

CIENCIAMATRIA

Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología

Año X. Vol. X. N°18. Enero – Junio. 2024

Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721

ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X

Instituto de Investigación y Estudios Avanzados Koinonía (IIEAK). Santa Ana de Coro. Venezuela

Mirelly Zulema Chavez-Ojeda; Nathalí Pantigoso-Leython; Weslyn Erasmo Valverde-Alva; Sindili Margarita Varas-Rivera

[DOI 10.35381/cm.v10i18.1214](https://doi.org/10.35381/cm.v10i18.1214)

Cultura organizacional y comunidad de aprendizaje profesional en el desempeño docente

Organizational culture and professional learning community in teacher performance

Mirelly Zulema Chavez-Ojeda

mchavezo@uns.edu.pe

Universidad Nacional del Santa, Chimbote, Ancash

Perú

<https://orcid.org/0000-0002-2842-1865>

Nathalí Pantigoso-Leython

npantigoso@une.edu.pe

Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima

Perú

<https://orcid.org/0000-0002-3709-6689>

Weslyn Erasmo Valverde-Alva

wvalverde@uns.edu.pe,

Universidad Nacional del Santa, Chimbote, Ancash

Perú

<https://orcid.org/0000-0002-6636-8452>

Sindili Margarita Varas-Rivera

svarasr@ucvvirtual.edu.pe,

Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad

Perú

<https://orcid.org/0009-0006-0030-1446>

Recibido: 15 de septiembre 2023

Revisado: 10 de noviembre 2023

Aprobado: 15 de diciembre 2023

Publicado: 01 de enero 2024

Mirelly Zulema Chavez-Ojeda; Nathalí Pantigoso-Leython; Weslyn Erasmo Valverde-Alva; Sindili Margarita Varas-Rivera

RESUMEN

El estudio realizado tuvo como finalidad determinar si la cultura organizacional y la comunidad de aprendizaje profesional influyen en el desempeño docente en una institución educativa de Chiclayo, 2023. Para lograrlo se planteó una investigación de enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación no experimental con corte transversal, de tipo descriptivo explicativo. Para el recojo de información se determinó una población de 48 docentes en dicha institución educativa; de los cuales se seleccionó a la totalidad como muestra. El recojo de información se realizó mediante las técnicas de la encuesta y la observación. Los resultados obtenidos mediante regresión logística ordinal muestran el valor R de Nagelkerke (0.643), lo que indica que las variables independientes explican en un 64.3% a la variable dependiente. Lo anterior permite concluir que la cultura organizacional y la comunidad de aprendizaje profesional influyen en el desempeño docente en una institución educativa de Chiclayo, 2023.

Descriptor: Cultura del trabajo; práctica pedagógica; evaluación del docente, aprendizaje. (Tesoro UNESCO).

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine whether the organizational culture and the professional learning community influence teaching performance in an educational institution in Chiclayo, 2023; to achieve this, a quantitative research approach was used, with a non-experimental, cross-sectional, descriptive and explanatory research design. For the collection of information, a population of 48 teachers in this educational institution was determined; of which the totality was selected as a sample. The information was collected by means of survey and observation techniques. The results obtained through ordinal logistic regression show Nagelkerke's R value (0.643), which indicates that the independent variables explain 64.3% of the dependent variable. This leads to the conclusion that the organizational culture and the professional learning community influence teaching performance in an educational institution in Chiclayo, 2023.

Descriptors: Work culture; pedagogical practice; teacher evaluation; apprenticeship. (UNESCO Thesaurus).

Mirelly Zulema Chavez-Ojeda; Nathalí Pantigoso-Leython; Weslyn Erasmo Valverde-Alva; Sindili Margarita Varas-Rivera

INTRODUCCIÓN

El desempeño docente se ha constituido en uno de los factores más importantes para cualquier sistema educacional. En este orden de ideas. Gálvez y Milla (2018), considerando su trascendencia explican, desde esta perspectiva, la necesidad de contar con docentes efectivos, entendiéndose ello como la garantía de que su desempeño se traduce en logros de aprendizaje de calidad en los estudiantes. Álvarez Andrade (2020), en correspondencia con lo anterior menciona que, en un solo año, un docente con un desempeño de calidad genera una diferencia de un año entero de progreso de aprendizaje de un estudiante. Por ello, a raíz de los estos nuevos enfoques centrados en el desempeño docente, los países se han visto en la necesidad de implementar marcos de buen desempeño que contemplen estándares e indicadores de calidad con respecto al ejercicio de sus profesores (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos [OCDE], 2018).

Por otro lado, Aravena y Garín (2021) mencionan que, a pesar de las intenciones existentes desde los diversos aparatos gubernamentales, aún existen factores que afectan el desempeño del maestro. Se destaca, de esta manera, poca correspondencia entre la labor docente ejercida y la retribución social experimentada, además, un desinterés a nivel de la gestión escolar por incrementar y mejorar el desempeño de sus profesores. Por otro lado, la instauración de una cultura escolar que enfatice la formación continua del maestro tampoco ha ayudado a la mejora de su desempeño; no se le ha dotado de las herramientas necesarias, como tampoco existen esfuerzos desde la propia comunidad para apoyar su labor. Esto se ha materializado en una comunidad de aprendizaje profesional que no funciona como debería por la ausencia de metas comunes en cuanto a los objetivos educativos. El análisis de la problemática en el desempeño de los docentes obliga a tener una mirada del panorama mundial. Peniche et al. (2020), manifiestan que, sobre todo en América Latina y el Caribe, ha existido un desarrollo consciente de políticas educativas impulsadas por diversos organismos supranacionales; sin embargo, casi en su totalidad los países han tenido dificultades para operativizar dichos lineamientos en

Mirelly Zulema Chavez-Ojeda; Nathalí Pantigoso-Leython; Weslyn Erasmo Valverde-Alva; Sindili Margarita Varas-Rivera

un sistema eficaz y eficiente de evaluación y mejora del desempeño de sus maestros. La OCDE (2018), indica que el uso efectivo del tiempo, por parte del docente, en las clases se encuentra en un promedio total del 85%; sin embargo, en América Latina este porcentaje desciende hasta un 65%, e incluso 30% en algunos países. Esto significa que los docentes utilizan el tiempo en actividades poco relacionadas con la generación de aprendizajes, pero también implica el poco o nulo conocimiento de estrategias que permitan el desarrollo de competencias.

En Perú, aún se sigue trabajando por mejorar el desempeño del profesional de la educación, Espinoza (2021), indica que una de las limitantes existentes se relaciona con la planificación de los aprendizajes y el enfoque de evaluación asumido. Gálvez y Milla (2018) explican que la mayoría de los profesores presenta limitaciones con respecto al manejo disciplinar de aquello que enseñan.

En el plano local, en una institución educativa de la región Chiclayo, se puede ver que las dificultades en materia de desempeño se traducen en un uso ineficaz del tiempo para la generación de aprendizajes en los estudiantes, en la escasa utilización de estrategias y una inadecuada aplicación del enfoque por competencias. Asimismo, la llegada de la pandemia demostró que muchos de los docentes tenían dificultades con el manejo de recursos, en especial los tecnológicos, lo cual demuestra que existe una deficiencia de la dimensión didáctica en su desempeño.

Es por ello por lo que la presente investigación tiene por objetivo verificar la influencia en el desempeño docente, de la cultura organizacional y las comunidades de aprendizaje.

MÉTODO

En referencia al tipo, esta investigación fue básica; siendo su finalidad incrementar el conocimiento sobre las variables: Cultura organizacional, Comunidades de aprendizaje profesional y Desempeño docente (Hernández Sampieri y Mendoza, 2018). Por su alcance, fue un estudio descriptivo explicativo el cual, según Bernal (2016), se enfoca en comprobar las relaciones causales entre dos o más variables.

Mirelly Zulema Chavez-Ojeda; Nathalí Pantigoso-Leython; Weslyn Erasmo Valverde-Alva; Sindili Margarita Varas-Rivera

En cuanto al diseño, fue un estudio no experimental. Hernández Sampieri y Mendoza (2018), explican acerca de ello, y refieren que la investigación se efectúa sin alterar los fenómenos que se analizan, realizando una observación en un momento determinado, por lo que asume un diseño transeccional.

La población estuvo comprendida como el total de elementos que comparten las mismas características para ser medidas en el estudio Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). Para la investigación se consideró como población a 48 docentes de nivel primaria de en una institución educativa de Chiclayo, 2023. Los mismos que fueron tomados para la muestra, debido a la cantidad pequeña de unidades, por lo que se asumió una población censal (Ramírez, citado por Moreno, 2017).

Se utilizaron dos técnicas, la primera fue la encuesta, que permitió recabar información de un gran número de personas, mediante preguntas establecidas (Bernal, 2016). La otra técnica que se utilizó fue la observación, esta aporta bastante información para registrar, a través de la observación del fenómeno en estudio (Hernández Sampieri y Mendoza, 2018).

De igual manera, se emplearon dos instrumentos, uno por cada técnica de investigación. Para la encuesta se optó por el cuestionario, instrumento que, a través de indicaciones y preguntas, busca recabar información de la variable, acorde al propósito consignado (Bernal, 2016). Para la técnica observación que se empleó en el análisis de la variable desempeño docente, el instrumento aplicado fue el de las Rúbricas de evaluación docente, las cuales poseen una serie de indicadores que se deben observar durante la ejecución de clase del docente para ser medidas (Minedu, 2018).

Este principio se logró mediante el juicio de expertos, el cual facilita la pertinencia de cada ítem con respecto al indicador (Hernández Sampieri y Mendoza, 2018). Este procedimiento fue realizado para la validación del Cuestionario de Comunidades de aprendizaje profesional, mediante la validación de tres expertos doctores, quienes verificaron la consistencia interna del instrumento.

Mirelly Zulema Chavez-Ojeda; Nathalí Pantigoso-Leython; Weslyn Erasmo Valverde-Alva; Sindili Margarita Varas-Rivera

Para procesar los datos se elaboró una base de datos en el programa estadístico SPSS 26, donde se establecieron las frecuencias y porcentajes de las variables y dimensiones, las cuales fueron trasladadas a tablas y figuras para su interpretación. Para contrastar la hipótesis general y específicas del estudio, debido a que la variable dependiente tiene una escala ordinal, fue necesario ejecutar una prueba de regresión logística ordinal.

Los instrumentos solo se aplicaron ante el consentimiento de los participantes y los hallazgos que se adquirieron no fueron manipulados.

RESULTADOS

Para la contrastación de las hipótesis se aplicó el estadístico de regresión logística ordinal para cada una de las hipótesis con el cumplimiento de los dos supuestos para un análisis multivariable:

Hipótesis general: La cultura organizacional y la comunidad de aprendizaje profesional influyen en el desempeño docente de una institución educativa de Chiclayo, 2023.

Hipótesis Nula: La cultura organizacional y la comunidad de aprendizaje profesional no influyen en el desempeño docente de una institución educativa de Chiclayo, 2023.

Tabla 1.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general.

Cox y Snell	0,562
Nagelkerke	0,643
McFadden	0,415
Función de enlace: Logit.	

Elaboración: Los autores.

El coeficiente de Nagelkerke 0.643 permite señalar que las variables cultura organizacional y comunidades de aprendizaje profesional, explican en un 64.3% a la variable dependiente, es decir, al desempeño de los docentes.

Mirelly Zulema Chavez-Ojeda; Nathalí Pantigoso-Leython; Weslyn Erasmo Valverde-Alva; Sindili Margarita Varas-Rivera

Tabla 2.
Estimaciones de parámetro.

		Estimación	Wald	Sig.
Umbral	[V3_DD = 2]	-2,595	6,640	,010
	[V3_DD = 3]	2,595	6,640	,010
Ubicación	[V1_CULTURA=2]	2,393	,000	,670
	[V1_CULTURA=3]	-,649	,282	,005
	[V1_CULTURA=4]	0 ^a	.	.
	[V3_CAPP=2]	-,223	,056	,012
	[V3_CAPP=3]	0 ^a	.	.

Elaboración: Los autores.

En cuanto a la cultura organizacional resultó significativo en el nivel fuerte ($p = 0.005$) con el desempeño docente en el nivel proceso y suficiente ($p = 0.010$ y 0.010) por lo que se puede afirmar que la cultura organizacional influye en el desempeño de los docentes; referente a las comunidades de aprendizaje profesional resultó significativo en el nivel proceso ($p = 0.012$), es decir, el nivel de implementación de las comunidades de aprendizaje profesional influye en el desempeño docente. Por lo tanto, según los resultados se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 1: La cultura organizacional y la comunidad de aprendizaje profesional influyen en la promoción del IAEA en una institución educativa de Chiclayo, 2023.

Hipótesis Nula: La cultura organizacional y la comunidad de aprendizaje profesional no influyen en la promoción del IAEA en una institución educativa de Chiclayo, 2023.

Tabla 3.
Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1.

Cox y Snell	0,478
Nagelkerke	0,629
McFadden	0,325
Función de enlace: Logit.	

Elaboración: Los autores.

Mirelly Zulema Chavez-Ojeda; Nathalí Pantigoso-Leython; Weslyn Erasmo Valverde-Alva; Sindili Margarita Varas-Rivera

El coeficiente de Nagelkerke de 0.629 permite señalar que las variables independientes: cultura organizacional y comunidades de aprendizaje profesional, explican en un 62.9% la capacidad del docente de promover el IAEA.

Tabla 4.
Estimaciones de parámetro.

		Estimación	Wald	Sig.
Umbral	[D1_DD = 2]	-2,429	8,500	,004
	[D1_DD = 3]	1,565	4,400	,036
Ubicación	[V1_CULTURA=2]	-21,064	.	.
	[V1_CULTURA=3]	-,432	,190	,003
	[V1_CULTURA=4]	0 ^a	.	.
	[V3_CAPP=2]	-,541	,436	,009
	[V3_CAPP=3]	0 ^a	.	.

Elaboración: Los autores.

En cuanto a la cultura organizacional resultó significativo en el nivel fuerte ($p = 0.003$) con la capacidad del docente de promover el IAEA en el nivel proceso y suficiente ($p = 0.004$ y 0.036) por lo que se puede afirmar que la cultura organizacional influye en la capacidad del docente de promover el IAEA. Referente a las comunidades de aprendizaje profesional resultó significativo en el nivel proceso ($p = 0.009$). Por lo tanto, según los resultados se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 2: La cultura organizacional y la comunidad de aprendizaje profesional influyen en la PCRPC en los estudiantes en una institución educativa de Chiclayo, 2023.

Hipótesis Nula: La cultura organizacional y la comunidad de aprendizaje profesional no influyen en la PCRPC en los estudiantes en una institución educativa de Chiclayo, 2023.

Mirelly Zulema Chavez-Ojeda; Nathalí Pantigoso-Leython; Weslyn Erasmo Valverde-Alva; Sindili Margarita Varas-Rivera

Tabla 5.
Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2.

Cox y Snell	0,254
Nagelkerke	0,473
McFadden	0,361
Función de enlace: Logit.	

Elaboración: Los autores.

El coeficiente de Nagelkerke de 0.473 permite señalar que las variables independientes: cultura organizacional y comunidades de aprendizaje profesional, explican en un 47.3% la capacidad del docente de PCRPC.

Tabla 6.
Estimaciones de parámetro.

		Estimación	Wald	Sig.
Umbral	[D2_DD = 2]	17,020	,000	,001
Ubicación	[V1_CULTURA=2]	36,120	.	.
	[V1_CULTURA=3]	15,922	,000	,002
	[V1_CULTURA=4]	0 ^a	.	.
	[V3_CAPP=2]	-,894	,970	,005
	[V3_CAPP=3]	0 ^a	.	.

Elaboración: Los autores.

En cuanto a la cultura organizacional resultó significativo en el nivel fuerte ($p = 0.002$) con la capacidad del docente de PCRPC en los estudiantes en el nivel proceso ($p = 0.001$) por lo que se puede afirmar que cuando la cultura organizacional es fuerte, la capacidad del docente de PCRPC en los estudiantes estará en proceso. Referente a las comunidades de aprendizaje profesional resultó significativo en el nivel proceso ($p = 0.005$). Por lo tanto, según los resultados se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 3: La cultura organizacional y la comunidad de aprendizaje profesional influyen en la EPAREAE en una institución educativa de Chiclayo, 2023.

Mirelly Zulema Chavez-Ojeda; Nathalí Pantigoso-Leython; Weslyn Erasmo Valverde-Alva; Sindili Margarita Varas-Rivera

Hipótesis Nula: La cultura organizacional y la comunidad de aprendizaje profesional no influyen en EPAREAE en una institución educativa de Chiclayo, 2023.

Tabla 7.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3.

Cox y Snell	0,316
Nagelkerke	0,423
McFadden	0,371

Función de enlace: Logit.

Elaboración: Los autores.

El coeficiente de Nagelkerke con 0.423 permite señalar que las variables independientes: cultura organizacional y comunidades de aprendizaje profesional, explican en un 42.3% el nivel de EPAREAE.

Tabla 8.

Estimaciones de parámetro.

		Estimación	Wald	Sig.
Umbral	[D3_DD = 2]	-,847	1,508	,000
Ubicación	[V1_CULTURA=2]	18,557	.	,324
	[V1_CULTURA=3]	-,154	,028	,007
	[V1_CULTURA=4]	0 ^a	.	.
	[V3_CAPP=2]	,061	,007	,005
	[V3_CAPP=3]	0 ^a	.	.

Elaboración: Los autores.

En cuanto a la cultura organizacional resultó significativo en el nivel fuerte ($p = 0.007$) con el nivel proceso ($p = 0.000$) de EPAREAE, por parte de los docentes, por lo que se puede afirmar que cuando la cultura organizacional es fuerte, el nivel de EPAREAE, por parte de los docentes estará en proceso. Referente a las comunidades de aprendizaje profesional resultó significativo en el nivel proceso ($p = 0.005$), es decir, el nivel de implementación de las comunidades de aprendizaje profesional influye en el

Mirelly Zulema Chavez-Ojeda; Nathalí Pantigoso-Leython; Weslyn Erasmo Valverde-Alva; Sindili Margarita Varas-Rivera

nivel de EPAREAE. Por lo tanto, según los resultados se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 4: La cultura organizacional y la comunidad de aprendizaje profesional influyen en la PARP en una institución educativa de Chiclayo, 2023.

Hipótesis Nula: La cultura organizacional y la comunidad de aprendizaje profesional no influyen en la PARP en una institución educativa de Chiclayo, 2023.

Tabla 9.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4.

Cox y Snell	0,473
Nagelkerke	0,692
McFadden	0,510
Función de enlace: Logit.	

Elaboración: Los autores.

El coeficiente de Nagelkerke de 0.692 permite señalar que las variables independientes: cultura organizacional y comunidades de aprendizaje profesional, explican en un 69.2% la capacidad del docente de PARP.

Tabla 10.

Estimaciones de parámetro.

		Estimación	Wald	Sig.
Umbral	[D4_DD = 3]	19,203	,000	,000
Ubicación	[V1_CULTURA=2]	-3,972	.	,542
	[V1_CULTURA=3]	16,805	,000	,000
	[V1_CULTURA=4]	0 ^a	.	.
	[V3_CAPP=2]	1,098	,125	,003
	[V3_CAPP=3]	-,780	,285	,593

Elaboración: Los autores.

En cuanto a la cultura organizacional resultó significativo en el nivel fuerte ($p = 0.000$) con la capacidad del docente de PARP en el nivel suficiente ($p = 0.000$), por lo que se puede afirmar que cuando la cultura organizacional es fuerte, la capacidad del docente

Mirelly Zulema Chavez-Ojeda; Nathalí Pantigoso-Leython; Weslyn Erasmo Valverde-Alva; Sindili Margarita Varas-Rivera

de PARP será suficiente. Referente a las comunidades de aprendizaje profesional resultó significativo en el nivel proceso ($p = 0.003$), es decir, el nivel de implementación de las comunidades de aprendizaje profesional influye en la capacidad del docente de PARP. Por lo tanto, según los resultados se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 5: La cultura organizacional y la comunidad de aprendizaje profesional influyen en la RPCE en una institución educativa de Chiclayo, 2023.

Hipótesis Nula: La cultura organizacional y la comunidad de aprendizaje profesional no influyen en la RPCE en una institución educativa de Chiclayo, 2023.

Tabla 11.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5.

Cox y Snell	0,435
Nagelkerke	0,513
McFadden	0,444
Función de enlace: Logit.	

Elaboración: Los autores.

El coeficiente de Nagelkerke de 0.513 permite señalar que las variables independientes: cultura organizacional y comunidades de aprendizaje profesional, explican en un 51.3% la capacidad del docente de RPCE.

Tabla 12.

Estimaciones de parámetro.

		Estimación	Wald	Sig.
Umbral	[D5_DD = 2]	-2,020	4,682	,030
	[D5_DD = 3]	3,940	8,954	,003
Ubicación	[V1_CULTURA=2]	-21,034	.	.
	[V1_CULTURA=3]	1,780	1,461	,002
	[V1_CULTURA=4]	0 ^a	.	.
	[V3_CAPP=2]	-1,640	1,650	,009
	[V3_CAPP=3]	0 ^a	.	.

Elaboración: Los autores.

Mirelly Zulema Chavez-Ojeda; Nathalí Pantigoso-Leython; Weslyn Erasmo Valverde-Alva; Sindili Margarita Varas-Rivera

Se aprecian las significancias, en cuanto a la cultura organizacional resultó significativo en el nivel fuerte ($p = 0.002$) con la capacidad del docente de RPCE, en el nivel proceso y suficiente ($p = 0.030$ y 0.003); por lo que se puede afirmar que la cultura organizacional influye en la capacidad del docente de RPCE. Referente a las comunidades de aprendizaje profesional resultó significativo en el nivel proceso ($p = 0.009$), es decir, el nivel de implementación de las comunidades de aprendizaje profesional influye en la capacidad del docente de RPCE. Por lo tanto, según los resultados se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, ya que las variables cultura organizacional y comunidades de aprendizaje profesional influyen en la capacidad del docente de RPCE.

DISCUSIÓN

Explican Trust et al. (2016) que las comunidades de aprendizaje profesional (CAP) abarcan un conjunto de personas, en este caso docentes, que a través de una cultura de colaboración diseñan, analizan y evalúan el proceso de enseñanza aprendizaje, con la finalidad de establecer mejoras en su desempeño que repercuta en los logros de los estudiantes. De igual manera, Paais y Pattiruhu (2020), señalan que la cultura organizacional se concibe como un sistema tácito y psicosocial que comparte conceptos, los cuales se traducen en el comportamiento y modo de vida que se desarrolle en la organización; a partir de las creencias, historias, valores, tradiciones, valores, lenguaje, entre otros. Estas definiciones evidencian que la cultura organizacional es una variable que influye en el desempeño y productividad del trabajador. De esta manera, a través de los resultados obtenidos y las justificaciones teóricas, se reafirma la influencia tanto de la cultura organizacional como de la comunidad de aprendizaje profesional en el desempeño docente.

La cultura escolar de la organización y las CPA tienen una influencia positiva en el desempeño efectivo de los docentes, sobre todo con respecto al impacto que ejerce y la predicción, en mayor porcentaje, de una práctica pedagógica adecuada. Si se tiene en cuenta que la dimensión IAEA hace referencia a la capacidad del docente de

Mirelly Zulema Chavez-Ojeda; Nathalí Pantigoso-Leython; Weslyn Erasmo Valverde-Alva; Sindili Margarita Varas-Rivera

desarrollar actividades motivadoras, desafiantes y atractivas para el estudiantado, que permitan que ellos se involucren y construyan su propio aprendizaje; además de lograr desarrollar el entendimiento de la validez de lo que aprenden (Minedu, 2018). Esta fundamentación resulta categórica, sobre todo si se tiene en cuenta que la calidad del desempeño docente se evidencia en su habilidad para generar aprendizajes de calidad.

En este sentido, Álvarez (2019) determina que la cultura organizacional potencia el desempeño del docente, y a través de este, el aprendizaje crítico de los estudiantes. De igual manera, los directivos que implementan adecuadamente comunidades de aprendizaje en sus escuelas lograron mejorar los aprendizajes de sus estudiantes, mejorando la autonomía. Explica al respecto Deninson, citado por Terán (2021), que la cultura organizacional implica el desarrollo de un compromiso o implicación por parte del trabajador para realizar una labor de calidad. Esto resulta significativo con respecto esta dimensión del desempeño docente, pues esta hace referencia a la formulación de actividades de alta demanda cognitiva que propicien que los estudiantes generen sus propias ideas, desarrollen estrategias, argumenten posturas y/o elaboren productos que den solución a retos. Es importante agregar en esta dimensión que, no solo es la generación de actividades, sino también el soporte de estas, mediante las interacciones entre docente-estudiante.

Así mismo, Jafar et al. (2022) mencionan que la cultura impacta de manera positiva en las CAP, lo que a su vez impacta en la praxis docente, dentro de las cuales, la evaluación de los aprendizajes cumple un papel trascendental. Esta dimensión implica la capacidad para retroalimentar a los estudiantes y adecuar la enseñanza, refiere al proceso de monitoreo que debe realizar el docente durante las sesiones de clase, así como a la calidad de retroalimentación que alcanza a brindarle al estudiante y las adaptaciones que realice en función de los requerimientos o necesidades del alumnado (Minedu, 2018). Esto explica la influencia de las variables de estudio, sobre todo con respecto a las comunidades de aprendizaje docente, sobre esta dimensión de evaluación, pues la CAP permite un aprendizaje de tipo colectivo por el que los

Mirelly Zulema Chavez-Ojeda; Nathalí Pantigoso-Leython; Weslyn Erasmo Valverde-Alva; Sindili Margarita Varas-Rivera

docentes comparten información, buscan nuevos aprendizajes y los implementan en su práctica pedagógica (Bolívar, 2017).

La generación de espacios adecuados de colaboración docente, con un clima de confianza como parte de su cultura, permite la construcción del saber pedagógico, brindando mayor satisfacción al maestro en su labor, un mayor compromiso hacia la visión de la institución educativa, una construcción favorable de su identidad y una percepción de su profesión más positiva (Eirín, 2018; Caliskan y Zhu, 2020), consideran que la cultura organizacional tiene como elemento clave, el garantizar un clima positivo en la organización, el cual, en el caso de una institución educativa, se extiende hacia el clima que se vive en una experiencia de aprendizaje, pues, como lo explica el MINEDU (2018), la dimensión que recibe la influencia, tanto de la cultura organizacional como de las comunidades de aprendizaje docente, hace referencia al trato de respeto que debe existir entre docente y estudiantes, basándose en la consideración del docente de las necesidades y perspectivas del alumnado.

La cultura escolar de la organización y las CPA tienen una influencia positiva en el desempeño efectivo de los docentes, así como en la mejora de la instauración de un clima escolar positivo, característica fundamental de esta última dimensión de estudio. Al respecto, explican Paais y Pattiruhu (2020) que la cultura organizacional comparte conceptos, los cuales se traducen en el comportamiento y modo de vida que se desarrolle en la organización. De igual manera, en relación con las comunidades de aprendizaje docente, manifiestan Peralta et al. (2021), que estas permiten, a través de una cultura de colaboración, la instauración de un clima positivo en toda la organización. Esto explica la influencia de ambas variables en la dimensión, la cual se entiende como la capacidad docente para promover el cumplimiento de las normas de convivencia, mediante el uso de una disciplina positiva que conlleve a la autorregulación del estudiante, en lo que refiere a su comportamiento.

Mirelly Zulema Chavez-Ojeda; Nathalí Pantigoso-Leython; Weslyn Erasmo Valverde-Alva; Sindili Margarita Varas-Rivera

CONCLUSIONES

La cultura organizacional y la comunidad de aprendizaje profesional influyen en el desempeño docente en una institución educativa de Chiclayo, 2023, tal como se aprecia a través del coeficiente de Nagelkerke, el cual permite señalar que las variables independientes explican, en un 64.3%, a la variable dependiente. De igual manera, en cuanto a la cultura organizacional resultó significativo en el nivel fuerte ($p = 0.005$) con el desempeño docente en el nivel proceso y suficiente ($p = 0.010$ y 0.010); en lo referente a las comunidades de aprendizaje profesional resultó significativo en el nivel proceso ($p = 0.012$), por lo que se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. La cultura organizacional es un factor clave en el desarrollo de las instituciones educativas, por ello afecta el desempeño docente; asimismo, la comunidad de aprendizaje profesional constituye la estrategia base para desarrollar o mejorar la práctica docente en aula.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A todo los actores involucrados en el desarrollo de la investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Álvarez, S. E. (2019). La Cultura Organizacional en relación con el Desempeño Docente del Colegio Mariano Melgar Breña-Lima, 2018 [Organizational Culture in relation to Teaching Performance at Colegio Mariano Melgar Breña-Lima, 2018]. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 105-114. <https://n9.cl/ygk2h>
- Álvarez Andrade, G. (2020). Evaluación del desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas [Evaluation of teaching performance in Public Educational Institutions]. *Revista EDUSER*, 7(1), 32-40. <https://n9.cl/h2dbv>

Mirelly Zulema Chavez-Ojeda; Nathalí Pantigoso-Leython; Weslyn Erasmo Valverde-Alva; Sindili Margarita Varas-Rivera

Aravena Gaete, M., y Garín, J. (2021). Evaluación del desempeño docente: Una mirada desde las agencias certificadoras [Teacher performance evaluation: A look from the certifying agencies]. *Profesorado*, 25(1), 297-317. <https://n9.cl/wum9hj>

Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación [Research methodology] (4ª ed.). Pearson. <https://n9.cl/lonym>

Bolívar, M. (2017). Los centros escolares como comunidades profesionales de aprendizaje: Adaptación, validación y descripción del PLCA-R [Schools as Professional Learning Communities: Adaptation, Validation and Description of the PLCA-R]. Universidad de Granada. <https://n9.cl/6muyg>

Caliskan, A., y Zhu, C. (2020). Organizational Culture and Educational Innovations in Turkish Higher Education: Perceptions and Reactions of Students. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 20(1). <https://n9.cl/bj3zjt>

Eirín Nemiña, R. (2018). Las comunidades de aprendizaje como estrategia de desarrollo profesional de docentes de Educación física [Learning communities as a strategy for the professional development of physical education teachers]. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 44(1), 259-278. <https://n9.cl/4ii4y>

Espinoza, T. (2021). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal docente de un centro de idiomas durante la pandemia Sars-Cov-2 [Influence of job satisfaction on the performance of teaching staff in a language center during the Sars-Cov-2 pandemic]. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/qiyvn>

Gálvez, E., y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente [Teacher Performance Assessment: Preparing for student learning in the Good Teaching Performance Framework]. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. <https://n9.cl/7b006>

Hernández Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Research methodology. Quantitative, qualitative and mixed routes]. México: Mc Graw Hill- Educación. <https://n9.cl/b17gs>

Jafar, M., Yaakob, M., Awang, H., Zain, F., y Kasim, M. (2022). Disentangling the toing and froing of professional learning community implementation by reconnecting educational policy with school culture. *International Journal of Instruction*, 15(2), 307-328. <https://n9.cl/9g8t1>

Mirelly Zulema Chavez-Ojeda; Nathalí Pantigoso-Leython; Weslyn Erasmo Valverde-Alva; Sindili Margarita Varas-Rivera

Ministerio de Educación del Perú. (2018). Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente [Classroom observation rubrics for Teacher Performance Evaluation]. Manual de aplicación. <https://n9.cl/kba4x>

Moreno, R. (2017). Líneas Estratégicas de Comunicación en el Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Humanas [Strategic Lines of Communication in Management and Human Skills Development]. *Revista Científica*, 2(Ed. Esp.), 376-393. <https://n9.cl/fqy6r>

OCDE (2018). Políticas docentes efectivas [Effective teacher policies]. Israel: Oficinas de la OCDE. <https://n9.cl/vtfqg>

Paais, M., y Pattiruhu, J. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics & Business*, 7(8), 577-588. <https://n9.cl/uvcc2a>

Peniche, R., Mac, C., Guzmán, C., y Mora, N. (2020). Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México [Factors affecting teacher performance in high and low efficacy schools in Mexico]. *REICE. Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 18(2), 77–95. <https://n9.cl/lvjpzo>

Peralta Ortiz, M., García Herrera, D., y Mena Clerque, S. (2021). Comunidades Virtuales de Aprendizaje y trabajo Cooperativo: Una experiencia innovadora en la escuela Gabriela Mistral [Virtual Learning Communities and Cooperative Work: An Innovative Experience at the Gabriela Mistral School]. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(3), 300-328. <https://n9.cl/au0sj>

Terán, H. (2021). Cultura organizacional en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las universidades de Lima Norte, 2021 [Organizational culture in the educational quality in the context of Covid-19 in the universities of Northern Lima, 2021]. Tesis doctoral, Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/l86w3>

Trust, T., Krutka, D., y Carpenter, J. (2016). Together we are better: Professional learning networks for teachers. *Computer & Education*, 102, 15-34. <https://n9.cl/m4ybd>

CIENCIAMATRIA

Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología

Año X. Vol. X. N°18. Enero – Junio. 2024

Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721

ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X

Instituto de Investigación y Estudios Avanzados Koinonía (IIEAK). Santa Ana de Coro. Venezuela

Mirelly Zulema Chavez-Ojeda; Nathalí Pantigoso-Leython; Weslyn Erasmo Valverde-Alva; Sindili Margarita Varas-Rivera

©2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).