

RECIBIDO EL 15 DE SEPTIEMBRE DE 2021 - ACEPTADO EL 17 DE OCTUBRE DE 2021

CULTURA DE TRABAJO EN LAS ESCUELAS PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

WORK CULTURE IN SCHOOLS FOR TEACHING PERFORMANCE

Loisa Tatiana Camacho Bautista¹

David Antonio Franco Borré²

Javier Antonio Pinedo Cabarcas³

Universidad Autónoma- U. Cartagena

RESUMEN

Los espacios y la gestión que se desarrolla en las instituciones educativas determinan el desempeño y la calidad educativa, de ahí que la cultura de trabajo juega un papel preponderante en dichas instituciones. El objetivo de la presente investigación fue analizar la cultura de trabajo

para el desempeño docente en las instituciones del sector privado. Esta investigación fue de tipo descriptiva correlacional. La población estuvo conformada por 123 docentes y 14 directivos adscritos de instituciones educativas privadas. Se elaboró un instrumento contentivo de 81 ítems. La validez fue de contenido y juicio de expertos, para la confiabilidad se aplicó la fórmula de Alfa de Cronbach. Los resultados evidenciaron que la cultura de trabajo es significativa para el desempeño docente. Se recomienda planificar talleres para la reflexión sobre las necesidades de la institución, donde el personal exponga sus expectativas laborales, a nivel personal-profesional, con la finalidad de propiciar encuentros entre docentes y entre estos con los directivos.

¹ Licenciada en Lenguas Modernas de la Universidad del Atlántico, Barranquilla, Colombia. Especialista en la enseñanza del inglés de la Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia. Magister en educación de la Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia. Docente de la Universidad Autónoma y Colegio Internacional Altamira, Barranquilla, Colombia. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1539-0630>. Mail: lcamacho@altamira.edu.co. Teléfono: 3166994945.

² Ingeniero de Sistemas, Magister en Ciencias Computacionales. Profesor del Programa de Ingeniería de Sistemas, Universidad de Cartagena, Cartagena de Indias, Colombia. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7500-0206>. Mail: dfrancob@unicartagena.edu.co. Teléfono: 3008143058.

³ Ingeniero de sistemas. Magister en dirección estratégica de TI. Docente de la Universidad de Cartagena, Cartagena, Colombia. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1819-9818>. Mail: javierpinedo@unicartagena.edu.co. Teléfono: 3008366394.

PALABRAS CLAVE: educación, calidad educativa, cultura organizacional, docentes, liderazgo, comunicación.

ABSTRACT

The spaces and the management that takes place in educational institutions determine educational performance and quality, hence the work culture plays a preponderant role in these institutions. The objective of this research was to analyze the work culture for teaching performance in private sector institutions. This research was descriptive and correlational. The population was made up of 123 teachers and 14 directors assigned to private educational institutions. An instrument containing 81 items was developed. Validity was based on content and expert judgment, for reliability the Cronbach's Alpha formula was applied. The results showed that the work culture is significant for teaching performance. It is recommended to plan workshops for reflection on the needs of the institution, where the staff expose their work expectations, at a personal-professional level, in order to promote meetings between departments and between them with managers.

KEYWORDS: education, educational quality, organizational culture, teachers, leadership, communication.

INTRODUCCIÓN

La cultura de trabajo de las escuelas se refiere a un conjunto de valores, actitudes, creencias y normas comunes, algunos de los cuales son explícitos y otros no (Brown, 2020). Se puede encontrar en las relaciones compartidas entre colegas, las normas dentro del entorno escolar, las relaciones entre estudiantes, maestros y el intercambio de experiencias (Haberman, 2013). En ese sentido, para definir la cultura de trabajo en cada centro educativo es necesario considerar la estructura de la misma y a los individuos que la integran, quienes están llamados a manifestar

una nueva conciencia que apunte al rescate de los valores culturales, sociales, éticos y morales (Luna, Ronald, & Andrade, 2019). De esta manera, los docentes puedan mantener con firmeza su desempeño acorde a principios institucionales, partiendo de un sistema de planeación previamente definido, que permita el desarrollo armónico del proceso educativo para fomentar una cultura de trabajo que responda a las necesidades de las instituciones educativas (Ochoa, 2019).

Al momento de definir una cultura de trabajo se debe tomar en cuenta ciertos elementos, entre los que predomina la comunicación, la libertad individual para trabajar, el liderazgo y la misión de la organización (Moreno & Aguirre, 2017). Cabe destacar, que las organizaciones son la expresión de una realidad cultural, sujetas a vivir en permanente cambio, tanto en lo social como en lo tecnológico y económico (Reyes & Moros, 2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio, (2019). Por lo anterior, la cultura de trabajo de las instituciones educativas, influye en el desempeño docente, debido a que, se establecen patrones rutinarios que facilitan la labor del profesor y su práctica constituye un ámbito en el que todo el personal reconoce sus funciones y las formas de abordarlas (Indacochea, Pincay, Reyes, García, & Ganchozo, 2018). En este sentido, la clave para el desarrollo y mantenimiento de la cultura organizacional es la necesidad de que los administradores escolares sean líderes capacitados que se involucren intencionalmente en el desarrollo de programas y prácticas que dirijan la cultura escolar de cierta manera (Bush, 2015).

El interés por la cultura de trabajo por parte de los científicos ha crecido rápidamente, debido a que se ha demostrado que es indispensable propiciar condiciones adecuadas para que el docente desempeñe su trabajo de forma agradable. En este sentido, diversos autores

plantean la necesidad de estudiar los elementos que intervienen en la cultura de trabajo para evaluar el desempeño laboral, ya que de estos depende el producto final que no es otro que altos estándares de calidad, como es el caso de Vargas & Flores (2019), donde el objetivo principal fue determinar si la cultura organizacional y la satisfacción laboral son predictores del desempeño laboral, encontrando en sus resultados los principales factores que lo predicen. De igual manera, en Morales & Contreras (2020) se determina la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente, donde se concluyó que existe una relación directa y significativa entre cultura organizacional y desempeño docente. En consecuencia, el desempeño de los docentes está relacionado con la cultura de trabajo, ya que enmarca los lineamientos para la ejecución de las actividades.

Por lo anterior, se planteó como objetivo de este estudio analizar los elementos que intervienen en la cultura de trabajo para evaluar el desempeño docente, debido a que es fundamental en la cultura de trabajo definir sus estándares y su relacionan con el desempeño docente, teniendo la finalidad de obtener debilidades y fortalezas que sirvan como base de conocimientos con las que se pueda lograr resultados positivos respecto a estas variables.

METODOLOGÍA

La presente investigación es de tipo descriptiva debido a que se conduce a obtener información acerca del estado actual de los fenómenos (Grove & Gray, 2018). Por otro lado, es correlacional por contener dos variables, y determinar el grado de afinidad de los factores de dichas variables (Tamayo & Tamayo, 2010). En este caso la relación entre la cultura del trabajo y el desempeño docente en instituciones educativas privadas. La correlación puede ser positiva o negativa dependiendo de la

tendencia de las variables, tienen un valor explicativo y son generalmente planteamientos estadísticos. En cuanto al diseño, corresponde al no-experimental, transeccional y de campo. No-experimental, porque las variables no fueron manipuladas de manera intencional por parte de los investigadores (Christensen, Burke, & Turner, 2015), transeccional debido a que los datos se obtuvieron de un evento actual en su contexto natural y en un único momento del tiempo (Patten & Newhart, 2017).

Por otro lado, la población de esta investigación estuvo constituida por ciento veintitrés (123) docentes y catorce (14) directivos de instituciones educativas privadas de la ciudad de Barranquilla (Atlántico, Colombia): Institución Educativa Departamental Karl Parrish, Marymount, Real de Colombia, Altamira International School y British School. Por ser finita y accesible se tomó en su totalidad por lo cual es denominada población censal o censo poblacional (Tamayo & Tamayo, 2010).

INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

La técnica utilizada como medio de recolección de información fue la encuesta, y como instrumento el cuestionario, utilizando un baremo con cuatro (4) alternativas de respuestas señaladas en el instrumento y el puntaje que le corresponde que se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Baremo de ponderación de las alternativas de respuestas

Cualificación	Alternativas de respuestas	Valores	Categorías	Intervalos
Valores Negativos	Nunca	1	Ineficiente	1.00 – 1.75
	Casi Nunca	2	Poco eficiente	1.75 – 2.50
Valores positivos	Casi Siempre	3	Eficiente	2.51 – 3.25
	Siempre	4	Muy Eficiente	3.26 – 4.00

Fuente: Autores

La validez del instrumento se realizó a través de juicios de (7) expertos, los cuales determinaron la eficacia con la cual el instrumento mediría el objeto de la investigación. Una vez realizadas y asumidas sus opiniones se procedió con la elaboración definitiva del instrumento y su posterior aplicación. Por su parte, la confiabilidad se evaluó a través del Coeficientes de Alfa de Crombach, aplicado a una prueba piloto con una muestra semejante a la de esta investigación, los resultados fueron de 0.90, indicando una alta confiabilidad según el baremo expuesto por Ruiz (2009).

Análisis de los datos

El procesamiento se realizó empleando la estadística descriptiva calculando porcentajes y medias mediante estadística inferencial. Por consiguiente, el análisis de la media aritmética permitió la categorización de ítems, indicadores, sub-dimensiones, dimensiones y las variables; mientras que con el análisis de la varianza inferencial Kruskal Wallis, determinando que existen diferencias significativas entre las medias aritméticas de indicadores o dimensiones contenidos en el instrumento.

RESULTADOS

La aplicación del cuestionario permitió recopilar los datos de las instituciones educativas seleccionadas para el estudio, los resultados se presentan de manera organizada teniendo

en cuenta lo obtenido por cada variable: Cultura del trabajo y Desempeño docente; y los procedimientos estadísticos utilizados para examinar las dimensiones de cada variable.

Variable cultura del trabajo

Dimensión: Elementos que intervienen en la cultura de trabajo

Respecto al indicador Establecimiento de objetivos educativos de la subdimensión Autonomía individual, el 64.29% de los directivos encuestados indican que, el docente casi siempre propicia la participación del grupo a través de preguntas o discusiones, para conocer lo que saben los estudiantes, hace preguntas que conlleva a los mismos a revisar lo que han aprendido. Resultados que fueron soportados por una media aritmética de 2.62, la cual está dentro del intervalo que va de 2.51 a 3.25, ubicándola en la categoría como eficiente según los directivos. Mientras que el 40.38% de los docentes consideran que esto casi nunca ocurre. Ubicándose la media aritmética en 2.22, misma que está en un intervalo de 1.76 a 2.50, categorizándola como poco eficiente según los docentes.

Para el indicador Planificación de la labor docente de la subdimensión Autonomía individual, los resultados muestran que 57.14% de los encuestados indicaron que el docente casi siempre planifica con base en las dinámicas

actuales del sistema educativo y en los procesos de planificación, contempla la evaluación como parte del mismo. Ubicando al indicador dentro del intervalo que va de 2.51 a 3.25, con una media aritmética de 2.52, catalogando al indicador según los directivos como eficiente. Por otro lado, los docentes en un 43.09% manifiestan que esto casi nunca ocurre. Obtenido un valor dentro de la media aritmética de 2.12, que corresponde dentro del baremo al intervalo que va de 1.75 a 2.50, categorizándolo como poco eficiente.

En cuanto al indicador Comunicación bilateral que corresponde a la subdimensión Comunicación, se observa que, según el 52.38% de los directivos manifiestan que, casi siempre se establece la comunicación como base para establecer acuerdos institucionales, se establece interacción entre quienes administran y los docentes. Y que, además, los procesos de comunicación empleados dentro de la institución, fomentan relaciones de reciprocidad entre el personal de la institución. Esta puntuación ubica al indicador en un intervalo de 2.51 a 3.25 con una media de 2.52, categorizándolo como eficiente. Mientras que los docentes en un 41.46% manifiestan que esto casi nunca ocurre, puntuando una media aritmética de 2.42 que lo ubica en un intervalo de 1.75 a 2.50 con categoría de poco eficiente.

Por su parte, en el indicador de Comunicación Unilateral, que concierne a la subdimensión comunicación, se observa que el 69.05% los directivos manifiestan que casi nunca fomentan mediante procesos comunicativos acuerdos entre directivos y docentes, buscan desarrollar relaciones, más allá de intercambiar información, y esperan escuchar las ideas de los docentes. Con una media de 2.07, ubica a este indicador en un intervalo de 1.76 a 2.50, categorizándolo como poco eficiente. De igual manera, los docentes con un 52.85% expresaron que esto casi nunca ocurre. La media aritmética de 2.10

ubicó al indicador en un intervalo de 1.76 a 2.50, es decir, en la categoría de poco eficiente.

Mientras que el indicador Motivación del personal, que pertenece a la subdimensión Liderazgo, se observa que el 59.52% de los directivos manifiestan que casi nunca se crean a nivel gerencial las condiciones para que los docentes sientan que el desempeño de sus funciones es valorado, de igual manera, casi nunca se crean mecanismos que fomenten la satisfacción laboral dentro de las políticas gerenciales y se estimula la participación del personal en la toma de decisiones institucionales, con una media aritmética de 2.31, este indicador se ubicó en el intervalo 1.76 a 2.50, categorizándolo como poco eficiente. Asimismo, los docentes con un 53.39% afirmaron que esto casi nunca ocurre, y con una media aritmética de 2.18, ubica a este indicador en el intervalo 1.76 a 2.50 en la categoría de poco eficiente.

En cuanto al indicador Empatía, correspondiente a la subdimensión liderazgo, se observa que el 57.14% de los directivos dicen que casi nunca se consideran las necesidades personales de los docentes al momento de evaluar al personal, se establecen lazos de solidaridad como parte de las directrices gerenciales, se promueve dentro de la institución acercamientos humanísticos entre el personal como parte de la cultura de trabajo. La media aritmética de 2.14, que va en el intervalo 1.76 a 2.50, el cual es calificado como poco eficiente. Por otro lado, los docentes con un 43.09% indicaron que esto casi nunca ocurre. La media aritmética de 2.39, ubicó al indicador en el intervalo de 1.76 a 2.50 correspondiente a la categoría de poco eficiente.

Por otro lado, el indicador estimulación intelectual, relacionado a la subdimensión liderazgo, se observa que el 66.67% de los directivos dicen que casi nunca se contemplan dentro de las políticas institucionales la capacitación continua del personal docente, se incentiva al personal mediante cursos de programas de capacitación

y se planifica al personal mediante el concurso de programas de capacitación fuera país. La media de 2.33 ubica a este indicador en el intervalo 1.76 a 2.50, el cual es clasificado como poco eficiente. Mientras que los docentes con un 46.88% indicaron que esto casi siempre ocurre. La media aritmética de 2.87 ubicó al indicador en un intervalo de 2.51 a 3.25 en la categoría eficiente.

Dimensión: Mecanismos que definen la cultura de trabajo

Iniciando con el indicador Interacción formal, perteneciente a la subdimensión Diálogo, se observa que el 76.19% de los directivos dicen que casi nunca se planifican los encuentros informativos con el personal docente, se propician espacios de comunicación menos rígidos a bien de que haya reciprocidad entre ellos y los docentes, se fomenta la formalidad en cuanto a la trascendencia de la información mediante mecanismos de involucramiento con el personal educativo, la media de 2.19, ubica el indicador en el intervalo 1.76 a 2.50, el cual es calificado como poco eficiente. Mientras que los docentes con un 37.40% indicaron que esto casi siempre ocurre, la media aritmética de 2.50, se ubicó en el intervalo de 1.76 a 2.50 con categoría de poco eficiente.

Con respecto, al indicador de Interacción informal, correspondiente a la subdimensión Diálogo, se observa que el 78.57% de los directivos dicen que casi nunca se establece desde la gerencia canales para la comunicación como lineamiento institucional, se abordan los temas informales con seriedad para evitar rumores y comentarios que desestabilicen las relaciones interpersonales entre el personal, o se producen ambientes de diálogo para que los docentes expongan sus ideas. Con una media aritmética de 2.21 el indicador se ubicó en el intervalo 1.76 a 2.50, el cual es calificado como poco eficiente. No obstante, el 52.85% de los docentes indicaron que esto casi nunca ocurre,

con una media aritmética de 2.81, que va de un intervalo de 2.51 a 3.25, ubicó al indicador en la categoría eficiente.

Por otro lado, en el indicador de cohesión, correspondiente a la subdimensión Diálogo, se observa que el 80.95% de los directivos dicen que casi nunca la comunicación institucional se maneja desde la cohesión para encontrar significados en las respuestas de los docentes, se acompaña el discurso institucional con gestos persuasivos para lograr armonizar el mensaje, o se admiten las críticas por parte de los docentes, con una media de 1.95, que va de un intervalo 1.76 a 2.50, categorizando al indicador de poco eficiente. Por su parte, los docentes con un 52.03% indicaron que esto nunca ocurre, con una media aritmética de 1.54, que va de un intervalo de 1.00 a 1.75 con categoría de ineficiente.

En el indicador distribución de las funciones, correspondiente a la subdimensión organización, se observa que el 54.76% de los directivos dicen que casi nunca se distribuyen las funciones extra-clases al personal dependiendo del perfil de cada uno, los docentes asumen sus cargos según la experiencia dentro de la institución, o los docentes asumen sus cargos según las necesidades de personal dentro de la Institución. Con una media de 2.02, que va en el intervalo 1.76 a 2.50, el cual es calificado como poco eficiente. En el caso de los docentes un 43.63% indicó que esto nunca ocurre, y con una media aritmética de 1.75, se ubicó en el intervalo de 1.00 a 1.75 con categoría de ineficiente.

Con respecto, al indicador de asignación de responsabilidades, correspondiente a la subdimensión Organización, se observa que el 73.81% de los directivos dicen que casi nunca se evalúa a los docentes dependiendo de las responsabilidades que se les asignan, emplean la medición para evaluar a los docentes o se recompensan aquellas actividades que implican una responsabilidad ajena a labor docente. Con

una media de 1.88, el indicador se ubicó en un intervalo 1.76 a 2.50, el cual es calificado como poco eficiente. En el caso de los docentes, un 43.90% estuvo de acuerdo en que esto nunca ocurre, con una media aritmética de 1.31, se ubicó en el intervalo de 1.00 a 1.75 con categoría de ineficiente.

En relación al indicador respeto, correspondiente a la subdimensión sistema de valores, se observa que el 80.95% de los directivos dicen que casi nunca muestra deferencia hacia los docentes durante el desempeño de su labor en la institución, se manejan institucionalmente la reciprocidad de consideración por el trabajo de cada docente, y se gestionan las cadenas de mando. Con una media de 2.00, que se ubica en el intervalo 1.76 a 2.50. el cual es calificado como poco eficiente. Al igual que, el 41.19% de los docentes indicaron que esto casi nunca ocurre, con una media aritmética de 1.97, que se ubica en el intervalo de 1.76 a 2.50 en la categoría de poco eficiente.

Por otro lado, en cuanto al indicador de tolerancia, correspondiente a la subdimensión Sistema de Valores, se observa que el 71.43% de los directivos dicen que casi nunca dentro de la institución se fomenta el respeto por las ideas de los demás dentro de las políticas institucionales, ante las limitaciones circunstanciales de los docentes se flexibilizan las medidas disciplinarias, se respetan las prácticas docentes cuando estas no se ajustan a las exigencias institucionales, con una media de 2.14, el indicador se ubica en el intervalo 1.76 a 2.50. el cual es calificado como poco eficiente. Al igual que un 44.72% de los docentes indicaron que esto casi nunca ocurre, con una media aritmética de 1.64, el indicador se ubica en el intervalo de 1.00 a 1.75 con categoría de ineficiente.

En cuanto al indicador de responsabilidad, correspondiente a la subdimensión Sistema de Valores, se observa que el 73.81% de los

directivos dicen que casi nunca se evidencia compromiso por el cumplimiento de las funciones entre el personal docente, el personal manifiesta una actitud permanente de atención en la ejecución de los compromisos, ni establecen pautas de comportamiento para operar con actitud responsable dentro de la institución educativa. Con una media de 2.14, que se ubica en el intervalo 1.76 a 2.50, el indicador se clasifica como poco eficiente. De igual manera, los docentes con un 44.72% indicaron que esto casi nunca ocurre, ubicando al indicador en la categoría de ineficiente, con media aritmética de 1.64, que va de un intervalo de 1.00 a 1.75.

Variable Desempeño Docente

Dimensión: Factores que intervienen en el desempeño docente

En el indicador Participación en la toma de decisiones, se observa que el 80.95% de los directivos dicen que casi nunca dentro de la institución se asumen procesos racionales para resolver un problema, en la planificación de actividades académicas el personal docente participa en la toma de decisiones, ni se avalúan todos elementos que influyen en la institución al momento de tomar una decisión. Con una media de 2.00, el indicador se ubica en el intervalo 1.76 a 2.50, el cual es calificado como poco eficiente. El 46.61% de los docentes apoyan esta afirmación al confirmar que esto casi nunca ocurre, con una media aritmética 1.60, ubicando al indicador en el intervalo que va de 1.00 a 1.75, categorizándolo como ineficiente.

Por otro lado, el indicador: Flexibilidad en los procesos administrativos, correspondiente a la dimensión Factores que intervienen en el desempeño docente, se observa que el 59.52% de los directivos dicen que casi nunca los procesos se organizan con base en las necesidades de la comunidad escolar, ni se flexibilizan los procesos administrativos para establecer concesos entre el personal, o

se establecen pautas para la evaluación de desempeño con base en las responsabilidades de los docentes. Con una media de 2.12, que se ubica en el intervalo 1.76 a 2.50, el cual es calificado como poco eficiente. Por su parte el 51.49% de los docentes también indicaron que esto casi nunca ocurre, con una media aritmética de 1.74, se ubicó al indicador en el intervalo de 1.00 a 1.75 con categoría de ineficiente.

En el indicador: Reconocimiento de méritos, se observa que el 85.71% de los directivos dicen que casi nunca se incentiva para responder a las exigencias institucionales, o es recompensado el trabajo que se desempeñan dentro de la institución, o se fomentan concursos de desempeño como medida de rendimiento laboral. Con una media de 1.95, que se ubica en el intervalo 1.76 a 2.50, el cual es calificado como poco eficiente. De igual manera el 59.08% de los docentes indicaron que esto casi nunca ocurre, con una media aritmética de 1.96, ubicada en el intervalo de 1.76 a 2.50 se categoriza como poco eficiente.

Dimensión: Criterios del desempeño docente.

En el indicador Experiencia docente, se observa que el 64.29% de los directivos dicen que casi nunca asumen funciones laborales debido a su experiencia que poseen como educador, o se considera su experiencia para mejoras salariales, ni toman parte de las actividades planificadas en la institución a partir de su experiencia como educador. Se obtuvo una media de 1.99, que se ubica en el intervalo 1.76 a 2.50, el cual es calificado como poco eficiente. En el caso de los docentes, el 44.99% indicó que esto casi nunca ocurre, resultando una media aritmética de 1.70 que ubica al indicador en el intervalo de 1.00 a 1.75 con categoría de ineficiente.

Continuando con el indicador: Disponibilidad de recursos didácticos, correspondiente a la dimensión: Criterios del desempeño docente, se

observa que el 50.00% de los directivos dicen que casi siempre se fomenta desde la gerencia el uso de recursos didácticos acordes a los contenidos educativos, la institución provee al personal los recursos necesarios para la acción pedagógica, y se establecen canales de supervisión para garantizar que los recursos didácticos empleados en la acción pedagógica sean adecuados. Con una media de 2.57, que se ubica en el intervalo 2.51 a 3.25, el indicador se califica como eficiente. No obstante, el 45.53% de los docentes indicó que esto casi nunca ocurre. La media aritmética de 1.83 se ubicó en el intervalo de 1.76 a 2.50 con categoría de poco eficiente.

En el indicador: Ambiente de trabajo, se observa que el 71.43% de los directivos dicen que casi nunca se proporcionan condiciones laborales al personal docente, ni se garantiza un ambiente de trabajo consecuente con condiciones laborales del personal de la institución o se establecen políticas institucionales donde se consideren las necesidades del personal. Con una media de 2.24 el indicador se ubica en el intervalo 1.76 a 2.50, el cual es calificado como poco eficiente. Es la misma percepción de los docentes, quienes el 46.07% indicaron que esto casi nunca ocurre, con una media aritmética de 2.22 ubicando al indicador en el intervalo 1.76 a 2.50 con categoría de poco eficiente.

Procedimientos estadísticos

De acuerdo con las exigencias de la investigación, se presenta la estadística inferencial. No obstante, antes de precisar qué aplica, se requiere realizar pruebas de hipótesis, para determinar si es paramétrica o no paramétrica. Cabe señalar, que los resultados arrojaron que la distribución de los datos no es normal. A continuación, se plantea el procedimiento estadístico empleado según dichos propósitos. En ese sentido, se presentan las reglas de decisión para la prueba de Normalidad y Homogeneidad.

Prueba de Hipótesis, Prueba de Normalidad:

$H_0: N1 = N2 = N3 = N4$; $H_1: N1 \neq N2 \neq N3 \neq N4$

Prueba de Hipótesis, Prueba de Homogeneidad:

$H_0: \delta 1^2 = \delta 2^2 = \delta 3^2 = \delta 4^2$; $H_1: \delta 1^2 \neq \delta 2^2 \neq \delta 3^2 \neq \delta 4^2$

La población de la investigación está constituida por 137 sujetos entre docentes y directivos, es decir $N > 30$, entonces se aplica la prueba de Kolmogorov-Smirnov^a. Para tomar la decisión, si se rechaza o no la hipótesis nula, es necesario aplicar la regla de decisión:

Si el Sig. < 0.05 , Se rechaza la H_0 / No hay Normalidad en los datos; Si el Sig. > 0.05 , No se rechaza H_0 / Hay Normalidad en los datos

En este sentido, la regla de decisión define el comportamiento de la población de docentes y directivos a partir de los datos suministrados. Con lo cual se obtuvieron puntajes con un Sig < 0.05 , lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula (H_0), por tanto, los datos no provienen de una distribución normal. Ahora bien, como no hay normalidad en los datos, no es necesario aplicar la prueba de homogeneidad. De acuerdo con los resultados revelados, la prueba que aplica es la no paramétrica, considerando como estadístico inferencial la Kruskal Walli, apropiado para estudiar promedios globalizados por dimensión.

Dimensión: Elementos que intervienen en la cultura de trabajo

Se aplicó la prueba de hipótesis, en la cual la prueba Kolmogorov – Smirnov^a determinó la bondad de ajuste, a partir de las comparaciones entre las subdimensiones: Autonomía individual (1), Comunicación (2), y Liderazgo (3). Donde se asignó un número contiguo del 1 al 3 para representar a cada P-Valor, casi todos los datos obtenidos respecto a la significatividad (Sig.)

de cada P-Valor son menores que el alfa 0.05, destacando el siguiente resultado:

α Sig. 1. = 0,000 $< \alpha$, α Sig. 2. = 0,000 $< \alpha$, α Sig. 3 = 0,000 $< \alpha$

De acuerdo con los resultados, las subdimensiones comparadas; 1. Autonomía individual, 2. Comunicación y 3. Liderazgo, se encuentran por debajo del nivel referencial, (0.05), por tanto, se rechaza la H_0 . Este descubrimiento, indica que se confirma que la prueba que aplica es la No paramétrica. Con este tipo de evidencias precisadas en la primera dimensión, queda definido el uso del estadístico Kruskal Wallis.

Considerando lo anterior, se llevó a cabo la prueba no paramétrica: Kruskal Wallis, lo cual posibilitó el posicionamiento entre cada uno de los indicadores comparados, siendo Liderazgo el que arrojó un mayor puntaje con un promedio de 255.72, continuando Comunicación con 189.17, y el más bajo Autonomía individual con 173.11. De acuerdo con el resultado encontrado, se infiere que tanto los docentes como los directivos se ubican en el liderazgo para crear condiciones para que el desempeño de sus funciones sea valorado.

Como procedimiento final se aplicaron estadísticos de contraste, con lo cual se obtuvo puntaje de 37.731 para Chi-cuadrado, indicando que se comprobaron las afirmaciones respecto a la probabilidad que se tienen entre las subdimensiones comparadas. En cuanto al valor revelado, se tiene que se encuentran fuera de la zona de confianza, es decir, que el contexto de las instituciones educativas del sector privado, no es posible identificar los elementos que intervienen en la cultura del desempeño docente. En este sentido los resultados de esta prueba de hipótesis muestran que los elementos que intervienen en la cultura de trabajo en las instituciones educativas privadas de Barranquilla no son favorables lo que difiere

de la teoría expuesta por García, Peley, Pertúz, Pérez, & Viloría (2020), al exponer que la cultura de trabajo responde a los estereotipos establecidos por las mismas organizaciones, por tanto, deben reconocer los elementos que intervienen en la misma para abordarlos desde políticas gerenciales.

Dimensión: Mecanismos que definen la cultura de trabajo

Se llevó a cabo una prueba de hipótesis en la cual la prueba Kolmogorov – Smirnov^a determinó la bondad de ajuste a partir de las comparaciones entre las subdimensiones Diálogo (1), Organización (2), y Sistema de valores (3). Donde se asignó un número contiguo del 1 al 3 para representar a cada P-Valor, casi todos los datos obtenidos respecto a la significatividad (Sig.) de cada P-Valor son menores que el alfa 0.05, destacando el siguiente resultado:

α Sig. 1. = 0,000 < α , α Sig. 2. = 0,000 < α , α Sig. 3 = 0,000 < α

De acuerdo con los resultados, las subdimensiones comparadas; 1. Diálogo, 2. Organización y 3. Sistema de Valores, se encuentran por debajo del nivel referencial, (0.05), por tanto, se rechaza la H_0 . Este descubrimiento, indica que se confirma que la prueba que aplica es la No paramétrica. Con este tipo de evidencias precisadas en la primera dimensión, queda definido el uso del estadístico Kruskal Wallis.

Con base en lo descrito, se llevó a cabo la prueba no paramétrica: Kruskal Wallis, la cual posibilitó el posicionamiento entre cada uno de los indicadores comparados, siendo sistema de valores el que arrojó un mayor puntaje con un promedio de 255.72, continuando Organización el cual se ubicó con 189.17, y el más bajo Diálogo con 173.11. De acuerdo con el resultado encontrado, se infiere que tanto los docentes como los directivos se ubican en un sistema

de valores que fomenten buenas relaciones interpersonales.

En este sentido, se aplicaron se aplicaron estadísticos de contraste, donde Chi-cuadrado arrojó un puntaje de 74.488, indicando que se comprobaron las afirmaciones respecto a la probabilidad que se tienen entre los indicadores comparados. En cuanto al valor revelado, se tiene que se encuentran fuera de la zona de confianza, es decir, que el contexto de en las instituciones educativas del sector privado, no es posible determinar los mecanismos que definen la cultura de trabajo para el desempeño docente. En este sentido el resultado de esta prueba de hipótesis muestra que los mecanismos que definen la cultura de trabajo no son eficaces para que los directivos mejoren las condiciones de las instituciones educativas del sector privado. Lo que difiere de lo expuesto en Reyes & Moros (2019) quienes considera la importancia de determinar los mecanismos que definen la cultura de trabajo, conocer las formas de obtener información para diseñar procedimientos basados en el dialogo, la organización y como fundamento ético y normativo el sistema de valores.

Dimensión: Factores que intervienen en el desempeño docente

Se llevó a cabo una prueba de hipótesis en la cual la prueba Kolmogorov – Smirnov^a determinó la bondad de ajuste, a partir de las comparaciones entre los indicadores: Participación en la toma de decisiones (1), Flexibilidad en los procesos administrativos (2), y Reconocimiento de méritos (3). Donde se asignó un número contiguo del 1 al 3 para representar a cada P-Valor, casi todos los datos obtenidos respecto a la significatividad (Sig.) de cada P-Valor son menores que el alfa 0.05, destacando el siguiente resultado:

α Sig. 1. = 0,000 < α , α Sig. 2. = 0,000 < α , α Sig. 3 = 0,000 < α

De acuerdo con los resultados, los indicadores: 1. Participación en la toma de decisiones, 2. Flexibilidad en los procesos administrativos, y 3. Reconocimiento de méritos, se encuentran por debajo del nivel referencial, (0,05), por tanto, se rechaza la H_0 . Este descubrimiento, indica que se confirma que la prueba que aplica es la No paramétrica. Con este tipo de evidencias precisadas en la primera dimensión, queda definido el uso del estadístico Kruskal Wallis.

De esta forma se llevó a cabo la prueba no paramétrica: Kruskal, la cual facilitó el posicionamiento entre cada uno de los indicadores comparados, siendo Reconocimiento de méritos el que arrojó un mayor puntaje con un promedio de 254.47, continuando Flexibilidad en los procesos con 200.21, y el más bajo Participación en la toma de decisiones con 163.32.

Por otra parte, se implementaron estadísticos de contraste, donde Chi-cuadrado arrojó un puntaje de 43.680, indicando que se comprobaron las afirmaciones de la probabilidad que se tienen entre los indicadores comparados. En cuanto al valor revelado, se tiene que se encuentran fuera de la zona de confianza, es decir, que el contexto de en las instituciones educativas del sector privado, no es posible analizar los factores que intervienen en el desempeño docente en instituciones educativas del sector privado.

Dimensión: Criterios del desempeño docente

Se llevó a cabo una prueba de hipótesis en la cual la prueba Kolmogorov – Smirnova determinó la bondad de ajuste, a partir de las comparaciones entre los indicadores: Experiencia docente (1), Disponibilidad de recursos didácticos (2), y Ambiente de trabajo (3). Donde se asignó un número contiguo del 1 al 3 para representar a cada P-Valor, casi todos los datos obtenidos respecto a la significatividad (Sig.) de cada P-Valor son menores que el alfa 0,05, destacando el siguiente resultado:

α Sig. 1. = 0,000 < α , α Sig. 2. = 0,000 < α , α Sig. 3 = 0,000 < α

De acuerdo con los resultados, los indicadores: 1. Experiencia docente, 2. Disponibilidad de recursos didácticos, y 3. Ambiente de trabajo, se encuentran por debajo del nivel referencial, (0.05), por tanto, se rechaza la H_0 . Este descubrimiento, indica que se confirma que la prueba que aplica es la No paramétrica. Con este tipo de evidencias precisadas en la primera dimensión, queda definido el uso del estadístico Kruskal Wallis.

De acuerdo con lo anterior, se llevó a cabo la prueba no paramétrica: Kruskal Wallis, la cual contribuyó al posicionamiento entre cada uno de los indicadores comparados, siendo Ambientes de Trabajos el que arrojó un mayor puntaje con un promedio de 270.31, continuando Disponibilidad de recursos didácticos con 196.23, y el más bajo Experiencia docente con 151.47. De acuerdo con el resultado encontrado, se infiere que tanto los docentes como los directivos se ubican en el reconocimiento de méritos como una estrategia valorativa del desempeño, lo cual fomenta mayor dinamismo en los procesos educativos.

Con base en lo anterior, se aplicaron los estadísticos de contraste, donde Chi-cuadrado arrojó un puntaje de 73.114, indicando que se comprobaron las afirmaciones respecto a la probabilidad que se tienen entre las dimensiones comparadas. En cuanto al valor revelado, se tiene que se encuentran fuera de la zona de confianza, es decir, que el contexto de en las instituciones educativas del sector privado, no es posible analizar los factores que intervienen en el desempeño docente en instituciones educativas del sector privado. Lo que difiere de la teoría expuesta por Vázquez, Cordero, & Leyva (2014), quien señala que los criterios del desempeño docente están determinados por los gerentes y estos lo hacen en base a los objetivos, misión y visión de la institución, además deben estar enmarcados

por los lineamientos curriculares de cada país, destacando que esto pueden ser afectados por la experiencia del docente, los recursos disponibles y los ambientes de trabajos.

CONCLUSIONES

Se encontró que los elementos que intervienen en la cultura del desempeño docente en las instituciones educativas del sector privado están vinculados con la autonomía individual, el establecimiento de objetivos educativos y la comunicación. En cuanto a los mecanismos que definen la cultura de trabajo, se demostró que uno de los mecanismos para definir la cultura es el diálogo, tanto formal como informal porque de esta manera, los directivos tendrán la posibilidad de conocer al personal docente y escuchar sus ideas en función de la mejora institucional. Asimismo, se evidenció que estos factores están ligados a la participación en la toma de decisiones, dejando ver que cuando se trata de conducir una institución se requiere que cada docente se sienta parte de la institución y esto ocurre cuando se le da participación en los asuntos de la misma. En cuanto a los criterios del desempeño docente en instituciones educativas del sector privado, se pudo constatar que estos criterios están relacionados con la experiencia docente, la disponibilidad de recursos didácticos y el ambiente de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Brown, R. (2020). *School culture and organization: Lessons from research and experience*. Obtenido de [A background paper for the Denver Commission on Secondary School Reform].: Retrieved from https://www.dpsk12.org/pdf/culture_organization.pdf
- Bush, T. (2015). Organization theory in education: How does it inform school leadership? *Journal of Organizational Theory in Education*, 35–47.
- Christensen, L., Burke, R., & Turner, L. (2015). *Research Methods, Design, and Analysis*. Boston: Pearson Education Limited.
- García, O., Peley, R., Pertúz, S., Pérez, K., & Vilorio, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. *Revista ESPACIOS*.
- Grove, S., & Gray, J. (2018). Understanding Nursing Research E-Book: Building an Evidence-Based Practice. *Elsevier Health Sciences*.
- Haberman, M. (2013). Why school culture matters, and how to improve it. *Huffington Post*.
- Indacochea, M., Pincay, D., Reyes, S., García, J., & Ganchozo, B. (2018). Cultura organizacional de servicio al cliente en las entidades públicas del sector educativo. *Dominio de las Ciencias*, 1, 373-384.
- Luna, O., Ronald, C., & Andrade, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 327-335.
- Morales, R., & Contreras, R. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium*, 4(1), 22-33. doi:<https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2020.4.1.475>
- Moreno, S., & Aguirre, E. (2017). Liderazgo directivo femenino y el clima organizacional en una escuela de educación media superior. *Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica*

de la Red Durango de Investigadores Educativos, 17, 42-52.

- Ochoa, J. (2019). Autogestión educativa como estrategia para el mejoramiento de la formación docente. *Journal of Latin American Science*, 1, 15-38.
- Patten, M., & Newhart, M. (2017). Patten M, Newhart m. (2017). Understanding research methods New York. *Taylor & Francis*.
- Reyes, J., & Moros, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 1, 201-217.
- Reyes, J., & Moros, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 1, 201-217.
- Ruíz, C. (2009). *Instrumentos de investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación*. Venezuela: CIDEG.
- Tamayo, M., & Tamayo. (2010). *El Proceso de la Investigación Científica*. . México D.F.: Editorial Limusa.
- Vargas, S., & Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*. 33(79), 149-176. doi:<https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Vázquez, M., Cordero, G., & Leyva, Y. (2014). Análisis comparativo de criterios de desempeño profesional para la enseñanza en cuatro países de América. *Actualidades Investigativas en Educación*, 14(3), 1-20.