



LB2822.75
R355

**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ"
TÁCHIRA - VENEZUELA
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA**

**LA EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES Y LA CULTURA
ORGANIZACIONAL EN LA COMUNIDAD DOCENTE DE LA
UNIDAD EDUCATIVA "DON SIMON RODRIGUEZ".
QUENIQUEA – MUNICIPIO SUCRE.**

Autor:

Lcda. Ramírez de G. Johana T.

C. I. 17528129

Tutor:

Doctorando. Sergio A Arias Lara.

San Cristóbal, Diciembre de 2013

Atribución - No Comercial - Compartir Igual 3.0 Venezuela
(CC BY - NC - SA 3.0 VE)



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ"
TÁCHIRA - VENEZUELA
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA**

**LA EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES Y LA CULTURA
ORGANIZACIONAL EN LA COMUNIDAD DOCENTE DE LA
UNIDAD EDUCATIVA "DON SIMON RODRIGUEZ".
QUENIQUEA – MUNICIPIO SUCRE.**

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO PARA OPTAR AL TITULO DE
MAGISTER SCIENTIAE EN EVALUACION EDUCATIVA.

Autor:

Lcda. Ramírez de G. Johana T.

C. I. 17528129

Tutor:

Doctorando. Sergio A Arias Lara.

San Cristóbal, Diciembre de 2013

ii

DEDICATORIA

Primeramente dedico este logro a Dios Padre Todopoderoso y a la santísima Virgen por el milagro de la Vida, por hacer posible que las metas se cumplan bajo su bendición, guiándome hacia el camino del éxito. Asimismo a mis padres fuente de apoyo inagotable, en especial a mi madre quien es mi amiga, mi confidente y la persona con la que he contado siempre. A mis adorados Alexander y Brayan, mi amado esposo e hijo que son mi todo los amo. A mis hermanos (as) por motivarme. A todos ustedes mi triunfo...

www.bdigital.ula.ve

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser nuestro Padre Creador, por colmarme de salud y fortaleza para salir airoso de las pruebas de la vida, por iluminarme el camino hacia el logro de esta tan anhelada meta. Igualmente, a la Santísima Virgen "La Milagrosa" por cubrirme con su manto e iluminarme en cada momento.

A la Maestría en Evaluación educativa de la Universidad de Los Andes por formar profesionales con vocación y preparados para afrontar los obstáculos del camino dejando huellas de excelencia.

A mi tutor Profesor Sergio Arias por encaminar este logro, ser fuente de apoyo y ser digno de respeto y admiración, es un honor para mí ser su estudiante, Gracias profe. Igualmente a la familia Arias Peñalosa por el apoyo incondicional que me brindaron, muy agradecida con ustedes.

A mis padres por su amor incondicional e inagotable apoyo, los amo y por siempre estaré agradecida por su ejemplo y formación.

A mi amado esposo Alexander por comprenderme y apoyarme en cada momento, Gracias mi Amor, Te amo.

A mi adorado hijo Brayan Alexander por ser mi razón de vivir, de salir adelante, de ser cada vez mejor, hijo a ti por comprenderme y apoyarme con tu inocencia cada vez que tenía que dejarte para ir a estudiar, Te Amo mi Príncipe.

A mis hermanos (as) por motivarme y apoyarme siempre. A mis sobrinas Dariana, Amelie y Liliana por ser parte de mi vida las adoro princesas.

A mi suegra gracias señora Delia por su apoyo, su cariño y sus bendiciones. Asimismo, a mis tías, cuñadas y a la señora Gladys por ser parte de este logro.

A la profesora Laura Gracia por su ejemplo y dedicación como docente de la asignatura Evaluación Educativa. Al grupo de Formación de Tutores Evmergi por formar parte de este logro.

A mi amigo Carlos Raúl, quien me apoyo y asesoro en todo momento, gracias mi niño por su ayuda.

A mi institución Unidad Educativa Don Simón Rodríguez, lugar donde me forme y ahora laboro, organización educativa digna de admiración, respeto y orgullo. Asimismo, a mis estudiantes llenos de sueños y metas, gracias por su colaboración.

A todos ustedes mi agradecimiento.

INDICE GENERAL

APROBACION DEL TUTOR	iii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	xii
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	3
EL PROBLEMA	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	13
OBJETIVO GENERAL:	13
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	13
JUSTIFICACION	14
CAPITULO II	16
MARCO TEÓRICO	16
ANTECEDENTES	16
BASES TEORICAS	20
CULTURA ORGANIZACIONAL	21
TIPOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL	24
FUNCIONES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	26
CLIMA ORGANIZACIONAL	28
COMPONENTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	30
EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES	32
TIPOS DE EVALUACIÓN	33
SENTIDO EDUCATIVO DE LA EVALUACIÓN EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA	35
LA CULTURA ORGANIZACIONAL PRESENTE EN LA EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES	37
CAPITULO III	39
MARCO METODOLOGICO	39
NATURALEZA DE LA INVESTIGACION	39

NIVEL DE INVESTIGACION	40
TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	41
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	42
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	47
CONTEXTO DE LA INVESTIGACION	49
POBLACION	50
MUESTRA.....	50
Calculo de la muestra	51
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	53
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	53
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	56
ANALISIS Y PROCESAMIENTO DE LOS DATOS	57
CAPITULO IV.....	59
RESULTADOS	59
CAPITULO V.....	109
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	109
CONCLUSIONES.....	109
RECOMENDACIONES	112
REFERENCIAS	113
ANEXOS.....	117

LISTA DE CUADROS Y DIAGRAMAS

	pp.
Cuadro N° 01: Tipos de Cultura Organizacional según Bolívar	25
Cuadro N° 02: Operacionalización de variables	44
Cuadro N° 03: Distribución de la muestra por estratos	52
Cuadro N° 04: Escala de confiabilidad	57
Cuadro N° 05: Estadísticas de fiabilidad	57
Diagrama N° 01: Fases de la investigación.....	49
Diagrama N° 02: Dispersión matricial de las puntuaciones de los objetos de las cuatro dimensiones.....	49

www.bdigital.ula.ve

LISTA DE TABLAS

TABLAS	pp.
Tabla N° 01: Poca comunicación entre los docentes de la institución	60
Tabla N° 02: Relaciones interpersonales escasas entre los docentes de la institución	62
Tabla N° 03: Aislamiento profesional de los docentes	63
Tabla N° 04: Estadísticos (elementos de la cultura individualista).....	65
Tabla N° 05: Aislamiento por grupos de docentes	66
Tabla N° 06: Evaluación de criterios por grupos de docentes	67
Tabla N° 07: Organización particular por grupos de docentes	69
Tabla N° 08: Estadísticos (elementos de la cultura fragmentada)	70
Tabla N° 09: Actividades extracurriculares convocadas por la Dirección del plantel.....	72
Tabla N° 10: La supervisión requisito administrativo	73
Tabla N° 11: Actitud pasiva al evaluar a los estudiantes.....	74
Tabla N° 12: Estadísticos (elementos de la cultura artificial)	76
Tabla N° 13: Pertinencia con el contexto educativo	77
Tabla N° 14: Trabajo colaborativo y cooperativo entre los docentes.....	78
Tabla N° 15: Intercambio de estrategias evaluativas entre los docentes.....	79
Tabla N° 16: Estadísticos (elementos de la cultura colaborativa).....	81
Tabla N° 17: Estadísticos (Aspecto Cognoscitivo)	82
Tabla N° 18: Estadísticos (Aspecto Afectivo)	83
Tabla N° 19: Estadísticos (Aspecto Conductual).....	85
Tabla N° 20: Resumen del análisis de componentes principales categórico	86
Tabla N° 21: Ajuste del Modelo.....	92
Tabla N° 22: Ponderaciones Canónicas	94
Tabla N° 23: Análisis de correlación canónica que relaciona los Valores Institucionales y la Autoevaluación.....	98

Tabla N° 24: Cálculo de los índices de redundancia para la función canónica.	99
Tabla N° 25: Análisis de la redundancia de los valores teóricos dependientes e independientes para la función canónica.....	100
Tabla N° 26: . Ponderaciones canónicas para la función canónica.....	101
Tabla N° 27: Estructura de la función canónica.....	102
Tabla N° 28: Ponderaciones canónicas.....	103
Tabla N° 29: Resumen del modelo de Bolívar.....	104
Tabla N° 30: Saturaciones de componentes (Modelo Bolívar).....	107

www.bdigital.ula.ve

LISTA DE GRAFICOS

GRAFICOS	pp.
Gráfico N° 01: Poca comunicación entre los docentes de la institución	61
Gráfico N° 02: Relaciones interpersonales escasas entre los docentes de la institución	62
Gráfico N° 03: Aislamiento profesional de los docentes	64
Gráfico N° 04: Elementos de la cultura individualista	65
Gráfico N° 05: Aislamiento por grupos de docentes	67
Gráfico N° 06: Evaluación de criterios por grupos de docentes	68
Gráfico N° 07: Organización particular por grupos de docentes	69
Gráfico N° 08: Elementos de la cultura fragmentada	71
Gráfico N° 09: Actividades extracurriculares convocadas por la Dirección del plantel	72
Gráfico N° 10: La supervisión requisito administrativo	74
Gráfico N° 11: Actitud pasiva al evaluar a los estudiantes	75
Gráfico N° 12: Elementos de la cultura artificial	76
Gráfico N° 13: Pertinencia con el contexto educativo	78
Gráfico N° 14: Trabajo colaborativo y cooperativo entre los docentes	79
Gráfico N° 15: Intercambio de estrategias evaluativas entre los docentes	80
Gráfico N° 16: Elementos de la cultura colaborativa	81
Gráfico N° 17: Evaluación bajo el modelo Cognoscitivo	83
Gráfico N° 18: Evaluación bajo el modelo Afectivo	84
Gráfico N° 19: Evaluación bajo el modelo Conductual	85
Gráfico N° 20: Resumen del análisis de componentes principales categórico	87
Gráfico N° 21: Dispersión matricial de las puntuaciones de los objetos de cuatrodimensiones	105

INTRODUCCION

La formación integral de seres capaces de desenvolverse en la sociedad y en las distintas organizaciones que hacen posible el desarrollo de un país, amerita del fomento de valores, principios y reglas que permitan la creación de ambientes tolerantes, donde las normas sean cumplidas, pero a su vez, se busque la mejora continua de cada proceso que se genere en el trasfondo del contexto. Además, actualmente la sociedad avanza a pasos gigantescos en la producción de conocimiento, por ello la necesidad de mantenerse actualizado en todas las áreas, aún más si el ámbito en estudio es el educativo donde cada uno de los elementos procesuales que lo constituyen representa la esencia de las organizaciones educativas.

Por tal motivo, es necesario señalar la importancia que tiene la cultura organizacional como elemento característico de las organizaciones, por el hecho de que estas se forman por el recurso humano, siendo estos los entes fundamentales para que todo funcione plenamente y los responsables de las distintas labores que se ejecutan en el día a día. Igualmente, si se goza de un ambiente lleno de armonía, tolerancia, respeto, seguramente cada uno de los miembros de dicha organización trabajará eficazmente fomentando el trabajo colaborativo y cooperativo y consolidando los fines propuestos. De ahí, la importancia de explorar las debilidades y fortalezas de las diferentes organizaciones educativas, así como su relación con la evaluación de los aprendizajes como proceso fundamental que enmarca el ámbito educativo, donde se valora la internalización del conocimiento de los estudiantes.

Cabe destacar que la investigación busca valorar la relación entre la evaluación de los aprendizajes y la cultura organizacional existente en la Unidad Educativa "Don Simón Rodríguez" de la población de Queniquea Municipio Sucre, Estado Táchira. La concreción de los resultados permitió clasificar la cultura de la institución en función del modelo teórico de Bolívar, señalando sus ventajas y desventajas, además la influencia de dichas conductas en la forma de evaluar los aprendizajes en los estudiantes. Asimismo, la metodología empleada se sustenta en el paradigma cuantitativo, bajo una modalidad de campo, mediante un estudio correlacional. A la par, como técnica para la recolección de datos se empleó la encuesta, y como instrumento un cuestionario estructurado con una escala tipo Likert con un total de 86 ítems, los cuales internamente se dividen en variables características de la cultura organizacional, siguiendo un modelo teórico; seguidamente las variables que permiten valorar la influencia de la cultura organizacional en la evaluación de los aprendizajes.

Por otra parte, el presente trabajo de investigación se encuentra organizado en cinco (05) capítulos de la siguiente manera: Capítulo I, contiene el problema de investigación, especificando el planteamiento del problema, objetivo general, objetivos específicos, justificación, alcances y limitaciones. Capítulo II, marco teórico integrado por los antecedentes de la investigación y las bases teóricas. Capítulo III, llamado marco metodológico, contiene la naturaleza, nivel y diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. Capítulo IV se constituye de los análisis de resultados, mediante gráficos, tablas de frecuencia, diagramas y cuadros. Finalmente se señalan las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas utilizadas.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las organizaciones representan el ente por el cual las sociedades se establecen en determinados grupos con objetivos afines. En este sentido, una institución educativa representa una organización donde el personal directivo, administrativo, docente y alumnado en general conforman la base del desarrollo de dicha asociación, señalando entre sus intereses los procesos de formación, la consolidación de la educación, procesos evaluativos cónsonos y el progreso de la comunidad donde se encuentra inmersa. Respecto a ello, Hall, (1986), indica:

Una organización es una colectividad con unos límites relativamente identificables, un orden normativo, rangos de autoridad, sistemas de comunicación, y sistemas de pertenencia coordinados; esta colectividad existe de manera relativamente continua en un medio y se embarca en actividades que están relacionadas, por lo general, con un conjunto de objetivos. (Pág. 10)

De ahí que, es común al reunirse un grupo cualquiera de personas con fines grupales establecer los criterios que permitirán lograr su propósito, así en toda organización las personas que la integran actúan de acuerdo a una serie de normas, valores regulados, conductas que son aceptadas y compartidas, asumiendo comportamientos propios de la interacción de sus integrantes de acuerdo a los patrones establecidos y en muchos casos a patrones presentes en la organización con anterioridad.

De igual manera toda institución educativa como organización socio educativa asume procederes acerca de las conductas que la caracterizan, rigiendo el comportamiento de sus miembros, sus formas de actuar e interactuar en el grupo mediante la cultura existente, la cual se refiere a las formas de convivencia creada y fomentada en una colectividad constituyéndose en una normativa que regula la actuación de los miembros siendo adaptada y aceptada por todos , en este caso la cultura es considerada por Rocher, (citado en Saavedra, 2006) como:

Un conjunto articulado de maneras de pensar, de sentir, de obrar más o menos formalizadas, que, aprendidas y compartidas por una pluralidad de personas, sirven, de un modo objetivo y simbólico a la vez, para constituir a esas personas en una colectividad particular y distinta. (Pág. 48)

De esta forma, los miembros de las instituciones educativas asumen al igual que el resto de las organizaciones posturas, normas y un sinfín de conductas encaminando su quehacer en patrones y reglamentos que deben ser aceptados y compartidos por cada uno de los miembros que la integran, lo cual es conocido a nivel organizativo como cultura organizacional. En este

orden de ideas, la cultura organizacional de una institución según: Schein citado en Armengol (2004) se refiere a:

Las presunciones y creencias básicas, que comparten los miembros de una organización, estas operan de forma inconsciente, definen la visión que los miembros de la organización tienen de esta y de sus relaciones con el entorno y han sido aprendidas como respuesta a los problemas de subsistencia con el entorno y a los propios de la integración interna de la organización. (Pág. 176)

Respecto a ello, la cultura representa algo intangible, aunque se puede apreciar y cuantificar a partir de constructos y manifestaciones, representadas por las perspectivas que mantienen sus miembros, es capaz de exteriorizarse a través de conductas significativas dentro de la organización facilitando el comportamiento en la misma, identificándose básicamente a través de un conjunto de prácticas gerenciales y supervisoras, como elementos de la dinámica organizacional y por tanto determinan en gran medida la evaluación que hace el docente de los aprendizajes.

En este sentido, se forma en la institución educativa una cultura que la caracteriza y cada vez que se incluye un nuevo miembro generalmente este se adapta a la realidad existente, dejando de lado su criterio propio y autónomo por patrones ajenos a él. Puesto que, la cultura organizacional hace que los docentes asuman comportamientos evaluativos modelando al grupo, y en muchos casos las conductas que se asumen por ser las reinantes en el contexto no se encuentran contempladas en la normativa interna y circulares por las que se rige la institución como tal.

De la misma manera, las instituciones educativas como entes fundamentales del desarrollo de la sociedad, se enfocan en paradigmas que permiten orientar cada uno de los procesos que se generan en el trasfondo de las distintas realidades, tal es el caso de la evaluación de los aprendizajes, la cual constituye una base fundamental para conocer, estudiar y transformar el ámbito educativo buscando innovación, conocimiento y formación integral de los educandos.

Sin embargo, desde hace varios años la educación pareciera ser que se ha enmarcado bajo una perspectiva cultural tradicionalista, rutinaria y mecanicista, siguiendo paradigmas tradicionales donde las ciencias humanas y la educación se basaban en una visión positivista del mundo que imponía restricciones significativas en cuanto a los profesionales de la educación y su quehacer. (Neimeyer citado por Fermandois, 2000), en ese orden de ideas se refleja una limitación en los procesos evaluativos al seguir acciones repetitivas y abrumadoras al evaluar al estudiantado.

Aunado a ello actualmente se evalúa asumiendo las posturas que caracterizan la cultura organizacional existente en las instituciones educativas de acuerdo a vivencias y comentarios entre docentes, manifiestan que se originan evaluaciones no acordes a los lineamientos institucionales, se aplican frecuentemente estrategias de evaluación tradicionales, sobresaliendo las evaluaciones escritas, controlando las clases mediante actitudes supervisoras y evaluativas rígidas, limitando su crecimiento individual y colectivo, además se crean barreras que impiden una evaluación acertada de los aprendizajes.

Cabe resaltar que la organización, el clima, los valores y los principios existentes en el ámbito educativo requieren un estudio profundo para conocer las debilidades y fortalezas presentes, pues es muy común la adaptación que hace el ser humano de acuerdo al contexto en que se desenvuelve, de ahí la adaptabilidad que envuelve al docente en las instituciones educativas, donde se comienza a actuar y evaluar siguiendo los patrones existentes, modelando personalidades y estrategias de evaluación no muy cónsonas, pero reinantes en la realidad escolar.

Por ende, se lleva a cabo evaluaciones que no contribuyen a los verdaderos procesos formativos solo se sujeta a la situación educativa, realizando una evaluación como moda existente causando un impacto negativo en los escolares, los cuales ven este proceso evaluativo como amenaza, donde deben memorizar y transmitir lo aprendido en muchos casos sin internalizar la construcción del conocimiento para aprobar los exámenes, ya que estos se vienen constituyendo en un exclusivo instrumento de evaluación.

Así se estaría dando una importante relación entre la evaluación de los aprendizajes y los ambientes educativos, lo cual resulta interesante al determinar una posible interrelación entre la actividad evaluadora y la cultura organizacional, donde todos los elementos constituyentes junto a su forma de pensar y actuar, determinan el clima organizacional y más aún la cultura de una organización, influyendo notablemente en las estrategias y formas de evaluar los aprendizajes en los estudiantes.

De ahí que existe gran variedad de elementos que irrumpen la evaluación de los aprendizajes en los discentes; primeramente, la cultura de la organización educativa influye en este hecho permitiendo el progreso o estancamiento de la institución. Puesto que, las manifestaciones existentes de comportamientos y maneras de asumir e implementar las formas y tipos de evaluación permitirán preparar un ambiente evaluativo, bien sea el adecuado o lo que se percibe en los contextos educativos que genera ambientes tediosos que solo permiten la evaluación como medición de conocimientos.

Por otra parte, la evaluación de los aprendizajes juega un papel fundamental en el rol y actuación del docente, el cual se va adaptando a la realidad existente en el contexto, categorizando los procesos de evaluación de la actividad aprehendiente en forma cambiante. Así, son muy variables los modelos de evaluación de la internalización del conocimiento, lo cierto es la relación de la perspectiva del docente según el ámbito de trabajo, las costumbres, los valores y en fin de acuerdo a la cultura que lo sumerja.

Seguidamente al existir una cultura organizacional caracterizada por moldeamientos y conductas evaluativas de imitación se produce un estilo repetitivo al evaluar, puesto que, los docentes comienzan a regirse por el criterio mayormente aplicado, ya sean evaluaciones escritas u otra estrategia en particular, dejando de lado la diversidad, la innovación y la necesidad de implementar distintas acciones de acuerdo al área, tema o contenido a evaluar.

Toda organización educativa debe orientar la evaluación de los aprendizajes de forma innovadora y reflexiva, expandiendo su capacidad para crear y trascender su futuro, prepara a los docentes como pensadores sistémicos, para manejar y reestructurar sus modelos mentales en trabajo en equipo, como la forma más idónea de mejorar a largo plazo la actividad evaluadora de aprendizajes, mediante el uso de instrumentos de evaluación variados y fomentando los diagnósticos, evaluando los procesos y mejorando los resultados que puedan obtener los estudiantes de sus aprendizajes.

De esta manera las organizaciones deberían darle un vuelco a la evaluación de la actividad aprehendiente desarrollada por los discentes y a la valoración que hacen los docentes. No obstante, la realidad percibida en la mayoría de las instituciones no es muy alentadora, ya que, se aprecia la falta de innovación, de valores, de trabajo grupal, lo que hacen del ambiente de trabajo un ambiente tenso, donde existe individualismo e intereses propios por encima de los semejantes, considerando el desempeño laboral como una obligación que se debe cumplir para recibir una remuneración, convirtiendo el rol del evaluador de aprendizajes en una tarea compleja y en muchos casos temida por los educandos.

Puesto que se toma el proceso de evaluación de los aprendizajes como un medio para aprobar o reprobado a los estudiantes en un momento dado, sin considerar la inmensidad de factores que puedan irrumpir su alcance evaluativo en ese instante y no como mejora continua, todo ello debido posiblemente a la existencia de un clima organizacional donde se asumen posturas y comportamientos por modelar la cultura existente dejando de lado el propósito individual y el criterio que caracteriza a cada profesional de la docencia, originándose procesos evaluativos a partir de los modismos

existentes en el contexto, los cuales mayormente no se adaptan a la formación que se generan en el ámbito escolar.

Por este hecho la evaluación que se hace de los aprendizajes lleva a la adquisición de conocimientos, pero poco a la utilización o aplicación de los mismos en la cotidianidad, además la falta de reflexión, inexistencia de refuerzos y retroalimentación evaluativa convierte el proceso evaluativo en momentos tensos e ineficaces. Lo que desencadena evaluaciones basadas en la medición y control de los estudiantes y a creación de ambientes tensos donde el estudiante es un objeto que debe comprobar que sabe y en muchos casos no lo logra, pues no existe una conexión entre los estudiantes y su docente como un guía y orientador del proceso evaluativo.

Análogamente la Unidad Educativa: "Don Simón Rodríguez" ubicada en Queniquea Municipio sucre, no se encuentra ajena a la situación planteada, en este contexto la evaluación que se hace de los aprendizajes se ve seriamente influenciada por la cultura organizacional existente, donde se asumen posturas modeladas al momento de evaluar, debido a los modismos que reinan en la institución obviando lineamientos de los departamentos de evaluación y control de estudio, causando impactos negativos en los estudiantes quienes carecen de un proceso evaluativo cónsono a su formación.

Vale la pena mencionar que en dicha Institución frecuentemente se realizan evaluaciones escritas siguiendo variedad de criterios talleres grupales, individuales, a cuaderno abierto, entre otras, pero que finalmente no reflejan la construcción de conocimientos por la que pasa cada estudiante

como ser único, reflexivo y autónomo. Además, que se evalúan resultados mediante una calificación que termina por bloquear a los estudiantes y catalogarlos como incapaces de asumir su proceso formativo.

De igual forma, se fomentan según conversaciones informales con los docentes evaluaciones momentáneas y exigentes en nivel para el proceso de enseñanza desarrollado; asimismo continuas evaluaciones orientadas en formas tradicionales, señalando pruebas a papel y lápiz y talleres escritos creándose una monotonía al evaluar, simultáneamente el docente aunque aplica variedad de estrategias en algunos contenidos, moldea aptitudes supervisoras, arreglo de ambientes de clase por criterios externos, generando evaluaciones enfocadas en el resultado y no en un verdadero proceso formativo.

www.bdigital.ula.ve

En consecuencia, de seguirse presentando la problemática descrita los estudiantes serán los más afectados pues no consolidaran un proceso evaluativo de calidad, donde desarrollen un pensamiento asertivo y congruente que les permita reflexionar acerca de sus debilidades y convertirlas en fortalezas para construir conocimientos y salir airosos en los procesos evaluativos mejorando y realimentando continuamente su formación integral. De hecho, al existir un ambiente inadecuado para evaluar los aprendizajes, los más afectados son los discentes los cuales mantendrán una postura pasiva y poco reflexiva debido al modelaje evaluativo.

Por ende, es necesario cambios, innovaciones, trabajo cooperativo y colaborativo, para promover el desarrollo de un pensar acertado donde lo que se piense, se haga y se diga sea congruente con los requerimientos de

la sociedad actual que busquen consolidar cambios de estructuras mentales, pensamientos y acciones que faciliten la vida escolar, el desenvolvimiento socioeducativo y el desarrollo de un ser congruente, autónomo, reflexivo y crítico constituyéndose la evaluación en una actividad formadora.

Por ello, en el ámbito académico hay que resaltar la necesidad de asociar la evaluación con el cambio, mejoramiento, transformación, calidad y la búsqueda de una necesaria pertinencia social de ambientes cónsonos para consolidar la evaluación continua de los aprendizajes, evitando sujeciones a problemas propios de los entornos escolares por su clima organizacional y creencias generales. Por todo lo anterior surgen las siguientes interrogantes: ¿Cómo es la cultura organizacional en las Instituciones Educativas?, ¿Favorece la cultura organizacional en las Instituciones Educativas una evaluación cónsona de los aprendizajes?

De esta manera la cultura organizacional que sumerge a las organizaciones escolares enmarca la evaluación de los aprendizajes siguiendo los rasgos característicos del clima existente. Por lo cual surge el siguiente planteamiento: ¿Cómo valorar la relación entre la evaluación de los aprendizajes y la cultura organizacional en la comunidad docente de la Unidad Educativa Don Simón Rodríguez?

Expuestos estos planteamientos resulta necesario establecer conexiones entre la cultura organizacional y la evaluación de los aprendizajes, generalizando esta última como dependiente de la normativa que sustenta la organización como tal, lo cual puede permitir estudios a

mayor profundidad tomando como base el análisis de dependencia a realizar entre las variables.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL:

Valorar la relación entre la evaluación de los aprendizajes y la cultura organizacional en la comunidad docente de la Unidad Educativa “Don Simón Rodríguez”. Queniquea – Municipio Sucre.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Describir las manifestaciones de la cultura organizacional de acuerdo con la clasificación de Bolívar, asumidas por los docentes de la Unidad Educativa “Don Simón Rodríguez”.
- Describir las expresiones de cultura organizacional existentes en la evaluación de los aprendizajes practicada por los docentes de la Unidad Educativa “Don Simón Rodríguez”.

- Analizar la relación entre la cultura organizacional y la evaluación de los aprendizajes presente en la comunidad docente de la Unidad Educativa “Don Simón Rodríguez”.

JUSTIFICACION

El desarrollo de investigaciones enmarcadas en los procesos educativos tiene un realce significativo en el campo de la educación, más aun si se enfocan en los procesos de evaluación de los aprendizajes, puesto que el mismo constituye un elemento esencial en el marco educativo. De ahí la importancia de la presente situación a investigar, ya que permitirá analizar la realidad existente, su causalidad y los factores que inciden en ello, logrando resultados concretos que faciliten la caracterización de la cultura predominante en la institución y su relación con la evaluación que se lleva a cabo para valorar los aprendizajes en los estudiantes.

Lo cual, desde la parte metodológica sirve como punto de partida para futuras investigaciones enmarcadas en las teorías de las organizaciones generando propuestas más profundas de acuerdo a los fines investigativos, ya sean lineamientos o estrategias para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje de acuerdo a la cultura organizacional existente. Asimismo, el modelo a aplicar permitirá establecer relaciones entre la cultura organizacional de la institución y la evaluación de los aprendizajes, al asumir posturas reinantes en el contexto escolar por modismos y dejando de lado criterios propios y autónomos.

En cuanto al nivel teórico práctico, se contrasta conceptos y teorías con la realidad mediante los análisis de las ideas expresadas por cada uno de los estudiantes encuestados, obteniendo una visión más amplia del tema y analizando estadísticamente los criterios característicos de la investigación. Generalmente, conociendo la situación que se vive en el día a día, se encuentran soluciones factibles y estrategias que ayudan a la creación de ambientes llenos de armonía y tolerancia, que conllevan a un desempeño eficaz y efectivo de cada miembro de la organización tanto en su desempeño de ente formador como evaluador.

Además conocer los factores que influyen en la cultura de la institución permite saber el grado de cohesión entre los distintos miembros, así como las razones de la articulación o desunión institucional. Lo cual repercute en la toma de decisiones, a procesos reflexivos y a la propuesta de metas claras, que consoliden un proceso de evaluación eficaz y dinámica de los aprendizajes.

Finalmente es importante mencionar que la cultura organizacional de algún modo debe influir cuando se evalúan aprendizajes pues dependiendo de esta, la evaluación será flexible o metódica, formativa o sumativa, para medir o valorar la actividad aprehendiente del educando, lo que hace notoria la relación entre las variables y es de interés en el ámbito educativo conocer en qué medida se da esta dependencia de variables.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES

Las investigaciones en cuanto a la cultura organizacional, en distintas instituciones, se ha desarrollado a nivel nacional e internacional. La revisión bibliográfica, permitió constatar que el tema ha sido estudiado a profundidad. En este sentido, Rivero, J. (2007), llevo a cabo una investigación titulada: *EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES DESDE UNA PERSPECTIVA HUMANISTA EN LAS UNIVERSIDADES PEDAGOGICAS VENEZOLANAS*. Su objetivo fue proponer un modelo de evaluación desde una perspectiva humanista en los Centros de Atención Falcón del Instituto pedagógico Rural El Macaro. Enfocándose, en un diseño no experimental, transaccional de nivel descriptivo. La muestra estuvo conformada por 94 estudiantes y 54 profesores, a quienes se les aplico un cuestionario, llegando a la conclusión de la preferencia de los docentes por modelos de evaluación cuantitativos, por considerar la evaluación un proceso meramente técnico. Lo cual, sustenta la presente investigación por considerar la evaluación de los aprendizajes como un elemento fundamental que se ve enmarcada por la cultura predominante en una institución educativa.

De igual manera, Ojeda, J. y Ferrer, M. (2010), realizaron un estudio acerca de: *PLANIFICACION ACADEMICA Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION BASICA*. Se plantearon como objetivo general: Analizar la relación entre la planificación académica del docente de aula y la cultura organizacional de las escuelas básicas del municipio escolar Maracaibo N° 5, del estado Zulia. Bajo un enfoque positivista, mediante un modelo explicativo, de campo. La población estuvo formada por 156 miembros de la institución, de los cuales 106 conformaron la muestra. La técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta, mediante un cuestionario con una escala Likert. El análisis de los resultados se hizo de forma cuantitativa. Concluyendo que existe una estrecha relación de dependencia entre las variables clima organizacional y planificación académica. Lo que sustenta el presente estudio, dado que correlaciona las variables que determinan la existencia de una cultura específica y más aún su influencia en aspectos característicos del sistema educativo, como es el caso de la evaluación de los aprendizajes y planificación.

Cabe resaltar a, Salinas, B. y Cotillas, C. (2010), realizaron un proyecto denominado: *INNOVACION Y CULTURA COLABORATIVA EN UN CENTRO DE EDUCACION ESPECIAL*. Su objetivo fue: Describir y analizar la forma en la que una innovación se va desarrollando desde un centro escolar concreto (Centro de educación especial de la Comunidad valenciana), sus posibilidades y limitaciones, sus implicaciones en el desarrollo profesional de los docentes , así como su “extrapolación” en innovación de carácter institucional aplicable a otros centros. Mediante un estudio de casos, la información se recabo de la siguiente manera: en un primer grupo estaban siete docentes implicados en la innovación, y en el segundo cuatro agentes externos. Los autores llegaron a la conclusión de que el trabajo colaborativo se convierte en una de las bases que dan cierta

estabilidad y continuidad a la integración de la innovación en el centro más allá del campo de trabajo. Por ende, sirve de apoyo para la investigación desarrollada, donde el trabajo colaborativo y cooperativo como base de las culturas que deben surgir y mantenerse en las organizaciones para consolidar los procesos de evaluación de los aprendizajes.

Asimismo, Rangel, M. y Castro, J. (2009), realizaron una investigación denominada: *DIAGNOSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL CASO DE ESTUDIO: UNIVERSIDAD DE LOS ANDES, NUCLEO UNIVERSITARIO "PEDRO RINCON GUTIERREZ" TACHIRA – VENEZUELA*. Quienes plantearon como objetivo principal: Diagnosticar el clima organizacional predominante entre los miembros del personal docente y de investigación de la ULA Táchira. Se planteó como un estudio exploratorio, descriptivo y proyectivo, siguiendo un diseño no experimental, considerándolo investigación de campo, bajo la modalidad de proyecto factible. El muestreo utilizado se subdividió en muestreo aleatorio simple, para la realización de la prueba piloto, y el estratificado para la aplicación final. Finalmente, se obtuvieron resultados que infieren un clima organizacional desfavorable. Por ello, dieron continuidad al proyecto, y concluyeron con una propuesta para mejorar la situación descrita. Lo que, argumenta el presente estudio de diagnóstico de la organización señalada.

Por otra parte, Contreras (2006), realizó una investigación titulada: *CULTURA ORGANIZACIONAL QUE PRESENTA UNA INSTITUCIÓN PRIVADA DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN ZACATECAS, MÉXICO*. Planteo como objetivo principal describir la cultura organizacional presente en el área administrativa de la institución, cuyo nombre se omite en el artículo que se cita. El aspecto metodológico que arroja una propuesta cuantitativa para

describir aspectos fundamentales de la comunicación interna, el clima organizacional y por ende, de la cultura que presenta dicha institución. El estudio se sustentó bajo el paradigma cuantitativo, fundamentado en el método hipotético deductivo, se recopilaron los datos, luego se hizo el análisis de acuerdo con reglas lógicas; se midieron las variables en valores numéricos y con técnicas estadísticas, para extender los resultados a un universo más amplio. El investigador concluyó que, la comunicación interna de la institución es deficiente en términos de formalidad y técnicas y actividades que faciliten la circulación de mensajes que faciliten la operación de la organización. Lo cual sustenta la presente investigación, enfocando aspectos claves a considerar dentro de la organización escolar como lo es la evaluación de los aprendizajes a partir de los patrones existentes en las organizaciones educativas.

De la misma manera, Hernández, J.; Jiménez, Y. Y Gonzales, M. (2010), desarrollaron un diagnóstico titulado: *EXPLORACION DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE UNA INSTITUCION DE EDUCACION SUPERIOR, COMO UNO DE LOS FACTORES DETERMINANTES PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO DOCENTE*. Se plantearon como objetivo general: Estudiar la cultura organizacional de la sección de estudios de Postgrado e Investigación (SEPI) de una institución de educación superior, con la finalidad de detectar áreas de oportunidad y así fortalecer el desarrollo docente. Para realizar el estudio, recurrieron a la investigación de campo, complementando la investigación cualitativa con la cuantitativa, mediante la observación y la entrevista. De los 54 colaboradores de la SEPI, entrevistaron a 24 docentes, con la modalidad de tiempo completo.

Así, los autores concluyeron que, en la SEPI hay un buen ambiente de trabajo, aunque no se tiene la cultura de trabajo en equipo, ya que, predominan los intereses individuales sobre los colectivos e institucionales, denominando a la cultura existente fragmentada o no vigorosa. Entre los aportes de los autores, se tiene realizar planeación a mediano y largo plazo, desarrollar ambientes académicos colectivos, implementando los valores en el personal. Lo cual respalda el estudio a realizar, donde al conocer los aspectos característicos de la cultura existente se puede proponer la mejora institucional y lineamientos para favorecer la evaluación de los aprendizajes.

BASES TEORICAS

Las instituciones educativas como entes fundamentales para el desarrollo de la sociedad asumen posturas y lineamientos que la rigen y caracterizan y permiten consolidar cada uno de sus procesos, así representan organizaciones socio-educativas. En este sentido, Chiavenato, I. (2007) señala:

Una organización es un sistema de actividades, conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella. La organización existe cuando hay personas capaces de comunicarse, están dispuestas a actuar conjuntamente y desean obtener un objetivo común. (Pag.6)

Respecto a ello, la organización educativa tiene como fines la evaluación de los aprendizajes, el progreso educativo y la excelencia académica, de ahí la unión de docentes con objetivos comunes en los

centros educativos, donde se inicia una forma de actuar, ser y pensar siguiendo la comunicación y la afinidad entre sus miembros.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Uno de los investigadores más reconocidos en materia de cultura organizacional ha sido Edgar Schein, quien desarrolló un modelo teórico y coherente para el estudio cultural de las organizaciones. Cabe señalar, en su perspectiva, Schein (citado por Armengol 2004) la define como:

El conjunto de valores, creencias y principios que guían la actividad de una organización y la diferencian de otras. Hablar de cultura organizacional, es reconocer que en el seno de cada centro existe una estructura organizativa, formas de interrelación, prácticas de actuación y sistemas de creencias, tradiciones, valores y símbolos que conforman una determinada manera de hacer, y una realidad de significados peculiares e idiosincrásicos. (Pág. 178)

En este sentido la cultura organizacional puede ser entendida como conjunto de creencias, valores, costumbres, tradiciones, conocimientos, políticas, reglas, normas y perspectivas, que son compartidas por los miembros de una determinada organización, y que se mantienen año tras año, época tras época y generación tras generación, conservando una serie de conductas individuales y colectivas que caracterizan la organización como tal. Asimismo, en 1991 Leal (citado en Hernández, 2007), expresa que la cultura organizacional es importante porque:

- Crea todo un sistema de significados profundos, que son parte fundamental de los cimientos organizacionales, cuya función primordial es la de guiar, dirigir, moldear la conducta y comportamiento de los miembros de una organización, debiendo actuar según unos patrones de comportamiento.

- Proporciona un marco de referencia, con el que se pretende que los integrantes del grupo entiendan, asimilen, interpreten y representen de manera similar los estatutos fundamentales de la organización.

- Tiene una función vital para la adaptación externa (asimilación, adaptación y sobrevivencia al medio ambiente externo) y también para la integración interna (asignación de roles, relaciones internas, asimilación e interiorización de experiencias y aprendizajes con respecto a los retos que impone el entorno).

- Crea límites, lo que marca la diferencia entre una organización y otra. Cada organización responde de manera diferente en función de su cultura. Por ello, la necesidad de conocer la cultura predominante en una organización, sobre todo, en el caso en estudio.

- Proporciona un panorama de la organización; al conocer la cultura de ésta, se puede obtener información acerca del pasado, presente y de alguna forma se puede tener una idea acerca del rumbo de la organización.

- Cuando los miembros de la organización llegan a identificarse plenamente con la cultura organizacional, se sienten verdaderamente comprometidos con su trabajo, su grupo y en si con la misma institución.

- Fortalece tanto las relaciones humanas como las relaciones laborales. Donde existen buenas relaciones interpersonales el ambiente creado es armónico y agradable para todos.

- La cultura determina las estrategias, los procedimientos, las políticas, también define la tendencia a correr riesgos, la libertad que se le da a los subordinados, así como las concesiones, sanciones, incentivos, reconocimientos e influye considerablemente en la percepción y sentimientos de sus miembros.

- Influye en el comportamiento de los miembros de la organización, tanto dentro de ésta como en el exterior. Ya que, al mejorar la forma de pensar y actuar como miembro de una organización, se contextualiza en las vivencias de cada ser dentro y fuera de su trabajo.

De esta forma la cultura organizacional como conjunto de reglas y normas que rigen la actuación de los miembros de las organizaciones, hacen que la instituciones educativas desarrollen sus criterios para evaluar los aprendizajes, lo que da paso a criterios ajenos y modelamiento de formas de evaluar a los estudiantes por modismos y no por criterios propios.

TIPOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL

No existe una concepción única acerca de organización, cultura y cultura organizacional, ya que son muchos los que han incursionado en este tema. Por ello, existen distintas percepciones acerca de las posibles clasificaciones. Así, Leal (citado en Hernández, 2007), señala varios tipos de cultura organizacional:

a) Fragmentada o dividida, b) inmovilizada o inactiva, caracterizada por falta de motivación, la apatía donde nada parece importar, este tipo de cultura es la cuna de las conductas no deseables; c) en contra de los intereses organizacionales en la cual sus miembros toman direcciones malas o no deseadas por la organización y d) anticuada o retardada, en donde la cultura organizacional no es acorde ni con su realidad empresarial ni con su medio ambiente. (Pág. 18)

En ese mismo orden de ideas, en 1993 Bolívar, (citado en Armengol 2004), la clasifica en cuatro grandes grupos, la cultura individualista, donde predomina el trabajo privado, la soledad profesional, y el interés solo por la misma persona. Por otra parte, la cultura fragmentada, su misma palabra lo dice, subdividida en grupos. La artificial, donde se cumplen los requerimientos impuestos por los superiores y por último la cultura colaborativa, donde existe un sentido de pertenencia y compromiso, con la labor desempeñada, la organización y la mejora institucional. (Pág. 177)

Cuadro N° 1. Tipos de Cultura Organizacional según Bolívar

ELEMENTOS	CULTURA INDIVIDUALISTA	CULTURA FRAGMENTADA	CULTURA ARTIFICIAL	CULTURA COLABORATIVA
RELACIONES	Vida privada, aislamiento físico y psicológico. Interacciones fragmentadas, esporádicas y superficiales.	Bajo permeabilidad: centro dividido en subgrupos con pocos elementos comunes. El aprendizaje profesional transcurre en dichos subgrupos.	Relaciones comunes para procedimientos burocráticos, como gestión regulada de forma administrativa, impuestas externamente.	Sentido de comunidad y relación mutua, auto revisión, aprendizaje profesional compartido, construidos internamente.
FORMAS DE TRABAJO	Responsabilidad individual por aula/grupo. Trabajo privado en las aulas. Pocos espacios o tiempos compartidos.	Los grupos permanecen relativamente estables. Cada grupo tiene su manera de trabajar y de entender la enseñanza de la materia.	Reuniones formales como recurso instrumental para ciertas metas prefijadas, en tiempos y espacios determinados.	Se entiende la enseñanza como tarea colectiva: colaboración espontánea y participación voluntaria. Los tiempos y los espacios de trabajo conjunto no están prefijados.

IDENTIFICACION PERSONAL	Preocupación centrada en el aula y por cumplir la responsabilidad asignada. Falta de refuerzo interpersonal. Soledad profesional.	Identificación del subgrupo al cual pertenecen, con maneras propias de enseñar. Subcultura de la materia/área/ciclo	El trabajo conjunto es artificial y forzado. Predominan en la práctica las formas de hacer individuales.	Visión compartida del centro como conjunto (valores, procesos y metas), interdependencia y coordinación con formas asumidas personal y colectivamente.
CONDICIONES ORGANIZATIVAS	Distribución funcional y jerárquica de tareas. Organización por aulas, por espacios y compartimentos.	Organización escolar por materias, niveles, áreas y departamentos. La estructura disciplinar condiciona la organización escolar.	Programación por equipos, conjunto curricular diseñado externamente. Reuniones forzadas, imposición de los directivos.	Creación de estructuras y contextos (tiempo, tareas y recursos) que promueven el trabajo conjunto. El centro como unidad y agente de cambio.

Fuente: Bolívar (1993)

FUNCIONES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional en las instituciones educativas debe permitir el trabajo colaborativo y cooperativo entre sus miembros, guiar oportunamente el comportamiento hacia los modos de acción que convienen a la organización y sus propósitos institucionales, definiendo límites y transmitiendo sentido de identidad y pertenencia, con el objeto de crear un

compromiso personal con la organización y cada uno de sus procesos, haciendo hincapié en la evaluación acertada de los aprendizajes. Al respecto Díaz citado por Rodríguez, I. (2004) propone la siguiente tipología:

- **Función epistemológica:** La cultura funciona como un mecanismo epistemológico para estructurar el estudio de la organización como fenómeno social.
- **Adaptativa:** Para lograr una comprensión común sobre su problema de supervivencia vital, del que se deriva su más esencial sentido sobre su misión central o “razón de ser”.
- **Legitimadora:** Justifica el sentido y valor de la organización. Refuerza la orientación y la finalidad de esta, confiriendo inteligibilidad y sentido al comportamiento y al trabajo de los miembros de la organización, proporcionándoles una base sólida para visualizar su propio comportamiento como algo inteligible y con sentido.
- **Instrumental:** Es el instrumento ideal para conseguir la gestión eficaz de una organización a través de una manipulación más sutil que las técnicas jerárquicas de las teorías de la racionalidad eficientista. Es posible reconvertirlo hacia una mayor eficiencia por implicación de los miembros de la organización a través de la negociación y el consenso sobre los objetivos, metas, medios e instrumentos a utilizar por la organización.

- **Reguladora (controladora):** La cultura se convierte en guía informal de comportamiento, lo que permitirá aminorar la ambigüedad en la conducta de los miembros de la organización al crear un entorno estable y predecible, indicándoles lo importante y cómo se hacen las cosas.
- **Motivadora:** Los valores compartidos generan cooperación, motivan al personal, facilitan el compromiso con metas relevantes, facilitan el compromiso con algo mayor que los intereses propios del individuo.
- **Simbólica:** Representación de la vida social de un grupo. Compendia, resume, y expresa los valores o ideales sociales y las creencias que comparten los miembros de la organización.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Toda organización se identifica a través de un conjunto de normativas reguladas y aceptadas por sus miembros formando el ambiente interno de la misma y dando origen al clima organizacional que la distingue de las demás organizaciones. En este orden de ideas, Sandoval, M. (2004) expresa: "El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.". (Pág. 84)

Por ende, los sentimientos psicológicos del clima reflejan el funcionamiento interno de la organización, por ello este ambiente interno puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad. Por tal razón, la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización. En ese mismo orden de ideas Fernández, T. (2004) indica: "El clima constituye el trasfondo de sentidos compartidos, pre-comprensiones que respaldan los acuerdos y las acciones individuales o colectivas que emprenden los miembros de una organización (maestros, administrativos y alumnos)". (Pág. 55)

Por otra parte, se debe tener en cuenta las formas cognoscitivas y mentales de cada uno de los miembros de la organización, puesto que, el comportamiento y reacciones del personal en el trabajo están fuertemente regulados por las percepciones individuales de la representación primaria de una realidad objetiva y que pese al carácter individual de las percepciones, las representaciones cognoscitivas pueden llegar a ser compartidas. (Toro citado por Duque, I. 2008)

Siguiendo las ideas expuestas el autor señalado es necesario mencionar que una de las características más importantes del clima organizacional es la que se refiere a la importancia del constructo como tal, en la medida que refleja los valores, actitudes y creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima. Así los resultados en una organización provienen de su tipo de clima que es el resultado de los diferentes aspectos objetivos de la realidad de la organización como la estructura, los procesos psicológicos y de comportamiento de los empleados.

COMPONENTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional señala Duque, I. (2008) es: "un conjunto de características que describen una organización y distinguen a otras, son relativamente estables en el tiempo e influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la organización". (Pág. 42) De ahí que, el clima organizacional tiene constituyentes que a su vez engloban otros elementos, así los Comportamientos: Se compone del aspecto individual (actitudes, percepciones, personalidad, estrés, valores y aprendizaje), grupo e inter grupo (estructura, procesos, cohesión, normas y papeles), motivación (motivos, necesidades, esfuerzo y refuerzo), y liderazgo (poder, políticas, influencia y estilo). Procesos organizacionales recogen gran parte de los componentes y se dividen en la evaluación del rendimiento, el sistema de remuneración, la comunicación y la toma de decisiones.

Por su parte, los resultados de esas interacciones serían individuales, de grupo y de la organización. Los individuales hacen referencia al alcance de los objetivos, la satisfacción en el trabajo, en la carrera y en la calidad de trabajo. Los de grupo se refieren al alcance de los objetivos, la moral, los resultados y la cohesión. Por último, los que se refieren a la organización tienen en cuenta la producción, la eficacia, satisfacción, adaptación, desarrollo, supervivencia, tasa de rotación y ausentismo.

Para la presente investigación se consideran elementos esenciales de las organizaciones dentro del clima organizacional, el ambiente institucional, de acuerdo a la comunicación, compromiso y conductas asertivas que manejan los miembros de la institución entre sí. Señalando, la visión

institucional, como estado deseable de la organización y los planes previstos para ello. De igual manera, las necesidades que cubre la institución y su fin organizativo. Sin dejar de lado la motivación, el desempeño laboral y el conjunto de valores que deben fomentarse en el día a día de los ámbitos escolares. En ese mismo orden de ideas, el liderazgo, la actitud evaluadora y las formas de participación representan elementos determinantes del clima organizativo a nivel educativo.

En cuanto al liderazgo como capacidad que tiene un dirigente de organizar delegar y hacer cumplir una serie de principios, motivando o ayudando a otros a trabajar con entusiasmo para alcanzar objetivos determinados, se enfoca la dimensión en la siguiente clasificación: liderazgo autoritario, democrático y liberal (Laissez Faire). En el primer caso el líder establece todo, (los objetivos, los procedimientos,...), se caracteriza por ser dogmático, espera obediencia, centraliza su autoridad y toma las decisiones de un modo unilateral limitando la participación de los subordinados., manifiesta su poder otorgando castigos o recompensas. En el segundo caso, tiende a involucrar a los subordinados en la toma de decisiones a través de la participación y por último en el liderazgo Liberal o "laissez-faire" se da la libertad absoluta de actuación para los integrantes del grupo, el líder no interviene.

Al respecto en las instituciones educativas debe implementarse un liderazgo que complemente el democrático con el liberal, donde las decisiones sean colectivas y se considere la diversidad y todos los factores necesarios para obtener un clima organizacional adecuado que propicie la evaluación de los aprendizajes sin asumir posturas ajenas, manteniendo el propósito formativo y el liderazgo de cada docente dentro de la institución.

Asimismo, el líder debe conocer su equipo de trabajo y mantener relaciones interpersonales de calidad y más aun con los estudiantes donde fomentar ambientes dinámicos e interactivos para consolidar los procesos evaluativos de los aprendizajes. (Programa de Capacitación y Metodología 2001).

EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES

La evaluación es un proceso complejo que abarca la valoración continua, con el objeto de analizar los datos existentes para interpretar y tomar una decisión en base a lo planteado. En este sentido, Mateo citado por Jiménez y otros (2010) señalan:

Un proceso de reflexión sistemático, con la misión fundamental de mejorar la calidad de las acciones de los sujetos, de los participantes de los profesionales, del funcionamiento institucional o de las aplicaciones a la realidad de los sistemas ligados a la actividad educativa. (Pág.14)

En la Unidad educativa Don Simón Rodríguez la evaluación de los aprendizajes se constituye en un proceso fundamental puesto que al valorar la internalización y aplicación de los aprendizajes en situaciones cotidianas o en otras áreas afines se valora su formación.

TIPOS DE EVALUACIÓN

Para clasificar la evaluación de acuerdo a los tipos que existe una diversidad de propuestas de acuerdo a los paradigmas educativos, sin embargo de forma general y siguiendo las líneas enmarcadas del presente estudio se señalan los tipos de evaluación relacionados al momento de aplicación. Así, se distingue la evaluación diagnóstica, formativa y sumativa, considerándolas para todo proceso evaluativo como complementarias y necesarias para una valoración global y objetiva de los aprendizajes.

Para ello se sigue las líneas de Díaz, F. Y Barriga, A. (2002) quien expresa: "La evaluación diagnóstica es aquella que se realiza previamente al desarrollo de un proceso educativo, cualquiera que éste sea. También se le ha denominado evaluación predictiva". (Pág. 396) Es decir, busca conocer la situación actual del estudiantado, sus capacidades y conocimientos previos. Aplicando diversas técnicas o procedimientos para efectuar la evaluación diagnóstica. A través de: Técnicas informales: como la observación (por medio de listas de control), entrevistas, debates, exposición de ideas, así como de Técnicas formales mediante pruebas objetivas, cuestionarios abiertos y cerrados, mapas conceptuales, pruebas de desempeño, resolución de problemas, informes personales.

Evaluación formativa está orientada a que el docente, como agente evaluador, logre regular el proceso de aprendizaje dirigida a promover que el educando sea quien aprenda a regular sus propios procesos de aprendizaje. En este sentido, la evaluación formativa debe permitir mejorar los procesos

de evaluación de los aprendizajes fortaleciendo las debilidades y permitiendo la consecución de metas individuales y colectivas.

La evaluación sumativa, también denominada evaluación final, es aquella que se realiza al término de un proceso instruccional o ciclo educativo cualquiera. En la evaluación sumativa la función social generalmente ha prevalecido sobre la función pedagógica. Las decisiones que se toman a partir de esta evaluación son aquellas asociadas con la calificación, la acreditación y la certificación.

Por su propia naturaleza, la evaluación sumativa atiende principalmente a los productos del aprendizaje como consecuencia del proceso de enseñanza global. Por ello, la mayoría de los instrumentos de tipo formal constituirán los recursos más utilizados para valorar la calidad de la enseñanza y de los aprendizajes logrados al término del ciclo. Los cuestionarios, las pruebas abiertas y cerradas, las pruebas de desempeño, los portafolios, los trabajos complejos- tales como ensayos, monografías, etcétera-, son instrumentos muy utilizados en las evaluaciones sumativas.

No obstante, una complementariedad de los tipos de evaluación permitirá en el aula de clase consecución de objetivos y logros eficaces permitiendo el diagnóstico de debilidades y fortalezas, mejorando los procesos a través de la evaluación formativa para lograr resultados óptimos en la evaluación sumativa.

SENTIDO EDUCATIVO DE LA EVALUACIÓN EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA

La evaluación como proceso fundamental en el ámbito educativo abarca la valoración total de la construcción y aplicación del conocimiento. Sin embargo, tradicionalmente la metodología de evaluación era la del "examen", donde se ponía a prueba al alumno y se comprobaba si había adquirido o no los objetivos marcados. Ello implica, en primer lugar, que cualquier práctica de evaluación debe estar ligada necesariamente a la adopción de distintos tipos de medidas que permitan a los estudiantes avanzar en su aprendizaje. Es decir, la evaluación ha de ser punto de referencia para adoptar decisiones que afecten a la intervención educativa, a la mejora del proceso y la adopción de medidas de refuerzo educativo o de adaptación curricular. (Castillo, S. S/F)

www.bdigital.ula.ve

CARACTERÍSTICAS Y FUNCIONES

Evaluación continúa

A través de una evaluación continua y siempre presente en el proceso educativo es posible detectar las dificultades en el momento en que se producen, averiguar sus causas y, en consecuencia, adaptar las actividades de enseñanza y de aprendizaje. Si la evaluación es un proceso de recogida de información para tomar medidas que ayuden a avanzar hacia la consecución de los objetivos previstos, resultarán especialmente útiles aquéllas que se adopten en el preciso momento en que se produce su necesidad.

La evaluación continua se entiende como un proceso sistemático de análisis y valoración de los resultados de aprendizaje de los alumnos, teniendo como referencia los niveles básicos. El profesor realiza la evaluación durante todo el periodo lectivo sin interrumpir la marcha del trabajo escolar y basándose en los trabajos y actividades realizados por el alumno en la clase, en el resultado de la observación controlada sobre sus hábitos a actitudes, en los resultados de todo tipo de comprobaciones sobre los conocimientos, comprensión y aplicación de las distintas áreas. Los resultados de la evaluación continua constituyen la base permanente para la programación de las actividades diarias, semanales, quincenales, etc., por parte del profesor, así como para establecer actividades y procedimientos más adecuados para las capacidades establecidas en los objetivos generales de etapa están presentes en todas las áreas, aunque en distinta medida y de forma diferente.

www.bdigital.ula.ve

Evaluación acreditativa

La función acreditativa de la evaluación tiene especial relieve en la Educación Secundaria. Los resultados de la evaluación se traducen en calificaciones nominales plasmadas en Los *documentos básicos* oficiales (Expediente Académico, Actas de Evaluación, Informes de Evaluación Individualizados, Libro de Calificaciones en el Bachillerato y Formación Profesional Específica) son otros tantos testimonios del valor acreditativo y social de la evaluación dando constancia de los estudios realizados, primero al alumno y a sus padres, y también a la sociedad.

Evaluación Promocional

El seguimiento que la evaluación realiza en el proceso de enseñanza aprendizaje permite asentar la promoción escolar del alumno a lo largo del sistema educativo en conformidad con el desarrollo de sus capacidades. Pero también contribuye a aportar la ayuda psicopedagógica adecuada, conforme a sus circunstancias personales para la promoción del escolar, y ayudarle así a superar las dificultades con las que se encuentra.

LA CULTURA ORGANIZACIONAL PRESENTE EN LA EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES

Las instituciones educativas se encuentran inmersas dentro de distintas realidades, las cuales según el contexto adaptan las funciones de la evaluación en su actividad formativa. Es así que, según las actitudes valores, principios y comportamiento en general de la institución, se envuelve el proceso de evaluación de los aprendizajes siguiendo un patrón dado por la cultura organizacional predominante. Cabe señalar a Jiménez, Arias, Peñaloza y Figueroa (2010), quienes manifiestan:

Generalmente en los centros escolares más allá de las directrices impartidas por los organismos competentes, existen formas de comportamiento por parte de los docentes al evaluar aprendizajes producto de un conjunto de teorías, creencias y procedimientos o de un sistema axiológico que caracteriza una evaluación rodeada de ciertos pormenores que no se manifiestan muy explícitamente. Por ejemplo, los niveles de exigencia de los contenidos que se evalúan definen a una institución educativa, tanto que, sin que alguien en particular imparta ordenes sobre el grado de dificultad que deben tener las pruebas aplicadas, cualquier docente actúa siguiendo una especie de patrones creados en el ambiente de su institución. (Pág. 12)

De igual forma, los autores antes citados, concuerdan que los estilos de evaluación utilizados se basan en pruebas, las formas de corrección y el tipo de recursos, sin proponérselo está de manifiesto en el comportamiento de los docentes; igual suele suceder con los rituales seguidos antes y durante los momentos en que se evalúa, tal es el caso de la forma de ubicar a los estudiantes, las instrucciones que se imparten, los actos de vigilia de la pruebas, la aplicación de pruebas finales con jurados, las reparaciones, así como las evaluaciones recuperativas y cualitativas (participación, asistencia, actividades extra cátedra), se convierten en manifestaciones expresas que personifican ese sistema de significados compartidos entre los integrantes de una comunidad educativa.

A partir de las disertaciones anteriores surge para la presente investigación la siguiente especulación sobre hechos y situaciones que se suponen existen en la Unidad educativa Don Simón Rodríguez:

H1: Se percibe una estrecha relación entre las formas de evaluar los aprendizajes en los estudiantes y la cultura organizacional existente en la Institución.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

Al realizar cualquier investigación es necesario seguir un camino sistemático que oriente el estudio hacia el logro de los objetivos propuestos, en este sentido, el presente capítulo resalta las características de la investigación, las fases seguidas en el procesamiento de la información que permite interpretarla para sus respectivos análisis.

www.bdigital.ula.ve

NATURALEZA DE LA INVESTIGACION

La investigación realizada se sustenta bajo el enfoque del paradigma cuantitativo, puesto que se establecen relaciones concretas y medibles entre las variables en estudio, citando a Hernández, Fernández y Baptista (2010) quienes señalan: "El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías". (Pág. 04)

Respecto a ello se analizaron las variables desde la perspectiva externa siendo bastante objetiva. De igual manera, Landeau, R. (2007) señala: "Los estudios cuantitativos se dedican a mostrar el sentido y lo predominante en cuanto a las acciones, con el objeto de comprender ampliamente los aspectos más importantes del problema que se trate". (Pág. 60) Además, el análisis estadístico de los resultados permitió una descripción precisa y la correlación entre las variables que caracterizan la cultura existente en la institución y su influencia en la evaluación de los aprendizajes.

NIVEL DE INVESTIGACION

La presente investigación por su profundidad es de nivel correlacional, donde las distintas variables que caracterizan la problemática en estudio fueron analizadas buscando establecer y analizar sus relaciones. En este orden de ideas, Ary, Jacobs y Razavieh, 1989, citado por (Arias 2006), indica: "los estudios correlacionales, son un tipo de investigación descriptiva que trata de determinar el grado de relación existente entre las variables". Asimismo, Landeau, R. (2007) señala:

El estudio correlacional se ocupa de determinar la variación en unos aspectos en relación con otros. Este estudio es el indicado para organizar las relaciones estadísticas entre las características y la concentración de las causas del fenómeno estudiado. En una situación creada, explica por qué se presenta, en qué grado dos o más de sus variables están relacionadas y en qué circunstancias se produce este estado. (Pág. 58)

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Por su modalidad la investigación es de campo, para ello, se tomó la información requerida en el contexto real en que ocurren los hechos empleando la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario tipo escala Likert, el cual se aplicó en el lugar real donde se presenta la situación problemática, es decir, en la Unidad Educativa “Don Simón Rodríguez”, ubicada en Queniquea Municipio Sucre, estado Táchira. Al respecto, Sabino (2002) señala que: “en los diseños de campo los datos de interés se recogen de forma directa de la realidad, mediante el trabajo concreto del investigador y su equipo”. (Pág. 64)

Asimismo, Arias (2006), manifiesta que la investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes, de allí, su carácter no experimental.

Aunado a ello, “la investigación de campo puede ser extensiva, cuando se realiza en muestras y en poblaciones enteras (censos); e intensiva cuando se concentra en casos particulares, sin la posibilidad de generalizar resultados”. Ramírez 1999, citado por (Arias 2006). De ahí que, el estudio realizado es una investigación de campo. Por otra parte, el estudio se realizó bajo una perspectiva no experimental, de carácter transversal que según Hernández y otros (2010), manifiestan:

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (Pág. 151)

Respecto a ello, este representa el fin principal de la investigación desarrollada al valorar la relación entre la evaluación de los aprendizajes y la cultura organizacional durante un lapso de tiempo único para saber cómo se comportan las variables en cuanto a correlaciones se refieren.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Las variables en estudio están representadas por la evaluación de los aprendizajes y la cultura organizacional existente en la comunidad docente de la Unidad Educativa Don Simón Rodríguez, en este sentido se presentan las definiciones abordadas para la presente investigación:

Evaluación de los aprendizajes: se concibe como la valoración que hace el docente al estudiante de la Unidad Educativa Don Simón Rodríguez acerca de la internalización del conocimiento y aplicación del mismo en situaciones reales, empleando para ello estrategias de evaluación, considerando el momento evaluativo a través de los tipos de evaluación, sin dejar de lado la actitud evaluadora del docente a causa del contexto donde se desenvuelve.

Cultura organizacional: considerada como el conjunto de creencias, costumbres, normas y reglamentos que rigen intangiblemente la actuación de un colectivo y de cada miembro. En la presente investigación esta situación está referida a la comunidad docente de la Unidad Educativa Don Simón Rodríguez.

www.bdigital.ula.ve

Cuadro Nº 2: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
				En esta Institución Educativa los docentes:
LA CULTURA ORGANIZACIONAL	Cultura Organizacional existente según (Bolívar, 1993)	Cultura Individualista	<ul style="list-style-type: none"> *.- Trabajo aislado *.- Interacción esporádica. *.- Estilo de trabajo propio. *.- Comunicación escasa. *.-Autoevaluación del desempeño laboral. *.-Relaciones interpersonales pobres. *.-Responsabilidad individualizada. *.- Soledad profesional. *.-Evalúa a su criterio. 	<ul style="list-style-type: none"> *.- Trabajan de forma aislada con respecto a los demás profesores. *.- Interactúan muy esporádicamente con sus compañeros. *.- Tienen su propio estilo de trabajo. *.- Son poco comunicativos. *.- Solo se autoevalúan, no aceptan opiniones de otros. *.- Mantienen pocas relaciones con los demás miembros de la institución. *.-Les falta tiempo para participar en actividades fuera del aula de clase. *.- Se preocupan por cumplir con su trabajo. *.- Se mantienen compenetrados en su profesión. *.- Evalúan a su criterio, sin considerar opiniones de los demás docentes. *.- Se molestan si otros profesores le aclaran dudas a sus estudiantes. *.- Se consideran imprescindibles y únicos. *.- Sus evaluaciones buscan demostrar quién es el que sabe.
		Cultura Fragmentada	<ul style="list-style-type: none"> *.-Grupos de trabajo. *.-Evaluación según criterios grupales. *.-Estructura disciplinar diferenciada. *.-Interacción esporádica. *.-Comunicación escasa. 	<ul style="list-style-type: none"> *.- Forman grupos aislados para su trabajo. *.- Cada grupo anterior evalúa según sus propios criterios. *.- Dentro del grupo muestran una organización particular. *.- Interactúan muy esporádicamente con los demás grupos. *.- Son comunicativos con los demás grupos de trabajo. *.- Se relacionan con los demás miembros de la institución.
		Cultura Artificial	<ul style="list-style-type: none"> *.-Reuniones formales. *.-Gestión regulada. *.-Intereses individuales. *.-Se rige por directrices externas. *.-Espacios y tiempos de trabajo prefijados. 	<ul style="list-style-type: none"> *.- Participa en actividades extracurriculares convocadas por la dirección. *.- Ven la supervisión como requisito administrativo. *.- Se ajusta a los lineamientos emanados por el departamento de evaluación. *.- Asumen una postura de conformidad al momento de evaluar. *.- Mantienen una actitud pasiva en las reuniones.
		Cultura Colaborativa	<ul style="list-style-type: none"> *.-Relaciones interpersonales de calidad. *.- Aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> *.- Muestran pertinencia con la comunidad. *.- Comparten experiencias y aprendizajes propios de los docentes. *.- Motivan al aprendizaje para mejorar la institución educativa.

			<ul style="list-style-type: none"> profesional compartido. *.-Aprendizaje colectivo. *.-Colaboración espontanea. *.-Participación voluntaria. *.-Tiempos y espacios de trabajo no prefijados. *.-Visión compartida del centro. *.-Interdependencia. *.-Promoción del trabajo conjunto. *.-Agentes de cambio. 	<ul style="list-style-type: none"> *.- Participan activamente en actividades dentro y fuera de la institución. *.- Incentivan a trabajar unidos y en armonía. *.- Planifican reuniones informales con la colaboración de todos. *.- Inculcan valores para mejorar la institución educativa. *.- Se ayudan mutuamente para alcanzar logros personales y colectivos. *.- Promueven el trabajo colaborativo y cooperativo. *.- Consideran la diversidad e innovación al realizar las evaluaciones. *.- Promueven estrategias dinámicas al momento de la evaluación. *.- Intercambian estrategias de evaluación con los demás docentes.
	Clima Organizacional (En la Institución)	Ambiente institucional	<ul style="list-style-type: none"> *.-conformidad con su trabajo. *.- Compromiso con la institución. *.- Sentido de pertenencia. 	<p style="text-align: center;">Percibe usted que los profesores de su institución:</p> <ul style="list-style-type: none"> *.- Se muestran satisfechos con la labor que ejerce. *.- Mantienen una visión pesimista de su institución. *.- Siente a la institución como propia.
		Visión institucional	*.- Perspectiva Institucional	<ul style="list-style-type: none"> *.- Se comportan de acuerdo a las normas institucionales. *.- Actúan en función de mejorar la institución.
		Misión institucional	*.- Fin organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> *.-Descuidan las necesidades de la unidad educativa. *.-Procurar el bien de la unidad educativa.
		Motivación Profesional	<ul style="list-style-type: none"> *.- Motivación *.-Colaboración *.-Participación 	<ul style="list-style-type: none"> *.- Manifiestan indiferencia por su profesión. *.- Colaboran en fines institucionales. *.- Participan activamente para lograr objetivos institucionales.
		Axiología	<ul style="list-style-type: none"> *.- Promoción *.- Fomento *.- Respeto 	<ul style="list-style-type: none"> *.- Promueven comportamientos favorables a la institución. *.- Fomentan normas de convivencia entre sus estudiantes. *.- Inciden en el respeto hacia los integrantes de la comunidad.
		Liderazgo	Autoritario	*.- Líder dominante.
		Democrático	<ul style="list-style-type: none"> *.- Guía a los subordinados. *.- Comunicación abierta. *.- Es permisivo. 	<ul style="list-style-type: none"> *.- Comunican ideas que son aceptadas plenamente. *.- Fomentan grupos de trabajo estables. *.- Consideran a los demás miembros de la institución en sus actividades de aula.
		Liberal (Laissez - Faire)	*.- Decisiones de grupo.	*.- Apoya las decisiones colectivas.

	Actitud evaluadora	Cognoscitiva	*.-En lo teórico *.-En lo práctico	*.- Evalúan fomentando el cambio de estructuras mentales. *.- Se desenvuelven como evaluadores de situaciones reales.
		Afectiva	*.-Para la mejora *.-Innovación *.-Formación	*.- Consideran la evaluación como mejora de los aprendizajes. *.- Innovan constantemente en la evaluación de aprendizajes. *.- Realizan evaluaciones que permiten una formación de calidad.
		Conductual	*.- Producto *.-Medición	*.- Tienden a evaluar más resultados que procesos. *.- Evalúan para medir conocimientos. *.- Se apegan a evaluar repetición de contenidos.
EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES	Formas de Participación	Autoevaluación	*.- Valoración de la actuación. *.- Reflexiona a su interior. *.- Motivación a la mejora.	Cuando sus profesores le evalúan: *.- Valoran su opinión. *.- Hacen que usted reflexione sobre su propia actuación. *.- Le motivan para que mejore.
		Coevaluación	*.-Valoración conjunta. *.- Logros compartidos.	*.- Omiten las opiniones de otros estudiantes. *.- Comparten sus logros con el resto de estudiantes.
		Heteroevaluación	*.- Instancia externa.	*.- Permiten que intervengan otros docentes. *.- Participan otras personas de la comunidad educativa.
	Tipos de Evaluación (De acuerdo al momento)	Diagnostica	*.- Situación actual del grupo.	*.- Aplican pruebas diagnósticas.
		Formativa	*.- Enfoca los procesos.	*.- Aplican estrategias para formarle sin tomar en cuenta los resultados. *.- Le explican que el fin es mejorar aprendizajes.
		Sumativa	*.- Se centra en el producto y/o resultado.	*.- Tienen como fin aprobar o reprobar al estudiante. *.- Solo consideran el resultado.
	Estrategias de evaluación	Técnicas	Pruebas pedagógicas: *.- Prueba escritas *.- Prueba orales *.-Prueba prácticas	*.- Aplican pruebas escritas. *.- Aplican pruebas orales. *.- Aplican pruebas prácticas.
			*.-Observación: *.- Escala de estimación. *.- Lista de cotejo.	*.- Registra los resultados en escalas de estimación. *.- Registra los resultados en lista de cotejo.
			*.-Trabajo de Investigación *.- Exposición.	*.-Lo hacen mediante trabajos de investigación. *.- Lo hacen asignando exposiciones.
	Administración de la evaluación	Promoción	*.-Avance *.-Acreditación *.-Certificación	*.-Es para avanzar (pasar) a otro nivel (año). *.-Es para acreditar sus aprendizajes. *.-Es para certificar la adquisición de los aprendizajes

Fuente: la investigadora.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Toda investigación sigue una serie de pasos que permiten al investigador afrontar la situación planteada y consolidar sus objetivos, para el presente estudio el diseño se estructuró en el desarrollo de las siguientes fases, explicadas a continuación y resumidas en el diagrama N° 1.

Fase I. Selección de las muestras: a partir de un muestreo estratificado se seleccionaron 159 estudiantes de 1ero a 5to año de Educación Media General, cada año dividido en tres secciones representó un estrato, donde internamente para cada estrato se realizó un muestreo sistemático para seleccionar a los estudiantes que por sección conformarían la muestra.

Fase II. Elaboración del instrumento: a partir de la operacionalización de las variables evaluación de los aprendizajes y cultura organizacional, se elaboró el instrumento, específicamente un cuestionario estructurado escala Likert con un total de 86 ítems. Posteriormente se seleccionaron tres expertos en la materia, quienes lo validaron. Seguidamente se aplicó una prueba piloto para calcular la confiabilidad del instrumento a través del software estadístico SPSS 21 el cual arrojó 0.86 indicando que el instrumento es confiable.

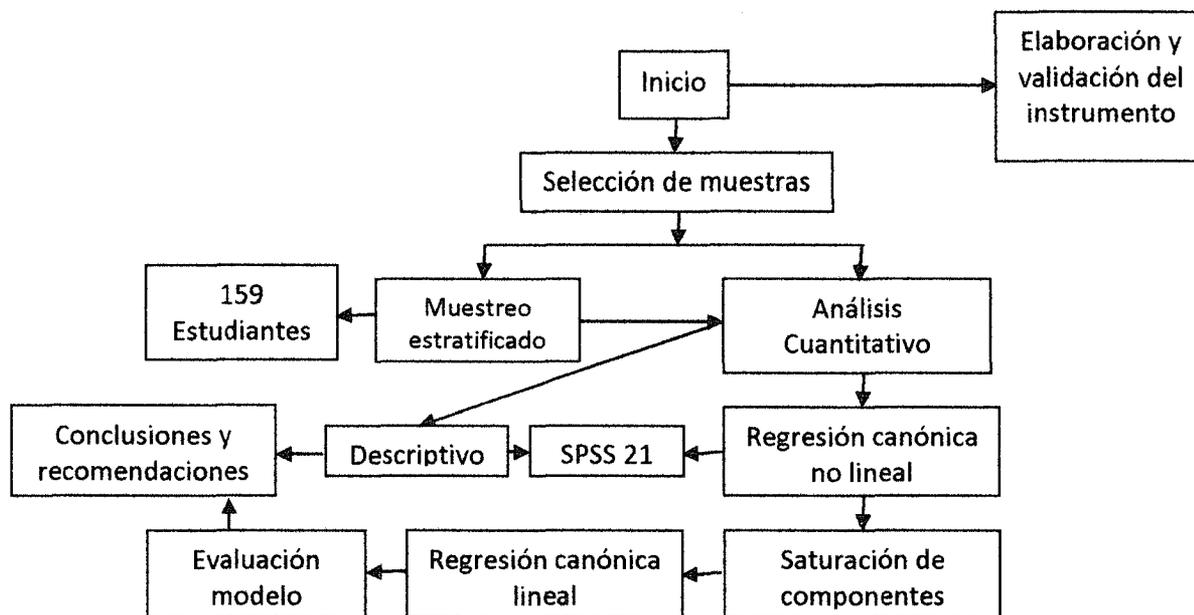
Fase III. Análisis cuantitativo de los datos: Obtenidos los resultados, inicialmente se realizó con ayuda de Excel y el software estadístico SPSS21 un análisis descriptivo de los rasgos de cultura

organizacional presentes en la institución, con el fin de dar cumplimiento al primer objetivo planteado. Seguidamente se comenzó a analizar la base de datos haciendo uso del programa estadístico SPSS 21, ejecutando primeramente un análisis de componentes principales a través del escalamiento óptimo, luego se aplicó el análisis de regresión canónica no lineal para obtener el resumen del modelo, las correlaciones entre las variables y la saturación de componentes para conocer el grado de relación entre las variables en estudio (evaluación de los aprendizajes y cultura organizacional), se explicó en un lenguaje estadístico y coloquial cada una de las salidas del software acerca de medias, varianzas, ajustes y pérdida de valores.

Fase IV. Análisis del Modelo: una vez aplicada la regresión canónica no lineal, se procedió a realizar la aplicación de regresión canónica lineal en base a las saturaciones de mayor grado, para analizar si la cultura organizacional incide en la evaluación de los aprendizajes a través de coeficientes significativos.

Fase V. Conclusiones y recomendaciones: analizadas todas las salidas del software estadístico SPSS 21 y los gráficos circulares y de barras, se derivaron las conclusiones pertinentes a la investigación y por ende a los objetivos planteados inicialmente, para luego sugerir algunas recomendaciones.

Diagrama N° 1: Fases de la investigación



Fuente: La investigadora.

www.bdigital.ula.ve
CONTEXTO DE LA INVESTIGACION

La investigación se desarrolló en la Unidad Educativa “Don Simón Rodríguez” ubicada en la localidad de Queniquea municipio Sucre estado Táchira. Esta población se encuentra en el centro del estado, perteneciente a la zona de montaña, posee una gran riqueza agrícola y ganadera. Por otra parte la institución educativa cuenta con una planta física compuesta por: quince aulas de clase, un laboratorio de computación, un laboratorio de Física, un laboratorio de Química y un laboratorio de Biología; para agrupar a los estudiantes en quince secciones, atendiendo 366 estudiantes desde primer año hasta quinto año de educación media.

POBLACION

La población está representada por todos los elementos que conforman el grupo sobre el cual se realiza el estudio, en este sentido Bavaresco (2006) señala: “la población es el conjunto total de unidades de observación”.(Pág. 91) Señalando, a la población a estudiar como finita donde se conoce exactamente el número de estudiantes y se facilita la búsqueda de los listados de los estudiantes de las distintas secciones de la institución. En este caso, la población está formada por los 366 estudiantes inscritos en la U.E. “Don Simón Rodríguez”.

MUESTRA

Por lo general se recurre a extraer una parte de la población para realizar los respectivos análisis si la población es numerosa. Así, Hernández y otros (2010) señalan: “la muestra es un subgrupo de la población”. (Pág. 171) Para ello, mediante un muestreo probabilístico estratificado se seleccionan 159 estudiantes (calculado basado en el muestreo para poblaciones finitas), citando a Hernández y otros (2010), la muestra probabilística estratificada es: “el muestreo en el que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento”. (Pág. 180) por lo que permite que cada uno de los elementos muestrales tengan la misma probabilidad de ser escogidos y así aumenta la precisión al disminuir la varianza de cada unidad muestral.

En este caso, se realizó por estratos siendo cada año uno de ellos, así se conformaron cinco estratos, a su vez, para la selección de la muestra dentro de cada estrato se usó un muestreo sistemático, para ello, mediante las nóminas se seleccionó el estudiante número uno de cada una y sumándole tres sucesivamente y se obtuvo los sujetos a encuestar. Quedando de la siguiente manera: 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, en los casos de ausencia de alguno de los seleccionados se procede por la nómina desde el número dos siguiendo el mismo procedimiento. El cuadro N° 3 muestra dicha distribución.

Calculo de la muestra

(e) = 6% (error que se prevee cometer)

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la Población (366 estudiantes)

Ecuación:

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

$$n = 366 / (1 + 366 * (0.06)^2) = 366 / (1 + 366 * (0.0036)) = 366 / (1 + 1.3176) = 157.92$$

Por ello, redondeando por exceso la muestra estará constituida por 159 incluyendo un estudiante más de lo calculado.

Cuadro N° 3: Distribución de la muestra por estratos.

AÑO	SECCIÓN	Nº ESTUDIANTES	ESTUDIANTES		MUESTREO PROBABILÍSTICO
			Nº	%	
1	A	27	79	21.58	11
	B	27			11
	C	25			11
2	A	25	72	19.67	10
	B	22			10
	C	25			10
3	A	28	84	22.95	11
	B	27			11
	C	29			11
4	A	23	66	18.03	10
	B	21			10
	C	22			10
5	A	21	65	17.76	11
	B	22			11
	C	22			11
Nº TOTAL DE ESTUDIANTES			366	100%	159

FUENTE: La investigadora.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para toda investigación el proceso de recolección de datos es importante, señalando a Sabino (2002) afirma que: “los datos primarios son los recolectados directamente de la realidad por el investigador, usando sus propios instrumentos de recolección; por otra parte, los datos secundarios son aquellos que han sido recogidos e incluso, procesados por otros investigadores”. (pág. 100)

De ahí que, para la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario estructurado mediante una escala Likert, el cual según Hernández y otros (2010) lo definen como: “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”. (Pág. 217) Con la finalidad de conocer la concepción que tiene cada estudiante de los aspectos característicos de la cultura existente en la organización y su relación con la evaluación de los aprendizajes, usando la siguiente escala: **1 Muy en desacuerdo con esta aseveración, 2 En desacuerdo con esta aseveración, 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta aseveración, 4 De acuerdo con esta aseveración, 5 Totalmente de acuerdo con esta aseveración. (Ver anexo).**

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Es la evidencia en la exactitud con que se pueden hacer mediciones significativas y adecuadas con un instrumento, donde se mida realmente el

rasgo que pretende evaluar. Según Ruiz, (2002). La Validez es: “El grado de fidelidad correspondiente al atributo latente que se va medir”. (Pág. 55) Es decir, esta característica de un instrumento se hace necesaria en cuanto a los datos recabados se acerquen lo mayor posible a las variables a medir.

El tipo de validez a considerar en el presente instrumento es la validez de contenido. La cual, consiste en determinar hasta donde los ítems del instrumento son representativos del universo, de contenido de la propiedad a medir. La validez de contenido del instrumento realizado se estimó de manera subjetiva, aplicando el método del juicio de tres expertos para lo cual se procedió de la siguiente manera:

1. Se seleccionaron los tres jueces o expertos, a los fines de juzgar, de manera independiente la bondad de los ítems del instrumento.
2. Cada experto recibió suficiente información acerca del propósito de la prueba, del universo del contenido y el plan de operacionalización de variables.
3. Cada juez recibió un instrumento de validación donde plasmaron su punto de vista, de forma general los expertos concluyeron que el instrumento era aceptable aunque hicieron algunas recomendaciones que fueron consideradas en su totalidad.

Cabe resaltar que, se diseñó una escala de juicio valorativo sobre la pertinencia y validez para cada uno de los ítems: Mejorable (1 punto), Bueno (2 puntos) y Excelente (3 puntos). Con la información suministrada por el juicio de expertos se partió para obtener la validación del cuestionario considerando lo expresado por Hernández Nieto (2002) quien propone un algoritmo para obtener un coeficiente llamado Coeficiente de Proporción de Rangos (CPR). Para el cálculo del CPR se consideran los rangos de cada juez y sobre cada ítem. Su interpretación es la siguiente: menor a 0.8 validez y concordancia inaceptable; mayor que 0.8 y menor a 0.9 buena validez y concordancia, finalmente mayor a 0.9 hasta 1 excelente validez y concordancia. A continuación se presentan los pasos seguidos:

1. Se obtuvo la posición de rango para cada ítem.
2. Fue calculado la validez por ítem.
3. Se calculó la validez del instrumento (CPR).
4. Se determinó el posible error del CPR. (Ver anexos)

Posición de rangos:

$$P_{Rango} = \frac{\sum \text{Puntaje de cada juez}}{N^{\circ} \text{ de jueces}}$$

Validez para cada ítem:

$$V_{item} = \frac{\text{Posición de Rango}}{\text{Valor máximo}}$$

Validez del instrumento con CPR:

Una vez aplicado el coeficiente de proporción de rango el resultado obtenido fue de 0.95 lo cual es considerado como excelente en cuanto a validez y concordancia se refiere.

$$CPR = \frac{\sum Validez_{ítem}}{N}$$

Error de estimación:

$$Error = \left(\frac{1}{N^{\circ} Juec.} \right)^{N^{\circ} Juec.} = \left(\frac{1}{3} \right)^3$$

$$Error = 0,0370$$

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Una de las características técnicas que determinan la utilidad de los resultados de un instrumento de medición es su grado de confiabilidad. Según Ruiz, (2002): La confiabilidad la define como “La exactitud de la muestra de ítems o tareas que representa al universo de donde fueron seleccionados”. (Pág. 55) Es decir elaborado el instrumento se realizó un estudio técnico en donde se tomaron en cuenta los resultados obtenidos para determinar, si constituían la medida verdadera de la propiedad que se pretendía medir. Para ello, se aplicó una prueba piloto con las mismas características a 50 estudiantes de otra institución, posteriormente se procedió a determinar la confiabilidad del instrumento a través del programa

estadístico SPSS versión 21, donde se ubicó el valor de la confiabilidad, obteniendo como resultado 0.895 según la escala de Alfa de Cronbach, (ver cuadro N° 5) lo cual representa un instrumento muy confiable, tal como lo establece Handam de la siguiente manera:

Cuadro N° 4: Escala de confiabilidad.

ESCALA	RANGO DE CONFIABILIDAD
0.1 – 0.2	No confiable
0.3 – 0.4	Poco confiable
0.5 – 0.6	Confiable
0.7 – 0.8	Muy confiable
0.9 – 1	Altamente

Fuente: Hamdan 1994

Cuadro N° 5: Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	86

Fuente: Salida del SPSS 21

ANALISIS Y PROCESAMIENTO DE LOS DATOS

Para analizar los datos se usó el software estadístico SPSS Versión 21, el cual permitió hacer un análisis correlacional entre las distintas variables

características de la investigación para saber el grado de correlación. Además al aplicar el instrumento se pudo cotejar las distintas perspectivas acerca de los aspectos de la cultura organizacional manifiestos en la evaluación de los aprendizajes. Se consideraron aspectos claves en estadística, media aritmética, moda, frecuencias, porcentajes entre otros, así como el grado de correlación entre las variables. Finalmente se aplicó un análisis multivariante primeramente a través de la regresión canónica no lineal para analizar los grupos de variables y posteriormente una regresión canónica lineal que permitió verificar la relación de dependencia entre las variables.

www.bdigital.ula.ve

CAPITULO IV

RESULTADOS

Luego de recabar la información se procedió con el análisis de datos, para ello se procedió por partes, puesto que para dar cumplimiento a los dos primeros objetivos de la investigación se realizó un análisis descriptivo con la ayuda del programa estadístico SSPS versión 21 y Excel. Asimismo, mediante gráficos circulares, de barras así como algunos aspectos estadísticos de importancia (moda y media) se permitió representar gráficamente los resultados para luego analizarlos detalladamente. Por otra parte, se empleó el análisis multivariante a través de la **regresión canónica** y **análisis de componentes principales** para estudiar la relación entre las variables características de la investigación.

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

En cuanto al objetivo N° 1: **Describir las manifestaciones de la cultura organizacional según la clasificación de Bolívar del cuerpo docente de la Unidad Educativa “Don Simón Rodríguez” en la percepción del estudiantado.** El análisis realizado es a nivel descriptivo pues se buscó caracterizar la cultura organizacional de la institución siguiendo el modelo teórico de Bolívar 1993, los resultados obtenidos señalan los siguientes análisis:

A continuación se muestra la tabla N° 1 donde se señala los rasgos característicos de la cultura organizacional a nivel individualista existente en la institución.

Rasgos Característicos de la Cultura organizacional Individualista presente en la Institución.

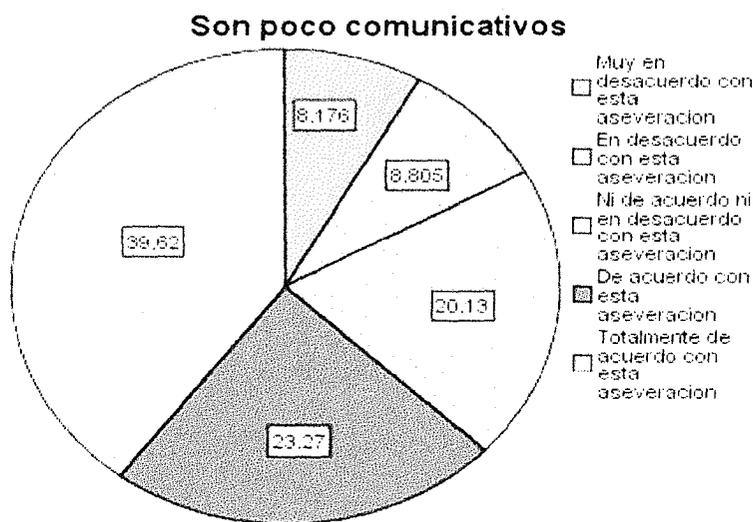
Tabla N° 1: Poca comunicación entre los docentes de la institución.

		Son poco comunicativos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy en desacuerdo con esta aseveración	13	8,2	8,2	8,2
	En desacuerdo con esta aseveración	14	8,8	8,8	17,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta aseveración	32	20,1	20,1	37,1
	De acuerdo con esta aseveración	37	23,3	23,3	60,4
	Totalmente de acuerdo con esta aseveración	63	39,6	39,6	100,0
	Total	159	100,0	100,0	

Fuente: Salida del SPSS 21

Se puede observar que la mayoría de los encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo con lo planteado en el ítem acerca de que los docentes de la institución son poco comunicativos, pudiese señalarse que no expresan sus ideas abiertamente manteniendo actitudes pasivas en cuanto a comunicación se refiere. Cabe resaltar que, la comunidad docente de la Unidad educativa Don Simón Rodríguez manifiesta en la cotidianidad de sus labores poca comunicación, escasas relaciones interpersonales y por ende se fomenta una cultura individualista que incide al momento de evaluar los aprendizajes al no seguir lineamientos o no estar informado en base a los mismos. A continuación el gráfico N° 1 muestra esta información.

Gráfico N° 1: Poca comunicación entre los docentes de la institución.



Fuente: El Investigador

Análisis: Con respecto a los resultados obtenidos, se pone de manifiesto que el 62.89% de los estudiantes encuestados señalan que los docentes de la institución son poco comunicativos, lo cual, es un indicador característico de la cultura individualista, dado que es bastante lógico si no existe una comunicación fluida y flexibles entre los miembros de la organización se crea un ambiente totalmente individualizado. De igual manera la tendencia de los encuestados es señalar la poca comunicación entre sus docentes y se repite con mayor fuerza en el aspecto de asegurar este planteamiento con total seguridad. En este sentido se puede establecer que existe en la Unidad educativa Don Simón Rodríguez una Cultura Organizacional individualista.

Tabla N° 02: Relaciones interpersonales escasas entre los docentes de la institución.

Mantienen pocas relaciones con los demás miembros de la institución

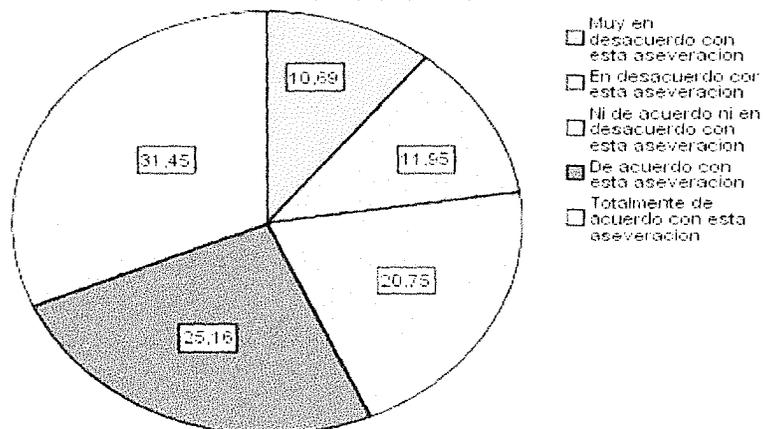
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo con esta aseveración	17	10,7	10,7	10,7
En desacuerdo con esta aseveración	19	11,9	11,9	22,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta aseveración	33	20,8	20,8	43,4
De acuerdo con esta aseveración	40	25,2	25,2	68,6
Totalmente de acuerdo con esta aseveración	50	31,4	31,4	100,0
Total	159	100,0	100,0	

Fuente: El Investigador

El cuadro N° 2 muestra que en un 56.6% los encuestados señalan que los docentes de la institución mantienen pocas relaciones con los demás miembros de la institución, existe poca interacción entre los miembros de la organización donde cada docente se ocupa de sus interés propios dejando de lado el trabajo colaborativo y cooperativo. En concordancia con el cuadro anteriormente explicado reinan elementos característicos de una cultura individualista dentro de la organización. A continuación el gráfico N° 2 muestra esta información.

Gráfico N° 2: Relaciones interpersonales escasas entre los docentes de la institución.

Mantienen pocas relaciones con los demás miembros de la institución



Fuente: El Investigador

Análisis: Considerando los resultados obtenidos, se pone de manifiesto que el 56.61% de los estudiantes encuestados indica la inexistencia de relaciones interpersonales entre los docentes que hacen vida en la institución. Lo cual, junto al grafico anterior argumentan la cultura individualista reinante en el contexto educativo.

Tabla N° 3: Aislamiento profesional de los docentes.

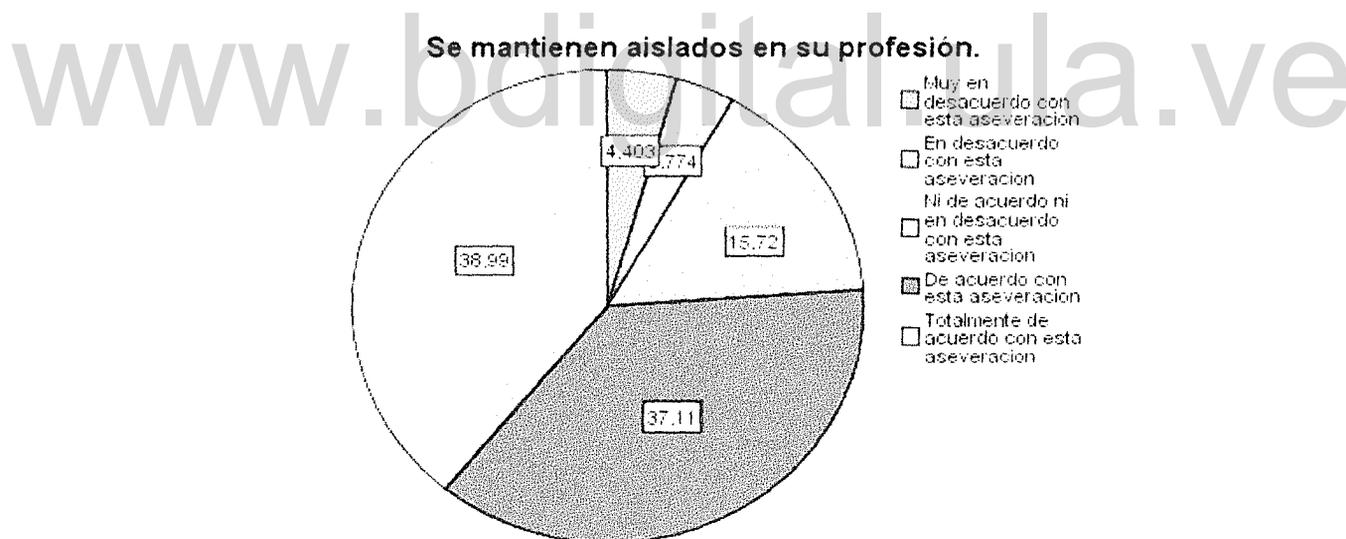
Se mantienen aislados en su profesión.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo con esta aseveración	7	4,4	4,4	4,4
En desacuerdo con esta aseveración	6	3,8	3,8	8,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta aseveración	25	15,7	15,7	23,9
De acuerdo con esta aseveración	59	37,1	37,1	61,0
Totalmente de acuerdo con esta aseveración	62	39,0	39,0	100,0
Total	159	100,0	100,0	

Fuente: El Investigador

Los resultados obtenidos muestran que el 76.1% de los encuestados se mantienen aislados de su profesión, lo que se percibe al trabajar desmotivados y no mostrar interés por su labor educativa, trabajan por una recompensa salarial pero no por amor a su trabajo. En este sentido un 39% está totalmente de acuerdo con este planteamiento y un 37.1% está de acuerdo con lo planteado lo que refleja el aislamiento profesional de los docentes con su profesión. A continuación el gráfico N° 3 muestra este análisis.

Gráfico N° 3: Aislamiento profesional de los docentes.



Fuente: El Investigador

Análisis descriptivo: De esta manera los resultados obtenidos, indican que el 76.10% de los estudiantes encuestados están conscientes que sus docentes se mantienen aislados de su profesión, quizá visualizan que los docentes no se identifican plenamente con el rol que cumplen. Por ende

puede señalarse que existe en la Unidad educativa Don Simón Rodríguez una Cultura Organizacional individualista.

A continuación los siguientes gráficos resumen los elementos de mayor énfasis encontrados en los docentes de la institución y que los caracterizan con una cultura organizacional individualista, así el cuadro N° 4 muestra los estadísticos de cada uno de los ítems que caracterizan la cultura organizacional a nivel individualista presente en la comunidad docente de la Unidad educativa Don Simón Rodríguez. De la misma forma se consideraron los valores de media para indicar la tendencia de los encuestados al llenar el instrumento y el carácter repetitivo de los cuestionamientos planteados, a pesar de tratarse de variables categóricas, se trabajaron como numéricas para poder de algún modo describir mediante estas medidas ciertas tendencias y equilibrios.

Tabla N° 4: Estadísticos (elementos de la cultura individualista).
Estadísticos

		Son poco comunicativos	Mantienen pocas relaciones con los demás miembros de la institución	Se mantienen aislados en su profesión.
N	Válidos	159	159	159
	Perdidos	0	0	0
Media		3,77	3,55	4,03
Moda		5	5	5

Fuente: Salida del SPSS 21.

En este sentido se muestran en resumen los elementos característicos de la cultura individualista presente en la institución educativa. De ahí que la mayoría de los encuestados coinciden en argumentar la poca comunicación, el aislamiento profesional y las pocas relaciones interpersonales entre los docentes de la Unidad Educativa Don Simón Rodríguez siendo la tendencia de estar de acuerdo con lo planteado y la opción más repetida la 5 estar

totalmente de acuerdo con los planteamientos realizados en cada uno de los ítems. A continuación el gráfico N° 4 es elocuente de este hecho.

Gráfico N° 4: Elementos de la cultura individualista.



Fuente: El Investigador

Análisis: Gráficamente se visualiza el comportamiento de tres elementos característicos de la cultura organizacional individualista que se encuentran presentes en la comunidad docente de la Unidad Educativa Don Simón Rodríguez, lo que permite señalar que existe en la Unidad educativa Don Simón Rodríguez una Cultura Organizacional individualista.

Rasgos Característicos de la Cultura organizacional Fragmentada presente en la Institución.

Tabla N° 5: Aislamiento por grupos de docentes.

Forman grupos aislados para su trabajo.

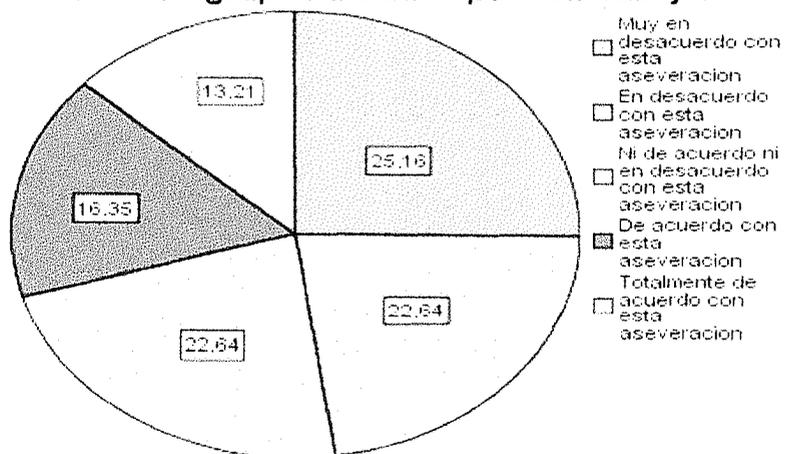
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo con esta aseveración	40	25,2	25,2	25,2
En desacuerdo con esta aseveración	36	22,6	22,6	47,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta aseveración	36	22,6	22,6	70,4
De acuerdo con esta aseveración	26	16,4	16,4	86,8
Totalmente de acuerdo con esta aseveración	21	13,2	13,2	100,0
Total	159	100,0	100,0	

Fuente: Salida del SPSS 21

Los resultados muestran que la tercera parte de los encuestados coinciden en señalar que sus docentes forman grupos aislados para su trabajo dentro de la institución, es decir que se originan pequeños subgrupos que se caracterizan por tener objetivos afines y comparten posturas evaluativas que son respaldadas por los demás integrantes. A continuación el gráfico N° 5 muestra este análisis.

Gráfico N° 5: Aislamiento por grupos de docentes.

Forman grupos aislados para su trabajo.



Fuente: El Investigador

Análisis descriptivo: Con respecto a los resultados obtenidos, se pone de manifiesto que en la institución educativa una parte de los docentes forman grupos aislados para su trabajo. Visualizándose la tendencia de los encuestados a estar en desacuerdo con lo planteado en los ítems, sin embargo como se describió en los elementos que caracterizan la cultura individualista, se desprende que los docentes prefieren trabajar de forma individual.

Tabla N° 6: Evaluación de criterios por grupos de docentes.

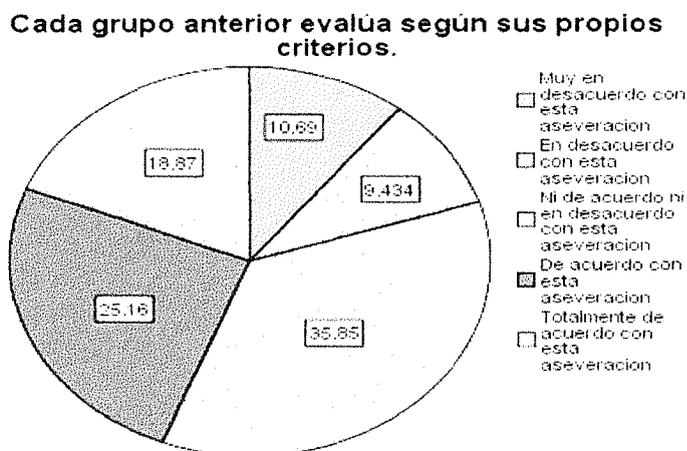
Cada grupo anterior evalúa según sus propios criterios.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo con esta aseveración	17	10,7	10,7	10,7
En desacuerdo con esta aseveración	15	9,4	9,4	20,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta aseveración	57	35,8	35,8	56,0
De acuerdo con esta aseveración	40	25,2	25,2	81,1
Totalmente de acuerdo con esta aseveración	30	18,9	18,9	100,0
Total	159	100,0	100,0	

Fuente: Salida del SPSS 21

El cuadro muestra que el 44.41% de los encuestados manifiestan que dentro de cada subgrupo de trabajo existen unos criterios definidos que caracterizan la evaluación de los aprendizajes, siguiendo una serie de perspectivas que son compartidas y respetadas por los miembros de cada grupo de trabajo. A continuación el gráfico N° 6 muestra el análisis realizado.

Gráfico N° 6: Evaluación de criterios por grupos de docentes.



Fuente: El Investigador

Análisis descriptivo: Con respecto a los resultados obtenidos, los encuestados señalan que los grupos docentes que se forman dentro de la institución evalúan según su propio criterio, lo cual influye en la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes puesto que se deriva variedad de criterios por grupos y no por áreas del conocimiento o indicaciones del departamento de evaluación y control de estudios. De igual manera la tendencia de los encuestados es señalar que a veces los docentes evalúan así y otras no lo hacen de esa manera, quizá de forma individualizada.

Tabla N° 7: Organización particular por grupos de docentes.

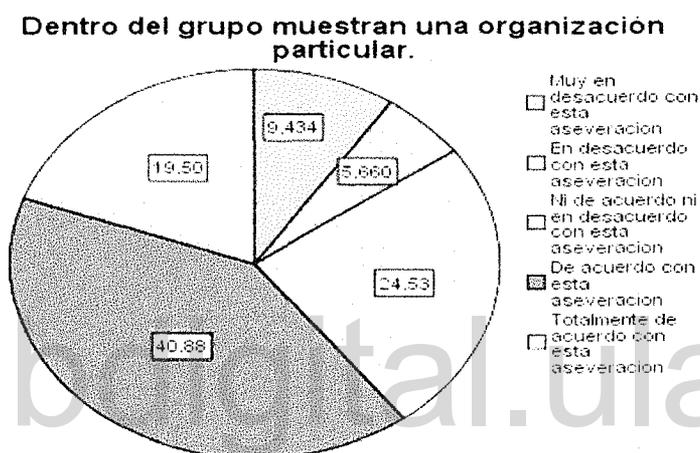
Dentro del grupo muestran una organización particular.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo con esta aseveración	15	9,4	9,4	9,4
En desacuerdo con esta aseveración	9	5,7	5,7	15,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta aseveración	39	24,5	24,5	39,6
De acuerdo con esta aseveración	65	40,9	40,9	80,5
Totalmente de acuerdo con esta aseveración	31	19,5	19,5	100,0
Total	159	100,0	100,0	

Fuente: Salida del SPSS 21

En su mayoría los estudiantes coinciden en un 60.4% que los miembros de cada grupo formado dentro de la institución asumen comportamientos dentro de la misma que no coinciden con las conductas en el exterior del grupo, manteniendo una interacción plena solo con quienes comparten sus intereses y percepciones. A continuación el gráfico N° 7 muestra un análisis similar.

Gráfico N° 7: Organización particular por grupos de docentes.



Fuente: El Investigador

Análisis descriptivo: De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que la mayoría de los encuestados señalan que los docentes dentro de su grupo de trabajo mantienen una organización en particular, por lo cual puede inferirse que cada grupo se identificara por su actuación y desempeño dentro y fuera de la institución. Asimismo, la tendencia de los encuestados es señalar que los docentes se caracterizan de acuerdo al grupo al que pertenecen dentro de la organización escolar, lo cual indica una cultura fragmentada. A continuación los siguientes gráficos resumen los elementos de mayor énfasis encontrados en los docentes de la institución y que los caracterizan con una cultura organizacional fragmentada. En este orden de ideas, el cuadro N° 8 muestran en resumen los elementos característicos de la cultura fragmentada presente en la institución educativa. Haciendo énfasis en que la mayoría de los encuestados coinciden en señalar la formación de

grupos y más aún la caracterización de cada uno de ellos dentro de la organización escolar.

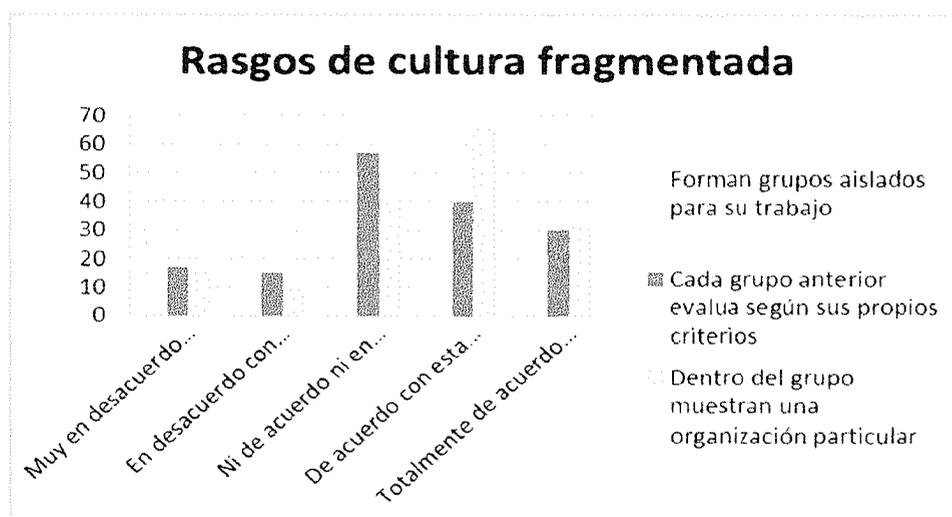
Tabla N° 8: Estadísticos (elementos de la cultura fragmentada).

		Estadísticos		
		Forman grupos aislados para su trabajo.	Cada grupo anterior evalúa según sus propios criterios.	Dentro del grupo muestran una organización particular.
N	Válidos	159	159	159
	Perdidos	0	0	0
Media		2,70	3,32	3,55
Moda		1	3	4

Fuente: Salida del SPSS 21

Los resultados muestran que en un porcentaje mayoritario los estudiantes coinciden en señalar que los docentes forman grupos aislados para su trabajo, evaluando según los criterios que los caracterizan y manteniendo una organización particular con quienes mantienen objetivos afines a su grupo. A continuación el gráfico N° 8 muestra el análisis realizado.

Gráfico N° 8: Elementos de la cultura fragmentada.



Fuente: El Investigador

Análisis: en el gráfico se muestra la presencia en la institución de tres elementos característicos de una cultura fragmentada o por grupos y la influencia de esta al evaluar. No obstante están se visualizan en menor frecuencia que las características de la cultura individual dentro de la organización educativa.

Rasgos Característicos de la Cultura organizacional artificial presente en la Institución.

Tabla N° 9: Actividades extracurriculares convocadas por la Dirección del plantel.

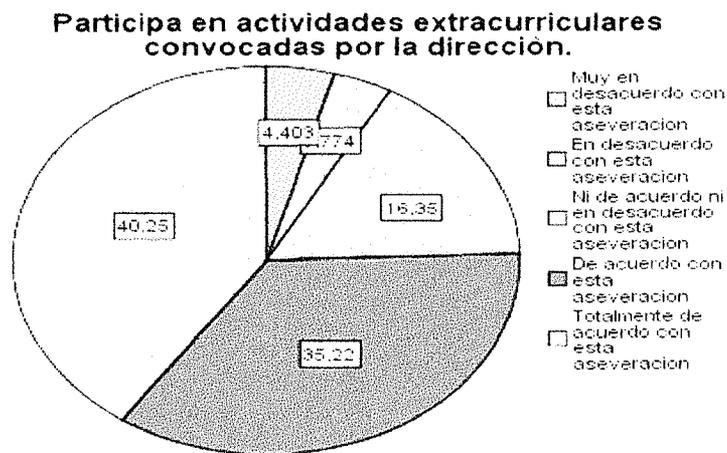
Participa en actividades extracurriculares convocadas por la dirección.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo con esta aseveración	7	4,4	4,4	4,4
En desacuerdo con esta aseveración	6	3,8	3,8	8,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta aseveración	26	16,4	16,4	24,5
De acuerdo con esta aseveración	56	35,2	35,2	59,7
Totalmente de acuerdo con esta aseveración	64	40,3	40,3	100,0
Total	159	100,0	100,0	

Fuente: Salida del SPSS 21

El cuadro muestra que en un 75.5 % los docentes de la institución participan en las actividades convocadas por la dirección del plantel, señalando consejos de dirección, colectivos de formación e investigación permanente. Mientras que un 8.2% de los educadores no asisten a dichas actividades. A continuación el gráfico N° 9.

Gráfico N° 9: Actividades extracurriculares convocadas por la Dirección del plantel.



Fuente: El Investigador

Análisis: de los resultados obtenidos se señala que la mayoría de los encuestados participan en actividades extracurriculares convocadas por la directiva del plantel, lo cual podría indicar el cumplimiento de lineamientos institucionales por mantener la diplomacia, lo cual es un rasgo característico de la cultura artificial.

Tabla N° 10: La supervisión requisito administrativo.

Ven la supervisión como requisito administrativo.

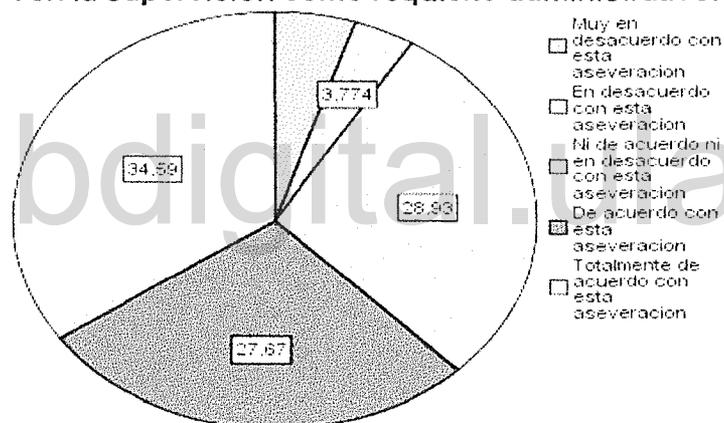
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo con esta aseveración	8	5,0	5,0	5,0
En desacuerdo con esta aseveración	6	3,8	3,8	8,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta aseveración	46	28,9	28,9	37,7
De acuerdo con esta aseveración	44	27,7	27,7	65,4
Totalmente de acuerdo con esta aseveración	55	34,6	34,6	100,0
Total	159	100,0	100,0	

Fuente: Salida del SPSS 21

El cuadro muestra que un 62.3% de los encuestados manifiestan que los docentes ven la supervisión como un requisito administrativo, y no como medio para mejorar debilidades que se originan en la labor educativa. De hecho, los docentes de la institución al ser supervisados mantienen una actitud de nerviosismo a pesar de dominar el tema y tener un perfil aceptado. A continuación el gráfico N° 10 muestra el análisis realizado.

Gráfico N° 10: La supervisión requisito administrativo.

Ven la supervisión como requisito administrativo.



Fuente: El Investigador

Análisis: de acuerdo al gráfico se indica que la mayoría de los encuestados visualiza que sus docentes ven la supervisión como un requisito administrativo, que respetan por cumplir con los lineamientos de la institución.

Tabla N° 11: Actitud pasiva al evaluar a los estudiantes.

Asume una postura de conformidad al momento de evaluar.

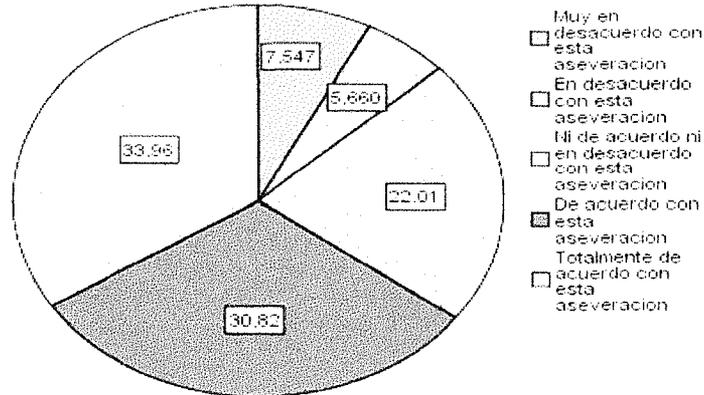
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo con esta aseveración	12	7,5	7,5	7,5
En desacuerdo con esta aseveración	9	5,7	5,7	13,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta aseveración	35	22,0	22,0	35,2
De acuerdo con esta aseveración	49	30,8	30,8	66,0
Totalmente de acuerdo con esta aseveración	54	34,0	34,0	100,0
Total	159	100,0	100,0	

Fuente: Salida del SPSS 21

Los resultados obtenidos ponen en evidencia que más del 64% de los encuestados visualizan que sus docentes asumen una actitud pasiva al momento de evaluar los aprendizajes de los estudiantes, lo cual se manifiesta porque recalcan el hecho de que aprueben es asunto del estudiantado, por ello se limitan a aplicar estrategias tradicionales de evaluación y no tienen entre su propósito que el estudiante realmente aprenda y sea capaz de comprobarlo en el momento evaluativo. A continuación el gráfico N° 11 muestra este análisis.

Gráfico N° 11: Actitud pasiva al evaluar a los estudiantes.

Asume una postura de conformidad al momento de evaluar.



Fuente: El Investigador

Análisis: A partir de los resultados obtenidos se señala que la mayoría de los encuestados ve que sus docentes asumen una postura de conformidad al momento de evaluar, lográndose inferir que no le prestan importancia al hecho de que los estudiantes alcancen las competencias o no. Seguidamente se muestran el cuadro y gráfico N° 12 con los resúmenes de los elementos característicos de la cultura artificial que están presentes en la comunidad docente de la Unidad educativa don Simón Rodríguez.

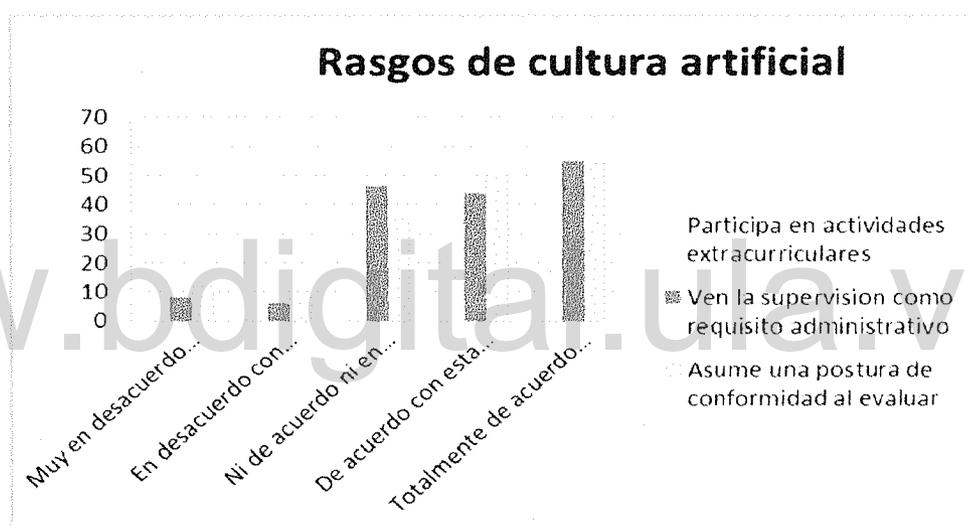
Tabla N° 12: Estadísticos (elementos de la cultura artificial).

		Estadísticos		
		Participa en actividades extracurriculares convocadas por la dirección.	Ven la supervisión como requisito administrativo.	Asume una postura de conformidad al momento de evaluar.
N	Válidos	159	159	159
	Perdidos	0	0	0
Media		4,03	3,83	3,78
Moda		5	5	5

Fuente: Salida del SPSS 21

El cuadro evidencia que los docentes de la Unidad Educativa Don Simón Rodríguez participan en actividades extracurriculares convocadas por la dirección, ven la supervisión como requisito administrativo y asumen una postura de conformidad al evaluar al estudiantes, lo que origina la obtención de resultados no cónsonos al momento de valorar la internalización del conocimiento en el estudiantado. A continuación el gráfico N° 12 reafirma este hecho.

Gráfico N° 12: Elementos de la cultura artificial.



Fuente: El Investigador

Análisis: De los resultados obtenidos se visualiza en el gráfico que los docentes asumen el cumplimiento de los lineamientos institucionales, lo cual es característico de la cultura artificial, donde la participación activa del docente no está presente sino la diplomacia administrativa.

Rasgos Característicos de la Cultura organizacional colaborativa presente en la Institución.

Tabla N° 13: Pertinencia con el contexto educativo.

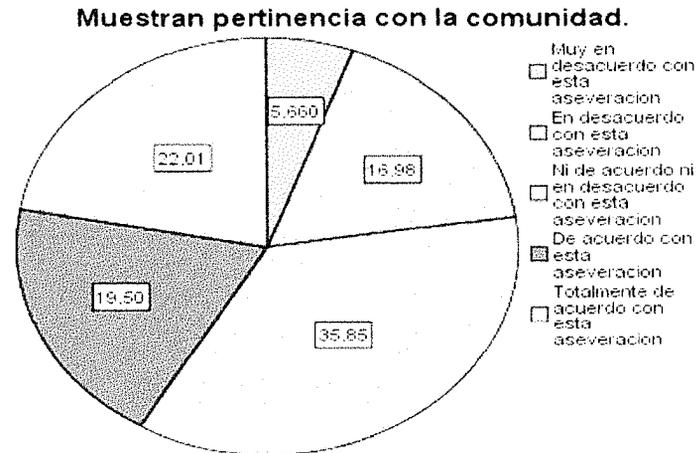
Muestran pertinencia con la comunidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo con esta aseveración	9	5,7	5,7	5,7
En desacuerdo con esta aseveración	27	17,0	17,0	22,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta aseveración	57	35,8	35,8	58,5
De acuerdo con esta aseveración	31	19,5	19,5	78,0
Totalmente de acuerdo con esta aseveración	35	22,0	22,0	100,0
Total	159	100,0	100,0	

Fuente: Salida del SPSS 21

En el ítem relacionado con la pertinencia del docente con la institución un 41.15% de los encuestados señalan que los docentes muestran comportamientos adecuados al contexto educativo, sin embargo un 35.8% manifiesta que los docentes en igualdad de condiciones en muchos casos actúan de forma pertinente pero en otras situaciones no. De igual forma afirman un 22.7% que los docentes muestran muy poca o ninguna congruencia con la comunidad. A continuación el gráfico N° 13 muestra el análisis realizado.

Gráfico N° 13: Pertinencia con el contexto educativo.



Fuente: El Investigador

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos se puede resaltar el hecho de que un 41.51% de los encuestados consideran que los docentes muestran pertinencia con la comunidad, se desenvuelven en consonancia a valores y principios del contexto de forma eficaz, lo cual es un elemento esencial en la cultura colaborativa.

Tabla N° 14: Trabajo colaborativo y cooperativo entre los docentes.

Promueven el trabajo colaborativo y cooperativo.

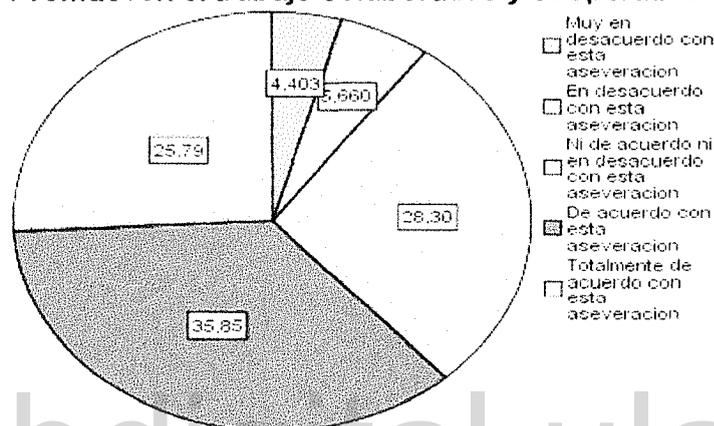
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo con esta aseveración	7	4,4	4,4	4,4
En desacuerdo con esta aseveración	9	5,7	5,7	10,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta aseveración	45	28,3	28,3	38,4
De acuerdo con esta aseveración	57	35,8	35,8	74,2
Totalmente de acuerdo con esta aseveración	41	25,8	25,8	100,0
Total	159	100,0	100,0	

Fuente: Salida del SPSS 21

Los resultados señalan que el 61.6% de los encuestados expresan que sus docentes promueven el trabajo colaborativo y cooperativo, lo cual es de importancia para fomentar los valores y el liderazgo educativo. A continuación se muestra el gráfico N° 14.

Gráfico N° 14: Trabajo colaborativo y cooperativo entre los docentes.

Promueven el trabajo colaborativo y cooperativo.



Fuente: El Investigador

Análisis: se observa que la mayoría de los encuestados específicamente el 61.64% señalan que los docentes promueven el trabajo colaborativo y cooperativo, lo cual es básico para que exista una cultura colaborativa en la institución.

Tabla N° 15: Intercambio de estrategias evaluativas entre los docentes.

Intercambian estrategias de evaluación con los demás docentes.

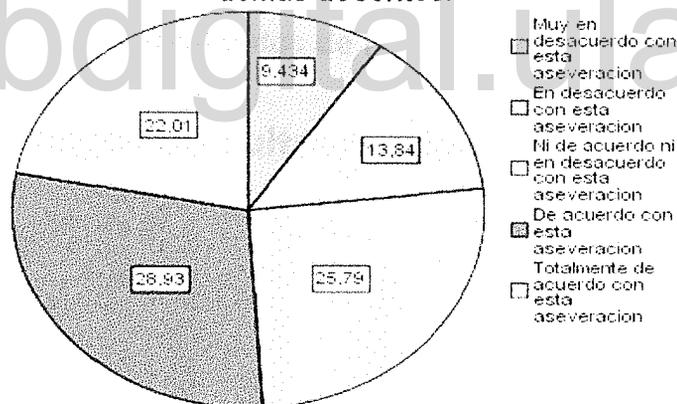
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo con esta aseveración	15	9,4	9,4	9,4
En desacuerdo con esta aseveración	22	13,8	13,8	23,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta aseveración	41	25,8	25,8	49,1
De acuerdo con esta aseveración	46	28,9	28,9	78,0
Totalmente de acuerdo con esta aseveración	35	22,0	22,0	100,0
Total	159	100,0	100,0	

Fuente: Salida del SPSS 21

Es importante señalar en cuanto al planteamiento referido a si los docentes comparten con sus colegas y compañeros de trabajo las estrategias de evaluación, los estudiantes manifiestan en su mayoría que si lo hacen, es decir que se intercambian entre ellos estrategias de evaluación. Lo cual puede beneficiar los resultados de los estudiantes pero a su vez si solo se intercambian estrategias tradicionales de evaluación que es lo que mayormente ocurre se limita la actividad evaluativa de los estudiantes y comienza la adaptación pasiva del contexto educativo. Asimismo, se ve que los docentes evalúan e intercambian sus estrategias de evaluación por subgrupos lo que implica que los modismos reinan sobre el criterio propio.

Gráfico N° 15: Intercambio de estrategias evaluativas entre los docentes.

Intercambian estrategias de evaluación con los demás docentes.



Fuente: El Investigador

Análisis: A partir de los resultados obtenidos se señala que la mayoría de los encuestados ve que sus docentes intercambian estrategias de evaluación con los demás docentes, lo cual enriquece la diversidad y variedad de técnicas evaluativas adaptándolas al momento y contexto en particular.

Tabla N° 16: Estadísticos (elementos de la cultura colaborativa).

		Estadísticos		
		Muestran pertinencia con la comunidad.	Promueven el trabajo colaborativo y cooperativo.	Intercambian estrategias de evaluación con los demás docentes.
N	Válidos	159	159	159
	Perdidos	0	0	0
Media		3,35	3,73	3,40
Moda		3	4	4

Fuente: Salida del SPSS 21

El cuadro muestra que los docentes de la institución muestran pertinencia con la comunidad, promoviendo el trabajo colaborativo y cooperativo, donde intercambian estrategias de valuación, así la tendencia de los estudiantes es señalar que con muy poca frecuencia los docentes se ubican en estos planteamientos, ubicándose en un ambiente poco colaborativo. A continuación el gráfico N° 16.

Gráfico N° 16: Elementos de la cultura colaborativa.



Fuente: El Investigador

Análisis: Se observa claramente que los docentes muestran pertinencia con la comunidad, promueven el trabajo colaborativo e intercambian estrategias de evaluación con los demás docentes. Aunque se visualiza que en la opción

número 3 está la frecuencia más elevada de estudiantes encuestados que señalan no tener un criterio definido, lo que argumenta que la cultura colaborativa no es la que caracteriza la comunidad docente de la Unidad Educativa Don Simón Rodríguez.

Para el cumplimiento del objetivo N° 2: **Describir las manifestaciones de cultura organizacional presentes en la evaluación de los aprendizajes del cuerpo docente de la Unidad Educativa “Don Simón Rodríguez” en la percepción del estudiantado**, se consideró la dimensión actitud evaluadora, puesto que en ella se resumen las distintas posturas que se pueden asumir de acuerdo a la cultura organizacional existente en la institución y su influencia al momento de evaluar los aprendizajes. Cabe señalar, el análisis realizado es a nivel descriptivo, logrando relacionar las posturas que asumen los miembros de la comunidad docente de la Unidad educativa Don Simón Rodríguez para evaluar los aprendizajes en sus estudiantes.

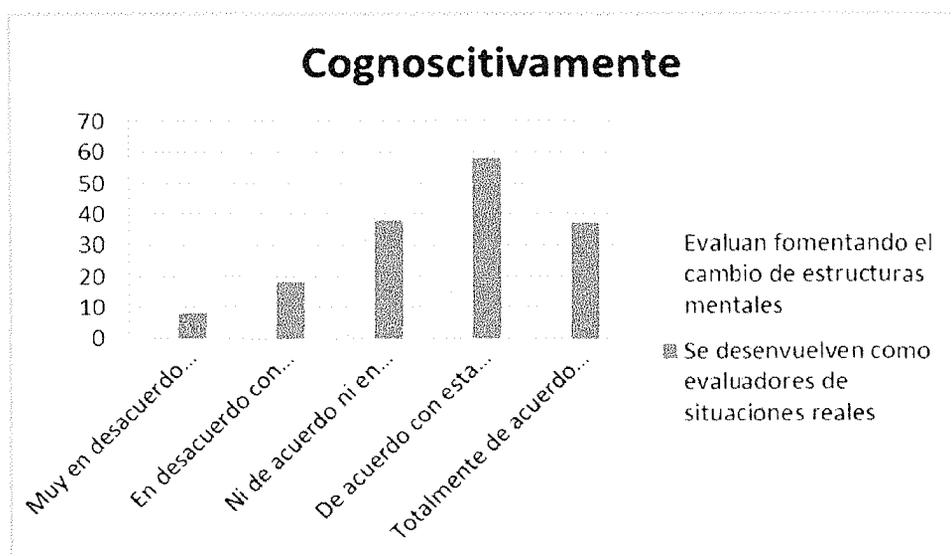
Tabla N° 17: Estadísticos (Aspecto Cognoscitivo).

Estadísticos			
		Evalúan fomentando el cambio de estructuras mentales.	Se desenvuelven como evaluadores de situaciones reales.
N	Válidos	159	159
	Perdidos	0	0
Media		3,25	3,62
Moda		3	4

Fuente: Salida del SPSS 21

El cuadro muestra que en el aspecto cognoscitivo los docentes evalúan fomentando el cambio de estructuras mentales y se desenvuelven como evaluadores de situaciones reales, lo que sucede es que en muchos casos se comienzan adaptarse de forma pasiva al contexto y dejan de lado su criterio propio. Esto se puede apreciar a continuación en el gráfico N° 17.

Gráfico N° 17: Evaluación bajo el modelo Cognoscitivo.



Fuente: El Investigador

Análisis: Los resultados obtenidos muestran que los docentes de la Unidad Educativa Don Simón Rodríguez generalmente al evaluar fomentan el cambio de estructuras mentales y se desenvuelven como evaluadores de situaciones reales. Aunque, se visualiza de igual forma el criterio ecléctico o intermedio, donde se puede inferir que algunas veces estos representan las metas del docente al evaluar mientras otras no.

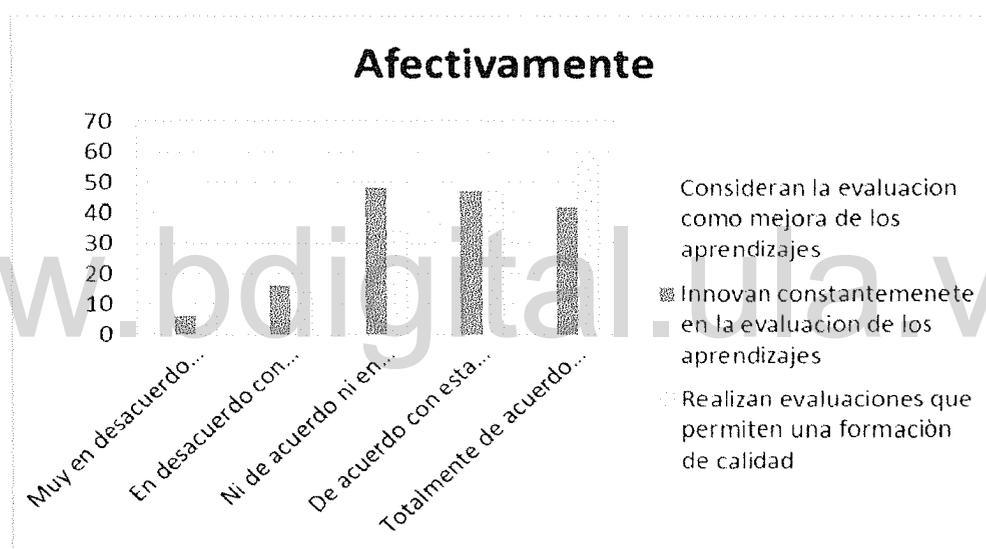
Tabla N° 18: Estadísticos (Aspecto Afectivo).

		Estadísticos		
		Consideran la evaluación como mejora de los aprendizajes.	Innovan constantemente en la evaluación de aprendizajes.	Realizan evaluaciones que permiten una formación de calidad.
N	Válidos	159	159	159
	Perdidos	0	0	0
Mediana		4,00	4,00	4,00
Moda		5	3	5

Fuente: Salida del SPSS 21

El cuadro pone de manifiesto que los docentes de la institución en el aspecto afectivo consideran la evaluación como mejora de los aprendizajes, innovan constantemente en la evaluación de los aprendizajes y realizan evaluaciones que permiten un proceso formativo de calidad, siendo esta la tendencia de los docentes así como se resalta que todos los miembros de la comunidad docente desean la consolidación de estos procesos. A continuación el gráfico N° 18 muestra el análisis realizado.

Gráfico N° 18: Evaluación bajo el modelo Afectivo.



Fuente: El Investigador

Análisis: En el aspecto afectivo los resultados muestran que los docentes consideran la evaluación como mejora de los aprendizajes quizá consideran la parte humana del estudiante y consideran situaciones que pueden limitar los procesos de enseñanza aprendizaje, innovan continuamente y realizan evaluaciones que permiten una formación de calidad.

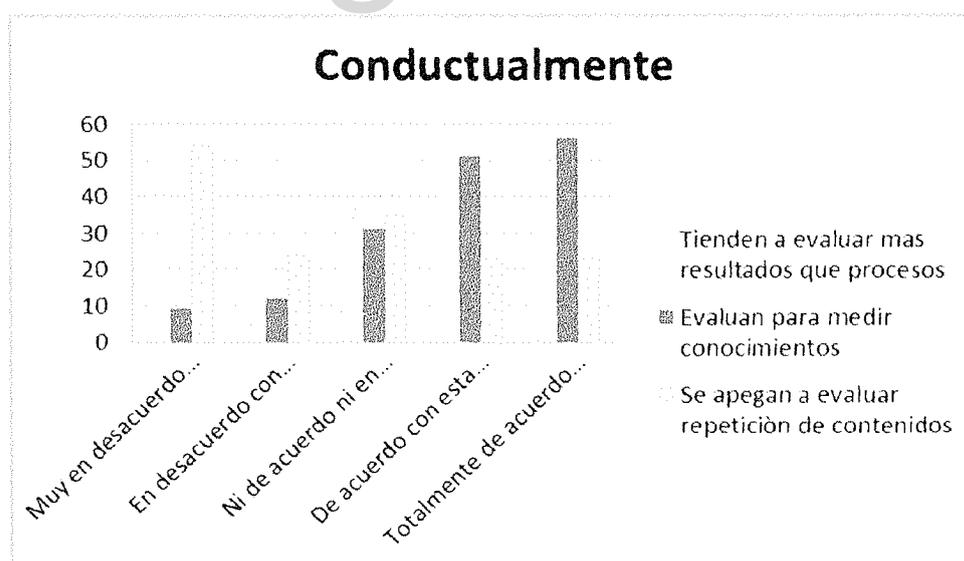
Tabla N° 19: Estadísticos (Aspecto Conductual).

		Estadísticos		
		Tienden a evaluar más resultados que procesos.	Evalúan para medir conocimientos.	Se apegan a evaluar repetición de contenidos.
N	Válidos	159	159	159
	Perdidos	0	0	0
Media		3,30	3,84	2,60
Moda		4	5	1

Fuente: Salida del SPSS 21

En el ámbito conductual los docentes tienden a evaluar los resultados y no los procesos, remitiéndose a la medición de conocimientos dejando de lado el aspecto global de la evaluación, para estos planteamientos la tendencia es a aplicar estos medios con frecuencia mientras que en lo referido a si los docentes se apegan a evaluar repetición de contenidos la tendencia es prácticamente nula. A continuación el gráfico N° 19.

Gráfico N° 19: Evaluación bajo el modelo Conductual.



Fuente: El Investigador

Análisis: En el aspecto conductual el grafico muestra claramente que los docentes evalúan para medir conocimientos, evalúan en muchos casos más el producto obtenido que los procesos cognitivos desarrollados por el estudiante. Positivamente se ve que no se enfocan en la repetición monótona de contenidos.

ANALISIS MULTIVARIANTE

Para dar cumplimiento al objetivo N° 3: **Analizar la relación entre la cultura organizacional y la evaluación de los aprendizajes practicada por los docentes de la Unidad Educativa “Don Simón Rodríguez” en la percepción del estudiantado**, en primer lugar, para reducir la gran cantidad de variables se recurrió a una técnica estadística de Análisis Multivariante denominada *Escalamiento Optimo*. Cabe señalar que en este caso las variables estudiadas son de carácter categórico medidas en escalas ordinales, por lo cual el software SPSS versión 21 facilitó el estudio mediante la aplicación de dicha técnica de reducción de dimensiones, donde el programa por si solo considera todas las variables como métricas y las correlaciona en componentes, sin embargo, el primer análisis multivariante consiste en obtener una **correlación canónica no lineal** entre dos conjuntos de variables: la evaluación de los aprendizajes y la cultura organizacional presente en la institución.

Por lo que se plantea la siguiente hipótesis de investigación: **H₁: Existe similitud en la causalidad entre el conjunto de evaluación de los aprendizajes y el conjunto de variables de cultura organizacional en la Unidad Educativa Don Simón Rodríguez.**

Correlación Canónica No Lineal

De manera que esta técnica de correlación canónica no lineal, permite construir un modelo de causalidad entre ambos conjuntos de variables con la particularidad de que no se entra en detalles sobre la misma causalidad en sí, sino en poder establecer una semejanza entre dos fenómenos apoyándose en dos grupos de variables, uno de los cuales es explicado (dependiente) y el otro es explicativo (independiente). Al procesar los datos obtenidos con el software estadístico SPSS 21 se obtiene la siguiente salida que se muestra a continuación en la tabla N° 20.

Tabla N° 20: Resumen del Modelo.

		Resumen del análisis		Suma
		Dimensión		
		1	2	
Pérdida	Conjunto 1	,015	,027	,042
	Conjunto 2	,015	,027	,042
	Media	,015	,027	,042
Autovalores		,985	,973	
Ajuste				1,958

Fuente: Salida del SPSS 21

Esta tabla N° 20 muestra el resumen del modelo, el cual establece la similitud entre dos conjuntos de variables, en este caso la evaluación de los aprendizajes y la cultura organizacional en la Unidad Educativa Don Simón Rodríguez de Queniquea; es decir, este modelo permite analizar una relación de causalidad sin detallarla entre estos dos conjuntos. Inicialmente debe indicarse que esta técnica estadística no amerita la rigurosidad de supuestos a cumplir como otras técnicas, debe destacarse que principalmente se debe

considerar que el máximo número de dimensiones (grupos, conjuntos) a analizar depende del número de observaciones menos uno o del número total de variables, lo cual para este caso se cumple, puesto que el fenómeno se analiza para dos dimensiones, lo cual es menor al total de observaciones y variables.

El resumen del modelo de acuerdo a la tabla N° 20, muestra en las primeras filas un conjunto 1 y un conjunto 2, que de por sí se refiere a los conjuntos de variables, que son manejables por el investigador porque este es quien decide que variables incluir en cada conjunto.

En las columnas de las dimensiones 1 y 2 es donde se centra el interés del análisis, dado que las dimensiones están asociadas a las distancias euclidianas entre variables que se traducen en correlaciones; así como del valor que resulta de la intersección de la columna de la suma con la fila del ajuste puesto que este valor es el que indica si realmente existe asociación de causalidad entre los conjuntos de variables, y debe ser lo más próximo posible al número total de dimensiones (en este caso lo más cerca posible a 2).

En consecuencia por lo explicado anteriormente, se tiene que al considerarse para este estudio dos (02) conjuntos de variables que producen dos dimensiones (02), el valor del ajuste debe ser lo más cercano a este valor, y se observa que la tabla muestra un valor de **1,958**, el cual es considerado muy alto, pudiéndose afirmar que el modelo ajusta muy bien. Aparte de este excelente ajuste se debe considerar el valor de la media, puesto que este indica la pérdida, es decir, el complemento del ajuste, dando un valor de 0.042.

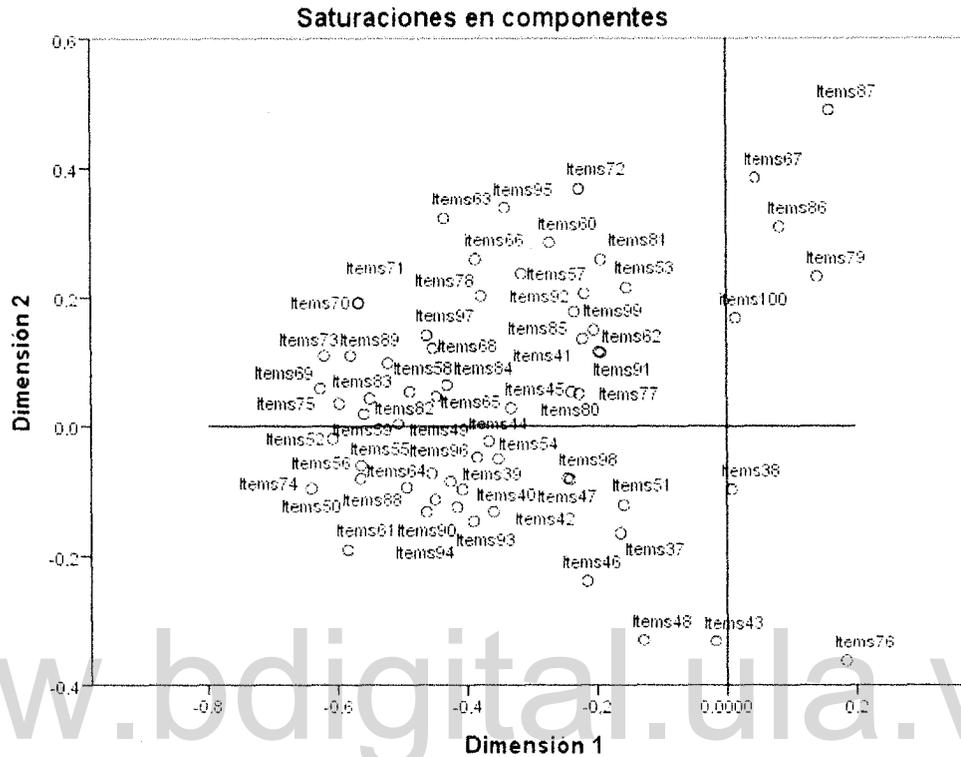
Todo esto indica que los ítems planteados para este modelo valoran significativamente la información requerida produciéndose un modelo de relación estable y compacto alcanzando un ajuste muy ideal. Por lo tanto se puede concluir que se verifica la hipótesis de investigación planteada H_1 : **Existe similitud en la causalidad entre el conjunto de evaluación de los aprendizajes y el conjunto de variables de cultura organizacional en la Unidad Educativa Don Simón Rodríguez.**

Como sustento de la conclusión anterior se pueden observar los autovalores, los cuales expresan el ajuste por cada dimensión, reflejando la relación entre los conjuntos; cuya suma es igual al ajuste del modelo. En este caso el autovalor o ajuste para la primera dimensión es igual 0,985 y para la segunda dimensión igual a 0,973; y al sumar estos dos valores se obtiene el valor del ajuste del modelo igual 1,958.

Sin embargo lo resaltante de los autovalores es que indican cuanto están aportando a la explicación del modelo. En este caso son valores muy parecidos, pero la dimensión 1 con un autovalor de 0,985 es la que más aporta a la explicación del modelo.

En análisis multivariante uno de los objetivos de estas técnicas es poder informar que tanto aportan las variables en cuestión para la explicación del fenómeno, en este caso para la idealización del modelo. En este sentido se presenta a continuación el gráfico N° 20 concerniente a las saturaciones en los componentes.

Gráfico N° 20: Saturaciones en Componentes.



Fuente: Salida del SPSS 21

El anterior gráfico N° 20 muestra la saturación en las dos dimensiones, se aprecia que la mayoría de las variables se ubican hacia el lado izquierdo, destacándose algunos de ellos, es decir, los que se encuentran más alejados de las dimensiones 1 y 2 representadas en los ejes. Se tiene entonces, que el ítem referente a que la evaluación procura mejorar los aprendizajes, es quien se destaca en este aspecto; y no muy distante se encuentran saturando en esta dimensión 1 referida a la evaluación de aprendizajes, variables como: la evaluación tiene por finalidad aprobar o reprobar al estudiante; la evaluación hace que se reflexione sobre la propia actuación.

En cuanto a la dimensión 2, se observa que la variable que más se aleja del eje horizontal están referidos a la evaluación; sin embargo al analizar los de cultura organizacional se tiene que vienen representados por el ítems como: los profesores de la institución promueven comportamientos favorables a la misma; pero también resalta la variable relacionada con que se percibe que los docentes descuidan las necesidades de la Unidad Educativa. No obstante, por lo mostrado por la tabla N° 20, permite concluir que el modelo ajusta muy bien.

A continuación la tabla N° 21 muestra la salida para el ajuste del modelo, aquí se puede analizar el ajuste múltiple por dimensiones, el ajuste simple y la pérdida simple por dimensiones.

Tabla N° 21. Ajuste del Modelo.

Conjunto		Ajuste								
		Ajuste múltiple			Ajuste simple			Pérdida simple		
		Dimensión		Suma	Dimensión		Suma	Dimensión		Suma
1	2	1	2		1	2				
1	Items37 ^a	,012	,009	,021	,012	,009	,021	,000	,000	,000
	Items38 ^a	,001	,122	,123	,001	,122	,123	,000	,000	,000
	Items39 ^a	,001	,002	,002	,000	,002	,002	,000	,000	,000
	Items40 ^a	,008	,017	,024	,008	,017	,024	,000	,000	,000
	Items41 ^a	,000	,030	,030	,000	,030	,030	,000	,000	,000
	Items42 ^a	,002	,077	,080	,002	,077	,080	,000	,000	,000
	Items43 ^a	,011	,034	,045	,011	,034	,045	,000	,000	,000
	Items44 ^a	,032	,023	,055	,032	,023	,055	,000	,000	,000
	Items45 ^a	,002	,001	,002	,002	,001	,002	,000	,000	,000
	Items46 ^a	,006	,001	,006	,005	,001	,006	,000	,000	,000
	Items47 ^a	,000	,011	,012	,000	,011	,011	,000	,000	,000
	Items48 ^a	,003	,084	,087	,003	,084	,087	,000	,000	,000
	Items49 ^a	,026	,005	,031	,025	,005	,031	,000	,000	,000
	Items50 ^a	,009	,001	,010	,009	,001	,010	,000	,000	,000
	Items51 ^a	,028	,000	,029	,028	,000	,029	,000	,000	,000
	Items52 ^a	,020	,053	,073	,020	,053	,073	,000	,000	,000
	Items53 ^a	,001	,060	,061	,001	,060	,061	,000	,000	,000

Items54 ^a	,002	,051	,052	,001	,051	,052	,000	,000	,000
Items55 ^a	,014	,014	,028	,014	,014	,028	,000	,000	,000
Items56 ^a	,023	,004	,027	,023	,004	,027	,000	,000	,000
Items57 ^a	,013	,033	,046	,013	,033	,046	,000	,000	,000
Items58 ^a	,007	,005	,012	,007	,005	,012	,000	,000	,000
Items59 ^a	,011	,023	,034	,011	,023	,034	,000	,000	,000
Items60 ^a	,000	,038	,039	,000	,038	,038	,000	,000	,000
Items61 ^a	,036	,037	,073	,036	,037	,073	,000	,000	,000
Items62 ^a	,015	,007	,022	,015	,007	,022	,000	,000	,000
Items63 ^a	,003	,130	,133	,003	,130	,133	,000	,000	,000
Items64 ^a	,002	,135	,137	,002	,135	,136	,000	,000	,000
Items65 ^a	,005	,014	,019	,005	,014	,018	,000	,000	,000
Items66 ^a	,012	,066	,079	,012	,066	,079	,000	,000	,000
Items67 ^a	,000	,096	,096	,000	,096	,096	,000	,000	,000
Items68 ^a	,002	,017	,019	,002	,017	,019	,000	,000	,000
Items69 ^a	,009	,011	,021	,009	,011	,020	,000	,000	,000
Items70 ^a	,051	,006	,056	,051	,006	,056	,000	,000	,000
Items71 ^a	,009	,105	,114	,009	,105	,113	,000	,000	,000
Items72 ^a	,000	,146	,146	,000	,146	,146	,000	,000	,000
Items73 ^a	,054	,001	,055	,054	,001	,055	,000	,000	,000
Items74 ^a	,116	,128	,244	,116	,128	,244	,000	,000	,000
Items75 ^a	,045	,086	,131	,045	,086	,131	,000	,000	,000
Items76 ^a	,002	,022	,024	,002	,022	,024	,000	,000	,000
Items77 ^a	,008	,012	,020	,008	,012	,020	,000	,000	,000
Items78 ^a	,006	,096	,103	,006	,096	,102	,000	,000	,000
Items79 ^a	,005	,031	,036	,005	,031	,036	,000	,000	,000
Items80 ^a	,004	,016	,020	,004	,016	,020	,000	,000	,000
Items81 ^a	,010	,069	,078	,009	,069	,078	,000	,000	,000
Items82 ^a	,015	,007	,022	,015	,007	,022	,000	,000	,000
Items83 ^a	,005	,071	,076	,005	,071	,076	,000	,000	,000
Items84 ^a	,026	,031	,057	,026	,031	,057	,000	,000	,000
Items85 ^a	,001	,023	,023	,000	,023	,023	,000	,000	,000
Items86 ^a	,017	,137	,154	,017	,137	,154	,000	,000	,000
Items87 ^a	,001	,208	,209	,001	,208	,208	,000	,000	,000
Items88 ^a	,004	,006	,010	,004	,006	,010	,000	,000	,000
Items89 ^a	,050	,000	,050	,050	,000	,050	,000	,000	,000
Items90 ^a	,025	,058	,083	,025	,058	,083	,000	,000	,000
Items91 ^a	,024	,055	,078	,023	,055	,078	,000	,000	,000
Items92 ^a	,002	,028	,030	,002	,028	,030	,000	,000	,000
Items93 ^a	,002	,110	,111	,002	,110	,111	,000	,000	,000
Items94 ^a	,018	,007	,024	,017	,007	,024	,000	,000	,000
Items95 ^a	,004	,253	,257	,004	,253	,257	,000	,000	,000
Items96 ^a	,001	,029	,030	,001	,029	,030	,000	,000	,000
Items97 ^a	,003	,029	,032	,003	,029	,032	,000	,000	,000
Items98 ^a	,002	,021	,022	,001	,021	,022	,000	,000	,000
Items99 ^a	,005	,000	,005	,005	,000	,005	,000	,000	,000
Items100 ^a	,038	,004	,042	,038	,004	,042	,000	,000	,000

a. Nivel de escalamiento óptimo: Ordinal

De esta tabla N° 21, en primer lugar se puede observar que el ajuste múltiple y el simple son análogos, por lo que basta con resaltar lo indicado por el ajuste múltiple, aquí se resaltan las variables que más explican el modelo, en este caso las referidas a la evaluación de aprendizajes y la cultura organizacional. Vale la pena observar de esta tabla como las columnas de las perdidas arrojan todas un valor igual cero (00). Esto está en sintonía con el ajuste del modelo.

Correlación Canónica Lineal

Como preámbulo al análisis para la correlación canónica lineal, la tabla N° 22 muestra la salida para las ponderaciones canónicas. Esto permite seleccionar las variables (ítems) que mejor saturan en cada dimensión.

Tabla N° 22. Ponderaciones canónicas

Saturaciones en componentes

Conjunto	Dimensión	
	1	2
1 Items37 ^{a,b}	-,054	,176
Items38 ^{a,b}	,001	,098
Items39 ^{a,b}	-,424	-,064
Items40 ^{a,b}	-,344	,003
Items41 ^{a,b}	-,256	,070
Items42 ^{a,b}	-,189	,175
Items43 ^{a,b}	-,268	,068
Items44 ^{a,b}	-,243	,253
Items45 ^{a,b}	-,484	-,330
Items46 ^{a,b}	-,482	-,204
Items47 ^{a,b}	-,562	-,312
Items48 ^{a,b}	-,088	-,163
Items49 ^{a,b}	-,483	-,033
Items50 ^{a,b}	-,473	-,149
Items51 ^{a,b}	-,630	-,144

Items52 ^{a,b}	-,243	-,446
Items53 ^{a,b}	-,414	-,131
Items54 ^{a,b}	-,422	-,327
Items55 ^{a,b}	-,145	-,406
Items56 ^{a,b}	-,584	-,099
Items57 ^{a,b}	,020	-,210
Items58 ^{a,b}	-,292	-,463
Items59 ^{a,b}	-,489	-,130
Items60 ^{a,b}	-,494	-,211
Items61 ^{a,b}	-,323	-,333
Items62 ^{a,b}	,162	-,325
Items63 ^{a,b}	-,387	-,309
Items64 ^{a,b}	-,007	-,435
2 Items65 ^{a,b}	-,640	-,162
Items66 ^{a,b}	-,621	-,251
Items67 ^{a,b}	-,404	-,210
Items68 ^{a,b}	,033	,356
Items69 ^{a,b}	-,380	-,068
Items70 ^{a,b}	-,281	-,499
Items71 ^{a,b}	,254	-,168
Items72 ^{a,b}	-,187	-,184
Items73 ^{a,b}	-,118	-,316
Items74 ^{a,b}	-,592	-,148
Items75 ^{a,b}	-,352	-,249
Items76 ^{a,b}	-,141	-,373
Items77 ^{a,b}	,191	-,281
Items78 ^{a,b}	,365	-,512
Items79 ^{a,b}	-,407	-,056
Items80 ^{a,b}	-,537	-,305
Items81 ^{a,b}	-,402	-,053
Items82 ^{a,b}	-,343	-,223
Items83 ^{a,b}	-,209	-,340
Items84 ^{a,b}	-,217	-,177
Items85 ^{a,b}	-,121	-,105
Items86 ^{a,b}	,055	-,152

a. Nivel de escalamiento óptimo: Ordinal

b. Proyecciones de las variables cuantificadas simples en el espacio de los objetos

Fuente: Salida del SPSS 21

Esta tabla muestra las variables caracterizadas por la investigadora en las dimensiones evaluación de los aprendizajes y cultura organizacional, seleccionadas a partir de la regresión canónica no lineal, para lo cual se resaltan las variables que más saturan con el objeto de considerarlas para el análisis de regresión lineal. Así las variables que mayor grado de saturación tienen en la dimensión uno con respecto a: Percibe usted que los profesores de su institución: Participan activamente para lograr objetivos institucionales, Fomentan los valores entre sus estudiantes, Apoya las decisiones colectivas, Consideran la evaluación como mejora de los aprendizajes, Innovan constantemente en la evaluación de aprendizajes y se apegan a evaluar repetición de contenidos, debido a que los ítems que saturan apuntan a un aspecto básico de la cultura organizacional, la dimensión Cultura Organizacional se redimensiona y se denomina: **VALORES INSTITUCIONALES.**

Por otra parte, en la dimensión dos denominada inicialmente evaluación de los aprendizajes saturan los siguientes ítems, relacionados a: Cuando sus profesores le evalúan: Valoran su opinión, Hacen que usted reflexione sobre su propia actuación, Le explican que el fin es mejorar los aprendizajes, Registran los resultados en escalas de estimación, por ende se ve claramente que estas características apuntan a denominar a dicha dimensión como: **AUTOEVALUACION.**

Análisis de Correlación Canónica

El análisis de correlación canónica (ACC) es un análisis estadístico lineal en la cual se consideran múltiples variables dependientes e independientes y estas pueden ser métricas o categóricas como es el caso de

esta investigación (Hair, Anderson, Tatham y Black 1999). Como lo señala Baddi, Casillo y Wong (2007) esta técnica estadística permite “analizar relaciones multidimensionales entre múltiples variables dependientes y múltiples variables independientes”. (p. 406)

Este método pertenece a uno de los métodos de dependencia y se asemeja a varios de ellos: Primero con la regresión, ya que su objetivo es encontrar y analizar cuantitativamente las relaciones o asociaciones entre el conjunto de variables dependiente e independiente. Para ello, se obtienen varias funciones canónicas que permiten maximizar la correlación entre las combinaciones lineales o como lo señala Hair, *et al.*(1999) los valores teóricos canónicos, cada función canónica se fundamenta en la correlación entre dos valores teóricos, uno para la variable dependiente y el otro para la independiente.

Como segundo con el análisis factorial al crear compuestos de variables, a través de la explicación de la cantidad máxima de relación entre el par de conjuntos de variables y no en uno solo conjunto. Tercero, con el análisis discriminante con el cual determina las dimensiones independientes con las que se obtienen la máxima correlación entre las dimensiones, esto por medio de los valores teórico.

En este sentido, Hair, *et al.* (2007) “la correlación canónica identifica la estructura óptima o la dimensionalidad de cada conjunto de variables, que maximiza la relación entre los conjuntos de variables dependientes e independientes”. (p. 407) Por otra parte, en cuanto al diseño del método, es importante tener en consideración el tamaño de la muestra ya que se puede llegar a conclusiones erradas. Hair, *et al.*(1999) aconsejan considerar como mínimo 10 observaciones por variable para evitar un sobreajuste de los datos.

Significación estadística

El contraste de significancia para las correlaciones canónicas de las cuatro funciones canónicas obtenidas, solo la primera función canónica es significativa como lo destaca la tabla N° 23, además se muestra el contraste multivariante, en este caso se usó el contraste estadístico Lambda de Wilks, en la misma tabla N° 23 se muestra este test multivariante el cual refleja que dicha función canónica es estadísticamente significativa y debe ser considerada para el estudio.

Tabla N° 23. Análisis de correlación canónica que relaciona los Valores Institucionales y la Autoevaluación.

Medidas para el ajuste global del modelo para el análisis de correlación canónica					
Función canónica	Correlación canónica	R ² canónica	Chi- SQ	DF	Probabilidad
1	0,775	0,600	152,949	20,000	0,000
2	0,227	0,052	12,263	12,000	0,425
3	0,129	0,017	4,150	6,000	0,656
4	0,101	0,010	1,578	2,000	0,454
Contraste multivariante de significación					
Estadístico		Valor	Chi- SQ	DF	Probabilidad
Lambda de Wilks		0,068	152,949	20,000	0,000

Fuente: Salida del SPSS 21

Análisis de redundancia

Este índice es calculado para los valores teóricos dependiente e independiente, se tomó en cuenta únicamente de la primera función. En la tabla N° 24 se observa que el índice de redundancia correspondiente al valor teórico de la variable dependiente indica que está siendo explicada en un 30% por la variable dependiente. Por su parte el índice de redundancia correspondiente al valor teórico de la variable independiente es del 27%. La baja redundancia del valor teórico de la variable independiente se vincula con la moderada varianza compartida de la variable independiente (45%), y no al R cuadrado canónico. Con lo antes descrito (la significancia estadística y el análisis de redundancia) y como se aprecia en la tabla N° 24, la primera función debe ser aceptada.

Tabla N° 24. Cálculo de los índices de redundancia para la función canónica.

Valor teórico/ variables	Carga canónica	Carga canónica al cuadrado	Carga media elevada al cuadrado	R ² canónico	Índice de redundancia
Variables Dependientes					
VSO	-0,795	0,635			
RPA	-0,715	0,511			
FMA	-0,650	0,423			
REE	-0,660	0,436			
Valor teórico dependiente		2,005	0,497	0,600	0,30
Variables Independientes					
PALI	-,660	0,456			
FVE	-,776	0,602			
ADC	-,629	0,396			
EMA	-,657	0,432			
IEA	-,642	0,412			
Valor teórico independiente		2,298	0,453	0,600	0,272

Fuente: Salida del SPSS 21

Tabla N° 25. Análisis de la redundancia de los valores teóricos dependientes e independientes para la función canónica.

Varianza estandarizada de las variables dependientes explicadas por			
Su propio valor teórico canónico (varianza compartida)			El valor teórico canónico opuesto (redundancia)
Función canónica	Porcentaje	R ² canónico	Porcentaje
1	0,497	0,600	0,30
Varianza estandarizada de las variables independientes explicadas por			
Su propio valor teórico canónico (varianza compartida)			El valor teórico canónico opuesto (redundancia)
Función canónica	Porcentaje	R ² canónico	Porcentaje
1	0,453	0,600	0,272

Fuente: Salida del SPSS 21

Interpretación de las ponderaciones canónicas

En la tabla N° 26 se muestran las ponderaciones canónicas estandarizadas correspondientes a cada valor teórico canónico de La variable dependiente e independiente. Esta ponderación representa una magnitud relativa al valor teórico. Considerando el orden de la contribución para las variables independientes se tiene FVE, PALI, EMA, IEVA y ADC; mientras que para las variables dependientes se tiene VSO, RPA, REE y FMA.

Tabla N° 26. Ponderaciones canónicas para la función canónica

		Función 1
Variables independientes	Participan activamente para lograr objetivos institucionales (PALI)	-0,66
	Fomentan los valores entre sus estudiantes (FVE)	-0,78
	Apoya las decisiones colectivas (ADC)	-0,63
	Consideran la evaluación como mejora de los aprendizajes (EMA)	-0,66
	Innovan constantemente en la evaluación de los aprendizajes (IEA)	-0,64
	Valoran su opinión (VSO)	-0,80
Variables dependientes	Hacen que usted reflexione sobre su propia actuación (RPA)	-0,72
	Le explican que el fin es mejorar (FMA)	-0,65
	Registra los resultados en escalas de estimación (REE)	-0,66

Fuente: Salida del SPSS 21

Por otra parte tabla N° 27 destaca que los valores teóricos dependientes son mayores a 0,650 (en valor absoluto), esto muestra una varianza compartida importante (0,50). Así mismo indica que el grado de intercorrelación entre las cuatro variables es moderada y sugiere que alguna de estas medidas incide de forma representativa en este grupo de variables.

En cuanto al valor teórico independiente, el modelo es ligeramente diferente al anterior, los valores teóricos son mayores de 0,620. Asimismo, tabla N° 26 muestra las cargas cruzadas para la única función canónica

significativa. Las variables dependientes, todas son negativas y explican entre un 44% y 63% la varianza compartida entre las cuatro variables. En cuanto al signo todas las variables independientes tienen signo negativo, esto indica una relación inversa para la primera función canónica.

Tabla N° 27. Estructura de la función canónica

	Ponderaciones canónicas
	Función 1
Correlación entre las variables independientes y sus valores teóricos canónicos	
PALI	-,660
FVE	-,776
ADC	-,629
EMA	-,657
IEA	-,642
Correlación entre las variables dependientes y sus valores teóricos canónicos	
VSO	-0,795
RPA	-0,715
FMA	-0,650
REE	-0,660
Correlación entre las variables independientes y sus valores teóricos canónicos dependientes (cargas canónicas cruzadas)	
PALI	-0,512
FVE	-0,602
ADC	-0,488
EMA	-0,510
IEA	-0,498
Correlación entre las variables dependientes y sus valores teóricos	

canónicos independientes (cargas canónicas cruzadas)	
VSO	-0,616
RPA	-0,554
FMA	-0,504
REE	-0,514

Fuente: Salida del SPSS 21

La tabla N° 28 muestra la salida del software SPSS 21, donde se señalan las ponderaciones canónicas con sus respectivos coeficientes denominados Beta, los cuales caracterizan la combinación lineal de vectores que se forma al relacionar los dos conjuntos de variables Valores Institucionales con la autoevaluación.

Tabla N° 28. Ponderaciones canónicas

	Ítems	Ponderaciones canónicas	
		Correlación	Coefficiente
Valores Institucionales	Percibe usted que los profesores de su institución		
	Participan activamente para lograr objetivos institucionales (PALI)	-0.66	-0.30
	Fomentan los valores entre sus estudiantes (FVE)	-0.78	-0.40
	Apoya las decisiones colectivas (ADC)	-0.63	-0.29
	Consideran la evaluación como mejora de los aprendizajes (EMA)	-0.66	-0.24
	Innovan constantemente en la evaluación de los aprendizajes (IEA)	-0.64	-0.23
	Cuando sus profesores le evalúan		
Autoevaluación	Valoran su opinión (VSO)	-0.80	-0.45
	Hacen que usted reflexione sobre su propia actuación (RPA)	-0.72	-0.28
	Le explican que el fin es mejorar (FMA)	-0.65	-0.34

	Registra los resultados en escalas de estimación (REE)	-0.66	-0.33
--	--	-------	-------

Salida del SPSS 21

A continuación el modelo matemático que se origina a partir de los valores señalados en la tabla N° 28 anterior.

Modelo Matemático

A partir de la tabla anterior se obtiene la siguiente expresión:

$$-0.30PALI -0.40FVE - 0.29ADC - 0.24EMA - 0.23IEA = \\ -0.45VSO - 0.28RPA -0.34FMA - 0.33REE$$

En este sentido la interpretación del modelo arroja una correlación inversa entre el conjunto de variables valores institucionales y autoevaluación.

Finalmente, se verifico si el Modelo de Bolívar 1993 se cumple en la comunidad docente de la Unidad Educativa Don Simón Rodríguez a través de una Regresión canónica no lineal, siguiendo el análisis de “ANALISIS DE COMPONENTES PRINCIPALES CATEGORICOS”. El siguiente diagrama resume la salida del programa estadístico SSPS versión 21.

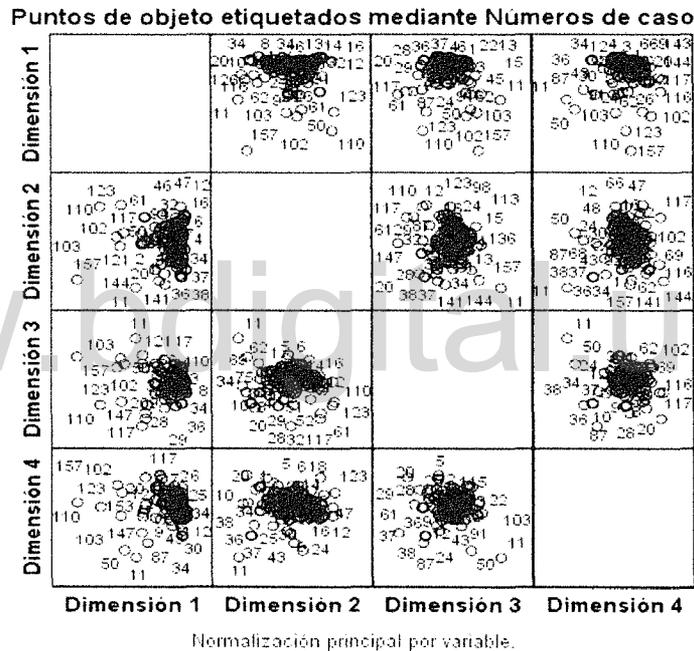
Tabla N° 29. Resumen del modelo de Bolívar.

Dimensión	Alfa de Cronbach	Varianza explicada	
		Total (Autovalores)	% de la varianza
1	,883	7,070	19,640
2	,743	3,607	10,019
3	,593	2,363	6,564
4	,575	2,269	6,303
Total	,961 ^a	15,309	42,525

a. El Alfa de Cronbach Total está basado en los autovalores totales.

El resumen presentado del modelo indica que las primeras dos dimensiones tienen mayor grado de saturación que las dos siguientes. A continuación el grado de saturación de los componentes se visualiza en el siguiente diagrama N°

Gráfico N° 21. Dispersión matricial de las puntuaciones de los objetos de cuatro dimensiones



Las variables que saturan en el primer componente son: Tienen su propio estilo de trabajo. Se preocupan por cumplir con su trabajo. Se mantienen aislados en su profesión. Son comunicativos con los demás grupos de trabajo. Se relacionan con los demás miembros de la institución. Participa en actividades extracurriculares convocadas por la dirección. Se Ajusta a los lineamientos emanados por el departamento de evaluación. Asume una postura de conformidad al momento de evaluar. Muestran pertinencia con la

comunidad. Comparten experiencias y aprendizajes propios de los docentes. Motivan al aprendizaje para mejorar la institución educativa. Participan activamente en actividades dentro y fuera de la institución. Incentivan a trabajar unidos y en armonía. Planifican reuniones informales con la colaboración de todos. Inculcan valores para mejorar la institución educativa. Se ayudan mutuamente para alcanzar logros personales y colectivos. Promueven el trabajo colaborativo y cooperativo. Consideran la diversidad e innovación al realizar las evaluaciones. Intercambian estrategias de evaluación con los demás docentes. Es por ello que a este primer factor se denominó: Cumplimiento del Trabajo de forma individualizada. Por Bolívar 1993 Cultura individualista.

Las variables que saturan en el segundo componente son: Solo se autoevalúan, no aceptan opiniones de otros. Les falta tiempo para participar en actividades fuera del aula de clase. Evalúan a su criterio, sin considerar opiniones de los demás docentes. Se molestan si otros profesores le aclaran dudas a sus estudiantes. Se consideran imprescindibles y únicos. Sus evaluaciones buscan demostrar quién es el que sabe. Forman grupos aislados para su trabajo. Dentro del grupo muestran una organización particular. Promueven estrategias dinámicas al momento de la evaluación. Es por ello que a este segundo factor se denominó: Separación por grupos. Por Bolívar 1993 Cultura Fragmentada.

Las variables que saturan en el tercer componente son: Mantienen pocas relaciones con los demás miembros de la institución. Les falta tiempo para participar en actividades fuera del aula de clase. Forman grupos aislados para su trabajo. Cada grupo anterior evalúa según sus propios criterios. Son comunicativos con los demás grupos de trabajo. Se relacionan con los demás

miembros de la institución. Intercambian estrategias de evaluación con los demás docentes. Es por ello que a este tercer factor se denominó: Pocas relaciones entre los miembros. Por Bolívar 1993 Cultura artificial.

Las variables que saturan en el cuarto componente son: Interactúan esporádicamente con los demás grupos. Promueven estrategias dinámicas al momento de la evaluación. Intercambian estrategias de evaluación con los demás docentes. Es por ello que al cuarto factor se denominó: Relación colaborativa y cooperativa al evaluar. Por Bolívar 1993 Cultura colaborativa.

Dada la saturación señalada se puede afirmar que el modelo de Bolívar se aplica en la Unidad Educativa don Simón Rodríguez, sin embargo se visualiza claramente la existencia de una cultura organizacional individualista y fragmentada, puesto que es donde hay mayor grado de saturación, es decir mayor número de correlaciones entre las variables.

Tabla N° 30. Saturaciones de componentes (Modelo Bolívar)

Saturaciones en componentes		Dimensión			
		1	2	3	4
1	Trabajan de forma aislada con respecto a los demás profesores	-0,117	-0,464	0,11	0,2
2	Interactúan muy esporádicamente con sus compañeros	0,156	-0,393	-0,275	-0,188
3	Tienen su propio estilo de trabajo	0,365	0,121	0,135	-0,333
4	Son poco comunicativos	0,026	-0,612	0,213	-0,067
5	Solo se autoevalúan, no aceptan opiniones de otros	-0,01	0,472	-0,396	-0,072
6	Mantienen pocas relaciones con los demás miembros de la	0,084	-0,5	0,315	0,235
7	Les falta tiempo para participar en actividades fuera del aula de	0,112	0,537	0,348	0,273
8	Se preocupan por cumplir con su trabajo.	0,658	-0,113	0,257	-0,076
9	Se mantienen aislados en su profesión.	0,594	-0,009	0,455	-0,261
10	Evalúan a su criterio, sin considerar opiniones de los demás	0,045	0,333	0,165	0,255
11	Se molestan si otros profesores le aclaran dudas a sus	-0,115	0,571	0,224	-0,053
12	Se consideran imprescindibles y únicos.	-0,154	0,494	-0,144	-0,245
13	Sus evaluaciones buscan demostrar quién es el que sabe.	0,077	0,467	0,126	0,128
14	Forman grupos aislados para su trabajo.	-0,15	0,485	0,369	-0,085
15	Cada grupo anterior evalúa según sus propios criterios.	0,154	0,185	0,337	-0,286
16	Dentro del grupo muestran una organización particular.	0,185	0,386	-0,137	-0,441

17	Interactúan esporádicamente con los demás grupos.	-0,435	-0,187	-0,021	0,495
18	Son comunicativos con los demás grupos de trabajo.	0,412	-0,005	0,448	-0,173
19	Se relacionan con los demás miembros de la institución.	0,515	-0,386	0,329	-0,179
20	Participa en actividades extracurriculares convocadas por la	0,564	-0,073	0,131	-0,177
21	Ven la supervisión como requisito administrativo.	0,265	-0,119	-0,445	-0,278
22	Se Ajusta a los lineamientos emanados por el departamento de	0,638	-0,175	0,138	0,128
23	Asume una postura de conformidad al momento de evaluar.	0,546	0,014	0,153	-0,112
24	Mantiene una actitud pasiva en las reuniones.	-0,481	-0,207	0,285	-0,359
25	Muestran pertinencia con la comunidad.	0,37	0,166	-0,046	-0,261
26	Comparten experiencias y aprendizajes propios de los docentes.	0,612	-0,152	-0,068	0,029
27	Motivan al aprendizaje para mejorar la institución educativa.	0,761	-0,135	-0,203	0,044
28	Participan activamente en actividades dentro y fuera de la	0,687	0,004	-0,19	0,138
29	Incentivan a trabajar unidos y en armonía	0,55	0,066	-0,3	0,274
30	Planifican reuniones informales con la colaboración de todos.	0,372	0,216	-0,096	-0,422
31	Inculcan valores para mejorar la institución educativa.	0,81	-0,098	0,006	0,17
32	Se ayudan mutuamente para alcanzar logros personales y	0,557	0,115	-0,049	0,272
33	Promueven el trabajo colaborativo y cooperativo.	0,774	0,038	-0,289	0,242
34	Consideran la diversidad e innovación al realizar las	0,554	0,223	-0,352	-0,014
35	Promueven estrategias dinámicas al momento de la evaluación.	0,214	0,454	0,135	0,437
36	Intercambian estrategias de evaluación con los demás docentes.	0,314	0,28	0,347	0,416

Fuente: Salida del SPSS 21

www.bdigital.ula.ve

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el presente capítulo se muestran las conclusiones que se originaron a partir del análisis de los resultados a nivel descriptivo como multivariante, acerca de la relación entre la cultura organizacional y la evaluación de los aprendizajes en la Unidad educativa Don Simón Rodríguez. Asimismo, se proponen una serie de recomendaciones a ser consideradas para estudios futuros o para continuidad de la temática investigada.

CONCLUSIONES

Al concluir la investigación los aportes teóricos y estadísticos permiten llegar a las siguientes afirmaciones partiendo de los análisis realizados de acuerdo a los objetivos planteados al inicio:

1.- En relación con el primer objetivo: **Describir las manifestaciones de la cultura organizacional de acuerdo con la clasificación de Bolívar, asumidas por los docentes de la Unidad Educativa “Don Simón Rodríguez”**, los datos más significativos se representaron en gráficos y tablas de frecuencia, considerando valores estadísticos de medias y moda, para indicar la tendencia existente respecto a las expresiones de cultura. En este

sentido, en la Institución educativa predomina según la clasificación que hace Bolívar la cultura organizacional individualista, lo cual se refleja por la poca comunicación que existe entre los docentes, así como la escases de interrelaciones personales, no se fomenta el trabajo colaborativo y se ve un aislamiento profesional en los docentes, evaluando sin a los estudiantes a través de formas pasivas que limitan los resultados obtenidos en el momento evaluativo.

2.- En relación con el segundo objetivo: **Describir las expresiones de cultura organizacional existentes en la evaluación de los aprendizajes practicada por los docentes de la Unidad Educativa “Don Simón Rodríguez”** se señala que los docentes asumen comportamientos que impiden que se lleve a cabo un proceso de evaluación de los aprendizajes de forma acertada, puesto que, los docentes comienzan a asumir las posturas reinantes en el ambiente institucional, dejando de lado su criterio propio y no consideran la evaluación como mejora sino como una simple medición donde lo importante es que el estudiantes demuestre al momento de una evaluación escrita que sabe, sin considerar los factores que pueden limitar este momento evaluativo.

Por otra parte, la existencia de la cultura individualista en la Unidad Educativa hace que los estudiantes sean evaluados a través de estrategias tradicionales de evaluación, puesto que en el contexto escolar reinan los modismos de medir conocimientos y no valorar la capacidad del estudiantado para internalizar y aplicar lo aprendido a situaciones cotidianas. Lo cual se visualiza claramente a partir de los resultados obtenidos donde los docentes evalúan para medir conocimientos, apreciando en muchos casos más el producto obtenido que los procesos cognitivos desarrollados por el estudiante así los docentes de la institución en la mayoría de los casos evalúan

siguiendo el modelo conductista aunque evitan la repetición monótona de contenidos.

3.- En relación con el tercer objetivo: **Analizar la relación entre la cultura organizacional y la evaluación de los aprendizajes presente en la comunidad docente de la Unidad Educativa “Don Simón Rodríguez”**, a partir de la regresión canónica no lineal se observó la saturación de componentes permitiendo la aplicación de una regresión lineal que origino un modelo para valorar la relación entre las variables Valores institucionales y la autoevaluación, donde los docentes no aplican una evaluación acorde a los valore existentes en la institución. Los resultados ponen de manifestó que los estudiantes desean ser evaluados de forma integral y no solo a través de pruebas de desarrollo.

Finalmente existe entre la cultura organizacional y la evaluación de los aprendizajes una estrecha relación, donde a partir de la concepción, normativas y valores que comparten los miembros de la comunidad docente la Unidad Educativa Don Simón Rodríguez adoptan posturas que rigen sus evaluaciones en torno a los modismos reinantes.

RECOMENDACIONES

Después de las consideraciones señaladas en las conclusiones, se recomienda:

1. Fomentar el estudio de la cultura organizacional como elemento influyente en la evaluación de los aprendizajes en las organizaciones educativas más aun en educación Básica donde actualmente se requiere la mejora continua de los procesos formativos.
2. Los docentes mantengan su criterio propio al evaluar sin dejarse influenciar por la cultura reinante en la institución y se esfuercen por valorar el aprendizaje de los estudiantes a partir de diversas formas, aplicando diversidad de estrategias.
3. Concienciar a la comunidad docente de la Unidad educativa Don Simón Rodríguez para que fomenten una cultura organizacional colaborativa que facilite la evaluación acertada de los aprendizajes en los estudiantes.
4. Considerar el presente estudio como punto de partida a futuras investigaciones que permitan llegar a aportes a las Ciencias Sociales.
5. Analizar la importancia del presente estudio en cuanto a la generación del modelo que relaciona las variables en estudio para llevar a la reflexión directa de los docentes de la institución y puedan comprender la relación y la influencia que tiene el clima organizacional que se crea en la organización con la actividad evaluativa que ellos realizan a sus educandos.

REFERENCIAS

American Psychological Association. (2001). *Publication manual of the American Psychological Association* (5ta ed.). Washington DC: Autor.

Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (5ª ed.). Editorial Episteme. Caracas – Venezuela.

Armengol, C. (2004). *Instrumento de medición de la cultura organizacional de centros de primaria*. Cuadernos monográficos CANDIDUS. Año 1 N° 4. Julio – Septiembre 2004.

Bavaresco, A. (2006). *Proceso Metodológico en la Investigación (cómo hacer un diseño de investigación)*. Editorial de la Universidad del Zulia. Maracaibo.

Bolívar, A. (1993). *Culturas profesionales en enseñanza*. En cuadernos de Pedagogía N° 219.

Castillo, S. (S/F). *Sentido educativo de la evaluación en la educación secundaria*. UNED, Madrid. Consultado en la Word wide web el día 27 de Agosto de 2008. Disponible en: <http://www.uned.es/educacionXX1/pdfs/02-03.pdf>

CHIAVENATO Idalberto. *Administración de Recursos Humanos-el capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill, 2007 octava edición. 500 p.

Contreras, O. (2006). *Cultura organizacional que presenta una institución Privada en zacatecas*. México.

Díaz, F. Y Barriga, A. (2002) *Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo: una interpretación constructivista*. México: McGraw Hill

- DUQUE, I. (2008). *Recomendaciones para mejoramiento del clima laboral en el cuerpo técnico de investigación de la fiscalía general de la nación seccional Pereira*. Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Gestión de la Calidad y Normalización Técnica. Pereira, Octubre de 2008
- Fernandois, C. (2000). *Nuevos enfoques en la evaluación de los aprendizajes*. Revista enfoques educativos Vol. 2 N° 2. Departamento de Educación, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.
- Fernández, T. (2004). *Clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay 1* Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación 2004, Vol. 2, No. 2 <http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol2n2/Tabare.pdf> (42-68)
- Hair, J; Anderson, R; Tatham, R y Black, W. (1999). *Análisis multivariante*. Quinta Edición. Prentice Hall Iberia. Madrid.
- Hall, R. (1986). *Organizaciones, estructuras y procesos*. México: Prentice
- Handan, N. (1994). *Métodos Estadísticos en Educación*. Ediciones de Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Hernández, J.; Jiménez, Y. y Gonzales, m. (2010). *Exploración de la cultura organizacional de una institución de educación superior como uno de los factores determinantes para fortalecer el desempeño docente*. 1^{er} Congreso Latinoamericano.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Hernández, J. (2007). *Un diagnóstico de cultura organizacional en una institución educativa*. El caso de la SEPI-UPIICSA. Tesis para obtener el grado de Maestro en Ciencias con Especialidad en Administración. México, D.F. Instituto Politécnico Nacional.

Hernández, N. (2011). Instrumentos de Recolección de Datos en Ciencias Sociales y Ciencias Biomédicas. Universidad de Los Andes Mérida, Venezuela. Consejo de estudios de Postgrado. Made in the USA Charleston, SC.

Jiménez, Arias, Peñaloza y Figueroa (2010). *Cultura organizacional, innovación y evaluación de los aprendizajes*. Revista de evaluación educativa. Núm. 2. Año 5. Julio-Diciembre 2010

Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. (1ª Edición) Editorial Alfa. Caracas.

Ojeda, J. y Ferrer, M. (2010). *Planificación académica y cultura organizacional en las instituciones de educación básica*. Educación, Vol. 34. Número 2, julio – diciembre, pp.15-33. Universidad de Costa Rica. Ciudad Universitaria Rod, Costa Rica. Disponible en: http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdf.jsp?_cve=44015704002

PROGRAMA DE CAPACITACION Y METODOLOGIA DIVISION DE ORGANIZACIONES SOCIALES 2001 *Liderazgo efectivo en organizaciones SOCIALES*. Gobierno de Chile.

Rangel, M. y Castro, J. (2009). *Diagnóstico de clima organizacional*. Caso de estudio: Universidad de los Andes, núcleo universitario: "Pedro Rincón Gutiérrez". Táchira – Venezuela. Revista de Investigación Evaluativa Nº 1. Año 4. Enero – Junio 2009.

Rivero, J. (2007). *Evaluación de los aprendizajes desde una perspectiva humanista en las universidades pedagógicas venezolanas*. Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social. (Ed. Nº 3), Año 2007.

Rodríguez, I. (2004). *Cultura Organizacional*. Consultado el día 26/04/2013 Disponible: ww.uch.edu.ar/rrhh/Recursos%2520Humanos/Cultura%2520y%2520Cambio/Cultura%2520Organizacional%2520 (internet)

Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de investigación educativa*. Editorial CIDEG.

Saavedra, J. (2006). *El tiempo y la decisión en la organización desde una perspectiva cultural*. Revista Facultad de Ciencias Económicas. Investigación y Reflexión. Volumen XIV. N° 1. Junio.

Sabino, C. (2002). *El proceso de la investigación*. Una introducción teórico – práctica. Caracas: Panapo.

Salinas, B. y Cotillas, C. (2010). *Innovación y cultura colaborativa en un centro de educación especial*. Revista de curriculum y formación del profesorado. Vol. 14, N° 1. Disponible en <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev141ART15.pdf>

Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. Hitos de Ciencias Económico – Administrativas. Mayo-Agosto 2004. Año 10, N° 27. (78-82).

www.bdigital.ula.ve
ANEXOS

Validez del Instrumento por CPR

Item	Juez1	Juez2	Juez3	Pr	V
1	3	3	3	3,0	1,0
2	3	3	3	3,0	1,0
3	3	3	3	3,0	1,0
4	3	3	3	3,0	1,0
5	3	3	3	3,0	1,0
6	3	3	3	3,0	1,0
7	3	3	3	3,0	1,0
8	3	3	3	3,0	1,0
9	3	3	3	3,0	1,0
10	3	3	3	3,0	1,0
11	3	3	3	3,0	1,0
12	3	3	3	3,0	1,0
13	3	3	3	3,0	1,0
14	3	3	3	3,0	1,0
15	3	3	3	3,0	1,0
16	3	3	3	3,0	1,0
17	3	3	3	3,0	1,0
18	3	3	3	3,0	1,0
19	3	3	3	3,0	1,0
20	1	3	1	1,7	0,6
21	1	3	1	1,7	0,6
22	1	3	1	1,7	0,6
23	1	3	1	1,7	0,6
24	1	3	1	1,7	0,6
25	3	3	3	3,0	1,0
26	3	3	3	3,0	1,0
27	3	3	3	3,0	1,0
28	3	3	3	3,0	1,0
29	3	3	3	3,0	1,0
30	3	3	3	3,0	1,0
31	3	3	3	3,0	1,0
32	3	3	3	3,0	1,0
33	3	3	3	3,0	1,0
34	3	3	3	3,0	1,0
35	3	3	3	3,0	1,0
36	3	3	3	3,0	1,0
37	3	3	3	3,0	1,0
38	3	3	3	3,0	1,0
39	3	3	3	3,0	1,0
40	1	3	1	1,7	0,6
41	3	3	3	3,0	1,0
42	3	3	3	3,0	1,0
43	3	3	3	3,0	1,0
44	3	3	3	3,0	1,0
45	3	3	3	3,0	1,0

46	3	3	3	3,0	1,0
47	3	3	3	3,0	1,0
48	3	3	3	3,0	1,0
49	3	3	3	3,0	1,0
50	3	3	3	3,0	1,0
51	3	3	3	3,0	1,0
52	1	3	1	1,7	0,6
53	1	3	1	1,7	0,6
54	3	3	3	3,0	1,0
55	3	3	3	3,0	1,0
56	3	3	3	3,0	1,0
57	3	3	3	3,0	1,0
58	3	3	3	3,0	1,0
59	3	3	3	3,0	1,0
60	3	3	3	3,0	1,0
61	2	3	2	2,3	0,8
62	2	3	2	2,3	0,8
63	3	3	3	3,0	1,0
64	3	3	3	3,0	1,0
65	3	3	3	3,0	1,0
66	3	3	3	3,0	1,0
67	3	3	3	3,0	1,0
68	2	3	2	2,3	0,8
69	2	3	2	2,3	0,8
70	3	3	3	3,0	1,0
71	3	3	3	3,0	1,0
72	3	3	3	3,0	1,0
73	3	3	3	3,0	1,0
74	3	3	3	3,0	1,0
75	3	3	3	3,0	1,0
76	3	3	3	3,0	1,0
77	3	3	3	3,0	1,0
78	3	3	3	3,0	1,0
79	3	3	3	3,0	1,0
80	3	3	3	3,0	1,0
81	3	3	3	3,0	1,0
82	3	3	3	3,0	1,0
83	3	3	3	3,0	1,0
84	3	3	3	3,0	1,0
85	3	3	3	3,0	1,0
86	3	3	3	3,0	1,0
				CPR	0,95

Correlaciones

		Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)	N
	Participan activamente para lograr objetivos institucionales.	1		159
	Fomentan los valores entre sus estudiantes.	,330**	,000	159
	Apoya las decisiones colectivas.	,418**	,000	159
Participan activamente para lograr objetivos institucionales.	Consideran la evaluación como mejora de los aprendizajes.	,203*	,010	159
	Innovan constantemente en la evaluación de aprendizajes.	,246**	,002	159
	Valoran su opinión.	,395**	,000	159
	Hacen que usted reflexione sobre su propia actuación.	,350**	,000	159
	Le explican que el fin es mejorar los aprendizajes.	,302**	,000	159
	Registran los resultados en listas de cotejos.	,400**	,000	159
	Participan activamente para lograr objetivos institucionales.	,330**	,000	159
	Fomentan los valores entre sus estudiantes.	1		159
	Apoya las decisiones colectivas.	,267**	,001	159
Fomentan los valores entre sus estudiantes.	Consideran la evaluación como mejora de los aprendizajes.	,432**	,000	159
	Innovan constantemente en la evaluación de aprendizajes.	,398**	,000	159
	Valoran su opinión.	,525**	,000	159
	Hacen que usted reflexione sobre su propia actuación.	,399**	,000	159
	Le explican que el fin es mejorar los aprendizajes.	,431**	,000	159
	Registran los resultados en listas de cotejos.	,321**	,000	159
Apoya las decisiones colectivas.	Participan activamente para lograr objetivos institucionales.	,418**	,000	159
	Fomentan los valores entre sus estudiantes.	,267**	,001	159

	Apoya las decisiones colectivas.	1		159
	Consideran la evaluación como mejora de los aprendizajes.	,241**	,002	159
	Innovan constantemente en la evaluación de aprendizajes.	,222**	,005	159
	Valoran su opinión.	,404**	,000	159
	Hacen que usted reflexione sobre su propia actuación.	,401**	,000	159
	Le explican que el fin es mejorar los aprendizajes.	,270**	,001	159
	Registran los resultados en listas de cotejos.	,306**	,000	159
	Participan activamente para lograr objetivos institucionales.	,203*	,010	159
	Fomentan los valores entre sus estudiantes.	,432**	,000	159
	Apoya las decisiones colectivas.	,241**	,002	159
	Consideran la evaluación como mejora de los aprendizajes.	1		159
Consideran la evaluación como mejora de los aprendizajes.	Innovan constantemente en la evaluación de aprendizajes.	,472**	,000	159
	Valoran su opinión.	,345**	,000	159
	Hacen que usted reflexione sobre su propia actuación.	,372**	,000	159
	Le explican que el fin es mejorar los aprendizajes.	,381**	,000	159
	Registran los resultados en listas de cotejos.	,363**	,000	159
	Participan activamente para lograr objetivos institucionales.	,246**	,002	159
	Fomentan los valores entre sus estudiantes.	,398**	,000	159
	Apoya las decisiones colectivas.	,222**	,005	159
Innovan constantemente en la evaluación de aprendizajes.	Consideran la evaluación como mejora de los aprendizajes.	,472**	,000	159
	Innovan constantemente en la evaluación de aprendizajes.	1		159
	Valoran su opinión.	,373**	,000	159
	Hacen que usted reflexione sobre su propia actuación.	,358**	,000	159
	Le explican que el fin es mejorar los aprendizajes.	,301**	,000	159

	Registran los resultados en listas de cotejos.	,384**	,000	159
	Participan activamente para lograr objetivos institucionales.	,395**	,000	159
	Fomentan los valores entre sus estudiantes.	,525**	,000	159
	Apoya las decisiones colectivas.	,404**	,000	159
	Consideran la evaluación como mejora de los aprendizajes.	,345**	,000	159
Valoran su opinión.	Innovan constantemente en la evaluación de aprendizajes.	,373**	,000	159
	Valoran su opinión.	1		159
	Hacen que usted reflexione sobre su propia actuación.	,494**	,000	159
	Le explican que el fin es mejorar los aprendizajes.	,281**	,000	159
	Registran los resultados en listas de cotejos.	,327**	,000	159
	Participan activamente para lograr objetivos institucionales.	,350**	,000	159
	Fomentan los valores entre sus estudiantes.	,399**	,000	159
	Apoya las decisiones colectivas.	,401**	,000	159
	Consideran la evaluación como mejora de los aprendizajes.	,372**	,000	159
Hacen que usted reflexione sobre su propia actuación.	Innovan constantemente en la evaluación de aprendizajes.	,358**	,000	159
	Valoran su opinión.	,494**	,000	159
	Hacen que usted reflexione sobre su propia actuación.	1		159
	Le explican que el fin es mejorar los aprendizajes.	,316**	,000	159
	Registran los resultados en listas de cotejos.	,311**	,000	159
	Participan activamente para lograr objetivos institucionales.	,302**	,000	159
	Fomentan los valores entre sus estudiantes.	,431**	,000	159
Le explican que el fin es mejorar los aprendizajes.	Apoya las decisiones colectivas.	,270**	,001	159
	Consideran la evaluación como mejora de los aprendizajes.	,381**	,000	159
	Innovan constantemente en la evaluación de aprendizajes.	,301**	,000	159
	Valoran su opinión.	,281**	,000	159

	Hacen que usted reflexione sobre su propia actuación.	,316**	,000	159
	Le explican que el fin es mejorar los aprendizajes.	1		159
	Registran los resultados en listas de cotejos.	,288**	,000	159
	Participan activamente para lograr objetivos institucionales.	,400**	,000	159
	Fomentan los valores entre sus estudiantes.	,321**	,000	159
	Apoya las decisiones colectivas.	,306**	,000	159
	Consideran la evaluación como mejora de los aprendizajes.	,363**	,000	159
Registran los resultados en listas de cotejos.	Innovan constantemente en la evaluación de aprendizajes.	,384**	,000	159
	Valoran su opinión.	,327**	,000	159
	Hacen que usted reflexione sobre su propia actuación.	,311**	,000	159
	Le explican que el fin es mejorar los aprendizajes.	,288**	,000	159
	Registran los resultados en listas de cotejos.	1		159

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

* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Correlaciones canónicas

Correlaciones para Cultura organizacional					
	Ítems 47	Ítems 51	Ítems 56	Ítems 59	Ítems 60
Ítems 47	1,0000	0,3302	0,4183	0,2034	0,2465
Ítems 51	0,3302	1,0000	0,2668	0,4325	0,3979
Ítems 56	0,4183	0,2668	1,0000	0,2415	0,2215
Ítems 59	0,2034	0,4325	0,2415	1,0000	0,4723
Ítems 60	0,2465	0,3979	0,2215	0,4723	1,0000

Correlaciones para Evaluación de los aprendizajes				
	Ítems65	Ítems66	Ítems74	Ítems80
Ítems65	1,0000	,4939	,2810	,3269
Ítems66	,4939	1,0000	,3158	,3113
Ítems74	,2810	,3158	1,0000	,2880
Ítems80	,3269	,3113	,2880	1,0000

Correlación entre Evaluación de los Aprendizajes y Cultura Organizacional				
	Ítems65	Ítems66	Ítems74	Ítems80
Ítems47	,3954	,3504	,3022	,4000
Ítems51	,5248	,3991	,4312	,3213
Ítems56	,4041	,4010	,2696	,3061
Ítems59	,3448	,3724	,3809	,3630
Ítems60	,3729	,3575	,3007	,3841

Funciones canónicas

1	,775
2	,227
3	,129
4	,101

**Test de significancia de las funciones
canónicas**

	Wilk's	Chi-SQ	DF	Sig.
1	,068	152,949	20,000	,000
2	,923	12,263	12,000	,425
3	,973	4,150	6,000	,656
4	,990	1,578	2,000	,454

Coefficientes de funciones canónicas estandarizados Cultura Organizacional

	1	2	3	4
Items47	-,301	,509	,083	-,702
Items51	-,404	-1,060	,163	-,277
Items56	-,286	-,117	-,785	,728
Items59	-,244	,405	,856	,661
Items60	-,228	,458	-,389	-,334

www.bdigital.ula.ve

	1	2	3	4
Items47	-,258	,436	,071	-,602
Items51	-,388	-1,018	,156	-,266
Items56	-,276	-,112	-,757	,702
Items59	-,198	,327	,693	,535
Items60	-,209	,420	-,356	-,306

	1	2	3	4
Items65	-,452	-,754	-,465	-,641
Items66	-,281	,295	-,409	1,040
Items74	-,339	-,332	,963	,158
Items80	-,330	,912	,053	-,506

	1	2	3	4
Items65	-,373	-,622	-,383	-,529
Items66	-,257	,270	-,374	,951
Items74	-,326	-,320	,926	,152
Items80	-,302	,834	,049	-,463

	1	2	3	4
Items47	-,660	,305	-,114	-,437
Items51	-,776	-,566	,196	-,161
Items56	-,629	,013	-,587	,446
Items59	-,657	,238	,570	,417
Items60	-,642	,327	-,073	-,143

	1	2	3	4
Items47	-,512	,069	-,015	-,044
Items51	-,602	-,129	,025	-,016
Items56	-,488	,003	-,076	,045
Items59	-,510	,054	,074	,042
Items60	-,498	,074	-,009	-,015

	1	2	3	4
Items65	-,795	-,404	-,379	-,249
Items66	-,715	,101	-,318	,615
Items74	-,650	-,189	,718	,160
Items80	-,663	,661	,052	-,347

	1	2	3	4
Items65	-,616	-,092	-,049	-,025
Items66	-,554	,023	-,041	,062
Items74	-,504	-,043	,093	,016
Items80	-,514	,150	,007	-,035

Proportion of Variance of Set-1 Explained by Its Own Can. Var.

	Prop Var
CV1-1	,456
CV1-2	,115
CV1-3	,145
CV1-4	,122

Proportion of Variance of Set-1 Explained by Opposite Can.Var.

	Prop Var
CV2-1	,274
CV2-2	,006

CV2-3	,002
CV2-4	,001

Proportion of Variance of Set-2 Explained by Its Own Can. Var.
Prop Var

CV2-1	,501
CV2-2	,162
CV2-3	,191
CV2-4	,147

Proportion of Variance of Set-2 Explained by Opposite Can. Var.
Prop Var

CV1-1	,301
CV1-2	,008
CV1-3	,003
CV1-4	,002

www.bdigital.ula.ve



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ"
TÁCHIRA - VENEZUELA
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA**

SAN CRISTOBAL, SEPTIEMBRE 2013

Profesor (a): _____

Presente._

La presente comunicación tiene como propósito solicitar su colaboración en la revisión y validación del instrumento para el trabajo de investigación, que será presentado a la Universidad de Los Andes – Táchira, "Dr. Pedro Rincón Gutiérrez", para optar al título de Magister en Evaluación Educativa. El trabajo se titula: **"LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES EN LA COMUNIDAD DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA "DON SIMON RODRIGUEZ". QUENIQUEA – MUNICIPIO SUCRE.**

Agradeciéndole su colaboración, revisión y observaciones se despide de usted:

Licenciada Johana Ramírez de G.

Nota: Anexo va el instrumento, los respectivos objetivos de la investigación, la operacionalización de variables y el formato de validación.

**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ"
TÁCHIRA - VENEZUELA
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA**

INSTRUMENTO PARA LA REVISION Y VALIDACION

DATOS DEL EXPERTO:

Apellidos y Nombres: _____ C.I: _____

Profesión: _____

Institución donde trabaja: _____

INSTRUCCIONES:

Indique con una "X" cada uno de los criterios en cada ítem si lo considera correcto, de lo contrario coloque sus observaciones. En el caso de la pertinencia valore del 1 al 3, considerando:

1= Mejorable 2=Regular 3=Excelente

CRITERIOS PARA LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO:

C= Claridad

CONG.= Congruencia

P= Pertinencia

ITEMS	C	CONG.	P			OBSERVACIONES
			1	2	3	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						

15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
32						
33						
34						
35						
36						
37						
38						
39						
40						
41						
42						
43						
44						
45						
46						
47						
48						
49						
50						
51						
52						
53						
54						
55						
56						
57						

www.bdigital.ula.ve

58						
59						
60						
61						
62						
63						
64						
65						
66						
67						
68						
69						
70						
71						
72						
73						
74						
75						
76						
77						
78						
79						
80						
81						
82						
83						
84						
85						
86						

www.bdigital.ula.ve



Estimado estudiante, la presente encuesta se realiza con el fin de recabar información para la investigación que tiene por título "LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES EN LA COMUNIDAD DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA " DON SIMON RODRIGUEZ", cuyo objetivo es analizar aspectos de la cultura organizacional manifiestos en la evaluación de los aprendizajes. Los datos suministrados en este cuestionario son anónimos y de carácter confidencial, estrictamente solo se utilizaran para el desarrollo de la investigación.

¡ GRACIAS POR SU COLABORACIÓN !

Datos personales:

1.- Género: F _____ M _____ 2.- Año que cursa: _____

La siguiente parte del cuestionario incluye enunciados que describen hechos y situaciones que pueden presentarse en la cultura organizacional de la comunidad docente. Por favor valore lo más honestamente posible cada frase y marque una opción en la cual crea usted que se ubique para cada uno de los enunciados en la escala que se presenta a continuación. Examine cuidadosamente cada una de las frases y marque con una "x" en las columnas de la derecha la opción correspondiente en el grado de acuerdo con la siguiente escala:

- 1 Muy en desacuerdo con esta aseveración .
- 2 En desacuerdo con esta aseveración .
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta aseveración.
- 4 De acuerdo con esta aseveración .
- 5 Totalmente de acuerdo con esta aseveración.

En esta Institucion Educativa los docentes:		1	2	3	4	5
1	Trabajan de forma aislada con respecto a los demas profesores.					
2	Interactúan muy esporádicamente con sus compañeros.					
3	Tienen su propio estilo de trabajo.					
4	Son poco comunicativos.					
5	Solo se autoevalúan, no aceptan opiniones de otros.					
6	Mantienen pocas relaciones con los demás miembros de la institución.					
7	Les falta tiempo tiempo para participar en actividades fuera del aula de clase.					
8	Se preocupan por cumplir con su trabajo.					
9	Se mantienen aislados en su profesión.					
10	Evalúan a su criterio, sin considerar opiniones de los demás docentes.					
11	Se molestan sí otros profesores le aclaran dudas a sus estudiantes.					
12	Se consideran imprescindibles y únicos.					
13	Sus evaluaciones buscan demostrar quién es el que sabe.					
14	Forman grupos aislados para su trabajo.					
15	Cada grupo anterior evalúa según sus propios criterios.					
16	Dentro del grupo muestran una organización particular.					
17	Interactúan esporádicamente con los demás grupos.					
18	Son comunicativos con los demás grupos de trabajo.					
19	Se relacionan con los demás miembros de la institución.					
20	Participa en actividades extracurriculares convocadas por la dirección.					
21	Ven la supervision como requisito administrativo.					
22	Se Ajusta a los lineamientos emanados por el departamento de evaluación.					
23	Asume una postura de conformidad al momento de evaluar.					
24	Mantiene una actitud pasiva en las reuniones.					
25	Muestran pertinencia con la comunidad.					
26	Comparten experiencias y aprendizajes propios de los docentes.					
27	Motivan al aprendizaje para mejorar la institución educativa.					
28	Participan activamente en actividades dentro y fuera de la institución.					

29	Incentivan a trabajar unidos y en armonía					
30	Planifican reuniones informales con la colaboración de todos.					
31	Inculcan valores para mejorar la institución educativa.					
32	Se ayudan mutuamente para alcanzar logros personales y colectivos.					
33	Promueven el trabajo colaborativo y cooperativo.					
34	Consideran la diversidad e innovación al realizar las evaluaciones.					
35	Promueven estrategias dinámicas al momento de la evaluación.					
36	Intercambian estrategias de evaluación con los demás docentes.					
Percibe usted que los profesores de su institución:		1	2	3	4	5
37	Se muestran insatisfechos con la labor que ejerce.					
38	Mantienen una visión pesimista de su profesión.					
39	Siente a la institución como propia.					
40	Se comportan de acuerdo a las normas institucionales.					
41	Muestran una perspectiva compartida de la visión institucional.					
42	Actúan en función de mejorar la institución.					
43	Descuidan las necesidades de la unidad educativa.					
44	Procuran el bien de la unidad educativa.					
45	Manifiestan indiferencia por su profesión.					
46	Colaboran en fines institucionales.					
47	Participan activamente para lograr objetivos institucionales.					
48	Promueven comportamientos favorables a la institución.					
49	Fomentan normas de convivencia entre sus estudiantes.					
50	Inciden en el respeto hacia los integrantes de la comunidad.					
51	Fomentan los valores entre sus estudiantes.					
52	Desarrollan relaciones de calidad entre los integrantes de la comunidad.					
53	Comunican ideas que son aceptadas plenamente.					
54	Fomentan grupos de trabajo estables.					
55	Consideran a los demás miembros de la institución en sus actividades de aula.					
56	Apoya las decisiones colectivas.					
57	Evalúan fomentando el cambio de estructuras mentales.					
58	Se desenvuelven como evaluadores de situaciones reales.					
59	Consideran la evaluación como mejora de los aprendizajes.					
60	Innovan constantemente en la evaluación de aprendizajes.					
61	Realizan evaluaciones que permiten una formación de calidad.					
62	Tienden a evaluar más resultados que procesos.					
63	Evalúan para medir conocimientos.					
64	Se apegan a evaluar repetición de contenidos.					
Cuando sus profesores le evalúan:		1	2	3	4	5
65	Valoran su opinión.					
66	Hacen que usted reflexione sobre su propia actuación.					
67	Le motivan para que mejore.					
68	Omiten las opiniones de otros estudiantes.					
69	Comparten sus logros con el resto de estudiantes.					
70	Permiten que intervengan otros docentes.					
71	Participan otras personas de la comunidad educativa.					
72	Aplican pruebas diagnósticas.					
73	Aplican estrategias para formarle sin tomar en cuenta los resultados.					
74	Le explican que el fin es mejorar aprendizajes.					
75	Tienen como fin aprobar o reprobar al estudiante.					
76	Solo consideran el resultado.					

77	Aplican pruebas escritas.					
78	Aplican pruebas orales.					
79	Aplican pruebas prácticas.					
80	Registra los resultados en escalas de estimación.					
81	Registra los resultados en lista de cotejo.					
82	Lo hacen mediante trabajos de investigación.					
83	Lo hacen asignando exposiciones.					
84	Es para avanzar (pasar) a otro nivel (año).					
85	Es para acreditar sus aprendizajes.					
86	Es para certificar la adquisición de los aprendizajes					

www.bdigital.ula.ve



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ"
TÁCHIRA - VENEZUELA
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA**

VALIDACION

Quien _____ suscribe,
C.I.: _____
con _____ título _____ de

_____, por medio de la presente manifiesto que he validado el instrumento de investigación diseñado por la Licenciada Johana Ramírez de G., titular de la C.I: 17528129, estudiante de la Maestría de Evaluación Educativa en la Universidad de Los Andes, Táchira; cuyo trabajo de grado tiene por título: **"LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES EN LA COMUNIDAD DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA "DON SIMON RODRIGUEZ". QUENIQUEA - MUNICIPIO SUCRE.** En cuanto al instrumento revisado considero:

En San Cristóbal a los _____ días del mes de _____ de 2013.

Experto
C.I.: _____