

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS

**Cultura organizacional y desempeño en docentes de una institución
educativa pública de Lambayeque, 2024.**

Presentada para obtener el Título Profesional de Licenciado (a) en
Psicología.

Investigador: Bach. Sandoval Valdivieso, Joel Anibal

Asesora: Dra. Smith Maguiña, Carola Amparo

Lambayeque - Perú

2026

“Cultura organizacional y desempeño en docentes de una institución educativa pública de Lambayeque, 2024”

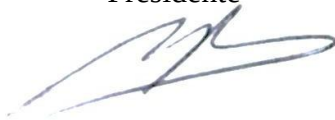
Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Licenciado (a) en Psicología.



Bach. Sandoval Valdivieso, Joel Anibal
Investigador



Dra. Fernández Celis, María Del Pilar
Presidente



Dra. Tello Flores, Raquel Yovana
Secretaria



Dra. Segura Solano, María Elena
Vocal



Dra. Smith Maguiña, Carola Amparo

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 555-2026

Siendo las 17:00 horas, del día miércoles 22 de julio 2026 se reunieron vía online mediante la plataforma virtual Google Meet: <https://meet.google.com/hjs-fopz-knw> por mandato de la Resolución N° 2313-2026-D-FACHSE de fecha 10 de julio de 2026 que autoriza la sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designados mediante documento primigenia Resolución N° 0799-2024-D-FACHSE de fecha 14 de junio de 2024 y modificada con Resolución N° 2084-2026-D-FACHSE de fecha 24 de junio de 2026; Jurado integrado por los siguientes miembros:

Presidente(a)	: Dra. María del Pilar Fernández Celis
Secretario(a)	: Dra. Raquel Yovana Tello Flores
Vocal	: Dra. María Elena Segura Solano
Asesor(a) Metodológico	: M. Sc. Carola Amparo Smith Maguiña
Asesor(a) Científico	:



Con la finalidad de evaluar la(e) Tesis titulada(o): CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LAMBAYEQUE, 2024 Presentada por SANDOVAL VALDIVIESO JOEL ANIBAL para obtener el Título profesional de Licenciado(a) en Psicología.

Leída la resolución de autorización, se inicia el acto de sustentación, al término del cual y de conformidad con el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) y el Reglamento de Grados y Títulos de la UNPRG (Res. N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio de 2023), los miembros del jurado realizaron la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al/los sustentante(s), quien(es) respondió(eron) las interrogantes planteadas.

Dada la deliberación correspondiente por parte del jurado, se sucedió la valoración, obteniendo el calificativo de 18 en la escala vigesimal, que equivale a la mención de Muy Bueno.

Siendo las 18:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dra. María del Pilar Fernández Celis
PRESIDENTE(A)

Dra. Raquel Yovana Tello Flores
SECRETARIO(A)

Dra. María Elena Segura Solano
VOCAL

OBSERVACIONES: _____

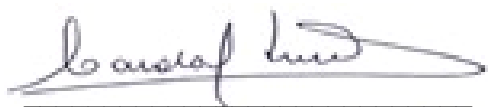
CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Carola Smith Maguiña, usuario revisor del documento titulado “Cultura organizacional y desempeño en docentes de una institución educativa pública de Lambayeque, 2024”

Cuyo autor es Joel Anibal Sandoval Valdivieso, Identificado con documento de identidad 73468565.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada parte de las coincidencias detectadas dentro de porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital con porcentaje del **19% de índice de similitud**, a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.



Dra. Smith Maguiña, Carola Amparo

DNI: 16776179

Docente asesor

Se adjunta:

Resumen del reporte automatizado de similitudes

Recibo digital

“Cultura organizacional y desempeño en docentes de una institución educativa pública de Lambayeque, 2024”

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

2

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

4

repositorio.usil.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola

Trabajo del estudiante

2%

6

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.upeu.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Trabajo del estudiante

1%

9

Submitted to Universidad Tecnologica de los Andes

Trabajo del estudiante

1%

10

Submitted to Facultad De Teología Pontificia Y Civil De Lima

Trabajo del estudiante

1%

11	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	www.bnp.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
13	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	revista.sciencevolution.com Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Centro Europeo de Postgrado - CEUPE Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	mail.polodelconocimiento.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

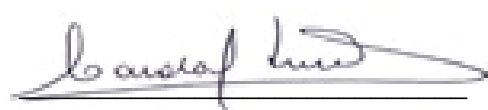
Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Dra. Smith Maguiña, Carola Amparo

Docente asesor



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Joel Sandoval Valdiviezo
Título del ejercicio:	Quick Submit
Título de la entrega:	"Cultura organizacional y desempeño en docentes de una insti...
Nombre del archivo:	INFORME_FINAL_DE_TESIS_PREGRADO_-_JOEL_SANDOVAL_VAL...
Tamaño del archivo:	1.02M
Total páginas:	52
Total de palabras:	11,787
Total de caracteres:	68,477
Fecha de entrega:	14-abr.-2025 04:04p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	2646167238



Derechos de autor 2025 Turnitin. Todos los derechos reservados.

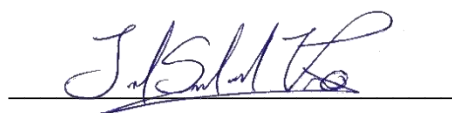
Dra. Smith Maguiña, Carola Amparo

Docente asesor

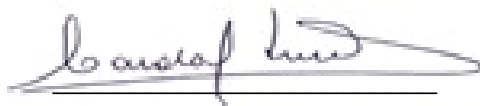
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, SANDOVAL VALDIVIESO JOEL ANIBAL, investigador principal y SMITH MAGUIÑA CAROLA AMPARO asesora del trabajo de investigación “Cultura organizacional y desempeño en docentes de una institución educativa pública de Lambayeque, 2024” declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 2026.



Bach. Sandoval Valdivieso, Joel Anibal
Investigador



Dra. Smith Maguiña, Carola Amparo
Asesora

DEDICATORIA

Dedico este trabajo en símbolo de gratitud

A mi madre, quien me inspira y me enseña con su ejemplo el significado de esfuerzo, perseverancia y amor incondicional; es la mejor mamá que Dios me pudo dar, la amo.

A mi padre, hermanos, sobrina, abuelos y tíos, quienes están a mi lado y me apoyan constantemente en cada paso que doy.

A mi amada Gemmita, quien está conmigo en cada paso y experiencia, brindándome su amor, su confianza y su entusiasmo, me siento dichoso de tenerla en mi vida.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, él es mi fortaleza de fe, por dotarme de dones y virtudes que deseo poner al servicio de la sociedad.

A mi asesora de tesis, por confiar en mi potencial profesional, por apoyarme en esta etapa final de mi pregrado académico.

A la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, y a mis docentes, quienes me brindaron todo su conocimiento y experiencia en mi formación profesional y personal.

A mi colegio Juan Manuel Iturregui y a sus docentes, por permitirme volver como profesional y desarrollar mi proyecto de investigación para obtener mi título profesional.

Finalmente, a todas las personas que me han apoyado para lograr el desarrollo de mi investigación, gracias por su tiempo y por su confianza puesta en mí.

ÍNDICE

ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	iii
CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD.....	iv
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	viii
DEDICATORIA	ix
AGRADECIMIENTOS.....	x
ÍNDICE.....	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	16
CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO.....	19
1.1. Antecedentes	19
1.1.1. Internacionales	19
1.1.2. Nacionales	19
1.1.3. Locales	20
1.2. Bases Teóricas.....	21
1.2.1. Cultura organizacional	21
1.2.2. Desempeño docente	24
1.2.3. Operacionalización de variables.....	28
CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES	30
2.1. Diseño de contrastación de hipótesis	30
2.2. Población	31
2.3. Muestra	32
2.4. Técnicas e instrumento	33
2.5. Procesamiento de datos.....	34
2.6. Aspectos éticos	34

2.7. Equipos y materiales	35
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
3.1. Resultados	36
3.2. Discusión	42
CONCLUSIONES	48
RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos de la población según asignatura.....	31
Tabla 2. Datos de la muestra según asignatura.....	32
Tabla 3. Correlación entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente.....	36
Tabla 4. Relación entre la variable desempeño docente y la dimensión valores.....	37
Tabla 5. Relación entre la variable desempeño docente y la dimensión creencias	38
Tabla 6. Relación entre la variable desempeño docente y la dimensión clima	38
Tabla 7. Relación entre la variable desempeño docente y la dimensión normas	39
Tabla 8. Relación entre la variable desempeño docente y la dimensión símbolos.....	40
Tabla 9. Relación entre la variable desempeño docente y la dimensión filosofía.....	40
Tabla 10. Nivel de desempeño docente	41
Tabla 11. Nivel de las dimensiones de la variable desempeño docente	41

RESUMEN

La finalidad de la presente investigación es determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño en docentes de una institución educativa pública de Lambayeque, 2024. Utilizando una metodología básica, cuantitativa, descriptiva correlacional, no experimental y transversal, en una muestra integrada por 79 docentes del nivel secundario, a los que aplicaron el cuestionario de cultura organizacional y el cuestionario de desempeño docente. Los resultados reflejaron una relación positiva moderada entre las variables, esto se valida con un Rho Spearman de $r = .535$ y un p valor < 0.01 . Asimismo, se encontraron las siguientes correlaciones en las dimensiones de cultura organizacional y desempeño docente: valores ($r = 0.689$, demostrando una asociación positiva moderada), creencias ($r = 0.464$, reflejando una asociación positiva moderada), clima ($r = 0.820$, señalando una asociación positiva alta), normas ($r = 0.509$, demostrando una asociación positiva moderada), símbolos ($r = 0.790$, indicando una asociación positiva alta) y filosofía ($r = 0.557$, reflejando una relación positiva moderada). Se concluye que, existe una relación entre cultura organizacional y desempeño en la muestra analizada.

Palabras clave: *cultura organizacional, desempeño docente, institución educativa.*

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between organizational culture and performance in teachers of a public educational institution in Lambayeque, 2024. Using a basic, quantitative, descriptive correlational, non-experimental and transversal methodology, in a sample made up of 79 secondary level teachers, to those who applied the organizational culture questionnaire and the teacher performance questionnaire. The results reflected a moderate positive relationship between the variables, this is validated with a Spearman Rho of $r = .535$ and a p value < 0.01 . Likewise, the following correlations were found in the dimensions of organizational culture and teaching performance: values ($r = 0.689$, showing a moderate positive association), beliefs ($r = 0.464$, reflecting a moderate positive association), climate ($r = 0.820$, indicating a high positive association), norms ($r = 0.509$, showing a moderate positive association), symbols ($r = 0.790$, indicating a high positive association) and philosophy ($r = 0.557$, reflecting a moderate positive relationship). It is concluded that there is a relationship between organizational culture and performance in the analyzed sample.

Keywords: organizational culture, teaching performance, educational institution.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, en los centros educativos prima un rol fundamental dentro de la comunidad en relación a la formación académica y el servicio pedagógico que se le otorga a los estudiantes, direccionando todas las responsabilidades a los maestros para brindar un servicio de calidad, siendo sumamente indispensable los factores señalados para un adecuado desarrollo de educación – aprendizaje, donde la cultura organizacional es el resultado destacado en los centros educativos para impartir todo valor, norma, creencia, estrategias y comunicación enlazada con la identificación del centro de estudios, lo cual garantiza un mayor involucramiento y educación dentro de dicho sector en beneficio a los alumnos.

En consecuencia, de lo expresado, la cultura organizacional según Méndez (2019), es el producto de las construcciones sociales reales, siendo determinadas por cada creencia y valor que es impartido, orientado y controlado en los comportamientos de los colaboradores y su empresa, permitiendo el establecimiento de un líder para que se involucre en las acciones y relaciones entre los miembros para crear un área en armonía. En ese sentido, una buena gestión en la reforma educativa involucrará manejar de forma jerarquizada las evaluaciones del rendimiento de los docentes.

En relación a lo mencionado, Vega (2020) explica que el desempeño en docentes permite que las estructuras organizadas que conforman en los centros educativos alcancen las metas e ideales planteados. Además, es preciso destacar que las gestiones en los educadores atraviesan por jerarquías de diagnósticos, planeaciones, ejecuciones, seguimientos y evaluaciones, obteniendo los resultados delimitados por los agentes directivos. Esto quiere decir que, si se desarrolla una adecuada gestión, entonces se potenciará el sentido de pertenencia como un solo ente pedagógico.

Por tanto, el rendimiento en los docentes está atribuido como aquellas capacidades, estrategias, herramientas y métodos educativos que poseen para desarrollar en específico una acción, actividad u obligación propia de su cargo en el rendimiento escolar.

En nuestro país, durante las últimas décadas, se ha priorizado como política educativa el fomentar un aumento en la calidad de accesos de los profesores a los sistemas educativos, resultando como óptimo rendimiento docente uno de los referentes significativos. Donde existe diversas variables ligadas al desempeño en esta población; no obstante, en este

trabajo resulta relevante analizar cual es la relación entre el desenvolvimiento de los educadores con la cultura organizacional del centro educativo en la que laboran, puesto que posibilita abordar diversos temas relacionados a valores, creencias, climas, normas, símbolo y filosofía como impulsores para una mejor práctica pedagógica.

Según lo referido, en este trabajo investigativo se señala como finalidad determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño en docentes de una institución educativa pública de Lambayeque, 2024; teniendo como objetivos específicos: a) Identificar la relación entre la dimensión valores de cultura organizacional y el desempeño, b) Identificar la relación entre la dimensión creencias de cultura organizacional y el desempeño, c) Identificar la relación entre la dimensión clima de cultura organizacional y el desempeño, d) Identificar la relación entre la dimensión normas de cultura organizacional y el desempeño, e) Identificar la relación entre la dimensión símbolos de cultura organizacional y el desempeño, f) Identificar la relación entre la dimensión filosofía de cultura organizacional y el desempeño, los objetivos tendrán como muestra a maestros de un centro educativo público de Lambayeque, 2024.

Acerca del planteamiento del problema, resulta necesario elaborar la pregunta: ¿Cómo es la relación entre cultura organizacional y desempeño en docentes de una institución educativa pública de Lambayeque, 2024? Se sostiene como hipótesis: Existe relación significativa entre cultura organizacional y desempeño en docentes de una institución educativa pública de Lambayeque, 2024.

Esta investigación se encuentra estructurada en 5 acápites: diseño teórico, métodos y materiales, resultados y discusión, conclusiones y recomendaciones.

En lo que concierne al primer apartado, comprendió el diseño teórico, correspondiendo a los antecedentes y marco teórico.

En el segundo apartado, abarcó métodos y materiales, los mismos que se vieron reflejados en el diseño de contrastación de hipótesis, población, muestra, técnica, instrumento de recopilación de información, procedimiento utilizado, análisis de dato, equipo y material.

En el tercer apartado, se presentó los análisis y discusiones, los cuales se encuentran en base a cada objetivo establecido, evidenciados a través del desarrollo de tabla y figura que abarca el detalle de tabulaciones materializadas. Los resultados recopilados fueron comparados con investigaciones anteriores asociadas al tema de investigación.

Acerca del cuarto apartado, las conclusiones son expuestas, correspondientes a los objetivos e hipótesis propuestos.

Por último, en el quinto apartado, las recomendaciones son detalladas con la finalidad de implementarse para el beneficio de la población ligada al estudio.

CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Internacionales

Toala y Macías (2024), en su artículo establecieron como objetivo evaluar la cultura en la organización de administrativo y docente del centro formativo Manuel Augusto Guillén Vélez. Empleando un método mixto, descriptivo y exploratorio, cuya muestra integrada por 25 participantes. En cuanto a los instrumentos usados fueron el cuestionario y revisión de fuentes bibliográficas. Los hallazgos reflejaron que, el 44% de los encuestados consideraron que el valor y norma siempre van a intervenir en los desempeños de sus actividades, el 36% considera que los valores son aspectos importantes en la cultura en la organización, el 56% refirió que las evaluaciones de los desempeños laborales son la forma en que se valora la producción en los centros formativos, el 100% coinciden en que influye positivamente en el rendimiento laboral del administrativo y docentes. Concluyendo que, la cultura en la organización influye en el rendimiento laboral de administrativo y profesores en el colegio.

Moreno y Pineda (2021), en su estudio plantearon como propósito evaluar la vinculación entre cultura en la organización y rendimiento en docente en las responsabilidades básicas de enseñanza, exploración y relación con la comunidad de las casas superiores estatales de Pichincha (Ecuador). Utilizaron una investigación mixta, analítica, exploratorio, correlacional y transversal, cuya muestra fueron 304 docentes pertenecientes a diversas universidades de la provincia, a quienes se administraron entrevista y cuestionario. Los hallazgos señalaron que, hay asociación entre las variables analizadas $r = 0.83$ y r^2 de 0.69. Concluyendo que, hay una vinculación entre cultura en la organización y rendimiento laboral en los profesores.

1.1.2. Nacionales

Díaz (2022), en su análisis estableció como fin examinar la asociación entre cultura en la organización y rendimiento docente en centros formativos de grado primario. Con un método cuantitativo, descriptivo, no experimental, correlacional y transversal, cuya muestra fueron 32 profesores. Los instrumentos fueron cuestionarios. Los hallazgos indicaron que, hay una asociación altamente significativa ($p < 0.01$) y moderada ($r = 0,772^{**}$) entre la cultura en la organización y el rendimiento docentes en los encuestados.

Huamán (2020), en su trabajo investigativo planteó como finalidad identificar qué asociación existe entre el entorno cultural dentro de la organización y rendimiento de los docentes, desarrollando un método cuantitativo, descriptivo y correlacional, cuya muestra constituida por 20 educadores, quienes fueron evaluados a través de dos formularios para medir cada variable. Se obtuvo como resultado que, el 55% de los que participaron, presentando un nivel medio y el 45% tuvieron un grado medio de desempeño. En consecuencia, se aprecia la relación entre dichas variables ($r = ,997$), y nivel de significancia ($p = .001 < .05$).

Romero (2019), en su informe estableció como propósito precisar cuál es la interdependencia entre la cultura entre la organización y rendimiento docente de un colegio en Ventanilla - Callao. Empleando un método cuantitativa, básica, descriptiva, transversal, no experimental, correlacional. Teniendo la colaboración de 35 profesores, los que respondieron dos cuestionarios. Los hallazgos reflejaron que hay una asociación positivo moderado, según Rho Spearman ($r = .523$), y un grado de significancia ($p = .001 < .05$). En cuanto al cultura en la organización, sobresalió el nivel medio con un 80% y, respecto al desempeño, sobresalió el nivel destacado con un 80%. Concluyendo que, hay una asociación moderado y significativo entre dichas variables en los participantes.

1.1.3. Locales

Chávez et al. (2023) en su estudio se plantearon como finalidad estudiar el vínculo que existe entre la cultura en la organización y rendimiento laboral docente de un centro formativo. Aplicando un análisis cuantitativa, no experimental, descriptiva, correlacional. Con la muestra se integró por 48 profesores. Los resultados precisaron que, destacó el grado fuerte en cultura en la organización con un 77.1% y, sobresalió el nivel suficiente en el rendimiento laboral con un 68.8%. Asimismo, se observó una vinculación entre dichas variables estudiadas ($r = 0,405$).

Carrasco (2023) desarrolló un informe que trazó como finalidad analizar la asociación entre el entorno cultural en la organización y rendimiento docente. Aplicando un método cuantitativo, básico - descriptivo, correlacional y no experimental, en una selección de 43 profesores. Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios. Los hallazgos indicaron que, respecto a la primera variable, se halló que ninguno de los profesores a los que se encuestaron se ubicaron en el nivel bajo, indicando que la institución evidencia fortaleza y aspecto positivo en sus culturas. El 55.81% de los profesores percibieron un nivel medio

de cultura en la organización, a diferencia del 44.19% consideraron que el nivel era alto. Respecto al rendimiento del maestro, ninguno de ellos se halló en el nivel bajo, y el 20.93% consideraron que el rendimiento se encontraba en el nivel medio, a diferencia del 79.07% los mismos que se situaron en nivel alto. Asimismo, se demostraron una asociación positivas altas entre el rendimiento laboral de los profesores y el entorno cultural en la organización donde laboran (coeficiente de Pearson: 0,709). Revelando que, en un entorno cultural de la organización positiva y correctamente ejecutada se encuentra asociada con un óptimo rendimiento de los docentes, dimensión de relación humana y organizaciones dentro de la primera variable influye en la impresión del rendimiento docentes.

Díaz y Ortiz (2019) en su trabajo propusieron como fin identificar la influencia que ejerce la cultura institucional en la productividad en el trabajo de los colaboradores de la Unidad De Gestión Educativa Local (UGEL) – Chiclayo. Empleando una metodología cuantitativa, descriptivo, correlacional, no experimental. La muestra estuvo integrada por 65 docentes, a quienes se evaluaron por medio de cuestionarios. Los análisis señalaron que, existe asociación positivo alto (0.716), con un valor de significancia $p = 0.000$, siendo inferior al ($p\text{-valor} < 0.05$). Acerca de la dimensión de la primera variable: orientación a resultados (regular 72%), orientación a persona y equipo bueno (52%), energía y estabilidad (regular 72%), atención a los detalles e innovación (bueno 49%). Acerca de las dimensiones del rendimiento laboral: conocimiento de trabajo (regular 66%), iniciativa (regular 63%), aplicación (bueno 57%), calidad y volumen de trabajo (regular 63%). Se concluye que, hay una influencia positiva de dichas variables en los participantes.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Cultura organizacional

1.2.1.1. Definición

Según Calderón y Huamaní (2023), mencionan que la cultura empresarial es una definición que aparece desde el uso de la palabra cultura en un organismo, implicando no solo la implementación y desarrollo de la cualidad o rasgo que puede identificar a cada

colaborador; sino también con cada característica, competencia y productividad distintiva, comprendiendo cómo interviene en el factor motivacional, estructura jerárquica y liderazgo de los miembros dentro de la institución.

En ese sentido, Siqueiros y Vera (2022), resaltan que se encuentra integrada por un conjunto de componentes que identifican a una empresa o institución. Según los escritores mencionados, la formación de una organización se ve reflejada en sus valores, ya sea en el procedimiento, rutina, lenguaje técnico, símbolo, estrategia, rendimiento del líder o cualquier factor que permita la realización e identificación de dicho centro.

López et al. (2021) emiten que está definida como una estructura cubierta de alianzas estratégicas aceptadas de forma colectiva en una agrupación determinada, las mismas que analizan las múltiples situaciones que atraviesa la empresa. Según Méndez (2019), la cultura organizacional es el producto de las construcciones sociales reales, siendo determinadas por cada creencia y valor que es impartido, orientado y controlado en los comportamientos de los colaboradores y su empresa, permitiendo el establecimiento de un líder para que se involucre en las acciones y relaciones entre los miembros para crear un área en armonía.

A su vez, Montaña y Rodríguez (2018), refieren que la cultura en el lugar de trabajo es un componente clave en la capacidad de competencia y mejora continua para la producción empresarial; puesto que, está delimitada en los recursos humanos, siendo responsables en la institución al desarrollar eficazmente y llegar a complacer cualquier necesidad o expectativa del cliente para así retener y mantener a los mismos como entes leales centrales. Asimismo, Gonzáles et al. (2018), expresan que la cultura dentro de la institución es el proceso interactivo adquirido, aprendido y social en la cual cada miembro está determinado por experiencias desarrolladas en algún patrón o norma compartida con los demás integrantes, quienes serán guías en las conductas dentro de la empresa, consolidándose a través del tiempo.

Por tanto, la cultura empresarial es el conjunto de toda creencia, tradición, habilidad, actitud, norma y/o valor que se desarrolla en el ambiente laboral, enfatizando e influyendo en el nivel de productividad y manejo de funciones a través de las condiciones de empleo como colaboradores identificados con la organización, permitiéndoles diferenciarse de la competencia.

1.2.1.2. Importancia de cultura organizacional

Esta cumple un rol principal en las empresas al otorgar un sector referencial para sus integrantes, estableciendo patrones de conducta que vinculan a dicho centro. En relación a lo señalado, su nivel de prevalencia e importancia se basa en la representación interna y externa a través de sus colaboradores, políticas, normas y ambiente laboral, así como el impacto que generan en la imagen de la corporación, identificándose para una mejor contribución y servicio a los usuarios, con la finalidad de fidelizar y captar nuevas personas (Cadena, 2023).

La cultura empresarial es la unión de todo supuesto, convicción, valor o regla que comparte cada trabajador en las organizaciones; esta a su vez, representa un componente indispensable en el ambiente laboral mediante el cual los colaboradores ejecutan sus funciones, conformando un fuerte sistema de mediadores. Si se ve afectada, entonces cada uno de ellos se perjudicará a través de las posibles interrupciones en sus competencias, devaluando sus capacidades, habilidades y rendimiento. Es por ello que resulta importante mejorar el clima dentro de las asociaciones para cimentar una identidad empresarial sólida y segura para los empleados (Espino y González, 2024).

Para las corporaciones, la cultura dentro del entorno organizacional es el componente principal en la obtención de resultados, considerando de vital importancia el relacionarse de manera directa con la actividad productiva establecida en los colaboradores, permitiendo una mejor comprensión en el ambiente, el cual influye positivamente en las gestiones laborales (López et al., 2021).

1.2.1.3. Dimensiones de cultura organizacional

Para este estudio se empleará las dimensiones dadas Romero (2019): a) Valores, deben estar presente en cada individuo para lograr manifestarse según cada estrategia de toda organización; b) Creencias, estructura del pensamiento mucho más elaborada y arraigada durante el desarrollo del aprendizaje, asimismo permite manifestar la realidad y se encuentra ligada a los valores; c) Clima, se cimenta en las perspectivas personales y es referido como los modelos frecuentes de conductas, actitud y sentimiento que caracteriza la razón en la institución y hace emisión a un evento actual en organizaciones y los lazos entre el grupo de laboral, los colaboradores y su desempeño; d) Normas, pautas de

comportamientos aceptables en el grupo que los miembros pertenecen; e) Símbolos, identifica a instituciones, en otras palabras, se diferencian por dar incentivo material, en función a sus esfuerzos con la finalidad del cumplimiento de cada meta propuesta; f) Filosofía, posibilita reflexionar sobre la existencia del individuo, cual es en sentido de vida, cuál es la creencia, valor, sueño e ideal, una vez que se obtienen respuestas, entonces se podrá enfocar en las organizaciones para que estas sean exitosas.

1.2.1.4. Teoría de cultura organizacional

El modelo de Harrison (como se citó en Romero, 2019), plantea cuatro clasificaciones de orientación cultural. a) Organizaciones orientadas al poder, enfocadas por sujeto clave, su valor es la competencia, favoreciendo en la toma de decisión y manejo de individuos; b) Organización orientada a roles y normas, su finalidad es que estas se vean estables y seguras, consignadas a las responsabilidades de los puestos dentro de las organizaciones; en consecuencia, cumplen toda norma estricta para que se asegure el orden del procedimiento a continuar; c) Organizaciones orientadas a resultados, identificadas con las eficacias y el mejoramiento de cada recurso, haciendo referencia con el objetivo, su función y actividad establecida; d) Organización orientada a la persona, el propósito son las satisfacciones y progreso de los colaboradores, los mismos que se asocian a cualquier valor que permita su realización.

El modelo de Schein (citado por Romero, 2019) siendo reconocido en el esquema cultural. Centrado en 3 niveles de cultura: a) Macrocultura, se vincula a una estancia global baja, donde existe un conjunto de individuos con diferentes creencias; b) Cultura organizacional, la mismas que se encuentra en organizaciones públicas o privadas; y c) Microcultura, basada en el microsistema, encontrándose dentro o fuera de las organizaciones.

1.2.2. Desempeño docente

1.2.2.1. Definición

Según Velazco (2023) expresa que la capacidad del rendimiento en los docentes resulta ser una labor compuesta; puesto que involucra la preparación y estudio a los maestros en el manejo de sus conocimientos y aptitudes de forma eficiente y eficaz ejecutadas en el salón de clases.

Asimismo, Nina et al. (2024) mencionan que el rol del maestro es la agrupación de actividades particulares que evalúan un nivel de rendimiento de la persona que ejerce la formación humanística, siendo un elemento primordial en el sistema de educación, favoreciendo a la triada educativa, la misma que conforman el directivo, padre de familia y estudiante, considerando el manejo de la competitividad que se ve reflejada en la formación de educación y aprendizajes, esperando la obtención de conocimientos dentro de los centros educativos.

Por su parte, Vega (2020), explica que el rendimiento en docentes permite que las estructuras organizadas que conforman en los centros educativos alcancen las metas e ideales planteados. Además, es preciso destacar que las gestiones en los educadores atraviesan por jerarquías de diagnósticos, planeaciones, ejecuciones, seguimientos y evaluaciones, obteniendo los resultados delimitados por los agentes directivos. Esto quiere decir que, si se desarrolla una adecuada gestión, entonces se potenciará el sentido de pertenencia como un solo ente pedagógico.

Por tanto, el rol del maestro resulta ser la acción metodológica e instructiva encargada de la formación a educandos a través de herramientas didácticas y elementales en la transmisión de conocimientos, los cuales se desarrollan y visualizan en los estudiantes como el futuro de una educación óptima.

1.2.2.2. Importancia del desempeño docente

Para Velazco (2023), el rendimiento en profesores tiene el objetivo de brindarles ayuda en torno a la enseñanza, siendo utilizada para la toma de elecciones primordiales sobre las evaluaciones y destreza de cada maestro, buscando un mejor desarrollo formativo reflejado en la obtención de resultados mediante los exámenes y tareas escolares.

Luna y Narváez (2022), mencionan que la emisión de conocimientos mediante la técnica multisensorial contribuye a la estimulación en los educandos a través de las actividades lúdicas potenciando el rendimiento que realizan los maestros de manera más efectiva viéndose reflejado en la recopilación y procesamiento de información captada por los estudiantes. Es por ello que, se recalca la relevancia de un óptimo manejo de las funciones de los educadores para que los menores puedan absorber toda herramienta didáctica favorable para los mencionados.

La función que realizan los docentes en el ámbito escolar proviene de profesionales que se comprometen con cambiar y mejorar mediante diversos sistemas formativos favoreciendo la calidad de educación brindada a los colegiales, viéndose como modelos a seguir para los futuros maestros. Resulta imprescindible recalcar la labor del profesional frente a aspectos del área académica, intelectual, social, afectivo y personal, brindándoles elementos que promuevan una enseñanza óptima mediante caracteres educativos que les facilite en la obtención de aprendizajes (Cartaya y Vera, 2024).

1.2.2.3. Dimensiones del desempeño docente

En el informe se utilizarán las siguientes dimensiones dadas por MINEDU (2014): a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, abordando los preparativos para llevar a cabo los trabajos pedagógicos mediante elaboraciones del esquema curricular, unidad didáctica y lecciones de aprendizajes en el contexto de enfoques interculturales e inclusivos; b) Enseñanzas para los aprendizajes de escolares, implicando las conducciones del proceso de enseñanzas mediante una perspectiva que contemple las inclusiones y variedad en toda su expresión; c) Participaciones en las gestiones de las escuelas articuladas a las comunidades, abarca las participaciones en las gestiones del colegio o redes de escuela desde la democracia, configurando las comunidades de aprendizajes; d) Desarrollos de las profesionalidades y las identidades docentes, implican los procesos y práctica que caracteriza las formaciones y desarrollos de las comunidades profesional del docente.

1.2.2.4. Teoría del desempeño docente

La teoría cognitiva de Vigotsky, expresa que las apariencias o carencias de cualquier aportación externa que era empleada diferencialmente por las personas depende los niveles interiores del signo cultural. Esto quiere decir que, cuando dicha ayuda externa se encuentra en los interiores de los procesamientos cognitivos de las personas: (a) o produce interferencias; (b) o suele ignorarse, a excepción de niveles de proceso en los desarrollos cognitivos, resultando adecuado dicho aporte durante los procesos internos. En consecuencia, para el bajo grado de desarrollos cognitivos con categorías de aprendizajes muy inferiores a los niveles de progresos de las personas, los procesos de mediaciones cognitivas resultan improductivos (Vilchez, 2023).

La teoría propuesta por Piaget sobre el desarrollo cognitivo es un modelo teórico completo acerca de la naturaleza y los desarrollos de las inteligencias humanas. Piaget imaginaba que el periodo infantil de la persona suele jugar un rol principal y activo con los crecimientos de la inteligencia, y que los niños aprenden mediante acciones y exploraciones activas. Para dicho autor, el desarrollo cognitivo es una reestructuración que se da progresivamente del proceso mental que resulta de las maduraciones biológicas y las experiencias ambientales. Dicho teórico propuso 4 etapas del desarrollo cognitivo: a) El período sensorio motriz, es la etapa inicial de los desarrollos cognitivos que se va a extender desde la concepción hasta la recepción del lenguaje, aquí los infantes construye de manera progresiva los conocimientos y comprensiones del medio a través de las coordinaciones de experiencia con interacciones físicas con objeto; b) Preoperacional, es el periodo de la pre operación, iniciando mediante el infante desarrolla sus aprendizajes del habla, desde los 2 años hasta los 7. En este estado, previo a la operación de los desarrollos cognitivos, Piaget visualizó que los infantes aún no comprenden la lógica concreta y no manipulan de forma mental las informaciones; c) Operaciones concretas, comprende de 7 hasta los 11 años, caracterizado por los usos correctos de la lógica. Durante dicho periodo, el proceso de pensamientos de los niños se transforma con mayor madurez y “como un adulto”; y d) Operaciones formales, conocida como el periodo de la operación formal (pubescencia y en la edad adulta, aproximadamente desde los 12 años hacia adelante): La inteligencia logra demostrarse mediante el empleo lógico de símbolo relacionado con el concepto abstracto (Piaget, 2015).

1.2.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de Medición	Niveles y Rangos
Cultura organizacional	Resultado de las construcciones sociales reales, que han sido agrupados por cada creencia y valor impartido, orientado y controlado en el comportamiento de los colaboradores y su empresa, lo que permite el establecimiento de un líder que se involucre en las acciones y relaciones entre los miembros para crear un ambiente en armonía (Méndez, 2019).	Para medir esta variable se empleó el instrumento desarrollado por Socha y Olmos. Está constituido por 18 ítems, en el cual se miden las siguientes dimensioness: valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofía, aplicándose la escala Likert del que abarcan respuestas comprendidas entre el 1 al 5. El instrumento ha sido adaptada de De la Torre, L. y Themme-afan, K. (2017), para centros educativos y aplicada por Bellido (2019).	Valores	Innovación. Trabajo en equipo. Cumplimiento de metas	1 a 3	1 Nunca 2 Ocasionalmente 3 Algunas veces 4 Frecuentemente 5 Siempre	1 -5 = Bajo 6-10 = Medio 11-15 =Alto
			Creencias	Recomendación e influencia. Salario. Herramientas necesarias	4 a 6	1 Nunca 2 Ocasionalmente 3 Algunas veces 4 Frecuentemente 5 Siempre	1 -5 = Bajo 6-10 = Medio 11-15 =Alto
			Clima	Aprender y progresar. Ambiente de cooperación Autonomía de decisiones	7 a 9	1 Nunca 2 Ocasionalmente 3 Algunas veces 4 Frecuentemente 5 Siempre	1 -5 = Bajo 6-10 = Medio 11-15 =Alto
			Normas	Horarios. Presentación personal. Sanciones ante una falta	10 a 12	1 Nunca 2 Ocasionalmente 3 Algunas veces 4 Frecuentemente 5 Siempre	1 -5 = Bajo 6-10 = Medio 11-15 =Alto
			Símbolos	Fechas especiales. Incentivos. Ceremonias	13 a 15	1 Nunca 2 Ocasionalmente 3 Algunas veces 4 Frecuentemente 5 Siempre	1 -5 = Bajo 6-10 = Medio 11-15 =Alto

			Filosofía	Misión – Visión. Vacante Desempeño profesional.	16 a 18	1 Nunca 2 Ocasionalmente 3 Algunas veces 4 Frecuentemente 5 Siempre	1 -5 = Bajo 6-10 = Medio 11-15 =Alto
Desempeño docente	Permite que las estructuras organizadas que conforman los centros educativos alcancen las metas e ideales planteados. Precisando que las gestiones en los educadores atraviesan por jerarquías de diagnósticos, planeaciones, ejecuciones, seguimientos y evaluaciones, obteniendo los resultados delimitados por los agentes directivos (Vega, 2020).	Se aplicó el Cuestionario cuyo autor es Bellido (2019), instrumento que ha sido elaborado considerando las competencias detalladas dentro del Marco del Buen Desempeño Docente (2014), instrumento que fue elaborado con el fin de corroborar el real desempeño docente, utilizando para el efecto la siguiente escala Likert del 1 al 5; así mismo, fue organizado en 4 dimensiones y con un total de 40 ítems.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes Planificación de la enseñanza	1 a 10	1 Nunca 2 Ocasionalmente 3 Algunas veces 4 Frecuentemente 5 Siempre	1 -5 = Bajo 6-10 = Medio 11-15 =Alto
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima propicio para el aprendizaje Evaluación del aprendizaje	11 a 29	1 Nunca 2 Ocasionalmente 3 Algunas veces 4 Frecuentemente 5 Siempre	1 -5 = Bajo 6-10 = Medio 11-15 =Alto
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa Establece relaciones de respeto	30 a 35	1 Nunca 2 Ocasionalmente 3 Algunas veces 4 Frecuentemente 5 Siempre	1 -5 = Bajo 6-10 = Medio 11-15 =Alto
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia Conducción del proceso enseñanza con dominio en contenidos disciplinares Ejerce su profesión con ética y respeto	36 a 40	1 Nunca 2 Ocasionalmente 3 Algunas veces 4 Frecuentemente 5 Siempre	1 -5 = Bajo 6-10 = Medio 11-15 =Alto

CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. Diseño de contrastación de hipótesis

Conforme al manejo del informe investigación, no se encontraron fuentes que permitan invalidar el diseño formulado para el presente informe investigativo de cultura organizacional y rendimiento en profesores de un colegio público de Lambayeque, 2024. Por tanto, este informe fue de tipo básico, enfoque cuantitativa, descriptivo - correlacional, no experimental y transversal.

El informe fue de tipo básico, por cuanto si bien no tiene como objetivo resolver problemas específicos, se encargó de proporcionar una base teórica de suma importancia en investigaciones futuras. Comprende, además: conceptos, principios y leyes fundamentales sin aplicarlos directamente a situaciones práctica (Arias et al., 2022).

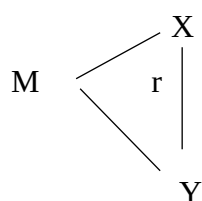
El enfoque investigativo elegido fue cuantitativo, teniendo como característica que los datos fueron expresados de forma numérica y recolectados utilizando procesos estandarizados. Posteriormente, se analizaron a través de métodos estadísticos. La utilidad del enfoque es por obtener resultados objetivos y medible (Arias et al., 2022).

Este estudio se clasificó como uno de investigación descriptiva correlacional. Señalando que, en esta investigación, el objetivo se encargó de describir sistemáticamente cada una de las características de un determinado grupo de análisis y ejecutar la exploración de las asociaciones entre variables a estudiar sin afirmar causalidad (Hernández y Mendoza, 2018).

El estudio mantuvo como diseño no experimental, ya que no existió manipulación de las variables. Por el contrario, se estudiaron y midieron las variables tal como se presentan naturalmente. Este tipo de diseño es común en estudios descriptivos y correlacionales. Asimismo, de alcance transversal, por cuanto este enfoque abordó la recopilación de información en un solo instante, en un único periodo de tiempo, siendo de utilidad para obtener una instantánea de una población o fenómeno en una situación determinada (Hernández y Mendoza, 2018).

El esquema que se desarrolló en la investigación fue el siguiente:

Esquema del diseño de investigación



Donde:

M: Docentes del nivel secundario

X: V1: Cultura organizacional

Y: V2: Desempeño docente

r: Relación entre ambas variables

2.2. Población

Se comprende como el total infinito o finito de personas que tengan característica similar o común, por lo que se puede utilizar la denominación “Universo”; en cuanto a la población finita, se asigna esta denominación en cuanto se tiene conocimiento de la cantidad de personas que integra la población; y con relación a la población infinita, se presenta en los casos en que no se tienen los datos exactos acerca del número de personas de la población, o cuando se presente más de cien mil sujetos que conforman la población. (Arias et al., 2022). Este estudio estuvo conformado por una población finita constituido por 85 profesores de nivel secundaria de un colegio público de Lambayeque, 2024.

Tabla N°1: Datos de la población según asignatura

ASIGNATURA	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Arte y Cultura	6	7%
Ciencia y Tecnología	8	9.4%
Ciencias Sociales	10	11.7%
Computación	3	3.5%
Comunicación	11	13%
Desarrollo Personal, Ciudadanía y Cívica	10	11.7%
Educación Física	8	9.4%
Educación para el trabajo	6	7%
Educación Religiosa	6	7%
Inglés	5	6%
Matemática	12	14.3%
Total	85	100%

Nota: Elaboración propia.

2.3. Muestra

Romero et al. (2021) indica que cuando se presenta la imposibilidad de investigar a toda una población por la extensión de esta se debe realizar con un grupo representativo, que debe ser obtenida con el fin de representar a todo el universo; y que dicha muestra reúna a la totalidad de las características o cualidades de la población de manera heterogénea.

Cabe mencionar que al no aplicarse la fórmula para obtener la muestra se ha procedido a utilizar el muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual fue seleccionado de acuerdo a la discrecionalidad y experiencia del investigador (Bolívar et al., 2023).

Por tal motivo y entendiéndose como una muestra no probabilística se seleccionó a 79 profesores de nivel secundaria de un colegio público de Lambayeque, 2024.

Tabla N°2: Datos de la muestra según asignatura

ASIGNATURA	MUESTRA	PORCENTAJE
Arte y Cultura	6	7,6%
Ciencia y Tecnología	8	10,1%
Ciencias Sociales	10	12,7%
Computación	2	2,5%
Comunicación	11	13,9%
Desarrollo Personal, Ciudadanía y Cívica	8	10,1%
Educación Física	6	7,6%
Educación para el trabajo	5	6,3%
Educación Religiosa	6	7,6%
Inglés	5	6,3%
Matemática	12	15,3%
Total	79	100%

Nota: Elaboración propia.

Criterios de inclusión:

- Maestros que enseñan en el nivel secundaria de una institución educativa pública de Lambayeque, 2024, que asistan regularmente al colegio.
- Docentes del nivel secundaria que lleven mínimo 1 año laborando en la institución educativa pública de Lambayeque, 2024.
- Maestros que deseen firmar el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Maestros del nivel secundaria de una institución educativa pública de Lambayeque, 2024, que no asistan regularmente al colegio.

- Docentes del nivel secundaria que no cumplan con el plazo de 1 año laborando en la institución educativa pública de Lambayeque, 2024.
- Docentes que no entreguen firmado el consentimiento informado.

2.4. Técnicas e instrumento

Medina et al, (2023) refiere que para llevar a cabo una investigación, la técnica empleada resulta ser una metodología sistemática que es utilizada para la recopilación y análisis de informaciones con la finalidad de desarrollar problemas específicos o desarrollar ante las preguntas investigativas.

Se tomó como técnica la encuesta, posibilitando con esta el desarrollo y unión de data, integrada por ítem relacionado al tema a estudiar (León y Montero, 2020).

En el presente informe investigativo se empleó como instrumentos el cuestionario el cual es un método valioso para la recopilación de información, debiendo ser utilizado de manera responsable y cuidadosa. Resulta importante que el cuestionario se encuentra bien diseñado, a fin de que cuando sea ejecutado pueda proporcionar información valiosa y confiable.

Los instrumentos que se emplearon en el desarrollo de este informe investigativo fueron dos, el primero para aplicar sobre la variable cultura en la organización; y, el segundo, la variable rendimiento docente. Para obtener resultados de la primera variable se aplicó el instrumento desarrollado en una universidad de Colombia y validado por Socha y Olmos, habiendo sido utilizado previamente en otras investigaciones, en el cual se proporciona una guía que es de fácil accesibilidad, cuyo objetivo es el de reconocer toda fortaleza y debilidad cultural de empresas o instituciones. Dicho cuestionario se conformó por 18 ítems, en el cual se miden los siguientes factores: valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofía, aplicándose la escala Likert con los valores del 1 al 5; instrumento que fue adaptado De la Torre, L. y Themme-afan, K. (2017), en centros educativos y aplicada por Bellido (2019).

Respecto a la validez del instrumento, se logró conseguir mediante el juicio de 4 expertos (2 temáticos y 2 metodológicos). Acerca de la confiabilidad se obtuvo mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach alcanzando ,839, demostrando una fuerte confiabilidad.

En lo que se refiere a la evaluación de la variable desempeño en los docentes se empleó el cuestionario cuyo autor es Bellido (2019), instrumento que ha sido elaborado teniendo en cuenta competencias del marco del buen rendimiento en los docentes (2014), siendo elaborado con el fin de verificar el real nivel de desempeños docentes, utilizando como el efecto la escala Likert del 1 al 5; asimismo, fue jerarquizado en 4 dimensiones y en total se tiene 40 ítems; en cuanto a las preparaciones para los aprendizajes, cuenta con 2 indicadores y 10 ítems; por su parte, las enseñanzas para los aprendizajes, presentan 3 indicadores y 19 ítems; del mismo modo, participación de gestiones escolares y la comunidad, teniendo 2 indicadores y 6 ítems; y, por último, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, con 2 dimensiones y 5 ítems.

Acerca de la validez del instrumento, se alcanzó a través del juicio de 4 expertos (2 temáticos y 2 metodológicos). Acerca de la confiabilidad se tuvo por medio del estadístico Alfa de Cronbach alcanzando ,933, evidenciando una alta confiabilidad.

2.5. Procesamiento de datos

Respecto al procesamiento de datos, en primera instancia, las informaciones se registraron en hoja de cálculo de Microsoft Excel. En ese programa, se realizaron figuras y tablas que responden a los objetivos, generando resultado de nivel descriptivos. Por otra parte, con el programa Ibm Spss Statistics versión 27, se emitieron tablas de análisis de relación, usando prueba de correlación Spearman, según la distribución de variables.

2.6. Aspectos éticos

Para el manejo apropiado de cada instrumento, en primer lugar, se envió la solicitud administrada al director del mencionado colegio, el mismo que se solicitaba de manera respetuosa el acceso respectivo para las aplicaciones de instrumentos. Además, en ese documento se plasmó un breve resumen donde se menciona aspecto del informe investigativo a realizar; factores por los cuales se obtuvo la aprobación y permiso por parte del director.

El informe investigativo ha considerado algunos de los principios éticos estipulados dentro del Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2018), detallando lo siguiente:

Artículo 27°: El psicólogo, debe de poner en conocimiento a las personas que existe el consentimiento informado en la cual le brindan su autorización para que pueda llevar a cabo las funciones que son propias de la profesión.

Artículo 45°; 49° y 54°: En el caso que el psicólogo quiera realizar un trabajo de investigación en el que involucre el uso de instrumentos y técnicas psicológicos en otras personas, el profesional debe manifestar la existencia del consentimiento informado para que pueda dar su autorización para que puedan aplicar los instrumentos pertinentes.

Debido a esto, dentro del informe se detalló a los docentes que tuvieron participación en la investigación, mostrándoles respeto, resguardando su confidencialidad, explicándoles sobre el consentimiento informado y su relevancia participativa en el estudio.

2.7. Equipos y materiales

Después del recojo de datos, se continuó con el procesamiento del mismo, con la formación de cuadro y gráfico estadístico, y se emplearon para obtener el fin del programa Excel así también el estadístico SPSS versión 27, esto con el fin de delimitar todo resultado producto de la utilización de cuestionarios.

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Respecto al objetivo general: Determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño en docentes de una institución educativa pública de Lambayeque, 2024.

Contrastación de la hipótesis

Prueba de hipótesis general

H_0 = No Existe relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño en docentes de un colegio público de Lambayeque, 2024.

H_a = Existe relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño en docentes de un colegio público de Lambayeque, 2024.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: $\alpha = .05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0 .

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a .

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 03

Correlación entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente

Correlación entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente			
		Cultura Organizacional	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,535**
		N	,000
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,535**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

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

En la tabla 3, se evidencia una confianza del 95%, la relación de variables es positiva y moderada, validando ello cuando el Rho Spearman es de $r = .535$; y, además, $P = 0.000 < 0.01$; en consecuencia, se va a refutar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis alterna, indicando, sí se encuentra asociación entre las variables, por lo que se puede concluir en

que la cultura en la organización se vincula de manera significativa con la variable en rendimiento de los docentes. Esto da significado que a medida que aumenta la primera variable, también lo realiza el rendimiento de los docentes.

Concerniente a los objetivos específicos se presenta los siguientes resultados:

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre la dimensión valores de cultura organización y el rendimiento en docentes de un colegio público de Lambayeque, 2024.

Tabla 04

Relación entre la variable desempeño docente y la dimensión valores

			Desempeño Docente	Dimensión Valores
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Dimensión Valores	Coefficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

En la tabla 04, evidencia que el Rho de Spearman es positivo moderado de 0.689 y sig. P =0.000 < 0.01; aceptando la hipótesis H1. De modo que, se demuestra la asociación significativa entre variable desempeño docente y dimensión valores en los participantes. Dando significado que a manera que incrementa el rendimiento de los docentes, lo hará además la dimensión valores.

Prueba de hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre la dimensión creencias de cultura en la organización y el desempeño en docentes de un colegio público de Lambayeque, 2024.

Tabla 05*Relación entre la variable desempeño docente y la dimensión creencias*

		Desempeño Docente	Dimensión Creencias
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,464**
		N	,000
	Dimensión Creencias	Coeficiente de correlación	79
		Sig. (bilateral)	,464**
		N	,000

**.

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 05, se visualiza que el Rho de Spearman es positivo moderado de 0.464 y sig. $P = 0.000 < 0.01$; admitiendo la hipótesis H2. En consecuencia, se demuestra la asociación significativa entre las variables de desempeño docente y dimensión creencias en los encuestados. Dando significado que a manera que incrementa el rendimiento de los docentes, lo hará además la dimensión creencias.

Prueba de hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre la dimensión clima de cultura en la organización y el rendimiento en docentes de un colegio público de Lambayeque, 2024.

Tabla 06*Relación entre la variable desempeño docente y la dimensión clima*

		Desempeño Docente	Dimensión Clima
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,820**
		N	,000
	Dimensión Clima	Coeficiente de correlación	79
		Sig. (bilateral)	,820**
		N	,000

**.

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 06, se visualiza que el Rho de Spearman es positivo alto de 0.820 y sig. $P = 0.000 < 0.01$; reconociendo la hipótesis H3. En consecuencia, se demuestra la asociación significativa entre variable desempeño docente y dimensión clima en los evaluados. Dando significado que a manera que incrementa el rendimiento de los docentes, lo hará además la dimensión clima.

Prueba de hipótesis específica 4

H1: Existe relación significativa entre la dimensión normas de cultura en la organización y el desempeño en docentes de un colegio público de Lambayeque, 2024.

Tabla 07

Relación entre la variable desempeño docente y la dimensión normas

			Desempeño Docente	Dimensión Normas
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,509**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Dimensión Normas	Coeficiente de correlación	,509**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

En la tabla 07, se visualiza que el Rho de Spearman es positivo moderado de 0.509 y sig. $P = 0.000 < 0.01$; corroborando la hipótesis H4. En consecuencia, se demuestra la asociación significativa entre variable desempeño docente y dimensión normas en los participantes. Dando significado que a manera que incrementa el rendimiento de los docentes, lo hará además la dimensión normas.

Prueba de hipótesis específica 5

H1: Existe relación significativa entre la dimensión símbolos de cultura en la organización y el rendimiento docente de una institución educativa pública de Lambayeque, 2024.

Tabla 08*Relación entre la variable desempeño docente y la dimensión símbolos*

		Desempeño Docente	Dimensión Símbolos
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,790**
		N	,000
	Dimensión Símbolos		79
		Coeficiente de correlación	,790**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			.
			79

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

En la tabla 08, se visualiza que el Rho de Spearman es positivo alto de 0.790 y sig. $P = 0.000 < 0.01$; en ese sentido, se acepta la hipótesis H5. En consecuencia, se demuestra la asociación significativa entre variable rendimiento docente y dimensión símbolos en los encuestados. Dando significado que a manera que incrementa el rendimiento de los docentes, lo hará además la dimensión símbolos.

Prueba de hipótesis específica 6

H1: Existe relación significativa entre la dimensión filosofía de cultura en la organización y el desempeño en docente de una institución educativa pública de Lambayeque, 2024.

Tabla 09*Relación entre la variable desempeño docente y la dimensión filosofía*

		Desempeño Docente	Dimensión Filosofía
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,557**
		N	,000
	Dimensión Filosofía		79
		Coeficiente de correlación	,557**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			.
			79

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

En la tabla 09, se visualiza que el Rho de Spearman es positivo moderado de 0.557 y sig. $P = 0.000 < 0.01$; reconociendo la hipótesis de investigación H6. En consecuencia, se demuestra la asociación significativa entre variable rendimiento docente y dimensión filosofía en los encuestados. Dando significado que a manera que incrementa el rendimiento de los docentes, lo hará además la dimensión filosofía.

Tabla 10

Nivel de la variable desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño docente	Nivel bajo	0	0%
	Nivel medio	17	21.5%
	Nivel alto	62	78.5%
	Total	79	100%

Nota: Elaboración propia obtenida de los cuestionarios

En la tabla 10, se aprecia que el 78.5% de docentes destaca el nivel alto de desempeño docente, seguido del nivel medio con un 21.5%.

Tabla 11

Nivel de las dimensiones de la variable desempeño docente

Desempeño docente		Frecuencia	Porcentaje
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Nivel bajo	1	1.3%
	Nivel medio	15	19%
	Nivel alto	63	79.7%
	Total	79	100%
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Nivel bajo	0	0%
	Nivel medio	16	20.3%
	Nivel alto	63	79.7%
	Total	79	100%
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Nivel bajo	5	6.3%
	Nivel medio	27	34.2%
	Nivel alto	47	59.5%
	Total	79	100%
Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente	Nivel bajo	1	1.2%
	Nivel medio	39	49.4%
	Nivel alto	39	49.4%
	Total	79	100%

Nota: Elaboración propia obtenida de los cuestionarios

En la tabla 11, se evidencia que el 79.7% de docentes sobresale el nivel alto respecto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. En cuanto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje sobresale el nivel alto con un 79.7%. Conforme a la dimensión

participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad resalta el nivel alto con un 59.5%. Finalmente, en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente los niveles medio y alto, ambos con un 49.4%.

3.2. Discusión

En el presente informe investigativo se establece como finalidad determinar la relación entre cultura en la organización y desempeño en docentes de una institución educativa pública de Lambayeque, 2024; donde se alcanzó un Rho Spearman de 0.535, reflejando una asociación positivo moderado entre ambas variables. Estos hallazgos se asemejan a los hallados por Moreno y Pineda (2021), quienes señalaron la presencia de una asociación entre ambas variables $r = 0.83$ y r^2 de 0.69. Asimismo, Huamán (2020), identificó una asociación entre la primera variable y rendimiento laboral ($r = .997$), y un nivel de significancia ($p = .001 < .05$). En esta misma línea, Chávez et al. (2023) destacó el grado fuerte en cultura en la organización con un 77.1% y, sobresalió el nivel suficiente en el desempeño laboral con un 68.8%. Asimismo, se observó una asociación entre las variables analizadas ($r = 0.405$). Demostrando que, hay una asociación positiva moderado entre la cultura en la organización y el rendimiento de los docentes en la muestra. Al respecto, Calderón y Huamaní (2023), mencionan que la cultura en la organización es un concepto que abarca no solo la implementación y desarrollo de la cualidad o rasgo que puede reconocer a cada colaborador; sino también con cada característica, competencia y productividad distintiva, comprendiendo cómo interviene en el factor motivacional, estructura jerárquica y liderazgo de los miembros dentro de la institución. Por su parte, Vega (2020), explica que el rendimiento en docentes posibilita que las estructuras organizadas que conforman en los centros educativos alcancen las metas e ideales planteados. Siendo necesario mencionar que, si se desarrolla una adecuada gestión en la institución, entonces se potenciará el sentido de pertenencia como un solo ente pedagógico. Por tanto, el rol del maestro resulta ser la acción metodológica e instructiva encargada de la formación a educandos, los cuales se desarrollan y visualizan en los estudiantes como el futuro de una educación óptima.

Acerca del primer objetivo específico: Identificar la relación entre la dimensión valores de cultura en la organización y el desempeño en docentes de un colegio público de Lambayeque, 2024, se tuvo un Rho de Spearman de 0.689, demostrando una asociación positivo moderado entre la variable desempeño de los docentes y la dimensión valores en

los participantes. Estos hallazgos coinciden con los registrados por el análisis de Toala y Macías (2024), quienes reflejaron que, el 44% de los encuestados consideraron que el valor y norma siempre van a intervenir en el desarrollo de sus labores, el 36% considera que los valores son un componente sustancial para la cultura en la organización, el 56% refirió que la evaluación de rendimiento laboral es la manera en que se considera el rendimiento de trabajo en el colegio, el 100% coinciden en que sí influye positivamente en los rendimientos de los administrativos docentes. Además, Romero (2019), halló una asociación positivo moderado en cultura en la organización y rendimiento en docentes, con un Rho Spearman ($r = .523$), y sig. $p = .001 < .05$. En cuanto a la primera variable, sobresalió el nivel medio con un 80% y, respecto al desempeño, sobresalió el nivel destacado con un 80%. Según, Romero (2019), la dimensión valores, debe estar presente en cada individuo para lograr desenvolverse según cada estrategia de toda organización. Adicional a ello, Velazco (2023) expresa que la facultad del desempeño en los docentes resulta ser una labor compuesta; puesto que involucra la preparación y estudio a los maestros en el manejo de sus conocimientos y aptitudes de forma eficiente y eficaz ejecutadas en el salón de clases. Por tanto, la dimensión valores permite aplicar las estrategias requeridas para un óptimo rendimiento en el colegio.

Conforme al segundo objetivo específico: Identificar la asociación entre la dimensión creencias de cultura en la organización y el desempeño en docentes de un colegio público de Lambayeque, 2024, se reflejó un Rho de Spearman de 0.464, revelando una relación positivo moderado entre rendimiento de los docentes y la dimensión creencias en los examinados. Estos análisis son semejantes a los hallados por Carrasco (2023) quien precisó que, el 55.81% del profesorado percibieron niveles medios de la primera variable, a diferencia del 44.19% quienes consideraron que el nivel era alto. Respecto al desempeño de los docentes ninguno de los participantes se halló bajo, y el 20.93% consideraron que el rendimiento se encontraba en un punto medio, a diferencia del 79.07% los que situaron en alto. Demostrando asociación positivo alto entre la primera variable y la segunda (coeficiente de Pearson: 0,709). Evidenciando que, la cultura en la organización positiva y bien desarrollada se encuentra asociada con un mejor rendimiento, la dimensión de relación humana y organizaciones van a influir en las percepciones del rendimiento de los docentes. Asimismo, Chávez et al. (2023) demostró un grado fuerte en cultura en la organización con un 77.1% y, sobresalió el nivel suficiente en el rendimiento laboral con un 68.8%. Además, se observó una asociación entre dichas variables estudiadas ($r =$

0,405). Evidenciando que, hay una asociación positivo moderado entre ambas variables en la muestra. Concerniente a los análisis, Romero (2019), explica que la dimensión creencias, es aquella estructura de los pensamientos mucho más elaborado y arraigados durante el desarrollo del aprendizaje, asimismo permite manifestar la realidad y se encuentra ligada a los valores. En cuanto a la segunda variable, Nina et al. (2024) mencionan que el rol del maestro es la agrupación de actividades particulares que evalúan un nivel de rendimiento de la persona que ejerce la formación humanística, siendo un elemento primordial en el sistema de educación, favoreciendo a la triada educativa, la misma que conforman los directivos, padre de familia y discentes. Todo ello implica que, la dimensión creencias hace posible expresar la realidad la cual se ve evidenciada en cada proceso de enseñanzas y aprendizajes, esperando la obtención del conocimiento máximo dentro de las escuelas.

En cuanto al objetivo específico número tres: Identificar la relación entre la dimensión clima de cultura en la organización y el desempeño en docentes de un colegio público de Lambayeque, 2024, se apreció un Rho de Spearman de 0.820, evidenciando una asociación positivo alto entre la segunda variable y la dimensión clima en los docentes. Estos hallazgos coinciden a los encontrados por Carrasco (2023) quien indicó que, el 55.81% del profesorado percibieron niveles medios de cultura en la organización, a diferencia del 44.19% consideraron que el nivel fue alto. Acerca del rendimiento de los docentes, ninguno de los participantes se halló en el nivel bajo, y el 20.93% considerando que el rendimiento se encontraba en un punto medio, a diferencia del 79.07% situándose en alto. Asimismo, se demostró una relación positiva alta entre la cultura en la organización y rendimiento de los docentes (coeficiente de Pearson: 0,709). Evidenciando que, la cultura en la organización positiva y bien desarrollada se encuentra asociada con un óptimo rendimiento de los docentes, las dimensiones de relaciones humanas y organizaciones influyendo en la percepción del rendimiento de los docentes. En esta misma línea, Díaz (2022), indicó que, hay una asociación altamente significativa ($p < 0.01$) y de nivel moderada ($r = 0,772^{**}$) entre las variables en los encuestados. Concluyendo que, a mayor asociación de una cultura en la organización los docentes podrán desempeñar una mayor labor profesional. Según, Romero (2019), refiere que la dimensión clima, se cimenta en las perspectivas personales y es referido como los modelos frecuentes de conductas, actitud y sentimiento que caracteriza la razón en la institución, haciendo referencia a eventos actuales en organizaciones y los lazos entre los

equipos laborales, los colaboradores y el rendimiento profesional. Por su parte, Vega (2020), explica que el rendimiento en docentes permite que las estructuras organizadas que conforman en los centros educativos alcancen las metas e ideales planteados. Por tanto, la dimensión clima se basa en las particularidades de la persona y la institución, teniendo el resultado esperado por agente directivo.

Acerca del cuarto objetivo específico: Identificar la relación entre la dimensión normas de cultura organizacional y el desempeño docente de un colegio público de Lambayeque, 2024, se tuvo un Rho de Spearman de 0.509, hallando una asociación positivo moderado entre la variable rendimiento de los docentes y la dimensión normas en los encuestados. Estos hallazgos coinciden con los registrados por el análisis de Toala y Macías (2024), quienes reflejaron que, el 44% de los encuestados consideraron que el valor y norma siempre van a intervenir en el rendimiento de sus labores, el 36% considera que los valores son un componente fundamental para la cultura en la organización, el 56% refirió que las evaluaciones del rendimiento de los docentes son la vía en que se valora la productividad de trabajo en el colegio, el 100% coincide en que la primera variable sí ejerce una influencia positiva en el rendimiento laboral del docente. Asimismo, Romero (2019), halló una asociación positivo moderado entre variables, según el coeficiente de Rho Spearman ($r = .523$), y un nivel de significancia ($p = .001 < .05$). En cuanto a la cultura en la organización, sobresalió el nivel medio con un 80% y, respecto al desempeño, sobresalió el nivel destacado con un 80%. Conforme a Romero (2019), señala que la dimensión normas, hace referencia aquellas pautas de comportamiento aceptable en los grupos que los integrantes pertenecen. Por su lado, Velazco (2023) expresa que la facultad del rendimiento en los docentes resulta ser una labor compuesta; puesto que involucra la preparación y estudio a los maestros en el manejo de sus conocimientos y aptitudes de forma eficiente y eficaz ejecutadas en el salón de clases. Por tanto, la dimensión normas son aquellas pautas aplicadas para un óptimo rendimiento en cualquier empresa.

En relación al quinto objetivo específico: Identificar la relación entre la dimensión símbolos de cultura organizacional y el desempeño en docentes de un colegio público de Lambayeque, 2024, evidenciando un Rho de Spearman de 0.790, demostrando una relación positivo alto entre rendimiento de los docentes y símbolos en los participantes. Estos análisis son similares a los hallados por Díaz y Ortiz (2019), quienes señalaron que, hay asociación positivo alto (0.716), con un valor de significancia $p = 0.000$, siendo

inferior al ($p\text{-valor}<0.05$). Respecto a las dimensiones de CO: orientación a resultado (regular 72%), orientación a persona y equipo bueno (52%), energía y estabilidad (regular 72%), atención a los detalles e innovación (bueno 49%). Acerca de las dimensiones del desempeño laboral: conocimiento de trabajo (regular 66%), iniciativa (regular 63%), aplicación (bueno 57%), calidad y volumen de trabajo (regular 63%). Concluyendo que, hay una repercusión positiva de la cultura en la organización en el rendimiento laboral de los participantes. En esta misma línea, Díaz (2022), indicó que, existe una asociación altamente significativa ($p<0.01$) y moderada ($r = 0,772^{**}$) entre variables en los encuestados. Concluyendo que, a mayor relación de una CO los docentes podrán desempeñar una mayor labor profesional. Según, Romero (2019), precisa que la dimensión símbolos, son aquellos factores que identifican a un colegio, en otras palabras, se diferencian por dar incentivo material, dependiendo de su esfuerzo para alcanzar que todos logren cada meta propuesta. Adicional a ello, Nina et al. (2024) mencionan que el rol del maestro es la agrupación de actividades particulares que evalúan un nivel de rendimiento de la persona que ejerce la formación humanística, siendo un elemento primordial en el sistema de educación, favoreciendo a la triada educativa, la misma que conforman los directivos, padre de familia y discentes. Todo ello implica que, la dimensión símbolos expone los factores que identifican a una institución reflejada en el proceso de enseñanzas y aprendizajes.

Concerniente al sexto objetivo específico: Identificar la relación entre la dimensión filosofía de cultura en la organización y el desempeño en docente de un colegio público de Lambayeque, 2024, se identificó un Rho de Spearman de 0.557, evidenciando una asociación positivo moderado entre rendimiento docente y filosofía en los evaluados. Dichos hallazgos se asemejan a los registrados por Díaz y Ortiz (2019), quienes señalaron que, existe relación entre una asociación positivo alto (0.716), con un valor de significancia $p = 0.000$, siendo inferior al ($p\text{-valor}<0.05$). Respecto a las dimensiones de la primera variable: orientación a resultado (regular 72%), orientación a persona y equipo bueno (52%), energía y estabilidad (regular 72%), atención a los detalles e innovación (bueno 49%). Acerca de las dimensiones del desempeño laboral: conocimiento de trabajo (regular 66%), iniciativa (regular 63%), aplicación (bueno 57%), calidad y volumen de trabajo (regular 63%). Concluyendo que, hay una impacto positivo de la cultura en la organización en el desempeño docente de los participantes. Asimismo, Huamán (2020), visualizó que, el 55% de los participantes tuvieron un nivel medio de cultura en la

organización y el 45% grado medio. A su vez, se aprecia la relación entre dichas variables ($r = ,997$), y un nivel de significancia ($p = .001 < .05$). Evidenciando que, hay vinculación entre cultura en la organización y rendimiento laboral en la muestra estudiada. Al respecto, Romero (2019), explica que la dimensión filosofía, posibilita reflexionar sobre la existencia del individuo, cual es en sentido de vida, cuál es toda creencia, valor, sueño e ideal, una vez obtenidas las respuestas, se podrá enfocar en las organizaciones para que sean exitosas. Según, Vega (2020), refiere que el rendimiento en docentes permite que las estructuras organizadas que conforman en los centros educativos alcancen las metas e ideales planteados. Por tanto, la dimensión filosofía posibilita reflexionar sobre la existencia del individuo, la cual está enfocada en la cultura de la organización.

CONCLUSIONES

Concerniente al objetivo general determinar la relación entre cultura en la organización y rendimiento en docentes de un colegio público de Lambayeque, 2024. Se encontró una relación positiva moderada entre dichas variables estudiadas, validando con un Rho Spearman es de $r = .535$ y además el nivel de significancia. $P = 0.000 < 0.01$.

Conforme al primer objetivo específico, se visualiza un Rho de Spearman de 0.689, demostrando una relación positivo moderado entre variable desempeño docente y dimensión valores en los participantes.

En cuanto al segundo objetivo específico, se encuentra un Rho de Spearman de 0.464, revelando una asociación positiva moderada entre variable desempeño docente y dimensión creencias en los encuestados.

Concerniente al tercer objetivo específico, se visualiza un Rho de Spearman de 0.820, señalando una asociación positivo alto entre variable desempeño docente y dimensión clima en los docentes.

Según al cuarto objetivo específico, se evidencia un Rho de Spearman de 0.509, revelando una asociación positiva moderada entre variable desempeño docente y dimensión normas en los evaluados.

Respecto al quinto objetivo específico, se encuentra un Rho de Spearman de 0.790, reflejando una asociación positivo alto entre variable desempeño docente y dimensión símbolos en los participantes.

En cuanto al sexto objetivo específico, se halla un Rho de Spearman de 0.557, reflejando una asociación positivo moderado entre variable desempeño docente y dimensión filosofía en los encuestados.

RECOMENDACIONES

Al director del colegio, desarrollar programas promocionales educativos y ejecutar capacitaciones y/o talleres direccionados a los docentes con funciones que promuevan la cultura en la organización, con el fin de incrementar el rendimiento docente.

A los docentes, capacitarse de manera constante conforme a su nivel y especialidad; además, deberán ser partícipes de cada recurso propuesto por el MINEDU, UGEL y el Gobierno Regional, con la finalidad de reforzar las herramientas formativas, empleando apropiadamente recurso e instrumento de evaluación pertinente, conforme a nuevos enfoques y necesidades de los discentes.

Promover el compromiso en el personal docente, a través del desarrollo de actividades hacia una misión y visión escolar, con el propósito de fortalecer el rendimiento docente, lo cual favorecerá las metodologías aplicadas en los procesos de enseñanzas a los estudiantes.

Divulgar los hallazgos alcanzados en este estudio con la autoridad de más alto rango del colegio analizado, para enfatizar la necesidad de fortalecimiento de la cultura en la organización y rendimiento docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, J. HolgadoJ. Tafur, T. Vásquez M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto*. Lima, Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Cadena, E. (2023). Fortalecimiento de la cultura organizacional en las universidades . *Revista Killkana Sociales*, 7(3), 115-128.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v7i3.1414>
- Calderón, E. y Huamaní, E. (2023). Aspectos relevantes de la Cultura Organizacional de los docentes en una Institución de Educación Superior Tecnológica Peruana. *Interfases*(17). <https://doi.org/https://doi.org/10.26439/interfases2023.n017.6321>
- Carrasco, J. (2023). *Cultura organizacional y desempeño docente en una institución educativa en la provincia de Lambayeque*. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122587/Carrasco_OJI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cartaya, M. y Vera, J. (2024). Bienestar físico y desempeño profesional en docentes de educación básica. *CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 10(1), 57-75.
<https://doi.org/10.35381/cm.v10i1.1202>
- Chávez, M., Pantigoso, N., Varas, S. y Valverde, W. (2023). Cultura organizacional y desempeño docente. *Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 6(12).
<https://doi.org/https://doi.org/10.35381/e.k.v6i12.2559>
- Díaz, J. y Ortiz, M. (2019). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en la Unidad De Gestión Educativa Local – Chiclayo, 2018*. Chiclayo-Perú: Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38791/D%C3%A1z_FJD-Ortiz_BME.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Díaz, L. (2022). Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario - Chota - Cajamarca. *Sciencetevolution*. <https://revista.sciencevolution.com/index.php/sciencievolution/article/download/9/6>
- Espino, D. y González, E. (2024). Cultura organizacional en el desarrollo del turismo sostenible. *Revista Contacto. Ciencias sociales, Humanidades, Derecho y Ciencias Políticas*, 3(3), 94-110. <https://doi.org/https://doi.org/10.48204/contacto.v3n3.4819>
- Gonzáles, W., Bastidas, C., Figueroa, H., Zambrano, C. y Matabanchoy, S. (2018). Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional. *Universidad y Salud*, 20(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.22267/rus.182002.123>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*. México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Huaman, G. (2020). *Cultura Organizacional y Desempeño Laboral Docente en la Institucion Educativa N° 64731 Mariscal Cáceres de Atalaya*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/11359>
- López, E., Martínez, M. y Sánchez, Y. (2021). Importancia de la cultura organizacional para la gestión de las unidades económicas rurales. . *Revista Teuken Bidikay*, 12(18), 119-136. <https://doi.org/doi: 10.33571/teuken.v12n18a6>
- Luna, A. y Narváez, G. (2022). Análisis e importancia del uso de estrategias de enseñanza multisensorial en el desempeño docente en preescolar. *Revista Cognosis*, 7(3), 59-78. [https://doi.org/10.33936/cognosis.v7iEE\(3\).5244](https://doi.org/10.33936/cognosis.v7iEE(3).5244)
- Méndez, C. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Revista Universidad y Empresa*, 21(37). <https://doi.org/https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>

- MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Ministerio de Educación. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>
- Montiña, A. y Rodríguez, H. (2018). Clima y Cultura Organizacional y su Relación con el Cambio Gerencial de Organizaciones Tradicionales a Organizaciones Inteligentes. *Ciencia Sociales y Económicas*, 2(1), 130-19. <https://doi.org/10.18779/csye.v2i1.270>
- Moreno, G. y Pineda, R. (2021). Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones Públicas de Educación Superior. *Economía y Negocios UTE*, 12(02), 32-51. <https://doi.org/https://doi.org/10.29019/eyn.v12i2.853>
- Nina, E., Nina, J., Ruiz, J. y Sánchez, F. (2024). Clima institucional en el desempeño docente en una institución educativa pública de Lima, Perú. *Revista San Gregorio*, 1(57), 56-72. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i57.2346>
- Piaget, J. (2015). Teoría del desarrollo cognitivo de Piaget. *Centro de Psicoterapia Cognitiva*. <https://www.terapia-cognitiva.mx/wp-content/uploads/2015/11/Teoria-Del-Desarrollo-Cognitivo-de-Piaget.pdf>
- Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G., Saldarriaga, G. (2021). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. Edicumbre Editorial Corporativa. edicumbreeditorial@hotmail.com
- Romero, S. (2019). *Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una institución educativa en Ventanilla - Callao*. Lima-Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6a38dbd-e233-4867-b0bd-48f6b1b17022/content>
- Romero, S. (2019). *Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una institución educativa en Ventanilla - Callao*. Lima-Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6a38dbd-e233-4867-b0bd-48f6b1b17022/content>
- Siqueiros, M. y Vera, J. (2022). Cultura organizacional en instituciones de educación superior: conceptualización, medidas y variables asociadas. *Revista*

Iberoamericana de Educación Superior, 14(36), 181-199.
<https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2022.36.1190>

Toala, S. y Macias, F. (2024). Cultura organizacional y desempeño laboral de la Unidad Educativa Manuel. *Polo del Conocimiento*, 9(3), 825-838.
<https://doi.org/10.23857/pc.v9i3.6688>

Vega, L. (2020). ESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE . *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-28.
<https://doi.org/https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>

Velazco, L. (2023). Análisis de los principios de la evaluación del desempeño docente y la adopción del enfoque socioformativo. *Ciencia Latina Revista Cinetífica Multidisciplinar*, 6(6), 11293-11307.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4200

Vilchez, J. (2023). Vigencia de la teoría de Vygotski: Desarrollo cognitivo, mediación y el problema de la evaluación de los profesores. *Transformación*, 19(1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2077-29552023000100001&script=sci_arttext

ANEXOS

Anexo número 1

AUTORIZACIÓN BRINDADA POR EL COLEGIO

 **PERÚ** Ministerio de Educación

Institución Educativa Emblemática
"Juan Manuel Iturregui"
— Lambayeque —

Código modular:
0345835 (primaria)
0452580 (secundaria)

Disciplina: estudio y trabajo

"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HISTÓRICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Lambayeque, 18 de marzo del 2024.

OFICIO N° 69 /2024 /DIE/JMI /L

Bach. P.S.
Joel Anibal Sandoval Valdivieso

ASUNTO : COMUNICA AUTORIZACIÓN

REF. : Exp. N° 481 del 11/03/2024

De mi consideración:

Por medio del presente comunico a Ud. que la Dirección del plantel autoriza el acceso para la ejecución de tesis en nuestra I.E.E. "Juan Manuel Iturregui" a partir de la fecha.

Sin otro particular,

Atentamente,


Andrés Avelino Cáceres N° 148 - Lambayeque
Teléfono (074) 618844
i.j.m._iturregui_2010@hotmail.com
mesadepartes.iturregui@gmail.com

Creado por ley N°10262 (27 de octubre de 1945)

<http://iturreguino.wix.com/1945>

Anexo número 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Has sido invitado (a) a participar en la investigación “Cultura organizacional y desempeño en docentes de una institución educativa pública de Lambayeque, 2024”. Su objetivo es Determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño en docentes de una institución educativa pública de Lambayeque, 2024. Tú has sido seleccionado (a) porque perteneces a esta población para fines de investigación. El investigador responsable del estudio es Joel Anibal Sandoval Valdivieso, Bachiller en Psicología de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Para decidir participar en esta investigación, es importante que consideres la siguiente información. Siéntete libre de preguntar cualquier asunto que no te quede claro:

Tu participación consistirá en completar dos cuestionarios para medir la variable de cultura organizacional y la variable desempeño docente. Durará alrededor de 20 minutos, y abarcará preguntas sobre las variables analizadas.

Esta investigación no supone algún tipo de riesgo para el participante. No recibirás ningún beneficio directo por participar en este estudio. Sin embargo, tu participación permitirá generar información para determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño en docentes.

Todas tus respuestas serán confidenciales, y mantenidas en reserva. En las presentaciones y publicaciones de esta investigación, tu nombre no aparecerá asociado a ninguna opinión particular. Tus respuestas serán utilizadas solo para fines de esta investigación.

Tienes derecho a conocer los resultados de esta investigación. Para ello, te puedes contactar con el investigador a través del correo:

Anexo número 3

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) docente

Este cuestionario es anónimo por nuestra parte nos comprometemos a que la información tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación. Se pide que sea sincero en sus respuestas. Marcar con una "X" la alternativa según la escala mencionada, toda la encuesta. Gracias.

1 = Nunca 2 = Ocasionalmente 3 = Algunas Veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre

No.	Pregunta	1	2	3	4	5
1	a Institución donde usted labora se fomenta la innovación?					
2	¿En la Institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?					
3	¿Para la Institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?					
4	¿Cree que para ingresar a la Institución es necesaria una recomendación o influencia interna?					
5	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la Institución es el adecuado?					
6	¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?					
7	¿Percibe usted que la Institución le permite aprender y progresar como persona?					
8	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la Institución?					
9	¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?					
10	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su institución?					
11	¿En la Institución hay normas respecto de la presentación personal de los docentes?					
12	¿La Institución utiliza sanciones ante una falta?					
13	¿La Institución celebra fechas especiales como el día del maestro, aniversario, navidad, entre otros?					
14	¿La Institución recurre a utilizar incentivos como felicitaciones, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?					
15	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la Institución?					
16	¿Su trabajo es coherente con la misión – visión, de la Institución?					
17	¿Al haber una vacante, la Institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?					
18	¿A la Institución le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?					

Anexo número 4

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente

Este cuestionario es anónimo por nuestra parte nos comprometemos a que la información tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación. Se pide que sea sincero en sus respuestas. Marcar con una "X" la alternativa según la escala mencionada, toda la encuesta. Gracias.

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre						
N°	ÍTEM	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.					
2	Demuestro conocimientos actualizados y comprendo los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.					
3	Demuestro conocimiento actualizado y comprendo las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.					
4	Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
5	Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en mis estudiantes.					
6	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en mis estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
8	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para mis estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuyo adecuadamente el tiempo.					
11	Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos mis estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
12	Oriento mi práctica a conseguir logros en todos mis estudiantes, y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de mis estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17	Reflexiono permanentemente, con mis estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
18	Controlo permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
19	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					

20	Constato que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21	Desarrollo, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes motivándolos a aprender.					
23	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
25	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27	Sistematizo los resultados obtenidos de las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
30	Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipos de trabajo.					
32	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
33	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34	Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
35	Comparto con las familias de mis estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y doy cuenta de sus avances y resultados.					
36	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos mis estudiantes.					
37	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. Demuestro interés e iniciativa de superación profesional.					
38	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional.					
39	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
40	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					