

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÚPAC AMARU. LIMA**

ORGANIZATIONAL CULTURE AND TEACHER PERFORMANCE MANAGEMENT AT  
THE TUPAC AMARU EDUCATIONAL INSTITUTION, LIMA

CULTURA ORGANIZACIONAL E GESTÃO DO DESEMPENHO DOCENTE NA  
INSTITUIÇÃO EDUCACIONAL TUPAC AMARU, LIMA

---

**Recibido:** 07/07/2025

**Aceptado:** 12/07/2025

**Aprobado:** 16/08/2025

---

Alejandrina **SULCA GUTIERREZ**<sup>1</sup>

María Emperatriz **ESCALANTE LÓPEZ**<sup>2</sup>

---

### **Resumen**

Una de las tendencias actuales es cómo lograr que los estudiantes de la educación básica regular tengan calidad en sus aprendizajes y por ello, se han realizado investigaciones que demuestran que la Cultura organizacional tiene relación significativa con el desempeño docente. Es así, que decidimos reforzar lo hecho en otras instituciones y realizar un estudio en la IE Túpac Amaru de Villa María del Triunfo en Lima.

El estudio tiene enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, nivel ordinal y corte transversal, muestra de 71 docentes utilizamos dos instrumentos de recolección de datos, validados por tres jurados expertos y confiabilidad por el coeficiente de Cronbach, encontramos los resultados utilizamos estadística descriptiva y el estadígrafo Rho de Spearman, para la estadística inferencial. Obteniendo los siguientes productos: existe relación moderada significativa de la Cultura organizacional y el desempeño docente según el coeficiente de Rho Spearman ( $r = 702$  y un nivel de significancia ( $p = ,002 < .05$ )). por lo que, si existe Cultura organizacional en la institución, mayor será el desempeño del docente.

**Palabras claves:** Cultura organizacional y desempeño docente.

### **Abstract**

---

<sup>1</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID:

<sup>2</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-2847-3782>

One of the current trends is how to ensure that students in regular primary and secondary education achieve quality learning outcomes. For this reason, research has been conducted demonstrating a significant relationship between organizational culture and teacher performance. Therefore, we decided to build upon previous research conducted in other institutions and carry out a study at the Túpac Amaru School in Villa María del Triunfo, Lima. This study employed a quantitative approach, a deductive-hypothetical method, an ordinal scale, and a cross-sectional design, with a sample of 71 teachers. Two data collection instruments were used, validated by three expert panels and assessed for reliability using Cronbach's alpha. Descriptive statistics and Spearman's rho correlation coefficient were used for data analysis. The results showed a moderate, significant correlation between organizational culture and teacher performance (Spearman's rho = 0.702,  $p = 0.002 < 0.05$ ). This indicates that the stronger the organizational culture within the school, the better the teacher performance will be.

**Keywords:** Organizational culture and teacher performance.

## Introducción

A nivel mundial, la cultura dentro de una organización se considera un elemento fundamental en el rendimiento de los trabajadores, ya que afecta de manera directa su entusiasmo, dedicación y eficiencia. Según Schein (2020), la cultura organizacional abarca los principios, ideas y reglas comunes entre los miembros de una entidad que orientan sus acciones. En el ámbito educativo, una cultura organizacional robusta puede incrementar la eficacia en la enseñanza y el aprendizaje, lo que se traduce en mejores resultados académicos para los estudiantes y en el éxito de la institución.

En América Latina, las investigaciones sobre cultura organizacional y rendimiento en el trabajo han resaltado su relevancia en entornos educativos, donde la gestión del talento humano es esencial para hacer frente a los retos de la globalización.

Según Sandoval y Guzmán (2021), la adopción de tácticas destinadas a fortalecer la cultura organizacional en centros educativos ha mostrado mejoras en la calidad educativa y en el crecimiento profesional del personal docente. No obstante, en muchos países de la región, la ausencia de políticas claras y consistentes sigue siendo un desafío.

De acuerdo con la normativa establecida, este documento se divide en cuatro secciones: Planteamiento del estudio, marco teórico, metodología y resultados y discusión. El Capítulo 1 se centra en las formulaciones de problemas, tanto generales como específicos, así como en la justificación teórica y práctica de la investigación, el objetivo general y los específicos del estudio, y la presentación de hipótesis tanto

generales como específicas. El Capítulo II, titulado Marco Teórico, abarca el fundamento filosófico o epistemológico del estudio, antecedentes de la investigación, la base teórica y, por último, un glosario con las definiciones conceptuales más relevantes. En el Capítulo III, abordamos la operacionalización de las variables, el tipo y modelo de la investigación, la muestra y población, además del instrumento utilizado para la recolección de datos. Por último, el Capítulo IV se dedica a los Resultados y Discusión, donde llevamos a cabo el análisis, la interpretación y el debate sobre los resultados hallados, la verificación de hipótesis y la presentación de los resultados. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

- Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru. Lima.

### **Objetivos Específicos**

1. Establecer si existe relación entre la cultura organizacional y la preparación para el aprendizaje de la Institución Educativa Túpac Amaru. Lima.
2. Identificar existe relación entre la cultura organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de la Institución Educativa Túpac Amaru. Lima.
3. Conocer si existe relación entre la cultura organizacional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Túpac Amaru. Lima.

## **Marco filosófico o epistemológico de la investigación**

La verdad metafísica: Heidegger y la verdad como revelación del ser

El olvido del ser y sus orígenes en la ontología convencional

En "El ser y el tiempo", Heidegger (1988) argumenta que la indagación sobre el ser ha sido olvidada, y a aquellos que intentan abordar esta cuestión se les considera que cometen un error metodológico. Él identifica tres prejuicios que respaldan esta perspectiva:

1. Se piensa que el ser es el concepto más general. Por ejemplo, cuando se dice que el ser de todos los números pares es la paridad y el ser de todos los números impares es la imparidad, se observa que tanto la paridad como la imparidad dependen de los números, que no son la causa de su propio ser, sino que estos números son la causa del ser de esos conceptos. Así, lo que define a estos conceptos es el ámbito

numérico. Lo mismo aplica a los diferentes seres: los diversos árboles se relacionan, en última instancia, con la "arboridad", y los variados colores con la "coloridad", y así sucesivamente. Debido a estas categorías máximas dentro de sus respectivos ámbitos, los seres existen. Sin embargo, estos géneros también necesitan existir. Entonces, la razón por la cual los diferentes géneros principales de los distintos ámbitos de seres existen es el Ser.

2. Dado que se considera el concepto más universal, no podemos decir que el ser sea un ente, ya que esto siempre implica algo superior que lo convierte en ente (los géneros), ni tampoco que sea un género, ya que estos dependen de algo superior a ellos, como se ha mencionado antes. Por esto, "el ser no puede definirse a partir de conceptos superiores o explicarse mediante conceptos inferiores", porque no es un ente ni un género, y la definición, dado que se basa en un género próximo y una diferencia específica, requiere que lo que se busca definir se relacione con algo más alto y con una característica que lo distinga de otros seres ontológicos.

3. Precisamente por su universalidad, el ser es omnipresente. Por ejemplo, al señalar un objeto y decir "árbol", ya se implica que ese objeto no solo existe, porque si no existiera, no podría ser señalado, sino que representa un tipo de ser (en este caso, un árbol). Así, se llegó a pensar que el ser era el concepto más accesible de todos.

Sin embargo, hasta este momento ha existido ontología y, por ende, una noción de lo que significa el ser. Entonces, ¿cómo interpretar que Heidegger afirme que se ha olvidado la pregunta sobre el ser? Simplemente porque el foco de esta pregunta – el ser – ha sido relegado al olvido. Esto era inevitable, ya que, como hemos evidenciado, la ontología tradicional (que supuestamente analizaba el ser) no estaba en condiciones de brindar respuestas a la cuestión que se plantea sobre él.

El ser tal y como se ha interpretado (lo que él denomina una comprensión superficial) no ha sido más que simple palabrería, un sonido vacío. Aunque no es completamente errónea – como igualmente veremos – ya que al abordar solo un aspecto del ser que ya está presente en él, solo puede tener sentido si se entiende el fundamento sobre el que se sostiene.

Sin embargo, aun reconociendo lo que plantea Heidegger, ¿qué relevancia puede tener comprender plenamente el ser?

El ser como base previa de todo ente

El ser, en su concepción más amplia, es el que sustenta, en última instancia, la comprensión del ser en los diferentes campos científicos. Por consiguiente, las matemáticas estudian los seres matemáticos, la biología se ocupa de los seres biológicos, pero por encima del ser de estos entes está el ser como tal. De esta manera,

tener una comprensión completa del ser de los seres – que es la única forma de establecer firmemente diversas ciencias – implica comprender adecuadamente el ser.

El ser como fundamento anterior a toda ontología

El que se plantea la cuestión del ser y proporciona una respuesta es el ser humano; su indagación y su respuesta otorgan al ser su esencia, es lo que permite que el ser exista. Así, configura la ontología, que es el estudio del ser (una manera de ser del “ser shí”). Sin embargo, el ser humano no es el ser en sí, sino que es lo que es en última instancia gracias al ser. Por lo tanto, el ser determina la existencia del hombre, pero al mismo tiempo, el ser humano también le da forma al ser (ontología), donde el ser se autoafirma y se convierte en el fundamento que necesita ser aclarado, ya que es la base y la posibilidad para las distintas ontologías.

La cuestión ha sido aclarada. Solo al alcanzar una comprensión plena del ser podremos fundamentar de manera firme todo lo que hemos desarrollado hasta el momento, incluyendo la metafísica misma. En esta disciplina, se realiza una consideración sobre la naturaleza de la existencia y se elige una postura respecto a la naturaleza de la verdad. La metafísica configura una época al ofrecerle un cimiento esencial para su desarrollo mediante una interpretación concreta de la existencia y una visión específica de la verdad. Este cimiento impacta en todos los fenómenos que definen esa época (Heidegger, 1960: 68).

## **Cultura Organizacional**

### **Concepto de cultura organizacional**

Según lo indicado por Yopan et al. (2020), la cultura de una organización incluye varias creencias, principios y normas que son adoptados por los miembros de la misma, a través de la implementación por parte de los líderes o su formación en función de las características individuales del recurso humano.

Por lo tanto, Saiz (2022) sostiene que la cultura organizacional abarca los valores de la empresa, las percepciones, capacidades y conocimientos del equipo, y estas características son aplicadas en sus funciones laborales asignadas, además de incluir la ética profesional y principios morales, que facilitan la construcción de relaciones laborales adecuadas entre todos los integrantes de la organización.

Asimismo, Pacheco et al. (2020) resaltan que la cultura organizacional se centra en los valores, creencias y diferentes puntos de vista del equipo, que le otorgan identidad a la empresa a través de su misión, visión y metas, lo que les permite diferenciarse de otras organizaciones.

De acuerdo con los puntos discutidos previamente por varios autores, se considera que la cultura organizacional enfatiza cómo la aplicación adecuada de los principios morales y empresariales por parte del equipo contribuye al buen funcionamiento en el entorno interno de las organizaciones, ya que se destaca que, al tener valores apropiados, el personal puede expresar sus opiniones acerca de las tareas laborales de manera respetuosa, educada y con argumentos sólidos, lo que promueve un clima laboral positivo.

Siguiendo el camino propuesto por Chiavenato, en este momento nos encontramos en la etapa final: La era de la Información. Esta fase se caracteriza por el progreso, la evolución y la implementación de tecnologías avanzadas, así como por las telecomunicaciones y los sistemas de transporte. En las organizaciones, la estructura jerárquica ha comenzado a ser reemplazada por redes internas que conectan departamentos, lo que facilita considerablemente el intercambio de información de manera rápida y segura. Los recursos más valorados dentro de la organización para su funcionamiento interno y externo son las ventajas competitivas, las economías de escala, el liderazgo, el conocimiento y el personal, entre otros. Lo mencionado previamente nos lleva a considerar el concepto de cultura organizacional como una forma efectiva de mejorar la producción, es decir, refuerza la idea de interdependencia. No obstante, antes de profundizar en el concepto de cultura organizacional, es importante clarificar la distinción entre cultura y clima organizacional. Estos términos son a menudo confundidos y mal empleados. Chiavenato (2010).

De acuerdo a Hitpass (2017), el clima organizacional está relacionado de manera estrecha con la moral y la satisfacción de las necesidades humanas de sus integrantes, mientras que la cultura organizacional se refiere al estilo de vida particular que se ha desarrollado en cada organización.

### **Elementos básicos de la cultura organizacional**

A continuación, se mencionan los componentes de la cultura organizacional basados en las contribuciones de diferentes autores, como señalan Coromoto et al. (2020):

**Conducta apropiada:** implica que el personal de recursos humanos se comunica y colabora entre sí de manera respetuosa, amable y cortés utilizando un lenguaje cotidiano que favorezca un ambiente laboral positivo dentro de la organización.

**Reglamentos:** abarcan las diversas normativas laborales y de conducta que las organizaciones establecen para el personal con el fin de preservar el control laboral de la institución. Algunas de estas normativas definen los derechos y deberes de los

trabajadores, así como directrices sobre sus tareas asignadas, horarios, permisos y medidas disciplinarias, que pueden incluir sanciones económicas en caso de no cumplir con alguna regla laboral.

Principios: se centra en los principios empresariales de la organización, tales como la excelencia en la calidad de productos o servicios, la efectividad en las tareas asignadas y una baja tasa de ausentismo, que los empleados deben adoptar y aplicar para lograr los objetivos de la empresa.

Filosofía de la empresa: se ocupan de las ideas, creencias o valores que se han formulado acerca de cómo los directivos deben relacionarse e interactuar con el personal de recursos humanos.

Normas: se concentran en las estrictas reglas de convivencia laboral que deben seguirse a cabalidad para forjar relaciones laborales adecuadas. Por ende, es esencial que todos los integrantes de la organización conozcan las normas pertinentes para evitar problemas con sus colegas.

Ambiente organizacional: este aspecto es altamente subjetivo ya que se define según la percepción del personal de recursos humanos con respecto a las características de la organización, destacándose las relaciones y comportamientos laborales de los miembros, así como de clientes, proveedores y otros usuarios externos de la entidad.

Según Soloaga (2020), se indica que los componentes de la cultura organizacional son:

Identidad empresarial: abarca aspectos intangibles como la misión, visión y valores corporativos que deben ser entendidos y aplicados en las funciones asignadas a todos los integrantes de la empresa con el objetivo de contribuir al logro de las metas organizacionales. Se señala que ciertos elementos de la identidad empresarial son comunicados a través de frases o imágenes en los canales de comunicación de la entidad, como redes sociales o en áreas administrativas.

También se destaca que el principal propósito de la identidad empresarial es promover un adecuado clima laboral a través de diversas actividades de integración, como reuniones en espacios recreativos, lo que fomenta el trabajo en equipo y fortalece las relaciones laborales necesarias para el crecimiento continuo de la organización.

Condiciones de trabajo: se refiere a los elementos físicos del entorno laboral, tanto en oficinas administrativas como en plantas de producción o aulas educativas, con las

Las herramientas laborales deben ser adecuadas para que los integrantes de la entidad puedan llevar a cabo de manera efectiva las tareas asignadas. Es importante señalar que ciertos beneficios sociales en el ámbito laboral, como el comedor, salas de

reuniones, garajes y áreas recreativas, como patios o canchas deportivas en óptimas condiciones, son clave para fomentar un entorno de trabajo donde el personal se sienta entusiasmado y motivado.

Recorrido y formación: se refiere a la experiencia profesional de los empleados desde su entrada a la organización, así como a su desarrollo profesional a través de diversas capacitaciones dentro o fuera de la entidad. En un contexto determinado, se argumenta que a mayor nivel académico, los trabajadores tienen más posibilidades de obtener ascensos en sus puestos con mejores salarios. Asimismo, los colaboradores están involucrados en la toma de decisiones estratégicas y tácticas a través del trabajo en equipo y de manera individual.

Así, Villegas y otros (2022) destacan varios elementos importantes:

Valores: en términos generales, los valores guían la conducta y actitud de las personas, facilitando una interacción respetuosa con la sociedad. Para las empresas, contar con valores es crucial, ya que promueve un trato amable entre los miembros de la organización y hacia los clientes, estableciendo un vínculo laboral adecuado.

Normas: se centran en las regulaciones o medidas disciplinarias que las empresas o instituciones establecen para mantener el control de su personal en las diversas actividades económicas o de servicio.

Ética: implica que todos los integrantes de la organización deben adoptar hábitos y valores adecuados durante su interacción diaria, beneficiando tanto a ellos como a la empresa.

Además, es importante destacar que la participación tanto individual como grupal es esencial para llevar a cabo los diversos procesos organizativos y lograr los objetivos establecidos. Es esencial mencionar que ciertos elementos promueven un ambiente laboral colaborativo a través de una comunicación efectiva, asertiva y de respeto mutuo entre todos los empleados, para alcanzar altos estándares de productividad, eficiencia y eficacia.

### **Características de la cultura organizacional**

La cultura de una organización en las entidades educativas se define por un conjunto de valores, creencias y normas que son comunes entre los miembros de la institución, los cuales orientan su conducta y definen cómo se llevan a cabo las actividades educativas. Según Quimis y Macías (2023), esta cultura se estructura en tres dimensiones: los elementos visibles (como las instalaciones, logos y uniformes), los valores establecidos (objetivos y principios de la institución) y las creencias fundamentales (convicciones profundas). En las instituciones educativas, estas

dimensiones se reflejan en las normativas institucionales, la manera de liderar de los directores y las relaciones diarias entre docentes, alumnos y personal administrativo.

Una característica esencial en este escenario es la orientación hacia la misión educativa y el desarrollo integral de los estudiantes. Según Holguín y Salazar (2023), la cultura organizacional en las escuelas y universidades afecta la manera en que se comunican los valores educativos y las expectativas sobre el comportamiento, tanto dentro como fuera del aula. A su vez, en el ámbito educativo, la cultura organizacional suele estar estrechamente relacionada con el liderazgo académico y la cooperación entre los docentes, lo que refuerza la cohesión interna.

Así, la cultura organizacional influye en la mejora de la calidad educativa, ya que puede crear un ambiente que impulse la innovación, el aprendizaje continuo y el compromiso con la excelencia académica. Valdiriz et al. (2022) señalan que las instituciones educativas que cuentan con una cultura organizacional sólida son más propensas a desarrollar estrategias exitosas de mejora educativa, favoreciendo un entorno donde los docentes se sienten respaldados y motivados para perfeccionar sus métodos de enseñanza.

Del mismo modo, una cultura organizacional que prioriza la colaboración y el aprendizaje constante puede afectar directamente el desempeño académico de los estudiantes. Según Achahui y Condori (2021), los docentes que laboran en un ambiente que aprecia las iniciativas conjuntas y el desarrollo profesional tienden a comprometerse más con el éxito de sus alumnos, lo que resulta en una elevación de la calidad educativa. La implementación de una cultura enfocada en la mejora continua también habilita a las instituciones para adaptarse de manera más efectiva a los cambios en los requisitos educativos y en las necesidades de los estudiantes.

Una cultura organizacional positiva se convierte en un elemento clave para la retención y motivación del personal docente. Según Pilco (2022), los educadores que se desempeñan en instituciones con una cultura organizacional que apoya y reconoce su labor son menos propensos a sufrir estrés o a abandonar sus puestos. Esto se debe a que, en una cultura organizacional fuerte, los docentes se sienten valorizados, acceden a oportunidades para su desarrollo profesional y pueden colaborar de manera efectiva con sus compañeros. Además, cuando la cultura organizacional favorece el bienestar de los empleados, se logran niveles más altos de satisfacción en el trabajo y un incremento en la disposición para participar en el logro de la organización. De acuerdo con Moreno (2020), los educadores que sienten una congruencia entre sus principios personales y los principios de la organización suelen estar más dedicados a

su labor, lo que disminuye la tasa de abandono del personal y eleva el desempeño global de la institución.

### **Clasificación de la cultura organizacional.**

Robbins y Judge (2017) hacen la siguiente clasificación: La cultura fuerte se define por la intensidad y amplia difusión de los valores fundamentales dentro de la organización. Los autores citan a Wiener (1998), quien señala que la fuerza de la cultura incrementa a medida que más miembros la aceptan y se comprometen con ella. Así, una cultura organizacional potente no necesita confeccionar reglas y normas formales porque estas se encuentran internalizadas al aceptar la cultura de la empresa. Por otro lado, la cultura débil surge cuando no se dedica el tiempo necesario; los trabajadores no tienen claro cómo proceder, lo que hace necesario establecer normas y reglas que guíen su comportamiento.

Clasificación de culturas según Andrade. En este sentido, Ritter (2008) menciona en su ensayo acerca del rol de la cultura y la comunicación durante crisis organizacionales la noción de culturas funcionales y disfuncionales. Al analizar estas variables, identifica cuatro tipos de cultura: Cultura débil disfuncional: En este caso, los significados compartidos son escasos, y existe una homogeneidad entre el comportamiento de los integrantes y su percepción de la realidad. Hay falta de dirección y no hay experiencias de aprendizaje previas. Cultura fuerte disfuncional: Aunque se comparten significados, en tiempos de crisis no hay liderazgo efectivo, lo que impide que las organizaciones logren los resultados esperados. Predomina una cultura tradicional que confunde y fomenta la resistencia al cambio. En este contexto, se establecen parámetros que, aunque en el pasado fueron efectivos, ya no son pertinentes en la actualidad.

Cultura débil funcional: Aquí, las estrategias que se han aplicado en el pasado continúan gastándose porque la cultura sigue siendo funcional. Por esta razón, hay pocos significados claros en momentos críticos. Ante una crisis, se recurre a experiencias anteriores sin considerar el apoyo a los valores y creencias de los integrantes, aunque sí se da sentido al esfuerzo, con el riesgo elevado de cometer errores. Cultura fuerte funcional:

En este escenario, los significados compartidos son notables, y las personas pueden vislumbrar homogeneidad en la experiencia de crisis. Los valores organizacionales reflejan acciones planificadas y coordinadas previamente. Se puede observar que, tanto en organizaciones con culturas débiles como en aquellas con culturas fuertes y funcionales, se presentan obstáculos para manejar una crisis. En las

primeras hay diversas interpretaciones, mientras que en las segundas, la rigidez en la percepción de la realidad se convierte en una barrera significativa para encontrar diferentes alternativas de acción. Esto implica que únicamente las organizaciones con cultura fuerte y funcional pueden movilizar recursos efectivamente en casos de crisis. Mientras que otras culturas deben aprovechar oportunidades y actuar de manera emergente, en muchos casos, la cultura se transforma en un problema en lugar de un soporte. Ritter (2008).

### **Dimensiones de la cultura organizacional.**

#### **• Valores.**

Griffin y Moorgead (2010) indican que los valores culturales son esenciales para que los trabajadores comprendan sus comportamientos, alineándose así con los valores estratégicos de la organización. Se afirma que los valores son características intrínsecas de cada individuo y que las empresas desean que estos sean colectivos. Es crucial que cada persona posea estos valores para actuar de acuerdo con las estrategias organizacionales. También, las acciones reiteradas que promueven y demuestran los valores fundamentales de una entidad se conocen como ritos, según Robbins y Judge (2017).

#### **• Creencias.**

Dilts (2003) indica que nuestras creencias tienen un impacto significativo en nuestras vidas. La sabiduría popular sostiene que si una persona está convencida de que puede lograr algo, lo conseguirá, mientras que si piensa que algo no es posible, ningún esfuerzo la hará cambiar de opinión. Esto sugiere que si una persona realmente confía en lo que hace, tendrá éxito porque posee las habilidades necesarias para alcanzarlo.

#### **• Clima.**

Varios escritores indican que existen diferentes expresiones para aludir al clima, tales como "clima organizacional", "clima laboral" y "entorno organizacional o laboral". De esta manera, el clima organizacional puede ser descrito en un ámbito individual, conocido también como clima psicológico, y en el contexto de la organización en su totalidad, denominado clima laboral o organizacional (Dilts, 2003).

#### **• Normas.**

Las directrices son las pautas de conducta que los integrantes de una comunidad comparten y cada comunidad establece sus propias pautas. Asimismo, estas directrices delimitan lo que se considera adecuado o inadecuado y controlan, en cierta medida, las acciones de los trabajadores en una organización. Dilts (2003).

#### • **Símbolos.**

De acuerdo con Daft (2011), los iconos son otra herramienta para entender la cultura. Es posible argumentar que las celebraciones, relatos y rituales son iconos porque simbolizan principios fundamentales; otro tipo de ícono es un objeto tangible de la empresa, que se vuelve significativo al enfocarse en su característica particular.

#### • **Filosofía.**

Espinosa (2009) menciona sobre la filosofía: La filosofía en las empresas ayuda a contemplar: la misión, la visión, los principios y valores, las cualidades y defectos que las hacen únicas, lo que las diferencia y les otorga ventaja sobre otros, lo que ha sido exitoso anteriormente, lo que ha afectado sus resultados y la evolución de su entorno, y descubrir qué se puede hacer para convertir los riesgos en oportunidades.

### **Gestión del Desempeño docente**

#### **Definición de desempeño docente**

Los educadores forman un grupo vulnerable a factores psicosociales (Vera, 2021), en el cual la administración de las emociones se convierte en un aspecto clave que influye en sus pensamientos, sentimientos y acciones (Iriarte, 2020), lo que es crucial para alcanzar buenos niveles de rendimiento docente, sin importar el tipo de tarea que se realice. Es fundamental definir dicha actividad (Panduro, 2018) del desempeño del educador para lograr un estándar deseado en el cumplimiento de objetivos dentro de las instituciones educativas en un periodo específico. (Tauma, 2018); por esta razón, las experiencias de aprendizaje que el docente genera en el aula cobran gran relevancia, refiriéndose específicamente a su interacción con los alumnos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. (Franco- Lopez, 2018)

El rendimiento es una acción encaminada a un fin, es decir, algo que puede ser observado, cuantificado y que está en constante cambio, dado que dicha acción consiste en una serie de eventos conductuales de la persona (Hanco, M, 2021). Montenegro (2003) lo describe como el cumplimiento de las funciones que le corresponden, el cual puede verse influenciado por factores relacionados con el propio docente, el estudiante y el contexto. Asimismo, Fernández (2007) lo caracteriza como un conjunto de acciones realizadas por el individuo para facilitar el aprendizaje en los alumnos, donde son vitales tanto la motivación como la autoconfianza. De acuerdo con Iriarte (2020), “se trata de la tarea que evalúa la calidad profesional que se espera del profesor, midiendo diversas cualidades que pueden incluir: género, conducta, puntualidad, actitud, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico e innovación” (p. 78). Estos aspectos son fundamentales en el perfil profesional.

## **Rol del docente en el Sistema Educativo**

Antúnez (2000) describió la labor del educador como un papel que reúne una serie de comportamientos esperados que se asocian a quienes desempeñan una función específica dentro de una comunidad social. Es decir, su actividad permite detallar las funciones y actitudes del docente hacia el alumno, y también toma en cuenta el respaldo de toda la comunidad educativa.

Lafrancesco (2004) mencionó que se debe reducir el trabajo vinculado con la gestión y centrarse más en la actividad pedagógica, promoviendo y participando en espacios de reflexión sobre la educación.

De igual manera, García (2000) indicó que un educador que aprende de sus acciones y reflexiones debe poseer la habilidad necesaria para tomar decisiones, actuando como facilitador del aprendizaje y mediando entre la organización y el desarrollo de las habilidades de sus alumnos.

**Orientador.** El Ministerio de Educación en el año 2002 afirmó que el profesor, en su función como orientador, consigue despertar en el alumno el interés por su entorno, considerando sus necesidades y deseos personales; también logra intervenir y fomentar el uso adecuado de los recursos disponibles. Cabrera y González en 2006 indicaron que un modelo pedagógico actúa como un guía teórico que sintetiza los elementos clave del proceso educativo particular de una institución y le aporta una identidad propia. Espot en 2006 destacó que al hablar de las responsabilidades del docente, se hace referencia a los diversos roles que se espera que desempeñe: orientador, líder del aprendizaje, instructor, consejero, responsable del orden, motivador, transmisor de valores y evaluador.

**Investigador.** El profesor debe adoptar una actitud favorable ante los cambios que se presentan y adquirir conocimientos que faciliten una experiencia enriquecedora en la búsqueda del desarrollo integral de sus estudiantes. Sierra en 2000 afirmó que la investigación científica es un método sistemático, controlado y preciso, que nos permite manipular objetos, eventos o conceptos para rectificar o validar el conocimiento en cualquiera de las áreas científicas y educativas. Piña en 2003 mencionó que el docente también actúa como investigador, adquiriendo conocimientos empíricos a partir de su propia experiencia. Esto significa que el profesor logra ampliar sus saberes teóricos al entrar en el ámbito de la investigación, aunque puede no tener suficiente información sobre varios temas; sin embargo, puede motivar a los estudiantes a investigar, quienes buscan información usando herramientas tecnológicas.

**Promotor social.** Como promotor social, el docente necesita ser activo, guiar su liderazgo dentro de la comunidad educativa a través de sus actos, conductas y valores, generando así un efecto multiplicador en sus alumnos. De manera similar, Ander-Egg en 2005 describe al docente promotor como aquel que se involucra en la comunidad fomentando liderazgo pedagógico, participación conjunta y el logro de metas que integren a la comunidad con la institución educativa y viceversa, así como el intercambio de experiencias. Según Lizarazo en 2001, ser un promotor social implica recuperar el papel de líder que alguna vez desempeñaron los docentes en la comunidad. Además, señala la importancia del liderazgo docente en colaboración con la comunidad para el beneficio del aprendizaje de los alumnos.

### **Dimensiones de desempeño docente**

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012), el desempeño docente presenta las siguientes dimensiones:

#### **Preparación para la enseñanza.**

De acuerdo con el Ministerio de Educación en el año 2012, se refiere a la organización del trabajo educativo mediante la creación del plan curricular, las unidades educativas y las lecciones de aprendizaje dentro de un marco que promueve la diversidad cultural y la inclusión.

Menciona la comprensión de las características sociales, culturales y cognitivas más relevantes de los alumnos, el manejo de los contenidos pedagógicos y disciplinarios, además de la elección de recursos didácticos, métodos de enseñanza y la valoración del aprendizaje.

#### **Enseñanza para el aprendizaje.**

Según el Ministerio de Educación en 2012, se entiende que dirigir el proceso educativo implica adoptar un enfoque que aprecie la inclusión y la diversidad en todos sus aspectos.

Se menciona el papel del docente en facilitar un ambiente propicio para el aprendizaje, gestionar los contenidos, mantener la motivación constante de los alumnos, implementar diferentes estrategias de enseñanza y evaluación, así como utilizar recursos didácticos apropiados y pertinentes. También se considera el empleo de varios criterios e instrumentos que ayudan a identificar los logros y los obstáculos en el aprendizaje, así como aquellos elementos de la enseñanza que necesitan ser mejorados.

### **Participación en la gestión de la escuela y la comunidad.**

El Ministerio de Educación (2012) indica que abarca la implicación en la administración de la escuela o el conjunto de escuelas desde un enfoque democrático, con el fin de crear una comunidad de aprendizaje. Menciona la importancia de una comunicación efectiva entre los distintos integrantes de la comunidad educativa, la participación en la creación, implementación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, y la ayuda para fomentar un ambiente institucional positivo. Además, incluye el reconocimiento y aprecio hacia la comunidad y sus particularidades, así como la responsabilidad compartida de las familias en el logro de los aprendizajes.

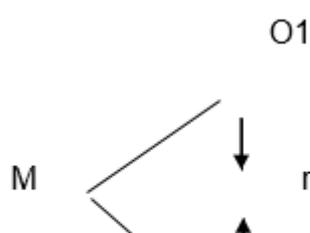
### **Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.**

Ministerio de Educación (2012) abarca el proceso y las acciones que definen la formación y el crecimiento de la comunidad docente. Hace referencia a la revisión continua de su práctica educativa, la de sus compañeros, el trabajo en equipo, la colaboración entre colegas y la involucración en actividades para su desarrollo profesional. Involucra la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, así como la gestión de información relacionada con la creación y ejecución de políticas educativas a nivel nacional y regional.

### **Tipo y diseño de investigación**

Nuestra indagación se alinea con una perspectiva de investigación positivista. En este contexto, Ramos (2015) indica que el positivismo implica que la realidad puede medirse y es definitiva. Asimismo, la relación entre el investigador y el fenómeno que se estudia debe estar sujeta a reglas, según el positivismo. El enfoque de investigación utilizado es de tipo cuantitativo, que Hernández (2018) describe como una estrategia destinada a abordar un fenómeno de investigación o una hipótesis planteada al inicio del estudio, lo cual se logra a través de la adquisición de datos estadísticos o matemáticos.

Respecto al diseño de la investigación, se empleará un enfoque descriptivo correlacional bivariado. Según lo expone Hernández (2018), este diseño busca entender el grado de asociación o relación que existe entre dos o más variables, fenómenos o categorías. Por esta razón, se eligió este tipo de diseño, ya que el objetivo de la investigación es averiguar la relación entre las variables objeto de estudio y sus dimensiones.



Dónde:

M = Muestra de estudio

O1= Datos de la variable cultura organizacional

O2= Datos de la variable evaluación desempeño docente

r = Relación entre las variables

### Población y muestra

Según Robles (2019), la población se define como el total de elementos relevantes que comparten características comunes, relacionados con un fenómeno en particular. Para la investigación, se considerará a un grupo de N = 91 profesores de la Institución Educativa Túpac Amaru, ubicada en Lima.

### Muestra

Según Bavaresco (1994), la muestra fue probabilística.

n = muestra final

Z = Nivel de confianza 95%, 1.96

p = Proporción de éxito 50%:100=0.5

q = Proporción de fracaso, 50%: 100 =0,5

E = Nivel de error, 0.5%: 100= 0.05

Z = 1.96

p = 0.5

q = 0.5

N = 1,500

e = 0.05

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Estimación de la muestra, utilizando el límite de confianza del 95% cuando p = q = 0.50.

n = 241

### Pruebas de hipótesis

#### Contrastación de la hipótesis

##### Prueba de hipótesis general

Ho No Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y desempeño del docente en la IE Túpac Amaru

Ha Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y desempeño del docente en la IE Túpac Amaru

**Tabla 1. Correlación de la Variable Cultura Organizacional y la Variable Desempeño Docente**

			Correlaciones	
			Cultura Organizacional	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)	.	,002
	N		71	71
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
	N		71	71

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

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto al Rho Spearman 0,702, se muestra una correlación positiva fuerte (+) entre la variable y la dimensión mencionada; Además, el valor p de (. 002 < 0,05) significa que existe una correlación entre ambos, por lo que se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así, se puede concluir que hay una relación significativa entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Docente

### Hipótesis específica 1

Ho No Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la IE Túpac Amaru

H<sub>a</sub> Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la IE Túpac Amaru

**Tabla 2. Correlación de la Variable Cultura Organizacional y Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes.**

			Correlaciones	
			Cultura Organizacional	Preparación para el Aprendizaje
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,620**
		Sig. (bilateral)	.	,004
	N		71	71
	Preparación para el Aprendizaje	Coefficiente de correlación	,620**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
	N		71	71

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

Fuente: Propia

Con respecto al Rho Spearman (0,620\*) se muestra una correlación positiva moderada (+) entre la variable y la dimensión mencionada; Además, el valor p de (.004 < 0,05) significa que existe una correlación entre ambos, por lo que se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así, se puede concluir que hay una relación significativa entre la Cultura Organizacional y la Dimensión Preparación para el Aprendizaje.

### Hipótesis específica 2

Ho No Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y enseñar para aprender para el de alumnos en la IE Túpac Amaru

H<sub>a</sub> Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y enseñar para aprender de alumnos de la IE Túpac Amaru

**Tabla 3. Correlación entre la variable 1 y Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes.**

			Correlaciones	
			Cultura Organizacional	Enseñanza para el Aprendizaje
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	N		71	71
	Enseñanza para el Aprendizaje	Coefficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
	N		71	71

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

Con respecto al Rho Spearman (0,718\*) se muestra una correlación positiva fuerte (+) entre la variable y la dimensión mencionada; Además, el valor p de (.001 < 0,05) significa que existe una correlación entre ambos, por lo que se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así, se puede concluir que hay una relación significativa entre la Cultura Organizacional y la Dimensión Enseñanza para el Aprendizaje.

### Hipótesis específica 3

Ho No Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y participación en la gestión de la Escuela Articulada a la comunidad en la IE Túpac Amaru

H<sub>1</sub> Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y participación en la gestión de la Escuela Articulada a la comunidad en la IE Túpac Amaru.

**Tabla 4. Correlación entre la variable 1 y Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad.**

			Correlaciones	
			Cultura Organizacional	Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,502**
		Sig. (bilateral)	.	,002
	N		71	71
	Enseñanza para el Aprendizaje	Coefficiente de correlación	,502**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
	N		71	71

Con respecto al Rho Spearman (0,502\*) se muestra una correlación positiva moderada (+) entre la variable y la dimensión mencionada; Además, el valor p de (.002 < 0,05) significa que existe una correlación entre ambos, por lo que se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así, se puede concluir que hay una relación significativa entre la Cultura Organizacional y la Dimensión Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad.

#### Hipótesis específica 4

Ho No hay relación significativa entre la Cultura organizacional y el Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad docente en la IE Túpac Amaru.

H<sub>a</sub> Hay relación significativa entre la Cultura organizacional y el Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad docente en la IE Túpac Amaru

**Tabla 5. Correlación entre la variable 1 y Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente.**

			Correlaciones	
			Cultura Organizacional	Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,724**
		Sig. (bilateral)	.	,003
	N		71	71
	Enseñanza para el Aprendizaje	Coeficiente de correlación	,724**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	71	71

Con respecto al Rho Spearman (0,724\*) se muestra una correlación positiva fuerte (+) entre la variable y la dimensión mencionada; Además, el valor p de (.003 < 0,05) significa que existe una correlación entre ambos, por lo que se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así, se puede concluir que hay una relación significativa entre la Cultura Organizacional y la Dimensión Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente.

#### Discusión y análisis de los resultados

Con respecto a la Hipótesis general: Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru. Lima. vemos que el Rho Spearman 0,702, muestra una correlación positiva fuerte (+) entre la variable y la dimensión mencionada; Además, el valor p de (.002 < 0,05) significa que existe una correlación entre ambos, por lo que se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así, se puede concluir que hay una relación significativa entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Docente

Así, tenemos a Sancho (2021) que realizó una investigación destinada a explorar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes en una institución educativa. Este estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo, caracterizándose como básico, y adoptó un diseño no experimental, bivariado y correlacional. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario y participaron de manera voluntaria 30 docentes. La comprobación de la hipótesis se llevó a cabo mediante el coeficiente rho de Spearman, que reveló una relación significativa, directa y moderada entre el clima organizacional y el rendimiento docente, arrojando un valor de Spearman de 0,485.

Viendo la Hipótesis específica 1: Existe relación entre la cultura organizacional y la preparación para el aprendizaje de la Institución Educativa Túpac Amaru. Lima. Con respecto al Rho Spearman (0,620\*) se muestra una correlación positiva moderada (+) entre la variable y la dimensión mencionada; Además, el valor p de ( $.004 < 0,05$ ) significa que existe una correlación entre ambos, por lo que se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así, se puede concluir que hay una relación significativa entre la Cultura Organizacional y la Dimensión Preparación para el Aprendizaje.

En esa medida, Huanca (2022) identificó problemas relacionados con la cultura organizacional en las escuelas del distrito de Challabamba Paucartambo. Cusco. Como resultado, el autor se propuso, en su investigación de posgrado, determinar la conexión entre el desempeño docente y la cultura organizacional en las instituciones de educación primaria ubicadas en este distrito. Para llevar a cabo esto, se consideró apropiado realizar la investigación en un enfoque básico, con un nivel descriptivo y un diseño no experimental. Se aplicó la técnica de encuesta, cuyo cuestionario fue analizado usando el Alfa de Cronbach, alcanzando una confiabilidad del 0,82 para la variable de cultura organizacional y un valor cercano al 0,86 para el cuestionario relacionado con el desempeño docente. La población objetivo incluyó a 44 maestros distribuidos en 22 escuelas primarias del distrito, mientras que la muestra final consistió en 35 docentes de 17 instituciones educativas. Los resultados se evaluaron a través del coeficiente Rho de Spearman, y se utilizó el software SPSS versión 26 para el análisis. El 62,9 % de los docentes opinaron que la implementación de la cultura organizacional es moderada, mientras que un 37,1 % consideró que es buena. En lo que respecta al desempeño docente, el 100 % de los encuestados opinó que es de un nivel bueno en este aspecto. La correlación entre las variables, utilizando el coeficiente de Rho Spearman, evidenció un valor de 0,252 y un p valor de 0,23, lo que indica que existe una buena relación entre las variables. Se sugiere a la dirección de las instituciones educativas del distrito

promover la participación de todos los docentes en diversas actividades del centro educativo para así fortalecer la organización.

Con respecto a la hipótesis específica 2: La cultura organizacional se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de la Institución Educativa Túpac Amaru. Lima. Muestra un resultado del Rho Spearman (0,718\*) el cual muestra una correlación positiva fuerte (+) entre la variable y la dimensión mencionada; Además, el valor p de ( $.001 < 0,05$ ) significa que existe una correlación entre ambos, por lo que se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así, se puede concluir que hay una relación significativa entre la Cultura Organizacional y la Dimensión Enseñanza para el Aprendizaje.

Por su parte, Calles et al. (2019) realizaron un estudio para examinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los docentes de educación superior en México. Este estudio se centró en un enfoque cuantitativo, utilizando principalmente una revisión de literatura como método de investigación. El proceso abarcó la indagación, análisis y crítica de información secundaria de fuentes documentales. Para ello, se revisaron publicaciones disponibles en plataformas como Redalyc, Dialnet, Google Académico y Scopus, abarcando el periodo de 2013 a 2018. En total, se encontraron 18,801 resultados en Google Académico, 6,537 en Redalyc, 948 en Dialnet y 148 en Scopus. Los autores concluyeron que la cultura organizacional ha adquirido una relevancia significativa en la literatura académica, convirtiéndose de un tema marginal en uno esencial para el éxito de cualquier organización.

En la hipótesis específica 3: Existe relación entre la cultura organizacional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Túpac Amaru. Lima. Observamos que el resultado de Rho Spearman (0,502\*) se muestra una correlación positiva moderada (+) entre la variable y la dimensión mencionada; Además, el valor p de ( $.002 < 0,05$ ) significa que existe una correlación entre ambos, por lo que se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así, se puede concluir que hay una relación significativa entre la Cultura Organizacional y la Dimensión Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad.

Moreno (2020) llevó a cabo una investigación sobre la relación entre el desempeño docente y la cultura organizacional en universidades nacionales de Ecuador, utilizando un enfoque mixto y un diseño correlacional descriptivo. Para ello, recopiló información a través de entrevistas y encuestas, y el análisis de los datos se realizó mediante la combinación de métodos cualitativos y cuantitativos. Las instituciones estudiadas incluyeron la Universidad de los Soldados y la Escuela Policial. La conclusión de Moreno

fue que tres de las universidades evaluadas lograron altos niveles en la escala de cultura organizacional, evidenciando fortalezas en la integración y la comunicación entre el personal, así como en el trabajo en equipo; sin embargo, también se identificaron áreas que necesitan mejora, especialmente en la percepción que tienen los docentes sobre su entorno laboral.

Revisando la hipótesis específica 4: La cultura organizacional se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Túpac Amaru. Lima. Tenemos que el Rho Spearman (0,724\*) se muestra una correlación positiva fuerte (+) entre la variable y la dimensión mencionada; Además, el valor p de ( $.003 < 0,05$ ) significa que existe una correlación entre ambos, por lo que se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así, se puede concluir que hay una relación significativa entre la Cultura Organizacional y la Dimensión Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente.

Finalmente, Moreno y Pineda (2019) desarrollaron un estudio que buscaba explorar la relación entre el desempeño docente y la cultura organizacional en la educación superior. Con un enfoque cualitativo, utilizaron instrumentos de diseño alineados con su método de investigación. Su diseño fue analítico, orientado a comprender cómo se manifiestan e influyen los valores en los diferentes aspectos investigados a lo largo del tiempo. Realizaron un exhaustivo estudio documental para captar la percepción del problema según destacados investigadores. Los hallazgos revelaron que la cultura organizacional es un factor crucial en el desempeño de los profesores de nivel superior, ya que las creencias, supuestos, valores y tradiciones de una organización son esenciales para fomentar el desarrollo personal de sus miembros, quienes asumen estos elementos con gran responsabilidad.

### **Conclusiones**

1. La IE Túpac Amaru tiene una correlación positiva moderada entre cultura organizacional y desempeño académico. Cuando los docentes comprenden la cultura organizacional, su desempeño mejora.

2. En la IE Túpac Amaru, la cultura de la organización estudiantil no está significativamente relacionada con la dimensión de preparación para el aprendizaje, y los docentes no planifican su trabajo de manera adecuada y oportuna.

3. En la Túpac Amaru la dimensión de la enseñanza cultural y la enseñanza de los estudiantes es significativamente menor.

4. Existe una relación positiva y moderada entre la cultura organizacional y de compromiso que conecta a la dirección escolar y la comunidad educativa Túpac Amaru en Villa María del Triunfo.

5. En la IE Túpac Amaru Existen correlaciones positivas y moderadas entre la cultura organizacional y el desarrollo del profesionalismo y la identidad de aprendizaje.

### Referencias bibliográficas

- Ander-Egg, E. (2005). Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad. Buenos Aires: Lumen. Humanitas.
- Antúnez, S. (2000). La acción directiva en las instituciones escolares: Análisis y propuestas. México: MC Graw-Hill.
- Cabrera, K. y Gonzales, L. (2006). Currículo universitario basado en la competencia. Piura: Universidad Privada del Norte.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos (8a ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2008). Administración de recursos humanos. México: Prentice-Hill
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional (2a ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
- Dilts, R. (2003). El poder de la palabra PN: la magia del cambio de creencias a través de la conversación. Barcelona: Urano
- Espinosa, A. (20 de marzo, 2009). Filosofía empresarial [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.dinero.com/columnistas/edicion-impres/articulo/filosofiaempresarial/75465>.
- Esport, H. (2006). La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere. España: Wolter Kluwer.
- Fernández, M. (2002). Realidad psicosocial del maestro de primaria. Lima: Universidad de Lima.
- Franco-Lopez, et al. (2018). La motivación docente y su repercusión en la calidad educativa: estudio de caso, (January 2020).
- García, O. (2007). La cultura humana y su interpretación desde la perspectiva de la cultura organizacional. Pensamiento y Gestión (22), 143-167. Recuperado el 17 de octubre de 2019, de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=64602204>
- Gonzales, J. (2016). Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en Instituciones Educativas. Evidencia en el Municipio de Pereira (tesis de maestría). Manizales, Colombia: Universidad de Colombia.
- Griffin, R y Moorhead, G. (2010). Comportamiento organizacional, gestión de personas y organizaciones (9a ed.). México: Cengage Learning

- Hanco, M, et al. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 186–194. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hernández, H., Fernández, J. y Baptista (2010). *Metodología de la investigación científica*. México. Mc Graw-Hill
- Hitpass, B. (2017). *BPM: Business Process Management: Fundamentos y Conceptos de Implementación*. Cuarta Edición. Santiago: BHH limitada. p.137
- Iriarte. (2020). Stress in Teaching Professionals across Europe *Concha*, 21(1), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101623>
- Lafrancesco, G. (2004). *Los cambios en la perspectiva etnometodológica*. México.
- Lizarazo, B. (2001). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. España: Ariel.
- Minedu (2014). Marco del Buen desempeño docente. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.
- Ministerio de Educación (2010). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación (2012). *El marco del buen desempeño docente*. Documento de trabajo. Lima: Minedu.
- Piña, J. (2003). *Representaciones, imaginarios e identidad*. Actores de la educación superior. México: UNAM-CESU-Plaza y Valdés.
- Robbins, S. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Prentice - Hall Hispanoamericana S.A
- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 1. <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/download/1269/1099>
- Rodríguez, R. (2009). *La Cultura Organizacional. un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración*. *INVENIO* 12(22), 67-92. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetLaCulturaOrganizacionalUnPotencialActivoEstrategic-3394655.pdf>
- Schein, E. (2007). *Organizational culture and leadership*. (3ra. ed.) San Francisco: JosseyBass.
- Vera, J. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 4(9), 143–151. <https://doi.org/10.33996/repsi.v4i9.59>