



**Ciencia Latina**  
Internacional

---

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2024,  
Volumen 8, Número 1.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i1](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1)

**INDICADORES DE LA CULTURA  
ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO  
DOCENTE DE UNA UNIVERSIDAD DE LIMA  
METROPOLITANA**

**INDICATORS OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN  
TEACHING PERFORMANCE OF A UNIVERSITY  
OF METROPOLITAN LIMA**

**Pérez Ruibal Regalado, Eliana**  
Universidad Nacional Federico Villareal, Perú

DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i1.9841](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.9841)

## Indicadores de la Cultura Organizacional en el Desempeño Docente de una Universidad de Lima Metropolitana

Regalado Eliana Pérez Ruibal<sup>1</sup>

[elianaperezruibal@gmail.com](mailto:elianaperezruibal@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-1350-7025>

Universidad Nacional Federico Villareal  
Perú

### RESUMEN

La investigación tuvo el propósito de determinar la relación entre los indicadores de la cultura organizacional y el desempeño docente en una universidad de Lima Metropolitana 2014, el estudio fue de nivel descriptivo correlacional, con una muestra probabilística aleatoria de 50 docentes, a quienes se le aplicó el Cuestionario de Cultura Organizacional de Denison y Neale (2000) y el cuestionario de Desempeño Docente adaptado de Valdés (2006). En la investigación se concluyó que existe una relación positiva entre los indicadores de la cultura organizacional y el desempeño docente con un rho de spearman 0,774 y un p valor de 0,000 en una universidad de Lima Metropolitana.

**Palabras clave:** cultura organizacional, desempeño docente, nivel de conflictividad

---

<sup>1</sup> Autor principal

Correspondencia: [elianaperezruibal@gmail.com](mailto:elianaperezruibal@gmail.com)

# Indicators of Organizational Culture in Teaching Performance of a University of Metropolitan Lima

## ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between indicators of organizational culture and teaching performance in a university in Metropolitan Lima 2014, the study was descriptive correlational, with a random probability sample of 50 teachers, to whom the Organizational Culture Questionnaire of Denison and Neale (2000) and the Teaching Performance questionnaire adapted from Valdés (2006) were applied. The investigation concluded that there is a positive relationship between the indicators of organizational culture and teaching performance with spearman's rho of 0.774 and a p-value of 0.000 in a university in Metropolitan Lima.

**Keywords:** organizational culture, teaching performance, level of conflict

*Artículo recibido 27 diciembre 2023  
Aceptado para publicación: 30 enero 2024*



## INTRODUCCIÓN

Hoy en día existe un gran reto en la promoción de habilidades y conocimientos, dado que vivimos en un mundo competitivo de transformación continua, en ese contexto los centros universitarios representan uno de los pilares en el desarrollo social, son la base para formar ciudadanos profesionales que contribuyan al progreso social y económico de un país. Las universidades son las entidades encargadas de garantizar un mejor nivel científico, tecnológico y cultural, hecho trascendental para la continuidad de la sociedad (Pedraja-Rejas et al., 2023).

Ante esta situación, resulta de suma importancia que los docentes que laboran en las universidades gocen de un buen ambiente laboral, las creencias, valores y prácticas son la condición interna en la cual el docente instructor desarrolla sus sesiones de aprendizaje, las aplica en el aula, y de esta manera, se identifica con la ejecución de los objetivos de una organización educativa. Varios disertos de instrucción peruana descubren, a través de indicadores de ejecución de evaluaciones de desempeño nacional y mundial, la problemática en la que se encuentran. A pesar del hecho de que son de tipo especializado, estos indicadores afirman que los docentes instructores, tutores, residentes e incluso los suplentes, no están satisfechos con la capacitación brindada por su institución (Pérez, 2023).

Por lo tanto, las universidades representan organizaciones complejas, edificadas en base a una visión colectiva producto de la gestación, aprobación y avenencia de sus colaboradores, donde confluye una simbiosis de elementos materiales, humanos y funcionales con miras al logro de los objetivos y metas educativas. De ahí la necesidad de reflexionar en el análisis de los componentes que recaen en las relaciones a las que se enfrentan (Sánchez, 2017). En ese sentido, la cultura organizacional es un elemento importante para coadyuvar o desmotivar los cambios que requieren las instituciones educativas para lograr sus procesos de mantenimiento y adecuación (Siqueiros y Vera, 2020). En ese sentido, resulta relevante que los colaboradores universitarios, desarrollen una cultura propia, que provea a los integrantes el bienestar anhelado (Salcedo, 2020).

Por consiguiente, la cultura organizacional constituye un conjunto de conductas aprendidas que se transmiten de generación en generación (Hussein, 2019). En ese sentido, la cultura organizacional está relacionada con el entorno de la organización, donde los colaboradores realizan tareas diarias asociadas a valores y costumbres que comparten en el día a día (Wahda et al., 2020). En el planteamiento del autor



Álvarez (2019), indica que la cultura organizacional se diferencia de organización en organización, en cada situación, cada una asume características peculiares respecto del desarrollo de tareas, valores, normas, de los procesos de comunicación personales e interrelacionales; conformando así creencias propias, tareas grupales, valía y sanciones. Lo que indica que la cultura organizacional afecta el desempeño de la organización y por consiguiente de sus colaboradores.

En la actualidad, diversos factores como el liderazgo, la inventiva, la personalidad, el ambiente laboral, el compromiso de los trabajadores y la cultura organizacional están obteniendo mayor protagonismo en los escenarios cambiantes (Buil et al., 2019, Prihantari & Astika, 2019). Por consiguiente, los elementos relacionados con la alta dirección, la cultura del aprendizaje, la comunicación colaborativa y la ayuda informática permiten desarrollar las capacidades del conocimiento y mejorar el rendimiento laboral (Abdelwahed & Doghan, 2023). En relación con los docentes, la cultura organizacional aporta a la mejora del comportamiento y rendimiento, por ende, incide positivamente en las competencias desarrolladas por los profesores universitarios, por lo tanto, es necesario optimizar esta variable (Ariffin & Enh, 2022).

En ese contexto, la cultura y el aprendizaje desarrollada en la institución universitaria, agrega un rendimiento efectivo y de aprendizaje continuo de los colaboradores (Suhana et al., 2019). Por lo tanto, la cultura organizacional es un indicador importante en la calidad de las universidades debido al impacto que causa en la actitud y desempeño de los docentes. Otros autores, explican que el desempeño docente está representado por las actividades en el aula desarrolladas por el educador para lograr los objetivos del proceso por competencias (Llancari & Alania, 2020). En ese contexto se evidencia que la interacción del docente con sus estudiantes, con sus colegas y con su entorno social constituyen actividades interrelacionales que derivan en el logro de aprendizajes de los estudiantes (Peniche et al., 2020).

El desempeño docente esta relacionada con el desarrollo de competencias profesionales que muestren el nivel de logro de su labor pedagógica, permitiendo valorar su labor en el proceso de enseñanza-aprendizaje, expresado en los logros que sus estudiantes presentan. De esta manera, se evidencia que la labor docente se enfoca en las competencias didácticas, actitudinales, creativas, afectivas y éticas (Flores et al., 2021).



Al respecto, el desempeño docente debe considerar un enfoque reflexivo, para establecer la mejora continua en las labores educativas del educador, garantizando que se cumpla el perfil profesional a partir de asumir una conducta responsable basada en la autorreflexión. Representando un (Álvarez-Andrade, 2020).

A partir de lo expuesto; la investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en una universidad de Lima.

## **MATERIALES Y METODOS**

El estudio se realizó bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo-correlacional y tipo básica. En el desarrollo de la investigación, la población fue de 80 personas, entre docentes y directivos de una universidad particular de Lima, que se consideró en su total, constituyendo una muestra censal (Ramírez, citado por Moreno, 2017). En un primer instante se aplicó la técnica de la observación para recolectar datos de la práctica docente que se efectuó en un primer momento utilizando la rúbrica de observación que uso una escala de 1 al 4. También, se utilizó la técnica de la encuesta online para recolectar los datos, aplicando un cuestionario con reactivos de respuesta tipo Likert del 1 al 5. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Se utilizó como instrumento, el cuestionario de la variable cultura organizacional de Denison de 1988 y adaptado en la Universidad Politécnica de Valencia en el 2010, consta de 60 ítems divididos en las dimensiones: adaptabilidad, misión, involucramiento y consistencia (Bernal, 2018). Por otro lado, para la variable desempeño docente se elaboró un cuestionario para las dimensiones promover el razonamiento, evaluar el progreso de los aprendizajes y propiciar un ambiente de respeto y proximidad. La siguiente etapa fue organizar los datos en tablas para aplicar la estadística descriptiva y posterior se realizó el análisis inferencial aplicando el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la correlación y la prueba de hipótesis de las variables y sus dimensiones.

## **RESULTADOS**

En cuanto a la validez del contenido de los instrumentos se empleó una Escala ad hoc, obteniéndose un promedio de 95.3 % el cual es una calificación muy buena. Aplicando la estadística inferencial para comprobar las correlaciones e hipótesis se obtuvieron los siguientes resultados:

## Hipótesis General

(Hi): La cultura organizacional se relaciona con el desempeño docente en una Universidad en Lima.

(Ho): La cultura organizacional no se relaciona con el desempeño docente en una Universidad en Lima.

**Tabla 1.** Prueba de hipótesis para cultura organizacional y desempeño docente

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,774*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

De la tabla 1, los resultados evidencian  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ , aceptando la hipótesis alterna, que indica la existencia de relación entre *la cultura organizacional y el desempeño docente*. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,774 determina que la relación es positiva y fuerte.

## Hipótesis Específica 1

(Hi): Las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño docente en una Universidad en Lima

(Ho): Las relaciones interpersonales no se relacionan con el desempeño docente en una Universidad en Lima

**Tabla 2.** Prueba de hipótesis para relaciones interpersonales y desempeño docente

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,611*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

De la tabla 2, los resultados evidencian  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ , aceptando la hipótesis alterna, que indica la existencia de relación entre *relaciones interpersonales y el desempeño docente*. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,611 determina que la relación es positiva y moderada.

## Hipótesis específica 2

(Hi): Las Condiciones Laborales se relacionan con el desempeño docente en una Universidad en Lima.

(Ho): Las Condiciones Laborales no se relacionan con el desempeño docente en una Universidad en Lima.

**Tabla 3.** Prueba de hipótesis para condiciones laborales y desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	,605*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

De la tabla 3, los resultados evidencian  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ , aceptando la hipótesis alterna, que indica la existencia de relación entre condiciones laborales y *el desempeño docente*. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,605 determina que la relación es directa y moderada.

### Hipótesis específica 3

(Hi): El nivel de conflictividad se relacionan con el desempeño docente en una universidad en Lima.

(Ho): El nivel de conflictividad no se relacionan con el desempeño docente en una universidad en Lima.

**Tabla 4.** Prueba de hipótesis para nivel de conflictividad y desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Nivel de conflictividad	Coefficiente de correlación	,635*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

De la tabla 4, los resultados evidencian  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ , aceptando la hipótesis alterna, que indica la existencia de relación entre *nivel de conflictividad* y *el desempeño docente*. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,635 determina que la relación es directa y moderada.

## DISCUSION

Los resultados desarrollados en la presenta investigación tienen como fin principal demostrar que una buena cultura organizacional está relacionada con un buen desempeño docente. Al respecto, se indica que el 46,0% de los docentes encuestados de la institución manifiestan tener una buena cultura organizacional y un 66,0% tiene un buen desempeño docente. Por otro lado, los docentes que perciben una cultura organizacional medio constituyen un 54%, y manifiestan un desempeño docente medio de 34%. Para poder demostrar si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente se tuvo que utilizar la prueba de correlación de Spearman a fin de verificar la relación entre las variables, con resultados positivos, dado que, existe una relación significativa de nivel moderado alto con un rho spearman de 0.774. Los niveles de relación entre el desempeño docente y la cultura organizacional

coinciden con los de la investigación de Barboza (2017) de coeficiente de correlación alto de rho spearman 0.841. Teniendo en cuenta el grado de correlación entre las variables en ambas investigaciones se concluye que existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente de una Universidad en Lima, 2014. En cuanto a las relaciones interpersonales, se ha encontrado una relación moderada alta (rho spearman de 0,681) con el desempeño docente en los docentes de una Universidad en Lima, 2014. Dicho resultado es compatible con los hallazgos de Cuba (2010) para la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional y el desempeño docente. Se puede afirmar que existe una correlación moderada y significativa (rho de Spearman de 0.434). El nivel de competencia y desempeño de sus trabajadores para poder cumplir con sus funciones laborales y sociales. Además de la motivación hacia los profesionales para mejorar su desempeño, es necesario adoptar la superación profesional permanente como un estilo de vida en este nuevo milenio.

## **CONCLUSIONES**

Se concluye que la cultura organizacional y el desempeño de los docentes, tienen una relación positiva y fuerte, lo que permite decir que una mejora en el nivel de desempeño docente se relaciona con una mejora en las conductas y los valores. Teniendo en las universidades como cultura la búsqueda de la superación profesional y personal permanente como un estilo de vida del docente del nuevo milenio.

Se concluye que las relaciones interpersonales dentro de la cultura se hallaron moderadamente relacionadas con el desempeño docente, confirmando que en esta organización existe una asociación positiva donde el cumplimiento de los valores organizacionales y el desarrollo de la inteligencia emocional en la interacción entre colaboradores se relaciona con la mejora del desempeño del educador.

Se concluye que las condiciones laborales también resultaron relacionadas de forma positiva y moderada con el desempeño docente de los catedráticos, como lo señalan las teorías clásicas, sin embargo, es importante resaltar que, dado el avance de la tecnología y los cambios sociales, las características tangibles laborales van de la mano con un buen desempeño docente.

Se concluye que el nivel de conflictividad obtuvo un coeficiente positivo moderado con respecto al desempeño docente de los catedráticos, denotando que el manejo de estrategias asertivas para manejar los conflictos en el centro laboral, se asocian con el desempeño docente, ello porque las actividades

educativas dependen mucho de la comunicación, es decir de la buena interacción entre todos los componentes de la organización.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdelwahed, N., & Doghan, M. (2023). Developing Employee Productivity and Performance through Work Engagement and Organizational Factors in an Educational Society. *Societies*, 13(65). <https://doi.org/10.3390/soc13030065>
- Ambrocio, M. (2014). Liderazgo del Director y Desempeño Pedagógico Docente. Universidad Rafael Landívar. Municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, en la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala. [tesis de pregrado, universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>
- Álvarez-Andrade, G. (2020). Evaluation of teaching performance in Public Educational Institutions [Evaluación del desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas.]. *Revista EDUSER*, 7(1), 32-40. <https://doi.org/10.18050/eduser.v7i1.2423>
- Angulo, J. (2013). Cultura organizacional, clima y liderazgo en instituciones educativas. [Tesis de doctorado, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/4068/TESIS393131203.pdf?sequence=1>
- Barboza, W. (2017). Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén – 2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?type=author&value=Barboza%20Montes%20Walther%20Javier>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: the role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Celi, D. (2014). Estudio de la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de docentes de la Puce SD., 2014. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador-Matriz]. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8817/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



Flores, N., Castelán, V., & Zamora, M. (2021). Evaluación del perfil del profesorado a partir de los atributos del desempeño docente [Evaluation of the profile of the teaching staff based on the attributes of teaching performance]. *Revista Innova Educación*, 3(3), 53-72.

<https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.003>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* [Investigation methodology. The quantitative, qualitative and mixed routes]. México: Mc Graw Hill- educación.

<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>

Hussein-Elhakim, A. (2019). Organisational Culture in Public Universities: Empirical Evidence. *Asian Journal of Business and Accounting*, 12(1), 45. <https://doi.org/10.22452/ajba>

Gomez A. (2015). Gestión del compromiso institucional y el desempeño docente del profesorado de la Universidad Peruana de los Andes. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle].

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/368/TM%202720%20G1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González, Y. (2015). Cultura organizacional y satisfacción laboral de docentes en educación media general. Maracaibo - Venezuela. [Tesis de maestría]. Universidad de Maracaibo.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5ta.ed.). Mc Graw Hill

Pedraja-Rejas, Liliana M., Marchioni-Choque, Ítalo A., Bustos-Andreu, Hernando A., & Ramírez-Yampara, Juan A.. (2023). Modelo para medir la eficiencia de carreras en una institución de educación superior. *Formación universitaria*, 16(1), 55-66.

<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062023000100055>

Peniche, R., Mac, C., Guzmán, C., & Mora, N. (2020). Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México [Factors that affect teacher performance in high and low



- efficiency centers in Mexico]. *REICE. Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 18(2), 77-95. <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>
- Perez, E. (2023) Pertinencia, Calidad e Innovación en Educación Superior. *InterSedes* [online]. 2023, vol.24, n.49, pp.255-275. ISSN 2215-2458. <http://dx.doi.org/10.15517/isucr.v24i49.50180>.
- Prihantari, G., & Astika, I. (2019). Effect of role overload, budget participation, environmental uncertainty, organizational culture, competence, and compensation on employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, 6(4), 197-206. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n4.682>
- Moreno, R. (2017). Líneas Estratégicas de Comunicación en el Desarrollo de Habilidades Gerenciales y Humanas [Strategic Lines of Communication in the Development of Management and Human Skills]. *Revista Científica*, 2(Ed. Esp.), 376-393. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2017.0.0.20.376-393>
- Rivas, P. (2017). Clima y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7022/Rivas\\_PAJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7022/Rivas_PAJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, M. (2017). Análisis sobre las diferencias de percepción de la cultura organizacional en instituciones de educación superior del sur de Sonora [Analysis of the differences in perception of organizational culture in higher education institutions in southern Sonora]. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 8(1), 6171. <https://comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/153>
- Salcedo, J. (2020). Cultura política, cultura organizacional y liderazgo gerencial desde la perspectiva de la complejidad [Political culture, organizational culture and managerial leadership from the perspective of complexity]. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 10(2), 81-87. <https://doi.org/10.15649/2346030X.2933>
- Siqueiros, M., & Vera, J. (2020). Cultura organizacional en instituciones de educación superior: conceptualización, medidas y variables asociadas. [Organizational culture in higher education



- institutions: conceptualization, measures and associated variables]. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, XIII(36), 181-199. <https://doi.org/10.7440/res64.2018.03>
- Suhana, S., Udin, U., Suharnomo, S., & Mas'ud, F. (2019). Transformational Leadership and Innovative Behavior: The Mediating Role of Knowledge Sharing in Indonesian Private University. *International Journal of Higher Education*, 8(6), 15-25. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n6p15>
- Valderrama S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de Investigación Científica. (2 ed.). Lima: San Marcos.
- Wahda, W.; Mursalim, S., & Fauziah, A. (2020). Extra-role behavior improvement model: Organizational learning culture, organizational trust, and organizational justice approach. *International Journal of Engineering Business Management*, 12, 1-12. <https://doi.org/10.1177/1847979020963774>
- Zans, A. (2017) Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. [tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>
- Zeña, J. (2016). Influencia del clima organizacional en la mejora de la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa particular Benjamín Franklin School de Chepén, año. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://1library.co/document/nq70emvy-influencia-organizacional-satisfaccion-institucion-educativa-particular-benjamin-franklin.htm>

