

Cultura organizacional y calidad educativa en las instituciones educativas públicas San Juan Bautista, UGEL Huamanga

Marleny Salcedo Ticlla

<https://orcid.org/0000-0001-6073-1292>

marlitasalcedo24@gmail.com

Estudiante Maestría en Educación Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Abelardo Rodolfo Campana Concha

<https://orcid.org/0000-0002-1098-9508>

acampanac@unmsm.edu.pe

Docente Facultad Educación UNMSM

Graciela Urbina

<https://orcid.org/0000-0002-8697-8119>

urbina-graciela275@gmail.com

RESUMEN

Objetivo: Se consideró como propósito, “analizar la correlación entre la cultura organizacional y la calidad educativa. **Materiales y Método:** Corresponde a estudio no experimental diseño correlacional, se aplicaron cuestionarios para muestra de 166 profesores. **Resultados:** Se determinó $Rho = 0,687$, en las variables estudiadas experimentándose una afirmación mayoritaria entre respuestas a veces adecuado y adecuado, el cual no es lo esperado. De igual manera también se pudo comprobar que las dimensiones de la variable 1 representados por la misión, adaptabilidad, participación y consistencia están relacionadas a la segunda variable, con los siguientes resultados estadísticos $Rho = 0.538, 0.468, 0.602, y 0.543$, respectivamente. **Conclusión:** La cultura organizacional se relaciona con la calidad educativa, aunque la primera variable no incide de forma negativa en la segunda variable existe un importante porcentaje que considera lo contrario específicamente en los aspectos que involucra la política.

Palabras clave: cultura organizacional; calidad educativa; misión; adaptabilidad; participación; consistencia.

Correspondencia: marlitasalcedo24@gmail.com

Artículo recibido 05 enero 2023 Aceptado para publicación: 26 enero 2023

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: Salcedo Ticlla, M., Campana Concha, A. R., & Urbina, G. (2023). Cultura organizacional y calidad educativa en las instituciones educativas públicas San Juan Bautista, UGEL Huamanga. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 4971-4981. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4811

Organizational culture and educational quality in public educational institutions - San Juan Bautista, UGEL Huamanga

ABSTRACT

Objective: It was considered as purpose, "to analyze the correlation between organizational culture and educational quality. Materials and Method: It corresponds to a non-experimental study with a correlational design, questionnaires were applied to a sample of 166 teachers. Results: $Rho = 0.687$ was determined, in the studied variables experiencing a majority affirmation between responses sometimes adequate and adequate, which is not expected. In the same way, it was also possible to verify that the dimensions of variable 1 represented by the mission, adaptability, participation and consistency are related to the second variable, with the following statistical results $Rho = 0.538, 0.468, 0.602,$ and $0.543,$ respectively. Conclusion: The organizational culture is related to educational quality, although the first variable does not have a negative impact on the second variable, there is a significant percentage that considers the opposite specifically in aspects involving politics.

Keywords: *organizational culture; educational quality; mission; adaptability; participation; consistency.*

INTRODUCCIÓN

La competitividad de las empresas y organizaciones las han llevado a enfocar sus intereses en la innovación, tecnología y calidad, sin embargo Salcedo y Romero (2006) indican: “la experiencia también los ha llevado a incluir ciertos patrones de comportamientos, transmitiendo valores relacionados a su misión el cual contribuye mejorar la cohesión interna y a profundizar el sentido de pertenencia” (p.84), emplear valores conoce la cultura, es aceptada por los colaboradores que encuentran bienestar y beneficios del mismo.

Sumado a lo anterior, el diario Gestión (2021) señaló que estudios demuestran que la mayoría de los encuestados (69%) refieren que la cultura es un elemento necesario para la competitividad de la organización, lo que les permite a los colaboradores mayor crecimiento y satisfacción en su desarrollo personal y profesional. Es decir, demuestran la relevancia de la cultura dentro de una institución.

Dumler (2000) considera, la cultura organizacional en el Perú: “Fue experimentado primero en empresas privadas, luego con organizaciones estatales notándose una diferencia notoria actualmente la preocupación por articular expectativas individuales y grupales, para la misión de organismos del Estado con la finalidad de elevar su productividad” (p.13).

La cultura organizacional en el ámbito educativo radica en el compromiso e identificación de la institución donde los docentes laborales para esforzarse en brindar la educación de calidad, lo cual es muy relacionado en lo académico, cuyos resultados en pruebas internacionales dan cuenta que hay mucho por trabajar.

Los logros de estudiantes en las últimas pruebas de evaluación del rendimiento escolar a nivel nacional e internacional como las pruebas PISA, alcanzan valores por debajo del promedio normal. Según (Minedu, 2018) reporte PISA confirmaron que si bien existió un incremento en los puntajes en las evaluaciones lectura, matemática y ciencias este es mínimo y aún mantiene a Perú en las últimas ubicaciones de Sudamérica.

El estudio realizado por (INEI,2019) da cierto aliento de mejoras en la calidad educativa, ya que en su denominada Encuesta Nacional de Hogares realizado entre el 2018 y 2019 la mayoría de los participantes consideró entre bueno y muy bueno con respecto a la calidad de los servicios educativos, es decir evidenciaron mejoras en: infraestructura, equipamiento, enseñanza docente, material educativo, se priorizaron. Sin embargo, si

bien existe satisfacción en cuanto a su desarrollo académico, estos todavía resultan insuficientes para competir a nivel internacional, muestra de ello son los resultados PISA ya expuesto con anterioridad. Asimismo, esta realidad casi perfecta no se repite en todo el país.

La institución educativa estudiada no es ajena a la realidad descrita, se denota las relaciones entre miembros de la institución no es pertinente a pesar de los esfuerzos que realiza el estado. Por ello, se intentó desarrollar un trabajo investigativo relacionado al rendimiento escolar y la cultura organizacional, se precisan con mayor profundidad en los acápites siguientes, las mismas que han sido organizadas en base a las exigencias esquemáticas de la universidad, razón por la cual, en esta primera parte se exige la formulación del problema.

METODOLOGÍA

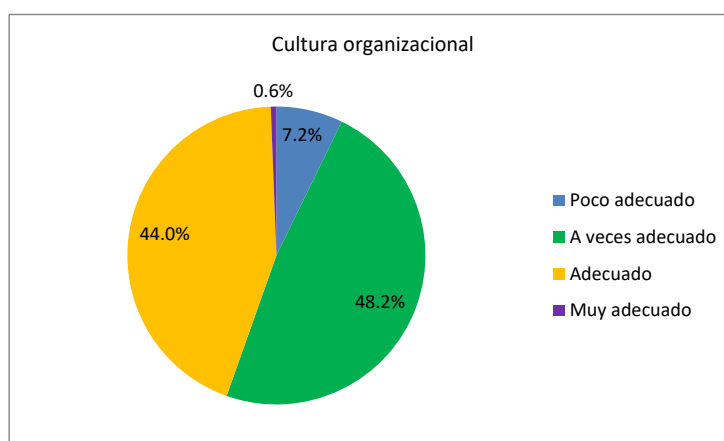
Es una investigación correlacional de tipo cuantitativo que utilizó de instrumentos dos encuestas (cuestionarios) correspondientes a cada variable. Se empleará el paquete computacional SPSS, para establecer los resultados estadísticos.

RESULTADOS

Tabla 1. Frecuencia variable cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	"Poco adecuado"	12	7,2
	"A veces adecuado"	80	48,2
	"Adecuado"	73	44,0
	"Muy adecuado"	1	0,6
	Total	166	100,0

Figura 1. "Cultura organizacional"

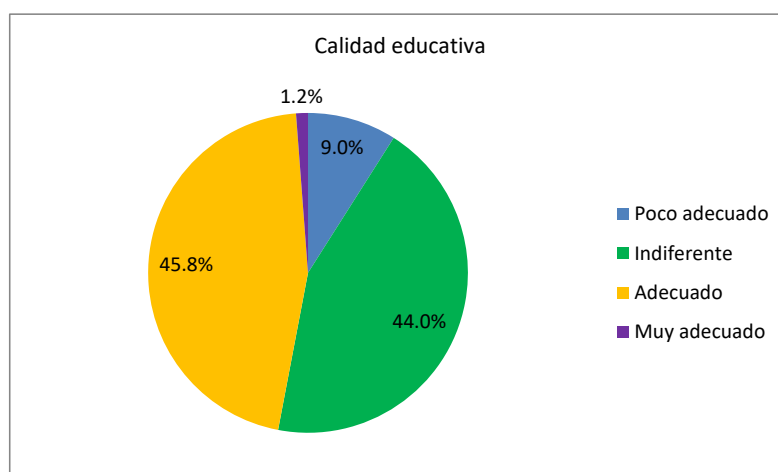


Perciben 48.2% calificaron “la cultura organizacional” no es lo esperado, en tanto 44,0% afirma adecuado, 7,2% menciona poco adecuado y 0.6% muy adecuado, es decir para la mayoría de docentes la variable que se distingue requiere ser trabajado y mejorado en bien de la institución.

Tabla 2. Frecuencias variable calidad educativa

	Frecuencia	Porcentaje
“Poco adecuado”	15	9,0
“Indiferente”	73	44,0
“Adecuado”	76	45,8
“Muy adecuado”	2	1,2
Total	166	100,0

Figura 2. “Calidad educativa”



Los resultados evidencian 45,8% calificaron la “calidad educativa” adecuado, seguido 44.0% indiferente, 9.0% de poco adecuado y el 1.2% de muy adecuado, es decir para la mayoría de docentes aún persisten dificultades al respecto los cuales deben superarse.

Prueba general

HGA: La cultura organizacional se relaciona con la calidad educativa en las Instituciones estudiadas.

Tabla 3. Correlación hipótesis general

Correlación		Calidad educativa
Spearman	Cultura organizacional	Rho
		Sig. (bilateral)
		N
		,687
		,000
		166

Se confirmó $Rho = 0,687$ representa una correlación buena y $p = 0,000$ con lo cual se acepta el planteamiento alterno; lo cual fue determinado por la posición mayoritaria de

la muestra que consideró de a veces adecuado la cultura organizacional y la calidad educativa de adecuado.

Prueba específica 1

HA. La misión se relaciona significativamente con la calidad educativa en la I.E estudiada.

Tabla 4. Correlación he1

Correlación		Adaptabilidad
Calidad educativa	Rho	,538**
	Sig.	,000
	N	166

En base a los resultados estadísticos, al 5% de error, $p = 0,000$ permitieron dar como afirmativo la hipótesis alterna, que alcanzó una correlacional de positiva media (0,538), lo cual fue resultado de las sobresalientes opiniones de la muestra, que consideraron que la adaptabilidad es a veces adecuada con respecto a la calidad educativa.

Prueba específica 2

HA. La adaptabilidad se relaciona significativamente con la calidad educativa.

Tabla 5. Correlación he2

Correlación		Calidad educativa	Adaptabilidad
Calidad educativa	Rho	1,000	,468**
	Sig.	.	,000
	N	166	166

La estadística halló $Rho = 0,468$ moderado, lo cual fue resultado de las sobresalientes opiniones de la muestra, que consideraron que la adaptabilidad es a veces adecuada con respecto a la calidad educativa.

Prueba específica 3

HA. La participación se relaciona significativamente con la calidad educativa.

Tabla 6. Correlación he3

Correlación		calidad educativa	Participación
Calidad educativa	Rho	1,000	,602**
	Sig.	.	,000
	N	166	166

Resultó $Rho = ,602$ buena y $p = 0,000$ se aceptó la ha, así mismo en los resultados mayoritarios encontraron que la formación académica es de a veces adecuado con

respecto a la calidad educativa.

Prueba específica 4

HA. La consistencia se relaciona significativamente con la calidad educativa.

Tabla 7. Correlación he4

Correlación		Calidad educativa	Consistencia
Calidad educativa	Rho	1,000	,543**
	Sig.	.	,000
	N	166	166

De acuerdo a la estadística resultó Rho = ,543 moderado y $p = 0,000$. se acepta ha, cuyos resultados fueron determinados la mayoría considera respecto consistencia muestran indiferencia respecto a la calidad educativa.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se estableció la hipótesis general tuvo rho = 0,687 entre las variables tratadas, valorado por la mayoría de la muestra como a veces adecuado entre ambas variables estudiadas, aunque la primera variable no parece perjudicar el desarrollo de la calidad educativa, las cifras ajustadas con las posiciones intermedias aún alertan aspectos a mejorar. Por su parte López (2020) discrepa porque “cultura organizacional” cumple una función determinante en el grupo de trabajo lo cual se conseguirá mientras el colaborador se sienta identificado con los valores de la organización, sin embargo el presente estudio encontró que una acción intermedia en la cultura de la organización permite un adecuado desarrollo de la calidad, lo que no encuentra compatibilidad con los resultados presentados, sin embargo si se puede garantizar la relación y la importancia de la cultura debido a que el objetivo es que exista una satisfacción total de los colaboradores, siendo necesario la búsqueda del crecimiento profesional de los mismos, tan necesario para los docentes de su experiencia y conocimientos influirá en el mejoramiento de la calidad.

Lo señalado con anterioridad, puede verse reforzado con la postura de Benavides y Camacho (2022) quien hace referencia a que la cultura organizacional debe implementar condiciones para fortalecer la socialización y la pertenencia.

En la PE1, se confirmó la existencia de una relación de 0.538 entre la misión y la calidad educativa, producto de las opiniones mayoritarias que consideraron que la dimensión es adecuado (45.8%), sin embargo un importante porcentaje de los docentes consideran opiniones intermedias que evidencia algunas dificultades en su desarrollo. Por ello, se

establece la necesidad de que los colaboradores tengan bien establecidos la misión de la organización, aunque no se extienda sobre ello es necesario la guía líder para compartirlo e incentivarlo, como lo refieren Meza, Morales, León, Mayhuasca, Gavino y Gutiérrez (2021) ya experimentaron que en base a la intensidad del accionar líder, repercutirá de la misma manera en la calidad educativa, por ello también la necesidad de capacitaciones para un correcto desenvolvimiento del mismo.

Sumado a lo anterior, Moreno (2020) reitera la necesidad de fortalecer el clima en sus distintas dimensiones para garantizar el desempeño de los trabajadores, esto como parte del desarrollo de la calidad, ya que si no se sienten identificados con la institución no tendrán el rendimiento esperado.

En la PE2 se pudo identificar una relación Spearman de 0.468, entre la adaptabilidad y la calidad educativa, cuya dimensión es calificada por la mayoría como a veces adecuado (44.0%) en tanto que la segunda variable como adecuado, sin aún persiste un importante porcentaje de docentes que mantiene una postura intermedia por cómo afecta en la calidad educativa. Realizando un comparativo con los análisis de Tiguaque (2021) encontramos que uno de los factores que impiden que sobresalga la calidad educativa son los bajos resultados académicos de los estudiantes debido a que no se cuentan con los elementos técnicos necesarios, falta de integración, descuido formativo docente, a esto podemos agregar el nivel de adaptabilidad de los integrantes de la institución y la forma cómo se fomenta, demostrando que la integración de las partes hará posible los resultados favorables y beneficiosos para los estudiantes y profesional de educación involucrados. Una propuesta muy relacionada, es la de Romero (2019) quien alerta la necesidad de generar integración entre los docentes (antiguos y nuevos) para su facilitación al entendimiento de la misión y visión.

En el siguiente planteamiento, la PE3 se halló una relación de $Rho = .602$ entre la participación y la calidad educativa, cuyas opiniones mayoritarias de los docentes se reflejan en a veces adecuado (43.4%) y adecuado (45.8%), respectivamente, sin embargo un considerable número de encuestados refieren su posición intermedia sobre cómo se desarrolla en su centro educativo. De similar manera, pero con una variable diferente, los resultados de Cano (2019) explicaron como la gestión educativa está relacionado con la calidad educativa, por esta razón considera que la gestión debe enfocarse en temas que involucran enseñanza, organización, prácticas comunitarias y las distintas variables

educacionales, sin embargo, podemos agregarle elementos participativos en donde los directivos recojan ideas para mejorar la educación.

Por último, se halló una correlación positiva media ($Rho = .543$) entre la consistencia y la calidad educativa, cuya apreciación mayoritaria de los docentes es de a veces adecuado (48.2%) y adecuado, respectivamente, aunque la dimensión no parece perjudicar a la segunda variable, aún persiste posiciones intermedias lo que evidencia algunas dificultades. A esto podemos sumarle los resultados Ñañez (2021) quien estableció que la identificación de la cultura organizacional que se desea aplicar ayudará a obtener mejores resultados en la calidad del servicio, en este caso se enfatizaron en las normas y políticas organizacionales, a pesar de esta aclaración también es importante enfatizar y fortalecer los acuerdos y cumplir con los procedimientos establecidos.

CONCLUSIONES:

1. La cultura organizacional (a veces adecuado) se relaciona con la calidad educativa (adecuado), aunque la primera variable no incide de forma negativa en la segunda variable existe un importante porcentaje que considera lo contrario específicamente en los aspectos que involucra la política. <
2. La misión de la cultura organizacional desarrollado con una frecuencia de adecuado permite un adecuado desenvolvimiento de la calidad educativa, sin embargo, aún existe una relativa inconformidad de un importante número docente con elementos que involucran la dirección estratégica, objetivos y liderazgo.
3. Según la mayoría de la muestra la adaptabilidad es a veces adecuada, sin embargo, se garantizó que la calidad educativa se desarrolle adecuadamente junto con sus dimensiones económica, normativa y pedagógica, pero la satisfacción no es total por lo que aún existe posición intermedia en estos temas que involucran al aprendizaje organizacional, orientación e innovación.
4. La participación (a veces adecuado) se relaciona con la calidad educativa (adecuado), aunque la dimensión no incide negativamente en la segunda variable, existe un importante porcentaje de la muestra que considera lo contrario sobre ello como resultado de la orientación al equipo, capacidad de desarrollo y liderazgo.
5. La correlación entre la consistencia y la calidad educativa, no es apropiado porque presenta disconformidad de los encuestados, sin embargo, esta opinión no es compartida por el total, evidenciado especialmente en la dimensión económica.

AGRADECIMIENTOS

Directores, profesores del distrito de San Juan Bautista - Ugel Huamanga

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benavides, E. y Camacho, J. (2022). *Cultura organizacional: estudio de caso en una multinacional china en Colombia* [Tesis de maestría, Universidad del Rosario]. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/34649/CamachoNocua-JohnAntonio-2022.pdf.pdf?sequence=1>
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Editorial Trillas.
- Cano, S. (2019). *Gestión educativa y calidad educativa en la Institución Educativa Emblemática Ricardo Bentín. UGEL 02, Lima, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Carlos, E. (2021). *Clima organizacional y su influencia en la gestión educativa de las instituciones de educación básica regular privada de Lima Este* [Tesis Doctoral, USIL].
- Dumler, F. (2000). Una vez más hablemos de cultura organizacional. *Gestión en el Tercer Milenio*, 3 (6), 9-13. https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v03_n6/hablemos.htm
- Meza, M., Meza, C., Morales, G., León, C., Mayhuasca, J., Gavino, M. y Gutiérrez, E. (2021). Liderazgo directivo y la calidad educativa en la institución educativa José Antonio Encinas UGEL 15. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5 (4). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.754
- Cultura organizacional: 81% de encuestados creen que genera ventajas competitivas. (22 de julio de 2021). *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/cultura-organizacional-81-de-encuestados-creen-que-genera-ventajas-competitivas-noticia/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). *Estadísticas con enfoque de Género* [Archivo PDF]. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-n01_estadisticas-genero_oct-nov-dic2019.PDF
- López, C. (2020). *Diagnóstico de la cultura organizacional y el desempeño laboral caso: INSELMED* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7761/1/T3350-MAE-L%C3%B3pez-Diagnostico.pdf>

Ministerio de Educación (2018). *Evaluación PISA 2018* [Archivo PDF].

https://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2020/10/PPT-PISA-2018_Web_vf-15-10-20.pdf

Moreno, E. (2020). *Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].

Ñañez, C. (2021). *Cultura organizacional y su relación con la calidad de servicio en el Centro Cultural de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

Romero, S. (2019). *Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una institución educativa en Ventanilla – Callao* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola].

Salcedo, I. y Romero, J. (2006). Cultura Organizacional y Gestión de la Calidad en una Empresa del Estado venezolano. *Revista Venezolana de Gerencia*, 11 (33), 83-104.
<https://www.redalyc.org/pdf/290/29003306.pdf>

Tiguaque, S. (2021). *Análisis de los resultados de Calidad Educativa en Bogotá: una mirada desde el programa Bogotá: Cómo Vamos* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana].

https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/58158/Proyecto%20de%20grado%20Sandra%20Tiguaque%20Medina_comp.pdf?sequence=3