



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

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

**TESIS**

Para optar el Grado Académico de Maestra en Educación con  
mención en Gestión de la Educación

**AUTOR**

Marleny SALCEDO TICLLA

**ASESOR**

Dr. Abelardo Rodolfo CAMPANA CONCHA

Lima, Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

Salcedo, M. (2024). *Cultura organizacional y calidad educativa en las instituciones educativas públicas – San Juan Bautista, UGEL Huamanga*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

---

## Metadatos complementarios

<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	Marleny Salcedo Ticlla
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40501263
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-6073-1292">https://orcid.org/0000-0001-6073-1292</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	Abelardo Rodolfo Campana Concha
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10372562
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-1098-9508">https://orcid.org/0000-0002-1098-9508</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	María Emperatriz Escalante López
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07933957
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	Carlos Wyly Dextre Mendoza
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10389035
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	Salomón Marcos Berrocal Villegas
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06661023
<b>Datos de investigación</b>	

Línea de investigación	E.3.1.7. Gestión educativa
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Ayacucho Provincia: Huamanga Distrito: San Juan Bautista Latitud: -13.2028359 Longitud: -74.2135037
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Mayo 2022- Diciembre 2023
URL de disciplinas OCDE	Educación general <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a>

**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**  
**Universidad del Perú, Decana de América**  
**Facultad de Educación**  
**Vicedecanato de Investigación y Posgrado – Unidad de Posgrado**

Acta de Sustentación de Tesis para Optar el Grado Académico de Maestra en Educación con mención en Gestión de la Educación.

Siendo las 12:00 horas del día 19 de abril del dos mil veinticuatro, en la sala grados, el Jurado de Tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente : Dra. María Emperatriz Escalante López  
Miembro : Dr. Salomón Marcos Berrocal Villegas  
Miembro : Dr. Carlos Wyly Dextre Mendoza  
Asesor(a) : Dr. Abelardo Rodolfo Campana Concha

Se reunieron para la sustentación de la **CULTURA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS – SAN JUAN BAUTISTA, UGEL HUAMANGA**, presentada por la bachiller **MARLENY SALCEDO TICLLA** egresada del programa de posgrado, Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación.

Concluida la sustentación, los miembros del Jurado de Tesis procedieron a formular sus preguntas las que fueron absueltas por la graduanda; acto seguido se procedió con la evaluación correspondiente. En forma colegiada, el jurado asigno el calificativo:

**Quince (15), aprobado.**

Aprobada la sustentación de la tesis, el jurado evaluador recomienda al Consejo de Facultad que se apruebe el otorgamiento de Grado Académico de Maestra en Educación con mención en Gestión de la Educación a doña **MARLENY SALCEDO TICLLA**.

Siendo las **13:30** Horas, se levantó la sesión.

Se deja constancia del acto mediante las firmas del jurado de sustentación y asesor de la tesis en la presente acta:



**Dra. María Emperatriz Escalante López**  
**Presidente**



**Dr. Salomón Marcos Berrocal Villegas**  
**Jurado Informante**



**Dr. Carlos Wyly Dextre Mendoza**  
**Jurado Informante**



**Dr. Abelardo Rodolfo Campana Concha**  
**Asesor**



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

Universidad del Perú Decana de América

**Vicerrectorado de Investigación y Posgrado**



## **CERTIFICADO DE SIMILITUD**

Yo, **ABELARDO RODOLFO CAMPANA CONCHA**, en mi condición de asesor acreditado con Resolución Decanal N001980-2024-D-FE/UNMSM de la tesis cuyo título es: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS – SAN JUAN BAUTISTA, UGEL HUAMANGA**; presentado por el bachiller: **MARLENY SALCEDO TICLLA**, para optar el grado el Grado Académico de: Magister en Educación con mención en GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN.

CERTIFICO, que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual el documento evaluado cuenta con el porcentaje de **6 %** de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado correspondiente.



Firma del Asesor: \_\_\_\_\_

DNI: 10372512

Nombres y apellidos del asesor: Abelardo Rodolfo Campana Concha

### **Dedicatoria**

A Dios, por guiarme en esta vida y permitirme avanzar en mi formación profesional.

A mi madre, por darme fortaleza, cariño y apoyo constante.

Hijos, motor para cumplir con mis metas trazadas.

### **Agradecimiento**

A los docentes que laboran en las instituciones educativas del distrito “San Juan Bautista”, quienes han colaborado en el recojo de información.

## Índice General

Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice General .....	vi
Lista de tablas.....	viii
Lista de figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	xii
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO .....</b>	<b>14</b>
1.1. Situación problemática .....	14
1.2. Formulación del problema.....	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos .....	15
1.3. Justificación teórica .....	16
1.4. Justificación práctica .....	16
1.5. Objetivos .....	16
1.5.1. Objetivo general .....	16
1.5.2. Objetivos específicos .....	17
1.6. Hipótesis.....	17
1.6.1. Hipótesis general.....	17
1.6.2. Hipótesis específicas .....	17
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>18</b>
2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación.....	18
2.2. Antecedentes de la investigación.....	19
2.3. Bases teóricas .....	23

2.3.1. Cultura organizacional .....	23
2.3.2. Calidad educativa .....	31
<u>2.4. Glosario de términos .....</u>	<u>41</u>
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....	44
3.1. Operacionalización de las variables .....	44
3.2. Tipo y diseño de la Investigación .....	46
3.3. Población y Muestra .....	47
3.4. Instrumentos de recolección de datos.....	48
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	51
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	51
4.2. Pruebas de hipótesis .....	55
4.3. Discusión de resultados .....	59
Conclusiones .....	62
Referencias bibliográficas.....	64
Anexos	

**Lista de tablas**

Tabla 1: Matriz de operacionalización de variables .....	45
Tabla 2: Población de estudio .....	47
Tabla 3: Muestra de estudio .....	48
Tabla 4: Validez de instrumentos .....	49
Tabla 5: Confiabilidad de los instrumentos.....	50
Tabla 6: Resultados entre cultura organizacional y calidad educativa.....	51
Tabla 7: Resultados cultura organizacional y clima escolar .....	52
Tabla 8: Resultados entre cultura organizacional y gestión escolar.....	53
Tabla 9: Resultados entre cultura organizacional y perfil de egreso.....	54
Tabla 10: Resultados de prueba de normalidad de los datos.....	55
Tabla 11: Resultados correlación entre cultura organizacional y calidad educativa..	56
Tabla 12: Resultados de la correlación entre cultura organizacional y clima escolar	57
Tabla 13: Resultados correlación entre cultura organizacional y gestión escolar.....	58
Tabla 14: Resultados correlación entre la cultura organizacional y el perfil de egreso .....	58

### **Lista de figuras**

Figura 1: Contraste entre cultura organizacional y calidad educativa .....	51
Figura 2: Contraste entre cultura organizacional y clima escolar .....	52
Figura 3: Contraste entre cultura organizacional y gestión escolar .....	53
Figura 4: Resultados entre cultura organizacional y perfil de egreso .....	54

## Resumen

La problemática identificada en las reiteradas observaciones a la calidad educativa que brindan las instituciones educativas ubicadas en el distrito de San Juan Bautista de la provincia de Huamanga, Región Ayacucho, debido a las complicaciones en las relaciones interpersonales entre docentes y administrativos, producto de la falta de implementación de la cultura organizacional. El objetivo considerado en el desarrollo del estudio fue determinar la relación entre la cultura organizacional y la calidad educativa. Para lograr este propósito, se utilizaron las consideraciones metodológicas requeridas por el diseño correlacional no experimental. La información y datos que recabar requirieron la elaboración y validación de cuestionarios tipo Likert, los cuales fueron aplicados a 166 docentes de educación primaria que laboran en las instituciones educativas seleccionadas como área de estudio. Se utilizó el modelo estadístico no paramétrico para probar las hipótesis, utilizando el estadístico Rho de Spearman para calcular la dirección e intensidad de la correlación entre las variables de estudio y sus dimensiones. (Rho de Spearman =0,679; p\_valor=0,00).

**Palabras clave:** Cultura organizacional, calidad educativa, clima escolar, gestión escolar, perfil de egreso.

### **Abstract**

The problem identified was the repeated observations of the educational quality provided by the educational institutions located in the district of San Juan Bautista of the province of Huamanga, Ayacucho Region, due to the complications in the interpersonal relationships between teachers and administrators, as a result of the lack implementation of organizational culture. The objective considered in the development of the study was to determine the relationship between organizational culture and educational quality. To achieve this purpose, the methodological considerations required by the non-experimental correlational design were used. The information and data to be collected required the development and validation of Likert-type questionnaires, which were applied to 166 primary education teachers who work in the educational institutions selected as the study area. The non-parametric statistical model was used to test the hypotheses, using Spearman's Rho statistic to calculate the direction and intensity of the correlation between the study variables and their dimensions. (Spearman's rho=0.679; p\_valor=0.00).

**Key words:** Organizational culture, educational quality, school climate, school management, graduation profile.

## Introducción

En reiteradas oportunidades los informes emitidos por la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, así como por las instancias intermedias del Ministerio de Educación registran que la calidad educativa que ofrecen las instituciones educativas del nivel primario ubicado en el distrito de San Juan Bautista, provincia de Huamanga, Región Ayacucho, no satisfacen las exigencias y demandas académicas y normativas, así como los indicadores que miden la calidad educativa, lo que se refleja en los bajos niveles de aprovechamiento escolar y deficiente formación académica de los estudiantes, quienes al egresar del nivel primario no logran alcanzar el perfil exigido en los documentos normativos, por lo que existe la necesidad de realizar investigaciones que aborden la problemática de la calidad educativa asociada a variables como la cultura organizacional, el clima institucional y desarrollo de habilidades sociales.

En base con lo mencionado, se estableció el objetivo general de determinar la relación entre la cultura organizacional y la calidad educativa. Para lograr esto, se utilizó el enfoque cuantitativo y el diseño de números experimentales correlacionales para estimar la intensidad y dirección de la correlación entre las variables de estudio y sus dimensiones.

Para procesar los datos, fue necesario emplear métodos y herramientas estadísticas, lo que ha permitido organizar los resultados y verificar las hipótesis, las cuales respaldan la veracidad de las hipótesis. Los estadígrafos empleados han confirmado que existe una correlación directa positiva muy alta entre las variables analizadas.

La aplicación de herramientas de recolección de datos, como los cuestionarios, permitió registrar la información relevante para lograr los objetivos. La muestra probabilística incluyó a 166 docentes que trabajaban en las instituciones educativas incluidas en la investigación.

Los resultados confirman que la cultura organizacional considerada como una política institucional está significativamente relacionada con la calidad educativa que ofrecen las instituciones educativas consideradas como muestra de estudio. Muchos factores, como la misión de las instituciones, la participación y el compromiso, afectan esta relación.

El informe final de la tesis, ha sido elaborado en base al esquema establecido por la Universidad y posee la siguiente estructura:

#### Capítulo I: Planteamiento del estudio

Este capítulo abordó la formulación del problema y su justificación teórica y práctica. Los objetivos y las hipótesis también se desarrollaron en este capítulo.

#### Capítulo II: Marco Teórico

El marco filosófico se desarrolla al principio, seguido de los antecedentes y bases teóricas y un glosario de términos.

#### Capítulo III: Metodología

Este capítulo comienza con la matriz de operacionalización de variables. Luego se discuten el tipo y diseño de la investigación, la población y los instrumentos de recolección de datos.

#### Capítulo IV: Resultados y discusión

Esta sección del informe final detalla cómo se sistematizaron los resultados, dónde se ubicaron las tablas y figuras estadísticas y cómo se presentaron a nivel inferencial y crítico.

Además, se desarrolla y explica el proceso de comprobación de las hipótesis, previa evaluación de la prueba de normalidad de datos, cuyo resultado ha resultado en la necesidad de utilizar un modelo no paramétrico para calcular la correlación con el estadígrafo Rho de Spearman.

Además, se llevó a cabo la discusión de resultados en este capítulo, lo que resultó en una descripción del comportamiento del fenómeno investigado. Para ello, se necesitó comparar los hallazgos de la investigación actual con los registros de los antecedentes explicados en base al marco teórico.

El informe final incluye las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO**

### **1.1. Situación problemática**

Espinoza (2020) afirma que las relaciones personales entre todos los empleados de una institución educativa son esenciales para garantizar que la educación sea de alta calidad. Los servicios educativos que superan las expectativas y necesidades de los estudiantes, los padres de familia y la comunidad en su conjunto se logran cuando los maestros son respetados, considerados y evaluados por su trabajo.

Según Serrano (2019), la calidad educativa tiene muchas facetas, incluida una perspectiva institucional y un enfoque general o integral. Es fundamental destacar este problema dentro de la institución educativa, ya que se debe abordar desde la perspectiva de revertirlo. En ese sentido, el clima escolar, la gestión educativa, la formación docente y el rendimiento académico de los estudiantes son factores que determinan la calidad educativa.

De acuerdo con la postura de Ticlla et al. (2023), los problemas de interacción personal que surgen en las instituciones educativas son el resultado de la prevalencia de los intereses personales en lugar de los intereses institucionales, lo que resulta en conflictos, desavenencias, irreverencia en contra de la autoridad y, en ocasiones, pugnas de poder. Estos problemas tienen un impacto significativo en los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como en la calidad educativa que ofrecen las instituciones

En Perú, estudios como el de Fajardo (2020) confirman que la baja calidad de las relaciones interpersonales entre los estudiantes de la comunicación educativa se debe a la disminución de las relaciones interpersonales. A esto se suma la baja identificación y compromiso institucional, lo que limita e impide que los procesos de enseñanza y aprendizaje logren alcanzar los objetivos curriculares previstos.

En Perú, se puede observar un patrón recurrente en los problemas relacionados con la baja calidad educativa de las escuelas. Es común que estas escuelas no tengan una política que fomente la cultura organizacional. Esto indica que no hay principios institucionales, creencias o reglas de conducta que regulen la educación, la educación académica o la administración.

Según los estudios realizados por la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga y expertos de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, las instituciones del distrito de San Juan Bautista no cumplen con los criterios establecidos por el Ministerio de Educación en cuanto a la calidad educativa.

En la mayoría de las escuelas estudiadas, el clima institucional inadecuado tiene un impacto negativo en el normal desarrollo de los procesos pedagógicos. Además, hay incumplimientos en la presentación de documentos técnico-pedagógicos, lo que dificulta aún más la normalización de las actividades académicas. La falta de interés por su desarrollo profesional se refleja en la falta de compromiso e identificación institucional.

Se debe destacar que el desempeño académico de los estudiantes inscritos en estas instituciones educativas no supera el promedio regional, lo que significa que en su mayoría los estudiantes no obtienen aprendizajes significativos en diversas áreas de desarrollo personal. Además, es común observar que la mayoría de los estudiantes que terminan en estas instituciones educativas no cumplen con los perfiles de egreso establecidos. Luján, 2022

La mayoría de las instituciones educativas examinadas en este estudio no han implementado políticas institucionales que promuevan y fortalezcan una cultura organizacional que les permita practicar valores de respeto, tolerancia, reconocimiento y empatía entre sus miembros. Como resultado, son susceptibles a presentar problemas en las relaciones personales entre sus miembros, lo que afecta negativamente el nivel de servicio educativo que brindan.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y calidad educativa en las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan Bautista, pertenecientes a la UGEL Huamanga, Ayacucho?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el clima escolar en las instituciones educativas públicas consideradas como área de estudio?

2. ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la gestión escolar en las instituciones educativas públicas consideradas como área de estudio?
3. ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el perfil de egreso en las instituciones educativas públicas consideradas como área de estudio?

### **1.3. Justificación teórica**

Según Hernández y Mendoza (2018), la justificación teórica se refiere al aporte de nuevos conocimientos que mejoran el marco teórico existente. El estudio elaborado proporciona conceptos y definiciones contextuales sobre la cultura organizacional y la calidad educativa, ya que estas dos variables son muy comunes. Por esta razón, la investigación se ha enfocado en las instituciones educativas estudiadas, las cuales deben incluirse en la terminología actual.

Además, es importante destacar que los hallazgos y sugerencias sistematizados de esta investigación servirán como inspiración para futuras investigaciones, ya que se pueden desarrollar nuevas hipótesis que orienten los estudios en diferentes niveles de investigación.

### **1.4. Justificación práctica**

La justificación práctica del estudio considera que los principales beneficiados fueron los profesores, los estudiantes y la institución educativa en general, adecuando las necesidades investigativas y el contexto en el que se llevó a cabo el estudio. Esto se debe a que las autoridades que dirigen a estas instituciones tienen la posibilidad de implementar políticas institucionales que les permitan mejorar y afianzar la cultura en las instituciones.

Con base en la afirmación de Acosta (2020) de que toda investigación educativa debe transformar y mejorar la práctica educativa, el estudio realizado permitió obtener información significativa sobre los problemas que afectan a la mayoría de las escuelas y sobre cómo reorientar los procesos pedagógicos, académicos y administrativos para que beneficien a todos los actores educativos.

### **1.5. Objetivos**

#### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la cultura organizacional y calidad educativa en las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan Bautista, pertenecientes a la UGEL Huamanga, Ayacucho.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

1. Determinar la relación entre la cultura organizacional y el clima escolar en las instituciones educativas públicas consideradas como área de estudio.
2. Determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión escolar en las instituciones educativas públicas consideradas como área de estudio.
3. Determinar la relación entre la cultura organizacional y el perfil de egreso en las instituciones educativas públicas consideradas como área de estudio.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

La cultura organizacional se relaciona significativamente con la calidad educativa en las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan Bautista, pertenecientes a la UGEL Huamanga, Ayacucho.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

1. Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el clima escolar en las instituciones educativas públicas consideradas como área de estudio.
2. Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión escolar en las instituciones educativas públicas consideradas como área de estudio.
3. Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el perfil de egreso en las instituciones educativas públicas consideradas como área de estudio.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

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

La comprensión de la relación entre la cultura organizacional y la calidad educativa se basa en el marco filosófico y epistemológico de la investigación.

El objetivo de la filosofía es examinar cómo los valores, creencias y normas comunes en una institución educativa influyen en la calidad de la educación que se imparte. Se reconoce que la filosofía educativa y los principios éticos son cruciales para moldear el conocimiento y las experiencias de aprendizaje de los estudiantes.

Según González (2019), la corriente filosófica del humanismo se presenta como sustento filosófico para la investigación porque se centra en el desarrollo integral de la persona y en la creencia en el valor y la dignidad inherentes de cada ser humano. El humanismo promueve una educación centrada en el ser humano y enfatiza la importancia de cultivar las capacidades y potencialidades individuales de los estudiantes en el contexto de la educación. El objetivo es promover el fortalecimiento de valores morales y éticos, así como el desarrollo de habilidades cognitivas, emocionales y sociales.

El enfoque humanista proporciona una base teórica para comprender cómo las culturas organizacionales afectan la calidad de la educación en la investigación desarrollada. Creemos que la cultura organizacional debe perseguir el bienestar y el desarrollo inclusivo de los estudiantes, así como un entorno de aprendizaje inclusivo, participativo y respetuoso.

Además, Mansi (2019) afirma que el humanismo como fundamento filosófico busca enfatizar la importancia de valorar y respetar la diversidad de los estudiantes, reconociendo sus necesidades individuales y promoviendo su desarrollo y autonomía. Se busca fomentar una cultura organizacional que fomente la equidad, la justicia y el respeto mutuo, que son esenciales para lograr una educación de alta calidad.

Como movimiento filosófico, el humanismo apoya los avances en la investigación porque enfatiza la importancia de la educación centrada en el desarrollo integral de los estudiantes y la promoción de una cultura organizacional centrada en la felicidad y el crecimiento de cada individuo.

Benaglio et al. (2021) analizan epistemológicamente cómo se construye el conocimiento en el contexto de la cultura organizacional y cómo esto afecta la calidad de la educación. Examinamos una variedad de formas en que el conocimiento se crea en las instituciones educativas y cómo se transmite en las prácticas educativas. El objetivo de este estudio es proporcionar un marco teórico sólido para comprender y analizar la relación entre la cultura organizacional y la calidad de la educación en las instituciones de educación primaria. Pudimos mejorar nuestra comprensión de cómo los elementos epistemológicos y filosóficos influyen en la mejora de la calidad de la educación y el desarrollo de una cultura organizacional que fomente el aprendizaje de los estudiantes.

## **2.2. Antecedentes de la investigación**

### Internacionales

López (2020) investigó la cultura organizacional y el trabajo laboral, con el objetivo de verificar ambas variables. Se consideró un estudio descriptivo y cuantitativo y se realizaron encuestas entre los empleados de la empresa. En las conclusiones, se encontró que, para un porcentaje alto de la muestra, la cultura es un elemento relevante dentro de la organización porque es importante conocer lo que creen, sienten y valoran los miembros de la empresa, así como los puntos débiles dentro de la organización, como el trabajo en equipo, la organización, la administración y el mantenimiento porque no han establecido objetivos claros. En las recomendaciones, destacó la importancia de establecer una cultura adhocrática que promueva el desarrollo de los colaboradores.

En su tesis sobre este tipo de cultura, Benavides y Camacho (2022) se plantearon como objetivo analizar la caracterización de la cultura organizacional para identificar sus variaciones. La investigación se

considera inductiva deductiva y se llevó a cabo una encuesta a 41 empleados. La conclusión es que la cultura organizacional debe fomentar el sentimiento de pertenencia al socializar, enseñar y fortalecer la organización. Además, es esencial satisfacer adecuadamente las necesidades internas y externas.

Jiménez y Álvarez (2021) tenían como objetivo descubrir los efectos del teletrabajo y el clima organizacional en las empresas de la región durante la pandemia de COVID-19. El método de investigación fue descriptivo, cualitativo y cuantitativo, y se utilizó una encuesta digital con Google Forms. En cuanto al clima laboral en ese contexto, el 75% de los encuestados lo calificó de positivo y el 50% dijo que había buena comunicación entre los empleados y el jefe. Según otros hallazgos, el setenta por ciento de los empleados se sintió satisfechos con la cultura de la organización cuando trabajaban remotamente.

El objetivo de López en su tesis de 2020 fue encontrar las diferencias entre estas normas. Los hallazgos indicaron que la discrepancia entre las dos normas es mínima, por lo que se recomienda enfocarse en ISO 21001:2018. Por lo tanto, concluye que la Unidad Educativa Montebello (institución de estudio) tiene ventajas y desventajas en el enfoque de la calidad, señalando que el liderazgo es lo más destacado. Sin embargo, señala que es importante enfatizar la evaluación del desempeño en la atención como punto de mejora para que la organización tenga la oportunidad de avanzar. También considera importante la selección de oportunidades de mejora e impacto.

En su tesis realizada en Bogotá, Tiguaque (2021) buscó analizar los resultados de la calidad educativa mediante la implementación de este programa. Debido a que su metodología se centró en lo documental, la investigación se caracterizó por ser cualitativa.

En un análisis de los modelos, se llegó a la conclusión de que la calidad no fue completamente satisfactoria, ya que los estudiantes no adquirieron los conocimientos que se requieren según su nivel académico en problemas de comprensión lectora, los estudiantes no dominaban las lenguas externas, no recibieron suficiente apoyo con las herramientas tecnológicas, no se integraron grupos con características vulnerables, la

violencia escolar y la falta de formación docente. Como resultado, los estudiantes

En su artículo, Meza et al. (2021) intentaron determinar la intensidad de la conexión entre sus variables (liderazgo directivo y calidad educativa). Se eligió el diseño descriptivo correlacional para la metodología, que utilizó una encuesta (cuestionario), muestra 132 maestros. Concluyendo, los participantes confirmaron la relación presentada y señalaron que, para la mayoría de la muestra, el 36 %, solo se observó el liderazgo de los directores y la calidad solo a veces (39 %). Por lo tanto, el investigador considera oportuno que los docentes y directores reciban charlas o capacitaciones para mejorar estos puntos débiles.

Moreno (2020) buscó determinar los niveles de incidencia entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en su tesis. Para lograrlo, se llevó a cabo una encuesta a 69 empleados. Las conclusiones indicaron que la organización mantiene buenas relaciones con sus clientes externos, pero no lo hace con sus clientes internos, ya que estos últimos no se sienten totalmente identificados con la organización y no sienten que su participación es valorada. Por otro lado, los jefes son conscientes de que se necesitan cambios estructurales para que los empleados sientan confianza, motivación y puedan desempeñarse mejor en sus trabajos.

Nacionales

El objetivo de la tesis de Romero en 2019 fue determinar el nivel de relación entre las variables primera y segunda, cultura organizacional y desempeño, respectivamente. Debido a que las variables estudiadas no fueron manipuladas, se consideró una investigación con diseño no experimental. Se realizó una encuesta con 35 docentes. Concluyendo, se ha demostrado que existe una correlación entre las variables y que una cultura organizacional más alta conduce a un desempeño docente más alto. Por lo tanto, se recomienda a las instituciones educativas mejorar la integración entre los docentes para facilitar la adaptación de la misión y visión. De igual manera, pensó que era necesario programar actividades

para que el grupo de docentes se uniera y redireccionar las fortalezas de su desempeño para mejorar la calidad educativa.

Cano (2019) examinó el propósito de establecer la conexión entre las dos variables. El estudio se consideró cuantitativo y utilizó estadística descriptiva. Se distribuyeron cuestionarios a 103 docentes que formaban parte de la muestra. En las conclusiones, se notó que los maestros consideraban la gestión como moderada (68.0%) y la calidad educativa como moderada (52.4%). Esto demuestra que este tipo de gestión es necesario para que se manifieste en la enseñanza, la organización, las prácticas y otros elementos que refuercen los aspectos educativos.

Burga (2019) investigó cómo la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral. Esta investigación fue clasificada como descriptiva correlacional y no experimental, con 50 empleados. Con esto, llegó a la conclusión de que estos elementos dentro de la cultura organizacional tienen un impacto en la satisfacción laboral. Esto se debe a la correlación de Spearman, que demuestra que existe tal relación. Se descubrió que la mayoría está en desacuerdo (40%) con la cultura organizacional, mientras que el 70% no está satisfecho con su entorno laboral.

Por lo tanto, sugirió implementar medidas que aumenten la felicidad de los empleados, lo que permitirá y demostrará el progreso de la institución, que se verá reflejado en la organización y el desarrollo académico.

En su tesis, Calero (2018) se concentró en determinar cómo se relacionaban sus dos variables. Además, se llevó a cabo un estudio explicativo correlacional con un diseño no experimental transversal y se utilizó un instrumento de recolección de datos llamado encuesta. Las conclusiones confirmaron la relación de las variables, lo que significa que la empresa debe cambiar la cultura de la organización para mejorar la satisfacción de los empleados, optimizar los recursos, etc. Además, destacaron que el trabajo en equipo otorga mayores ventajas porque aumenta la probabilidad de lograr el objetivo.

Escobar (2021) se concentró en determinar qué tan fuertes eran las relaciones entre las variables. Como resultado, fue clasificado como un estudio cuantitativo que utilizó un diseño correlacional. La muestra

consistió en diez profesores a quienes se les entregó un cuestionario relacionado con las variables de estudio. Como resultado, se encontró que la mayoría evaluó de manera estable el funcionamiento educativo y la calidad de la educación, lo que demostró una correlación de  $r=0,973$ .

La tesis de León (2019), que se desarrolló en la I.E. 81608 "San José", utilizó un cuestionario para determinar la relación entre dos variables. El estudio se clasificó como un estudio de tipo descriptivo-correlativo e involucró a 168 estudiantes. En conclusión, se confirmó esta correlación y se enfatizó que la calidad de la educación se refleja en un buen ritmo de aprendizaje. Por lo tanto, continuamos ofreciendo programas capaces de adaptarse continuamente a las transformaciones culturales.

En su tesis, Díaz (2022) examinó la calidad de la educación y el proceso de fidelización, considerando el enfoque cualitativo y el diseño fenomenológico. Se empleó una entrevista semiestructurada que fue validada por expertos. Buscando:

Se destaca que el compromiso de los educadores de la muestra se desarrolla de manera adecuada gracias al liderazgo de los directores porque su motivación e interés por mejorar influyen en los demás miembros de la institución. También destaca las capacitaciones regulares que ofrecen la institución y la aceptación de sugerencias que ayudan a establecer lazos de lealtad.

En su investigación, Ñañez (2021) buscó analizar las variables y utilizó un diseño correlacional. La muestra consistió en 96 usuarios del centro cultural UNMSM y se les entregaron cuestionarios. Las conclusiones confirmaron la relación propuesta y destacaron la cultura burocrática que no cumple con los aspectos culturales, normas y políticas organizacionales.

## **2.3. Bases teóricas**

### **2.3.1. Cultura organizacional**

Armenteros (2018) afirma que Chiavenato definió la cultura organizacional como un conjunto de supuestos, creencias, valores y normas compartidos por los miembros de la organización. El autor afirma

que la cultura organizacional puede desarrollarse con el tiempo o puede ser formada deliberadamente por los gerentes o fundadores.

Debido a que influye en las actitudes, comportamientos y decisiones de sus miembros, la cultura organizacional se considera un factor importante en el funcionamiento y éxito de una organización. Según Chiavenato, aunque la cultura organizacional puede ser intangible, es decir, tiene un gran impacto en el clima laboral y la forma en que se realizan las actividades dentro de la organización.

La definición adjunta es consistente con la afirmación de Rodríguez (2019) de que la cultura organizacional es un conjunto de valores, creencias, normas y prácticas que definen la personalidad y el comportamiento de una organización. El comportamiento, las decisiones y el desempeño de los empleados, así como la imagen y reputación de la empresa, están influenciados por la cultura organizacional.

#### Los diferentes tipos de cultura organizacional

Según Rojas et al. (2021), según sus características, elementos y funciones, la cultura organizacional puede clasificarse en varios tipos.

La cultura innovadora se centra en la creatividad, la experimentación y el aprendizaje continuo. Fomenta el riesgo calculado, la autonomía y el trabajo en equipo. Google es un ejemplo de esta cultura.

La cultura orientada a resultados se enfoca en lograr objetivos, ser productivo y ser competitivo. El desempeño, la eficiencia y la calidad son esenciales. Amazon es un ejemplo de esta cultura.

La cultura jerárquica se basa en la estructura, el control y la autoridad, establece roles, reglas y procedimientos claros. El ejército es un ejemplo de esta cultura.

La cultura de apoyo se preocupa por el bienestar, la satisfacción y el crecimiento del personal. La confianza, la comunicación y el trabajo en equipo se fomentan. Zappos<sup>2</sup> es un ejemplo de esta cultura.

Vásquez (2021) afirma que la cultura organizacional es crucial para el éxito de una empresa porque puede atraer y retener talento, mejorar el

ambiente laboral, aumentar la motivación y el compromiso y generar ventajas competitivas. Para crear una cultura organizacional saludable, la misión, la visión y los valores de la empresa deben definirse, comunicarse y reforzarse a través de una variedad de estrategias, y regularmente evaluar y mejorar la cultura.

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

Según González y López (2020), las culturas organizacionales en las instituciones educativas pueden incluir

**Holística:** La cultura organizacional abarca todos los aspectos de la institución educativa, desde sus valores y creencias hasta sus prácticas y normas.

**Históricamente arraigada:** La cultura organizacional de una institución educativa puede tener una base sólida y arraigada en su historia y tradiciones.

**Strong and Traditional:** La cultura organizacional de algunas instituciones educativas puede ser fuerte y arraigada en prácticas y creencias tradicionales.

**Relevante para el avance:** Es considerado que la cultura organizacional tiene un impacto en el crecimiento y funcionamiento de las instituciones educativas.

**Propias características culturales:** Las instituciones educativas, particularmente las de educación superior, pueden tener normas, principios y características culturales particulares.

**Diversidad de rasgos organizacionales:** Las diversas características organizativas de las instituciones educativas afectan la cultura organizacional.

**Efecto medible en el comportamiento:** Las características culturales de una organización, como una institución educativa, pueden tener un impacto medible en el comportamiento y el funcionamiento de los miembros de la organización.

Aunque menos evidente, es importante: La cultura organizacional es importante en las instituciones educativas, pero con frecuencia es menos evidente que otros elementos.

Identificación de características predominantes: el análisis de la cultura organizacional puede permitir identificar las características y rasgos predominantes de la institución educativa.

Rodríguez-Ponce et al. (2022) afirman que estas características muestran cuán importante es la cultura organizacional en las instituciones educativas y cómo afecta su funcionamiento, desarrollo y calidad educativa.

Teorías que apoyan la cultura organizacional en las escuelas

Según Sáenz y Jácome (2022) hay varias teorías que apoyan la cultura organizacional en las instituciones educativas. Estas teorías incluyen:

La teoría desarrollada por Edgar Schein: Esta teoría enfatiza el valor de los valores y creencias compartidos en una organización. Schein sostiene que la socialización de los miembros de una institución forma la cultura organizacional, que puede afectar su comportamiento y toma de decisiones.

La teoría de la autopoiesis se basa en la noción de que las culturas organizacionales son un sistema autorreferencial y autónomo. Las interacciones y comunicaciones dentro de la institución educativa mantienen y reproducen las culturas organizacionales, según esta teoría.

Varios enfoques conceptuales: Las teorías administrativas, organizacionales y comunicativas han dado lugar a una variedad de enfoques conceptuales. Estos métodos pueden ofrecer una variedad de puntos de vista sobre la cultura organizacional en las instituciones educativas.

Es importante tener en cuenta que la cultura organizacional en las instituciones educativas puede ser estudiada a través de una variedad de enfoques y teorías, y cada uno de estos enfoques y teorías puede

proporcionar una comprensión distintiva de cómo se desarrolla y mantiene la cultura en el contexto educativo.

### **Importancia de implementar la cultura organizacional en las instituciones educativas**

Según Bortoluzzi (2019), es crucial implementar la cultura organizacional en las instituciones educativas debido a los siguientes elementos:

**Construir una ventaja competitiva:** Al establecer una identidad única y diferenciada, la cultura organizacional puede dar a una institución educativa una ventaja competitiva. Una cultura sólida y positiva puede atraer a estudiantes, padres y personal, lo que contribuye al éxito y reputación de la institución.

**Mejorar la eficiencia de las actividades organizacionales:** la cultura organizacional tiene un impacto en cómo funciona una institución educativa. El rendimiento de los estudiantes, la satisfacción de los padres y la eficacia del personal pueden verse mejorados por una cultura que fomenta la colaboración, la participación, la innovación y el rendimiento académico.

**Crear un ambiente de aprendizaje positivo:** la cultura organizacional puede ayudar a los estudiantes a aprender de manera positiva y enriquecedora. Una cultura que valora la diversidad, el respeto, la inclusión y el apoyo mutuo puede crear un clima escolar que favorece el crecimiento académico, emocional y social de los estudiantes.

**Orientación a Valores y Misión Institucional:** Todos los miembros de una institución educativa pueden estar en sintonía con los valores y la misión institucional. Esto ayuda a tomar decisiones, planificar estratégicamente, establecer una dirección clara y establecer objetivos compartidos que ayuden a alcanzar las metas educativas.

**Promover la colaboración y el trabajo en equipo:** una cultura organizacional sólida fomenta el trabajo en equipo y la colaboración entre

profesores y empleados. Esto facilita la comunicación, el intercambio de ideas y la colaboración en la realización de proyectos y programas educativos.

Según Campas et al. (2020), la implementación de una cultura organizacional en las instituciones educativas es crucial para establecer una identidad institucional sólida, mejorar el rendimiento académico, crear un entorno de aprendizaje positivo y promover el trabajo en equipo y la colaboración.

## **Dimensiones de la variable clima organizacional**

### **1. Creencias organizacionales**

Según Pedraja-Rejas et al. (2021), las creencias organizacionales son una parte importante de la cultura organizacional. Estas creencias se refieren a los principios, teorías y creencias que comparten los miembros de una organización. Son creencias que influyen en el comportamiento de las personas, así como en cómo interpretan y responden a las situaciones.

Según Juyumaya y Demicheli (2022), las creencias organizacionales se desarrollan a lo largo del tiempo a través de las interacciones y experiencias compartidas dentro de la organización. Pueden estar arraigados en los valores y principios de los fundadores, así como en la historia y tradiciones de la institución. En la socialización organizacional, los nuevos miembros aprenden y adoptan las normas y creencias establecidas.

Es posible que las creencias organizacionales sean explícitas o implícitas. Las creencias explícitas son aquellas que son promovidas y comunicadas de manera consciente dentro de la organización. Una institución educativa, por ejemplo, puede tener creencias explícitas sobre la equidad educativa o el respeto a la diversidad. Sin embargo, las creencias implícitas son aquellas que se aceptan y consideran parte de la cultura organizacional. Estas creencias pueden ser más difíciles de reconocer y pueden tener un impacto inconsciente en el comportamiento.

Según Tinoco et al. (2022), las creencias de una organización tienen un gran impacto en la cultura general de la organización. Estas

creencias afectan la toma de decisiones, la resolución de conflictos, el trabajo en equipo y la interacción con los demás miembros de la organización. Además, pueden tener un impacto en la motivación, la satisfacción laboral y el compromiso del personal.

Las creencias organizacionales pueden variar de una institución a otra y pueden cambiar con el tiempo. Es posible que en una organización existan diferentes subculturas, donde las creencias pueden diferir en algunos aspectos. Por lo tanto, comprender y analizar las creencias organizacionales es fundamental para comprender mejor la cultura organizacional en general.

En resumen, las creencias de la organización son una parte significativa de la cultura de la organización. Estas creencias reflejan los valores y creencias compartidos por los miembros de una institución educativa y tienen un gran impacto en cómo se toman decisiones y acciones allí. Para crear una cultura organizacional positiva que esté alineada con los objetivos y valores de la organización, es esencial comprender y administrar estas creencias.

## **2. Valores organizacionales**

Los valores organizacionales son los principios y creencias fundamentales que guían el comportamiento de los miembros de la organización, según Cervantes (2018). Son los pilares sobre los que se construye la cultura organizacional, y tienen un gran impacto en cómo se toman las decisiones y se llevan a cabo las actividades de la organización.

Según Chávez-Ojeda et al. (2023), los valores organizacionales pueden variar según la institución, pero son cruciales porque pueden establecer una dirección clara y un propósito compartido. Estos valores ayudan a establecer normas de comportamiento y expectativas dentro de la organización y sirven como guía para las acciones y decisiones cotidianas.

La honestidad, la integridad, la responsabilidad, la colaboración, la excelencia, la diversidad y el respeto son algunos ejemplos comunes de

valores organizacionales. Estos valores pueden reflejar la misión y la visión de la organización, así como los ideales y principios que se consideran esenciales para su éxito.

Los valores de una organización también pueden afectar cómo se relaciona con sus empleados, clientes, proveedores y otras partes interesadas. El respeto es un valor organizacional que se puede reflejar en la forma en que se trata y valora a los empleados, fomentando un entorno de trabajo inclusivo y justo.

Es crucial enfatizar que los principios organizacionales no deben estar escritos en un papel, sino que deben vivirse y reflejarse en las acciones y prácticas diarias. Los valores de una organización pueden ser una fuerte fuente de éxito y cohesión cuando son genuinos y arraigados en su cultura.

Para Tapias (2022), los valores organizacionales son una parte importante de la cultura organizacional. Estos valores representan los principios y creencias fundamentales de una organización y tienen un gran impacto en cómo la organización actúa y toma decisiones. Los valores de una organización pueden promover una cultura positiva y un entorno de trabajo enriquecedor cuando se viven y se integran en la cultura de la organización.

### **3. Normas organizacionales**

Las normas organizacionales son reglas y normas establecidas dentro de una organización que guían el comportamiento y las interacciones de sus miembros, según Velázquez-Martínez (2021). Son un conjunto de normas y expectativas que establecen cómo se deben completar las tareas, cómo se deben tratar a los demás y cómo se deben tomar decisiones.

Según Ruiz (2022) las normas organizacionales pueden ser formales o informales. Las normas formales, como las políticas y procedimientos, son escritas y establecidas oficialmente. Las normas de la organización suelen ser claras y precisas, y se espera que todos los miembros las sigan. Las normas informales, por otro lado, se desarrollan

de manera más orgánica y se basan en las prácticas y comportamientos que se observan en la organización. Según los grupos o departamentos dentro de la organización, estas normas pueden ser más adaptables.

Peralta-Arroyo (2021) afirma que las normas organizacionales juegan un papel importante en la cultura organizacional. Estas reglas reflejan los principios y creencias de la organización y ayudan a crear un entorno de trabajo consistente y coherente. También pueden afectar la toma de decisiones, la resolución de conflictos y la promoción del trabajo en equipo.

Es crucial enfatizar que las prácticas organizacionales deben estar en línea con los principios y objetivos de la organización. Las normas claras, justas y consistentes pueden ayudar a crear un lugar de trabajo positivo y productivo. Sin embargo, si las normas son inconsistentes o no se cumplen de manera consistente, pueden causar confusión y descontento entre los miembros de la organización.

Las normas organizacionales establecen los estándares y normas de comportamiento de una organización, así como cómo se realizan las actividades y se toman decisiones. Los estándares pueden crear un entorno de trabajo positivo y productivo cuando son claros, consistentes y en línea con los valores de la empresa.

### **2.3.2. Calidad educativa**

La calidad de la educación, según Capcha (2019), se define como el nivel de perfil ideal que las personas deben alcanzar para afrontar los desafíos del desarrollo humano, alcanzar la ciudadanía y apoyar el aprendizaje permanente. Además, esto implica garantizar condiciones adecuadas para una educación inclusiva, relevante, abierta, justa, flexible y sostenible.

El Ministerio de Educación es responsable de fomentar un currículo centrado en el estudiante, promover el desarrollo integral de los estudiantes y brindarles las herramientas necesarias para su preparación académica, personal y social. Nos esforzamos por asegurar la calidad de la educación, la igualdad de acceso a la

educación y la mejora continua del plan de estudios para lograr este objetivo.

La educación de calidad implica no solo la adquisición de conocimientos, sino también el desarrollo de habilidades, valores y actitudes que permitan a los estudiantes enfrentar los desafíos de la vida de manera responsable, ética y crítica, según Mallqui (2022). Además, tiene como objetivo garantizar una educación inclusiva en la que todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades independientemente de su origen socioeconómico, género, origen étnico o discapacidad.

Para promover la calidad educativa en todo el país, el Ministerio de Educación trabaja en colaboración con los gobiernos regionales y locales. El objetivo es mejorar la infraestructura educativa, actualizar los currículos, capacitar a los docentes y fomentar la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.

Según Fontdevila (2018), brindar una educación integral, pertinente, equitativa y de alta calidad a todos los estudiantes es lo que se entiende por una educación de calidad. Tiene como objetivo ayudar a los estudiantes a desarrollarse de manera integral y proporcionarles las herramientas necesarias para su educación académica, personal y social. Además, tiene como objetivo fomentar la participación y la inclusión de la comunidad educativa en la mejora continua del proceso educativo.

Evaluación de la calidad educativa en las instituciones de nivel primario

De acuerdo con Del Mastro Vecchione (2020), hay una serie de elementos fundamentales que definen la calidad de la educación en las instituciones de educación primaria. En un momento crucial de su desarrollo, estas características nos ayudan a brindar a los estudiantes una educación equilibrada y de alta calidad. Algunos criterios de calidad educativa en las instituciones de educación primaria son:

La calidad educativa se basa en promover el aprendizaje significativo, que significa que los estudiantes adquieran conocimientos, habilidades y competencias relevantes para su desarrollo personal y académico. Los contenidos deben ser relevantes, contextualizados y relevantes para la vida real de los estudiantes.

Enfoque centrado en el estudiante: la calidad educativa se basa en los intereses, necesidades y habilidades de cada estudiante. El objetivo es crear un entorno inclusivo y respetuoso, donde la diversidad se valore y se brinde asistencia individualizada para el desarrollo integral de cada estudiante.

Docentes capacitados y comprometidos: Para que la educación sea de alta calidad, los docentes deben estar capacitados, actualizados y comprometidos con su trabajo. Los maestros son esenciales en el proceso educativo porque brindan una enseñanza de alta calidad, establecen relaciones positivas con los estudiantes y promueven un entorno de aprendizaje estimulante.

Evaluación formativa y continua: La evaluación formativa y continua que retroalimenta el aprendizaje de los estudiantes y adapta las estrategias pedagógicas a las necesidades de los estudiantes se conoce como calidad en la educación. Las evaluaciones son cruciales y están diseñadas para tener en cuenta una variedad de aspectos del desarrollo estudiantil, más allá del rendimiento académico.

Participación activa de la comunidad educativa: La participación activa de la comunidad educativa, que incluye padres, tutores y otras entidades relacionadas, mejora la calidad de la educación. A través de la promoción de la participación en la toma de decisiones y el desarrollo conjunto de proyectos educativos, su objetivo es establecer relaciones de cooperación y responsabilidad compartida entre las escuelas y la comunidad.

El enfoque centrado en el estudiante, el aprendizaje significativo, los docentes capacitados y comprometidos, la evaluación formativa y continua y la participación activa de la comunidad educativa son características de la calidad de la educación en las instituciones de educación primaria, según Cuenca (2018).

Estas características ayudan a garantizar una educación de alta calidad que contribuya al desarrollo integral de los estudiantes desde las etapas básicas de la educación.

### **Factores que afectan la calidad educativa en las instituciones del nivel primario**

Según Cordero (2018), la calidad educativa en instituciones del nivel primario es el resultado de una variedad de elementos que afectan el proceso de enseñanza y aprendizaje. Estos elementos son esenciales para asegurar una educación de alta calidad y fomentar el desarrollo integral de los estudiantes. Algunos de los factores que tienen un impacto en la calidad de la educación en instituciones de nivel primario incluyen:

Los docentes capacitados y comprometidos juegan un papel importante en la calidad de la educación. Su capacitación, actualización y compromiso con la enseñanza son esenciales para una educación de alta calidad. Los maestros calificados tienen las habilidades pedagógicas necesarias para impartir contenidos de manera efectiva, crear un ambiente de aula favorable al aprendizaje y adaptar las estrategias educativas a las necesidades individuales de los estudiantes.

Recursos educativos adecuados: La calidad de la educación en las instituciones de educación también se ve afectada por los recursos educativos que tienen. Esto incluye el acceso a tecnologías de enseñanza, bibliotecas, laboratorios, libros de texto y complejos educativos y metodológicos. La disponibilidad y el uso adecuado de estas herramientas mejoran el proceso de enseñanza y aprendizaje y fomentan que los estudiantes comprendan y apliquen los contenidos.

Infraestructura y ambiente escolar favorables: La infraestructura y el ambiente de la escuela son dos factores cruciales que afectan la calidad de la educación. Un entorno seguro, limpio y adecuado fomenta el crecimiento general de los estudiantes y mejora su salud física y emocional. Además, tener acceso a instalaciones de aprendizaje adecuadas, como aulas, salones y laboratorios bien equipados, mejorará su experiencia académica.

Participación activa de la comunidad educativa: La participación activa de la comunidad educativa, que incluye padres, tutores y otras entidades relacionadas, mejora la calidad de la educación. Las asociaciones entre la escuela y la comunidad mejoran el apoyo y la motivación de los estudiantes y fomentan la responsabilidad compartida en el proceso educativo. La participación de la comunidad ayuda a identificar y abordar rápidamente las necesidades y desafíos educativos.

Evaluación y retroalimentación continua: la evaluación y la retroalimentación son componentes cruciales de la calidad de la educación. La evaluación formativa y continua nos permite ajustar las estrategias pedagógicas según sea necesario, identificando el progreso y las dificultades de los estudiantes. La retroalimentación oportuna y constructiva fomenta el aprendizaje y el desarrollo de habilidades metacognitivas.

Según Miranda y Valdivieso (2021), la evaluación, la participación activa de la comunidad educativa, los docentes y empleados calificados, los recursos educativos adecuados, la infraestructura y el clima escolar favorables y la evaluación son algunas de las cosas que afectan la calidad de la educación primaria. Y recibir comentarios continuos. Para brindar una educación de alta calidad que promueva el desarrollo integral de los estudiantes, estos factores deben considerarse en conjunto porque interactúan de manera compleja.

La importancia de asegurar la calidad educativa en las instituciones educativas.

Benítez (2020) afirma que garantizar la calidad de la educación en las instituciones de educación primaria es esencial para el desarrollo integral de niños y niñas durante esta etapa crucial de su educación. La educación primaria sienta las bases de tu futuro social, académico y personal. Por lo tanto, recibir una educación de alta calidad desde el inicio de la educación es fundamental.

Según Nagamine (2023), la educación primaria de alta calidad garantiza que los niños adquieran los conocimientos y las habilidades

necesarios para el desarrollo académico. Se sientan las bases de la educación y se introducen conceptos básicos en áreas como matemáticas, ciencias, lenguaje y estudios sociales en esta etapa. La educación en estas áreas es de alta calidad, lo que crea una base sólida para la educación futura.

La educación de alta calidad en el nivel primario también fomenta el desarrollo de habilidades sociales y emocionales como la resiliencia, la empatía, la comunicación y la resolución de problemas. Estas habilidades son necesarias para lograr la satisfacción personal y el éxito en la vida. La educación primaria de alta calidad brinda a los niños un entorno seguro y estimulante en el que pueden desarrollar estas habilidades y aumentar su confianza y autoestima.

Beltrán (2019) afirma que la calidad educativa en el nivel primario fomenta la igualdad y la inclusión. Es fundamental para construir una sociedad más justa y equitativa garantizar que todos los niños tengan acceso a una educación de alta calidad, sin importar su origen socioeconómico, género, etnia o discapacidad. Esto implica eliminar obstáculos y brindar apoyo adicional a los estudiantes que lo necesiten para garantizar que todos tengan las mismas oportunidades para lograr su máximo potencial.

De manera similar, la calidad de la educación básica está estrechamente relacionada con la creación de ciudadanos leales y conscientes del medio ambiente. La educación de alta calidad fomenta los valores morales, el respeto por los demás, la protección del medio ambiente y la participación social activa. Para generar ciudadanos conscientes que se preocupen por el bienestar de la sociedad, estos elementos son cruciales.

Es fundamental garantizar la calidad de la educación en las instituciones de educación primaria para el desarrollo integral de niños y niñas. Te da una base sólida para tu futuro académico, personal y social y te anima a desarrollar las habilidades, valores y actitudes necesarias para el éxito y la felicidad. Además, la educación primaria de alta calidad fomenta la igualdad, la inclusión y la formación de ciudadanos informados. Es responsabilidad del sistema educativo y de

la sociedad en su conjunto garantizar que todos los niños tengan acceso a una educación de alta calidad en etapas importantes de sus vidas.

### **Dimensiones de la variable calidad educativa**

#### **1. El clima escolar**

Bortoluzzi (2019) afirma que el clima escolar es una medida crucial de las diversas cualidades educativas. Esto se refiere al entorno general de una institución educativa, que incluye las relaciones entre los estudiantes, los maestros, los administradores y el personal de apoyo. El bienestar emocional, la motivación y el rendimiento académico de los estudiantes se ven afectados por el ambiente escolar.

Vásquez (2021) afirma que un ambiente escolar positivo se caracteriza por relaciones respetuosas, inclusivas y de trabajo en equipo. Los estudiantes se sienten valorados, seguros y apoyados por sus compañeros y maestros. La comunicación es efectiva y abierta, lo que fomenta la conversación y la escucha de todos los miembros de la comunidad educativa.

Mansi (2019) afirma que los siguientes factores son cruciales para el ambiente escolar:

**Bienestar emocional:** Un ambiente escolar positivo mejora la salud emocional de los estudiantes. Se crea un entorno seguro y acogedor donde los estudiantes se sienten cómodos expresando sus emociones y siendo quienes son. Esto puede mejorar la salud mental de los estudiantes y reducir el estrés y la ansiedad.

**Motivación e implicación:** Un clima escolar positivo motiva a los estudiantes a participar en el aprendizaje. Fomentamos la independencia, el compromiso y la participación en la comunidad educativa. Los estudiantes se sienten más motivados y apoyados cuando se sienten valorados.

**Mejor rendimiento académico:** se ha demostrado que un ambiente escolar positivo mejora el rendimiento académico. Los estudiantes están más dispuestos a participar en actividades de aprendizaje, hacer preguntas y pedir ayuda cuando la necesitan cuando se sienten seguros y motivados. Esto fomenta la adquisición

de conocimientos y habilidades y mejora los resultados del aprendizaje.

**Convivencia pacífica:** Un clima escolar positivo fomenta la convivencia pacífica y la resolución constructiva de conflictos. Se fomenta la tolerancia, el respeto y la empatía hacia las diferencias. Los estudiantes aprenden a comunicarse, negociar y trabajar juntos para tomar decisiones. Esto reduce la violencia y el acoso escolar.

Fajardo (2020) afirma que el clima escolar es un factor crucial en la evaluación de la calidad educativa. Un ambiente escolar positivo mejora el bienestar emocional, la motivación, el rendimiento académico y la convivencia pacífica entre los estudiantes. Es responsabilidad de todos los miembros de la comunidad educativa colaborar para crear y mantener un clima escolar favorable donde todos los estudiantes tengan la oportunidad de crecer y alcanzar su máximo potencial.

## **2. Gestión escolar**

Según Díaz (2022), la gestión escolar se refiere a las acciones y procesos realizados por el equipo de liderazgo y los directivos de una institución educativa para garantizar el buen funcionamiento de la institución y el logro de los objetivos educativos.

Para Serrano (2019), la gestión escolar abarca una variedad de temas, incluida la planificación curricular, la organización de recursos, la gestión de personal, la supervisión y evaluación del trabajo docente y la participación de la comunidad educativa. Estas medidas tienen como objetivo crear un entorno educativo de alta calidad que fomente el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes.

Espinoza (2020) señala que la gestión escolar es crucial debido a los siguientes factores:

**Establecimiento de metas y objetivos:** la gestión escolar permite a las instituciones educativas establecer metas y objetivos claros. Esto implica establecer indicadores de seguimiento y evaluación, establecer prioridades educativas y crear planes de acción. La gestión escolar fomenta la mejora continua y orienta los esfuerzos hacia una visión compartida. (Luján, 2022).

Organización y distribución de recursos: la gestión escolar se encarga de organizar y distribuir de manera eficiente y equitativa los recursos disponibles. Esto incluye, entre otras cosas, la asignación de personal docente, la gestión de infraestructura, el acceso a materiales y la tecnología educativa. Una buena gestión garantiza una buena educación y maximiza el uso de los recursos. (2018).

Liderazgo y trabajo en equipo: La gestión escolar requiere un buen trabajo en equipo y un buen liderazgo. Los líderes y directivos educativos juegan un papel importante en motivar y comprometer al personal docente y no docente. El compromiso con la calidad educativa se fortalece al fomentar una cultura de colaboración y participación activa en la toma de decisiones.

Supervisión y apoyo pedagógico: La supervisión y el apoyo pedagógico a los docentes son parte de la gestión escolar. Esto implica brindar comentarios, promover la innovación pedagógica, brindar oportunidades de desarrollo profesional y garantizar la implementación de prácticas educativas efectivas. La gestión escolar mejora la enseñanza y ayuda al personal docente a crecer profesionalmente.

Participación de la comunidad educativa: La dirección del colegio promueve la participación activa de padres, tutores y otras partes interesadas en la comunidad educativa. Esto incluye fortalecer las relaciones entre escuelas, familias y comunidades, fomentar la participación en la toma de decisiones y establecer canales de comunicación efectivos. Una educación de alta calidad y una ciudadanía activa son posibles gracias a la participación comunitaria en la gestión escolar.

Según Cervantes (2018), una gestión eficaz y orientada a la calidad permite establecer metas y objetivos específicos, organizar eficientemente los recursos disponibles, fomentar el trabajo en equipo y el liderazgo, promover el control y el apoyo educativo y fomentar el compromiso del personal educativo con la comunidad. Para promover una educación de alta calidad y el desarrollo integral de los

estudiantes, es responsabilidad de los directores y líderes educativos administrar eficientemente las escuelas.

### **3. Perfil de egreso**

Armenteros (2018) afirma que el perfil de egreso de los estudiantes de educación primaria se refiere a las competencias, habilidades y conocimientos que se espera que los estudiantes adquieran al final del período educativo. El objetivo principal del Perfil de Graduación de Nivel Ingreso es preparar a los estudiantes para los desafíos académicos, personales y sociales que enfrentarán en el siguiente nivel educativo y en la vida diaria.

Algunos elementos cruciales en su perfil de egresado incluyen:

**Competencias académicas:** El perfil de egreso tiene como objetivo garantizar que los estudiantes tengan habilidades básicas en matemáticas, idiomas, ciencias sociales y ciencias naturales. Esto significa que los estudiantes pueden comunicarse de manera efectiva, resolver problemas de forma independiente y comprender y aplicar conceptos. (Cervantes, 2018).

**Habilidades socioemocionales:** El perfil del egresado tiene como objetivo ayudar a los estudiantes a desarrollar habilidades socioemocionales como el trabajo en equipo, la resiliencia, la empatía y la autoestima. Estas habilidades les permiten interactuar con los demás de manera positiva, tomar decisiones responsables y controlar sus emociones. (Mansi (2018)

**Pensamiento crítico y creativo:** El perfil de egreso tiene como objetivo fomentar en los estudiantes el pensamiento crítico y creativo. Esto significa que tienen la capacidad de analizar datos, plantear preguntas, evaluar diferentes puntos de vista y desarrollar soluciones creativas. El pensamiento crítico y creativo les permite enfrentar desafíos y adaptarse a un mundo cambiante.

**Ciudadanía activa:** el perfil de egreso ayuda a desarrollar ciudadanos activos y responsables. El objetivo es que los estudiantes comprendan sus derechos y responsabilidades, valoren la diversidad, respeten los derechos humanos y se involucren activamente en su

comunidad. Esto les permite actuar de manera ética y contribuir positivamente a la sociedad.

El perfil de egreso de los estudiantes del nivel primario tiene como objetivo preparar a los estudiantes con competencias académicas sólidas, habilidades socioemocionales, pensamiento crítico y creativo y una actitud de ciudadanía activa. Al lograr este perfil de egreso, los estudiantes están preparados para enfrentar los desafíos futuros y contribuir positivamente a la sociedad. (Vásquez, 2021).

## **2.4. Glosario de términos**

### **Calidad educativa**

Hace referencia a la medida en que una institución educativa cumple con los estándares y criterios establecidos para brindar una educación de alta calidad. El rendimiento académico, la equidad, la inclusión y el bienestar emocional de los estudiantes son elementos incluidos.

### **El entorno de la organización**

Se refiere al entorno psicológico y emocional de una organización, que incluye las percepciones, actitudes y las relaciones entre sus miembros. La motivación, la satisfacción y la productividad de las personas pueden verse afectadas por el entorno organizacional.

### **Competencias académicas**

Son las actitudes, habilidades y conocimientos que los estudiantes deben desarrollar en el ámbito académico. La comprensión y aplicación de conceptos, la resolución de problemas, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva son todos ejemplos de habilidades que se deben desarrollar.

### **Cultura organizacional**

Se refiere al conjunto de percepciones, valores, normas y prácticas compartidas por los miembros de una organización, que afectan cómo funciona y cómo interactúan entre ellos.

### **El desarrollo profesional de los docentes**

Hace referencia al proceso de capacitación y actualización de los docentes con el fin de mejorar su práctica pedagógica y su capacidad para brindar una educación de alta calidad. Incluye actividades como la capacitación, la participación en comunidades de aprendizaje y la reflexión sobre la práctica docente.

### **Equidad educativa**

Esto significa que todos los estudiantes tienen las mismas oportunidades y acceso a una educación de alta calidad, independientemente de su nivel socioeconómico, género, origen étnico o discapacidad. El objetivo de la equidad en la educación es eliminar las barreras y desigualdades en el sistema educativo.

### **Evaluación del sistema educativo**

Se refiere al proceso de recopilar y analizar datos sobre el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes para tomar decisiones informadas para mejorar la calidad educativa. La evaluación educativa puede incluir una variedad de pruebas, observaciones, trabajos y proyectos.

### **El liderazgo**

Se refiere a la capacidad de influir en los demás y ayudarlos a lograr objetivos compartidos. Varios miembros de una organización pueden desempeñar el liderazgo, que puede ser autocrático, democrático o transformacional.

### **La motivación laboral**

El impulso interno es lo que impulsa a las personas a trabajar de manera eficiente y entusiasmada. Muchos factores pueden afectar la motivación en el trabajo, como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y avance y la satisfacción laboral.

**Participación de los miembros de la comunidad educativa**

Hace referencia a la colaboración y participación activa de padres, madres, tutores y otros actores relevantes en el proceso educativo. La participación de la comunidad educativa puede mejorar la calidad de la educación y fomentar la corresponsabilidad en la formación de los estudiantes.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Operacionalización de las variables**

Este proceso sistemático, según Arias (2020), ha sido desarrollado en base a las pautas metodológicas consideradas en los esquemas proporcionados por la Universidad. Permite desagregar las variables de estudio, que se ubican en un plano abstracto, a uno empírico con la intención de medirlo.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variable

⊕

VARIABLES	DEFINICION		DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACION INDICE	RECATORIZACION	INSTRUMENTO
	CONCEPTUAL	OPERACIONAL						
Cultura organizacional	Según Armenteros (2018), Chiavenato define la cultura organizacional como el conjunto de creencias, supuestos, convicciones, valores y normas que comparten los miembros de una organización.	Será valorado a partir de la aplicación de un cuestionario. Dimensiones: creencias, valores y normas.	Creencias organizacionales	Explicitas	1,2	Siempre 5 Casi siempre 4 Algunas veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Excelente 4 Bueno 3 Regular 2 Deficiente 1	Cuestionario
				Implicitas	3,4			
				Comportamiento	5,6			
			Valores organizacionales	Honestidad	7-8			
				Integridad	9-10			
				Responsabilidad	11-12			
			Normas organizacionales	Formales	13-14			
				Informales	15-16			
				Toma de decisiones.	17-18			
Calidad educativa	Según Capcha (2019) la calidad educativa se refiere al nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos de desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida.	Moreno (2022) dimensión a: clima escolar, gestión escolar, perfil de egreso	Clima escolar	Bienestar emocional	1,2	1. Nada Adecuada 2. Poco adecuado 3. Idiferente 4. Adecuado 5. Muy adecuado	Excelente 4 Bueno 3 Regular 2 deficiente 1	Cuestionario
				Motivación	3,4			
				Comunicación	5,6			
			Gestión escolar	Planificación curricular	7-8			
				Organización curricular	9-10			
				Evaluación curricular	11-12			
			Perfil escolar	Competencias	13-14			
				Habilidades	15-16			
				conocimientos	17-18			

### 3.2. Tipo y diseño de la Investigación

#### Tipo de investigación

Se ha considerado como un tipo de investigación básica porque el objetivo del estudio es adquirir nuevos conocimientos sobre la cultura organizacional y la calidad educativa, sin la intención de resolver el problema de inmediato.

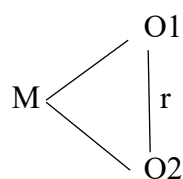
Caballero (2020) define la investigación básica como un tipo de investigación científica que busca mejorar la comprensión y la predicción de fenómenos naturales. La investigación básica solo contribuye al desarrollo del conocimiento científico, no busca aplicar el conocimiento adquirido a problemas prácticos.

#### Diseño de investigación

El objetivo del estudio era determinar la dirección y la fuerza de la correlación entre variables e indicadores, por lo que se utilizó un diseño correlacional. Este estudio debe examinar el comportamiento de las variables tal como ocurren en la situación real del problema, sin intervenciones que puedan alterar las condiciones naturales del problema.

Carrasco (2019) define el diseño correlacional como un tipo de diseño de investigación no experimental que tiene como objetivo medir el grado y la dirección de la relación entre dos o más variables que ocurren naturalmente sin manipular ni controlar las variables. El diseño correlacional no establece relaciones causales entre las variables, pero permite describir y predecir su comportamiento.

Esquema:



M es la muestra elegida, O1 y O2 son las magnitudes de las variables y r es una estimación estadística de la dirección y la fuerza de la correlación.

### 3.3. Población y Muestra

#### Población

Pino (2020) define la población de estudio como un conjunto de características generales que son objeto de análisis en la investigación científica. La población estudiada está compuesta por personas, animales, objetos, acontecimientos y otros elementos relacionados con la pregunta de investigación.

Para el estudio actual, se ha considerado la siguiente distribución

**Tabla 1**

#### *Población de estudio*

Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS DISTRITO DE SAN JUAN	DOCENTES
1	Nº 38030 “SAN MARTIN DE PORRES” (PRIMARIA)	25
2	Nº 38056 “SEÑOR DE AREQUIPA” (PRIMARIA)	22
3	Nº 38057 “SANTA ROSA” (PRIMARIA)	19
4	Nº 38867 “MIRAFLORES” (PRIMARIA)	30
5	Nº 38928 “LEONCIO PRADO” (PRIMARIA)	21
6	Nº 38928 “LEONCIO PRADO” (SECUNDARIA)	12
7	Nº 38984-3 “JOSE ABELARDO QUIÑONES” (PRIMARIA)	24
8	Nº 38009 “EL MAESTRO” (PRIMARIA)	21
9	FAUSTINO SANCHES CARRION (SECUNDARIA)	35
10	JOSE ABELARDO QUIÑONES GONZALES (SECUNDARIA)	31
11	PUERICULTORIO JAVA (PRIMARIA)	07
12	SAN JUAN (SECUNDARIA)	62
		289

#### Muestra de estudio

Según Hernández y Mendoza (2018), una parte de una población elegida para una investigación se denomina muestra de estudio. La muestra debe tener las mismas características fundamentales que toda la población para ser representativa. Debido a que examinar a toda la población no siempre es posible o práctico, se selecciona una muestra para facilitar y simplificar el estudio.

**Tabla 2***Muestra de estudio*

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS DISTRITO DE SAN JUAN	DOCENTES
1	N° 38030 “SAN MARTIN DE PORRES” (PRIMARIA)	15
2	N° 38056 “SEÑOR DE AREQUIPA” (PRIMARIA)	15
3	N° 38057 “SANTA ROSA” (PRIMARIA)	10
4	N° 38867 “MIRAFLORES” (PRIMARIA)	20
5	N° 38928 “LEONCIO PRADO” (PRIMARIA)	10
6	N° 38928 “LEONCIO PRADO” (SECUNDARIA)	05
7	N° 38984-3 “JOSE ABELARDO QUIÑONES” (PRIMARIA)	15
8	N° 38009 “EL MAESTRO” (PRIMARIA)	11
9	FAUSTINO SANCHES CARRION (SECUNDARIA)	20
10	JOSE ABELARDO QUIÑONES GONZALES (SECUNDARIA)	20
11	PUERICULTORIO JAVA (PRIMARIA)	05
12	SAN JUAN (SECUNDARIA)	20
TOTAL		166

**3.4. Instrumentos de recolección de datos**

Según Pino (2020), es necesario desarrollar instrumentos de recolección de datos para obtener la información relevante que permita sistematizar los resultados. Los instrumentos de recolección de datos son herramientas que se utilizan para obtener, registrar o almacenar información para fines de investigación y análisis. Cada tipo de instrumento de recolección de datos tiene sus ventajas y desventajas, y se selecciona según el tipo de investigación, el objetivo, la población y el método de análisis.

Se han creado cuestionarios que han considerado las dimensiones de cada variable en la investigación realizada. La estructura de estos cuestionarios es idéntica: 18 artículos con calificaciones similares a las de Likert se clasificaron en los valores excelente, bueno, regular y deficiente.

Los parámetros utilizados para clasificar los valores de todas las dimensiones y variables fueron:

Variable cultura organizacional/calidad educativa:

Deficiente : 18-45 puntos

Regular : 45-60 puntos

Bueno : 60-75 puntos

Excelente : 75-90 puntos.

Para el caso de las dimensiones se ha recategorizado de la siguiente manera:

Deficiente	: 6-15 puntos
Regular	: 15-20 puntos
Bueno	: 20-25 puntos
Excelente	: 25-30 puntos

### Validez de los instrumentos

Ambos cuestionarios, destinados a medir variables de cultura organizacional y calidad educativa, requieren el uso de la metodología de opiniones de expertos, así como la colaboración de expertos, para que sean válidos. La evaluación debe sistematizarse de la siguiente manera.:

**Tabla 3**

#### *Validez de instrumentos*

Nº	Expertos	VX	VY
1	Dr. Carlos Segura Castilla	91,60	91,80
2	Mg. Efraín Ticona Aguilar	91, 50	91,40
3	Mg. Marco A. Tejada Mendoza	91,30	91,40
Total		91,47%	91,53%

Según la evaluación de los expertos para la variable X el promedio resulto de muy buena, en tanto variable Y también resultó de igual manera, afirmándose que los instrumentos son de aplicabilidad alta

### Confiabilidad de los instrumentos

Según Caballero (2019), la confiabilidad de un instrumento de recolección de datos se refiere a la capacidad de ese instrumento de producir resultados consistentes y precisos en una variedad de circunstancias o condiciones. En otras palabras, si se utiliza el mismo instrumento en las mismas unidades de estudio, los resultados serán idénticos o muy similares.

Para el estudio actual, se calculó el estadígrafo Alpha de Cronbach, los resultados se muestran en la siguiente tabla:

**Tabla 4***Confiabilidad de los instrumentos*

	Alfa de Cronbach	N elementos
V1	0,887	3
V2	0,862	3

Se encontró que la variable 1 tenía un valor de 0,887, mientras que la variable 2 tenía un valor de 0,862, lo que significa que su nivel de confiabilidad es del 88,7 % y del 86,2 %, respectivamente, lo que indica que son muy útiles.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

#### Resultados descriptivos

Para el objetivo general:

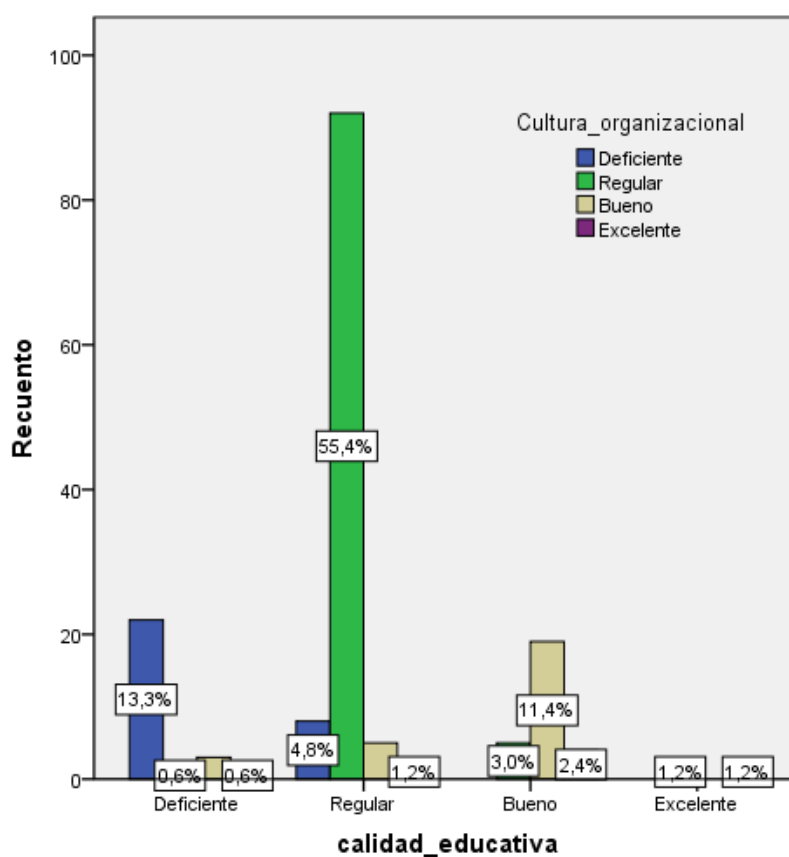
**Tabla 5**

*Resultados entre cultura organizacional y calidad educativa*

		cultura organizacional				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Calidad educativa	Deficiente	22 13,3%	1 ,6%	3 1,8%	1 ,6%	27 16,3%
	Regular	8 4,8%	92 55,4%	5 3,0%	2 1,2%	107 64,5%
	Bueno	0 ,0%	5 3,0%	19 11,4%	4 2,4%	28 16,9%
	Excelente	0 ,0%	2 1,2%	0 ,0%	2 1,2%	4 2,4%
Total		30 18,1%	100 60,2%	27 16,3%	9 5,4%	166 100,0%

**Figura 1**

*Contraste entre cultura organizacional y calidad educativa*



La Tabla 6 organiza y presenta información sobre los resultados de las dos variables. Por ejemplo, se observa que 13,3% (22) de los maestros dicen que la cultura organizacional y la calidad educativa son deficientes; 55,4% (92) dicen que son regulares; 11,4% (19) dicen que son buenos y 1,2% (2) dicen que son excelentes.

Se observa que la mayoría de los encuestados consideran como regular la materialización de las dos variables en las instituciones educativas consideradas como área de investigación. Esto significa que existen problemas de identificación, respeto y compromiso institucional que afectan el rendimiento escolar, la gestión escolar y la administración de estas instituciones educativas.

### Para el objetivo específico 1

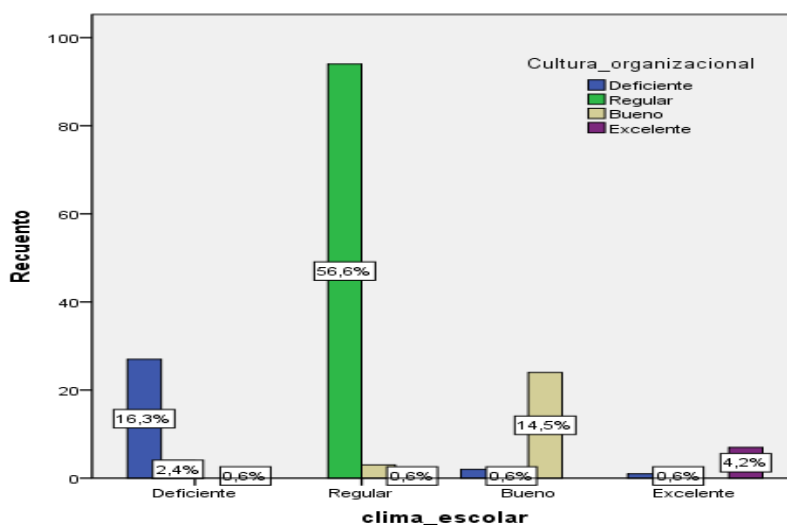
**Tabla 6**

*Resultados cultura organizacional y clima escolar*

		cultura organizacional				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Clima escolar	Deficiente	27	4	0	1	32
		16,3%	2,4%	,0%	,6%	19,3
	Regular	0	94	3	1	98
		,0%	56,6%	1,8%	,6%	59,0
	Bueno	2	1	24	0	27
		1,2%	,6%	14,5%	,0%	16,3
	Excelente	1	1	0	7	9
		,6%	,6%	,0%	4,2%	5,4
Total		30	100	27	9	166
		18,1%	60,2%	16,3%	5,4%	100,0

**Figura 2**

*Contraste entre cultura organizacional y clima escolar*



La Tabla 6 organiza y presenta información sobre los resultados de las dos variables. Por ejemplo, se observa que 13,3% (22) de los maestros dicen que la cultura organizacional y la calidad educativa son deficientes; 55,4% (92) dicen que son regulares; 11,4% (19) dicen que son buenos y 1,2% (2) dicen que son excelentes.

Se observa que la mayoría de los encuestados consideran como regular la materialización de las dos variables en las instituciones educativas consideradas como área de investigación. Esto significa que existen problemas de identificación, respeto y compromiso institucional que afectan el rendimiento escolar, la gestión escolar y la administración de estas instituciones educativas.

### Para el objetivo específico 2

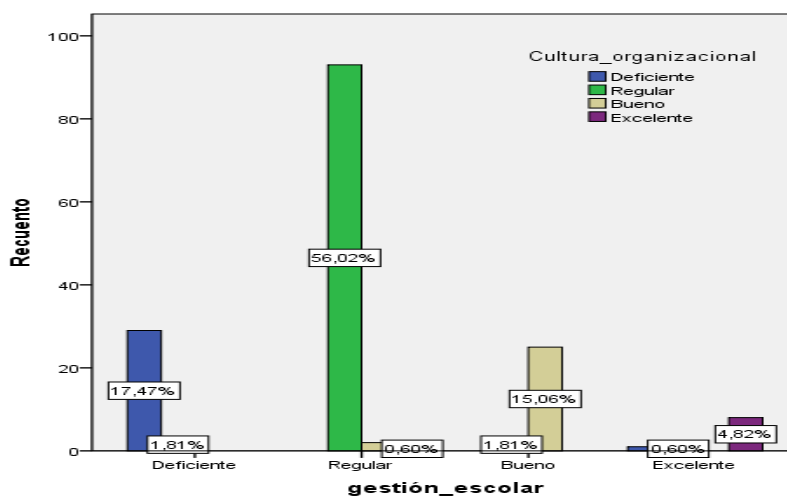
**Tabla 7**

*Resultados entre cultura organizacional y gestión escolar*

		cultura organizacional				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Gestión escolar	Deficiente	29 17,5%	3 1,8%	0 ,0%	0 ,0%	32 19,3%
	Regular	0 ,0%	93 56,0%	2 1,2%	1 ,6%	96 57,8%
	Bueno	0 ,0%	3 1,8%	25 15,1%	0 ,0%	28 16,9%
	Excelente	1 ,6%	1 ,6%	0 ,0%	8 4,8%	10 6,0%
Total		30 18,1%	100 60,2%	27 16,3%	9 5,4%	166 100,0%

**Figura 3**

*Contraste entre cultura organizacional y gestión escolar*



En la Tabla 8, se observa el contraste de los resultados obtenidos para las culturas organizacionales y la gestión escolar. Se observa que el 17,5% (29) dice que es deficiente, el 56,0% (93) dice que es regular, el 15,1% dice que es bueno y el 4,8% (8) dice que es excelente.

La gestión escolar es crucial para garantizar la calidad de la educación porque depende en gran medida de las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa. Desde esta perspectiva, las relaciones interpersonales entre los estudiantes se deterioran en las escuelas que se consideran áreas de aprendizaje, lo que resulta en problemas de gestión escolar.

### Para el objetivo específico 3

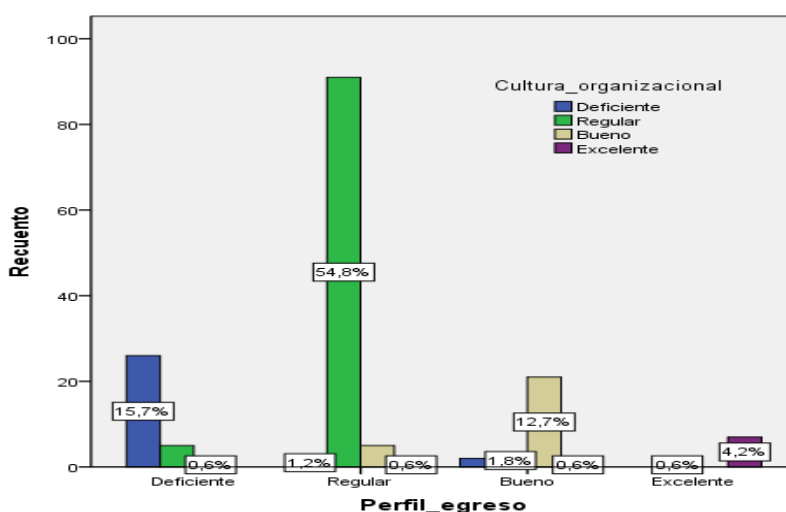
**Tabla 8**

*Resultados entre cultura organizacional y perfil de egreso*

		cultura organizacional				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Perfil de egreso	Deficiente	26 15,7%	5 3,0%	1 ,6%	0 ,0%	32 19,3%
	Regular	2 1,2%	91 54,8%	5 3,0%	1 ,6%	99 59,6%
	Bueno	2 1,2%	3 1,8%	21 12,7%	1 ,6%	27 16,3%
	Excelente	0 ,0%	1 ,6%	0 ,0%	7 4,2%	8 4,8%
Total		30 18,1%	100 60,2%	27 16,3%	9 5,4%	166 100,0%

**Figura 4**

*Resultados entre cultura organizacional y perfil de egreso*



De los resultados organizados en la Tabla 10, se puede observar que el 15,7% (26) cree que estos son deficientes; el 54,8% (91) cree que son regulares; el 12,7% (21) cree que son buenos y el 4,2% (7) dice que son excelentes.

La mayoría de los maestros dicen que tanto la cultura organizacional como el perfil de egreso de los estudiantes son regulares, lo que significa que los estudiantes no desarrollan las competencias, capacidades y contenidos de la mejor manera. Esto se debe principalmente a problemas en las relaciones personales como reflejo de la falta de consideración a las normas y creencias que se aplican en la institución educativa.

#### 4.2. Pruebas de hipótesis

Para desarrollar un proceso de prueba de hipótesis, existe una condición estadística básica, que es probar la normalidad de los datos. En pocas palabras, esto significa elegir primero un modelo estadístico para justificar este proceso y un estadístico que realmente decidirá sobre la dirección y fuerza de la correlación entre variables y mediciones:

**Tabla 9**

*Resultados de prueba de normalidad de los datos*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Cultura organizacional	0,331	166	,000
Calidad educativa	0,324	166	,000
Clima escolar	0,321	166	,000
Gestión escolar	0,325	166	,000
Perfil de egreso	0,340	166	,000

Se puede ver en la Tabla 10 que, a pesar de la prueba de normalidad, los datos no pueden formar una distribución normal, lo que significa que el valor p es 0.0 en todos los casos, lo que indica que se desvía de la curva normal. Por lo tanto, para realizar cálculos inferenciales, se debe usar un modelo no paramétrico. Como las variables y medidas son ordinales y categóricas, el modelo Roe de Spearman es el estadístico que cumple con estos requisitos estadísticos.

## Comprobación de hipótesis

### Para la hipótesis general

Ho: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la calidad educativa en las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan Bautista, pertenecientes a la UGEL Huamanga, Ayacucho.

Ha: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la calidad educativa en las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan Bautista, pertenecientes a la UGEL Huamanga, Ayacucho

### Regla de decisión:

$P \geq 0.05$ , acepta hipótesis nula,  $P < 0.05$ , acepta la propuesta alterna.

### Tabla 10

#### *Resultados correlación entre cultura organizacional y calidad educativa*

		Calidad educativa	
Rho de Spearman	cultura organizacional	Coefficiente de correlación	0,679**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	166

Se cree que existe una alta correlación positiva directa entre las variables examinadas, basándose en los registros de Rho de Spearman iguales a 0,679. Esto indica que los puntajes más altos en el cuestionario que mide la cultura organizacional están relacionados con los puntajes más altos en el cuestionario que valora la calidad educativa.

En la toma de decisiones sobre las hipótesis estadísticas, se acepta la Ha y se rechaza la Ho después de obtener el p valor un registro igual a 0,05 que no supera el nivel de significancia  $\alpha=0,05$ .

### Comprobación de la hipótesis para la hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el clima escolar en las instituciones educativas públicas consideradas como área de estudio.

Ha: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el clima escolar en las instituciones educativas públicas consideradas como área de estudio.

**Regla de decisión:**

$P \geq 0.05$ , acepta hipótesis nula,  $P < 0.05$ , acepta la propuesta alterna.

**Tabla 11**

*Resultados de la correlación entre culturaa organizacional y clima escolar*

		cultura organizacional	
Rho de Spearman	Clima escolar	Coefficiente de correlación	0,796**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	166

Es evidente que hay una fuerte correlación positiva directa entre las variables examinadas, ya que el valor Rho de Spearman es de 0,796. Esto implica que los puntajes en la encuesta que evalúa la cultura organizacional son más altos cuando se trata del clima escolar. En la toma de decisiones basada en hipótesis estadísticas, se acepta Ha y se rechaza Ho si se obtiene un valor p de 0,05 que no supera el nivel de significancia  $\alpha=0,05$ .

**Comprobación de la hipótesis para la hipótesis específica 2**

Ho No existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión escolar en las instituciones educativas públicas consideradas como área de estudio.

Ha: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión escolar en las instituciones educativas públicas consideradas como área de estudio.

**Regla de decisión:**

$P \geq 0.05$ , acepta hipótesis nula,  $P < 0.05$ , acepta la propuesta alterna..

**Tabla 12***Resultados correlación entre cultura organizacional y gestión escolar*

		<i>cultura organizacional</i>	
Rho de Spearman	gestión escolar	Coefficiente de correlación	0,889**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	166

Existe una fuerte correlación positiva directa entre las variables examinadas, como lo demuestra el valor Rho de Spearman de 0,889. Esto significa que la puntuación en el cuestionario de evaluación de la gestión escolar aumentará con la puntuación en el cuestionario de medición de la cultura organizacional. Se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_o$  en términos de toma de decisiones basadas en hipótesis estadísticas si se obtiene un valor  $p$  de 0,05 que no supera el nivel de significancia  $\alpha=0,05$ .

### **Comprobación de la hipótesis para la hipótesis específica 3**

$H_o$ : No existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el perfil de egreso de los estudiantes en las instituciones educativas públicas consideradas como área de estudio.

$H_a$ : Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el perfil de egreso de los estudiantes en las instituciones educativas públicas consideradas como área de estudio.

#### **Regla de decisión:**

$\mathcal{P} \geq 0.05$ , acepta hipótesis nula,  $\mathcal{P} < 0.05$ , acepta la propuesta alterna.

**Tabla 13***Resultados correlación entre la cultura organizacional y el perfil de egreso*

		<i>cultura organizacional</i>	
Rho de Spearman	Perfil de egreso	Coefficiente de correlación	0,789**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	166

El valor Rho de Spearman es 0,789, lo que indica una alta correlación positiva directa entre las variables examinadas. Esto significa que la puntuación en el cuestionario de evaluación de la gestión escolar aumentará con la puntuación en el cuestionario de medición de la cultura organizacional. Se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_o$  en términos de toma de decisiones basadas en hipótesis estadísticas si se obtiene un valor p de 0,05 que no supera el nivel de significancia de  $\alpha=0,05$ .

### 4.3. Discusión de resultados

Una cultura organizacional sólida y positiva crea un entorno de trabajo favorable donde los empleados se sienten valorados, motivados y comprometidos. Esto mejora el bienestar en el trabajo y el desempeño de los docentes y otros miembros del equipo docente, lo que mejora la calidad de la educación. Después de discutir los hallazgos, se establece lo siguiente:

La hipótesis general mostró que existe una fuerte correlación directa positiva entre la cultura organizacional de la institución en cuestión y la calidad de la educación. Según los resultados descriptivos de la Tabla 6, el 13,3% (22) de los docentes cree que la cultura organizacional y la calidad de la educación no cumplen con sus requisitos. Se cree que el 55,4% (92) opinan que son regulares. El 11,4 % (19) afirman que son buenos y el 1,2 % (2) manifiestan que son excelentes. En las instituciones educativas, consideradas como área de investigación, la mayoría de los encuestados consideran como regula la materialización de las dos variables, lo que significa que en estas instituciones existen problemas de identificación, respeto, compromiso institucional que afecta el rendimiento escolar, la gestión escolar y administrativa de estas instituciones educativas.

Además, estos hallazgos son similares a los de Benavides y Camacho (2022), quienes descubrieron en su investigación que la cultura organizacional debe crear condiciones que fomenten la membresía a través de la socialización, la educación y el refuerzo organizacional. Satisfacción adecuada de las necesidades internas y externas

Por otra parte, en lo que respecta a la hipótesis específica 1 se registra que existe correlación directa positiva alta entre la cultura organizacional y el clima escolar ( $Rho=0,796$ ). Mientras que los resultados descriptivos registran en la tabla 8 que respecto al contraste entre la cultura organizacional y el clima escolar, el 16,3% de profesores señalan que estas son deficientes; 56,6% (94 consideran que son regulares;

14,5% (24) sostienen que son buenos y 4,2% (7) sellaban que son excelentes. El clima escolar es un componente esencial en el desarrollo de la calidad educativa. Las relaciones interpersonales así como la calidez en el trato y el respeto entre colegas son condiciones básicas para asegurar un proceso formativo adecuado; sin embargo, se observa en que en el área de estudio este componente solo alcanza la valoración regular, lo que significa que no existe un espacio adecuado para el desarrollo efectivo del trabajo docente.

Los hallazgos descritos son similares a los de López (2020), quien descubrió que el enfoque cualitativo en la unidad educativa (escuela) Montebello tuvo aspectos positivos y negativos, con el liderazgo destacando como el más sorprendente. Solo a través de la evaluación de los resultados de salud las organizaciones podrán avanzar. Sin embargo, se considera crucial identificar las oportunidades de mejora y tomar las medidas necesarias para lograrlo. Los estudiantes y los demás están satisfechos.

De manera similar, Meza et al. (2021) confirmaron la relación sugerida y demostraron que en la mayoría de la muestra (36%), el liderazgo principal solo era evidente de vez en cuando y la calidad solo se experimentaba de vez en cuando (39%). El investigador cree que es apropiado brindar charlas o capacitación a profesores y directores para mejorar estas carencias.

Mientras tanto, se encontró una correlación positiva directa muy alta entre la cultura organizacional y la gestión escolar en la hipótesis específica 2 ( $Rho=0,889$ ). La Tabla 8 resume los resultados obtenidos para la gestión escolar y las culturas organizacionales, de las cuales el 17,5% (29 participantes) los consideró inconsistentes, que el 56,0 % (93) manifiesta que es regular. El 15,1% sostiene que es bueno y el 4,8 % (8) asevera que es excelente. La gestión escolar es vital para garantizar que la educación sea de alta calidad en las instituciones educativas; sin embargo, es aquí donde surgen los mayores desafíos porque depende en gran medida de las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa. Desde esta perspectiva, las relaciones interpersonales entre los estudiantes se deterioran en las escuelas que se consideran áreas de aprendizaje, lo que resulta en problemas de gestión escolar.

Los resultados descritos son parecidos a los obtenidos por Moreno (2020) quien en su tesis afirma que, la organización mantiene buenas relaciones con sus clientes

externos, pero no se repite lo mismo con sus clientes internos (trabajadores) ya que estos últimos no se sienten totalmente identificados con la organización y no sienten que su participación es considerada, en tanto que, los jefes son conscientes de que se necesitan cambios estructurales para que los colaboradores sientan confianza, motivación y puedan desenvolverse mejor en sus actividades.

De manera similar, los hallazgos mencionados se pueden comparar con los hallazgos de Romero (2019), quien recomendó que las instituciones educativas mejoren la integración entre maestros y que la conexión entre las variables conduce a un mejor logro educativo en su investigación para que sea más fácil ajustar la misión y la visión. La planificación de actividades también se consideró necesaria para unificar el equipo docente y reorientar sus actividades para mejorar la calidad de la enseñanza.

Finalmente, en lo que respecta a la hipótesis específica 3. Se confirma que existe correlación directa positiva alta entre la cultura organizacional y el perfil de egreso ( $Rho=0,789$ ). A nivel descriptivo se observa en la tabla 10 que, en relación al contraste entre cultura organizacional y perfil de egreso, el 15,7% (26) considera que estos son deficientes; 54,8% (91) opinan que son regulares; 12,7% (21) afirman que son buenos y 4,2% (7) manifiestan que son excelentes. La mayoría de los profesores señalan que tanto la cultura organizacional como el perfil del egreso de los estudiantes son regulares, lo que significa que los estudiantes no logran desarrollar las competencias, capacidades y contenidos de la mejor forma, debido esencialmente a problemas en las interrelaciones personales como reflejo de la falta de consideración a las normas y creencias que se practican en la institución educativa.

Estos hallazgos son similares a los de Kano (2019), quien señaló que el docente promedio (68,0%) en su estudio tenía un 52,4% de coordinación entre la gestión y la calidad de la enseñanza, indicando este tipo de gestión. Es crucial. Esto se ve reflejado en conocimientos, organización, prácticas y otros componentes que apoyan el aspecto educativo. Los hallazgos presentados coinciden con los de Burga (2019), quien afirmó que los elementos emocionales de la cultura organizacional afectan la satisfacción laboral. Esto se debe a que la correlación de Spearman demuestra que existe dicha relación, pero la mayoría (40%) no está de acuerdo con la cultura organizacional. El 70% de los trabajadores están insatisfechos con su lugar de trabajo.

## Conclusiones

1. Según los hallazgos, se puede inferir que, en las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan Bautista, pertenecientes a la UGEL Huamanga, Ayacucho, existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la calidad educativa. La correlación entre estas dos variables es moderadamente positiva, según el valor rho de 0,679. Esto implica que a medida que se fortalece la cultura organizacional y se promueven valores y prácticas que contribuyen a la calidad educativa, se observan mejoras en los resultados académicos y el bienestar de los estudiantes.
2. Se puede concluir, en relación con la primera hipótesis específica, que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el clima escolar en las instituciones educativas públicas consideradas en el estudio. Una fuerte correlación positiva entre estas dos variables se evidencia con el valor rho de 0,796. Esto implica que una cultura organizacional sólida y positiva ayuda a crear un ambiente escolar favorable donde los estudiantes se sienten seguros, valorados y motivados para aprender.
3. En lo que concierne a la segunda hipótesis específica, se puede concluir una relación positiva significativa entre estas dos variables se muestra por el valor rho de 0,889 que se obtuvo al considerar esta área de estudio. Esto implica que una cultura organizacional sólida y bien establecida fomenta una gestión escolar eficiente, que incluye la planificación e implementación de estrategias y acciones para garantizar la calidad educativa.
4. Se puede deducir, en relación con la tercera hipótesis específica, que existe un vínculo significativo entre la cultura organizacional y el perfil de egreso de los estudiantes en las instituciones educativas públicas consideradas como área de estudio. El valor rho obtenido es de 0.789, indica una fuerte correlación positiva entre estas dos variables. Esto sugiere que una cultura organizacional sólida y orientada hacia la calidad educativa contribuye al desarrollo de competencias académicas, socioemocionales y ciudadanas en los estudiantes, que son indispensables para su perfil de egreso.

### **Recomendaciones**

1. Se debe desarrollar una cultura organizacional sólida para fortalecer y promover la cultura organizacional, ya que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la calidad de la educación en las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan Bautista pertenecientes a la UGEL Huamanga, Ayacucho, se recomienda incentivar a todos los miembros de la comunidad educativa a participar activamente en la creación y promoción de una educación de alta calidad y una cultura organizacional positiva en todas las instituciones educativas estatales de la región.
2. Continúen promoviendo una cultura organizacional que valore y fomente un clima escolar positivo, seguro y enriquecedor. Además, se debe practicar la comunicación abierta y la colaboración entre todos los miembros de la comunidad educativa, implementar estrategias y programas para mejorar el clima escolar y abordar cualquier problema que pueda surgir con el clima escolar.
3. Es fundamental establecer políticas y procedimientos claros que reflejen los valores y principios de la cultura organizacional en la gestión escolar. Además, los líderes educativos deben recibir capacitación y respaldo en habilidades de gestión y liderazgo efectivas que se basen en una cultura organizacional sólida. También se debe fomentar que todos los miembros del equipo educativo colaboren y participen en la toma de decisiones y la implementación de prácticas de gestión escolar.
4. Crear e implementar programas y estrategias educativas que estén en línea con los valores y principios de la cultura organizacional, que contribuyan a la formación integral de los estudiantes y promover la participación activa. Actividades extracurriculares y experiencias escolares que pueden mejorar los perfiles de egreso de los estudiantes.

### Referencias bibliográficas

- Acosta, M. (2020). Introducción a la metodología de la investigación científica. *Revista Latinoamericana De Psicología*, 44(2), 188-190. [http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0120-05342012000200017](http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0120-05342012000200017)
- Arias, F. (2020). *El proyecto de investigación*. Caracas: Epsitema. [https://tauniversity.org/sites/default/files/libro\\_el\\_proyecto\\_de\\_investigacion\\_de\\_fidas\\_g\\_arias.pdf](https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidas_g_arias.pdf)
- Armenteros, A. L. I. (2018b). *Un acercamiento al clima organizacional*. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=93793>
- Beltrán, A. (2019, 1 septiembre). *Hacia una educación de calidad en el Perú: El heterogéneo impacto de la educación inicial sobre el rendimiento escolar*. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/365>
- Benaglio, C., Maturana, A. D., Mortari, L., & Riquelme, A. (2021). Profesionalismo y auto cuidado de los residentes, ¿cómo debemos enfocar su formación? *Andes pediátrica*, 92(4), 503. <https://doi.org/10.32641/andespediatr.v92i4.3985>
- Benites, L. E. H. (2020). Competencias profesionales docentes en la educación remota. *CIID Journal*, 1(1), 249-270. <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.61>
- Bortoluzzi, A. B. (2019). *La influencia de la culturax organizacionalx en la relación entre estrategia y sistema de control gerencial*. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-17322019000300007&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-17322019000300007&script=sci_abstract)
- Caballero, A. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Sab Marcos. [https://books.google.com.pe/books/about/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n\\_cient.html?hl=es&id=D8jQYgEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_cient.html?hl=es&id=D8jQYgEACAAJ&redir_esc=y)
- Calero, F. (2018). *La culturax organizacionalx y el desempeño del personal den las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

- Campas, M. S. S., Medina, M. T. Á., & Del Carmen Vásquez Torres, M. (2020). La culturax organizacionalx a través de las teorías organizacionales: nacimiento, crecimiento y madurez. *Revista San Gregorio*, 1(40). <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1387>
- 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].
- Capcha, Y. A. H. (2019). *Gestión por procesos hacia la calidad educativa en el Perú*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062656>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos. [https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cientifica\\_Carrasco\\_Diaz\\_1](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1)
- Cervantes, V. (2018). *Calidad de servicio en una institución de educación superior en la ciudad de Barranquilla*. Scielo. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S2314-37382018000200027&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S2314-37382018000200027&script=sci_abstract&tlng=en)
- Chávez-Ojeda, M. Z., Pantigoso-Leython, N., Varas-Rivera, S. M., & Valverde-Alva, W. E. (2023). Culturax organizacionalx y desempeño docente. *Episteme Koinonía*, 6(12), 198-218. <https://doi.org/10.35381/e.k.v6i12.2559>
- Cordero, C. A. M. (2018). *La gestión institucional y la calidad educativa de la institución educativa Patrón Apóstol Santiago del Distrito de Lucanas, 2018*. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1815>
- Cuenca, R. (2018). *La calidad y equidad de la educación secundaria en el Perú*. <http://www.repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/923>
- Del Mastro Vecchione, C. (2020). Políticas públicas de formación inicial docente en el Perú. *Formação Docente*, 12(23), 83-98. <https://doi.org/10.31639/rbpf.v12i23.282>
- Díaz, I. (2022). *Calidad educativa un proceso de formación en la fidelización de los estudiantes en una institución educativa de Trujillo, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

- Díaz, J. (2022). *La calidad educativa y la culturax organizacionalx de las I.E. de la REI 14 - UGEL 01 - 2022*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100402>
- Escobar, (2021). *Gestión y calidad educativa en el instituto de educación superior tecnológico público "Lircay" distrito de Lircay, provincia de Angaraes, región Huancavelica* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica].
- Espinoza, A. y Gaspar, J. (2018). *Culturax organizacionalx y bienestar laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Ascensión Huancavelica 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica].
- Espinoza, L. (2020c). *Culturax organizacionalx y calidad educativa de los docentes de una unidad educativa de Durán, 2020*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50465>
- Fajardo, J. L. Y. (2020). *Culturax organizacionalx*. Redalyc.org.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>
- Fernández, S. (2021). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en escuelas públicas de Lima Metropolitana* [Tesis Magisterial, PUCP].
- Fontdevila, C. (2018, 1 febrero). *Educación privada de 'bajo coste' en el Perú: un enfoque desde la calidad*.  
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5741>
- González, M. T. G., & López, M. T. C. (2020). Desenganche escolar-cultura organizativa: implicaciones mutuas en las aulas ocupacionales. *Estudios pedagógicos*, 46(1), 107-125. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052020000100107>
- González, P. (2019). *Marx y el humanismo: notas de una polémica en la filosofía de Sergio Vuskovic*. Scielo. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1853-31752014000200001&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1853-31752014000200001&script=sci_arttext)
- Hernández y Mendoza. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.  
<https://iesppnsledupe.sharepoint.com/sites/repositorio2/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2Frepositorio2%2FDocumentos>

[%20compartidos%2FSAMPIERI%202018%20%2D%20Metodolog%C3%A  
Da%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%2D%20rutas%20cuantitativa%](#)

- Herrera, M. (2018). *El rol del trabajo directivo en lo referente a los procesos de monitoreo, acompañamiento y retroalimentación del quehacer docente en el aula* [Tesis Magisterial, Universidad del Bío-Bío]. <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2806/3/Herrera%20P%20c3%20a9rez%20c%20Maritza%20Alejandra.pdf>
- Juyumaya, J., & Demicheli, G. (2022). Inclusión escolar en Chile: un estudio de cambio y desarrollo organizacional en una comunidad educativa. *Multidisciplinary business review*, 15(1), 36-49. <https://doi.org/10.35692/07183992.15.1.5>
- León, J. (2019). *Desempeño docente y calidad educativa desde la percepción del estudiante en la institución educativa N° 81608 “San José”, La Esperanza, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
- López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil* [Tesis Magisterial, Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- López, C. (2020). *Diagnóstico de la culturax organizacionalx 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>
- Luján, G. (2022). *Modelo de culturax organizacionalx para potenciar la calidad educativa en colegios de bachillerato, Samborondón-Ecuador 2022*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94198>
- Mallqui, C. (2022). Prioridad del Estado es mejorar las TIC para la educación de calidad en el Perú. *Ciencia latina*, 6(2), 176-189. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i2.1871](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1871)
- Mansi, D. (2019). Desarrollismo y humanismo con visión socio-crítica: Tendencias pedagógicas en pugna en la educación física argentina del nivel inicial.

*Educación Física y Ciencia*, 21(3), e088.  
<https://doi.org/10.24215/23142561e088>

- Miranda, L. C. B., & Valdivieso, K. E. D. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: aporte para la calidad educativa. *Educare*, 25(1), 284-309.  
<https://doi.org/10.46498/reduipb.v25i1.1462>
- Moreno, E. (2020). *Incidencia de la culturax organizacionalx, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].
- Nagamine, N. M. M. (2023). *Gestión escolar en la calidad educativa en una institución educativa de Carabayllo 2023*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121718>
- Ñañez, C. (2021). *Culturax organizacionalx 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].
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., Espinoza-Marchant, C. J., & Muñoz-Fritis, C. (2021). Liderazgo y cultura en carreras de ingeniería: estudio en una universidad chilena. *Formación universitaria*, 14(1), 67-80.  
<https://doi.org/10.4067/s0718-50062021000100067>
- Peralta-Arroyo, M. (2021). Comunidades profesionales de aprendizaje una forma de aprender en equipo. *Polo del conocimiento*, 6(1), 1020-1033.  
<https://doi.org/10.23857/pc.v6i1.2196>
- Pino, R. (2020). Metodología de la investigación. *Perfiles Educativos*, 31(124), 141-146.  
[http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id\\_product=169&controller=product](http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=169&controller=product)
- Rodríguez, A. (2019). *Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo*.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s1561-30032010000200008&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s1561-30032010000200008&script=sci_arttext)
- Rodríguez-Ponce, E., Pedraja-Rejas, L., Muñoz-Fritis, C., & Araneda-Guirriman, C. (2022). Gestión del conocimiento y culturax organizacionalx en instituciones

- de educación superior chilenas. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 30(2), 266-278. <https://doi.org/10.4067/s0718-33052022000200266>
- Rojas, C. N. R., Yacsahuache, A. E. M., Zárate, C. E. B., & Curi, B. S. M. (2021). Culturax organizacionalx y gestión pedagógica en una institución educativa estatal del Perú. *Revista Iberoamericana de Educación (Quito)*. <https://doi.org/10.31876/ie.vi.124>
- Romero, S. (2019). *Culturax organizacionalx y desempeño en los docentes de una institución educativa en Ventanilla – Callao* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola].
- Ruiz, R. P. (2022). *Culturax organizacionalx y calidad de servicio en una institución educativa privada de una provincia de Piura*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97688>
- Sáenz, M. L. S., & Jácome, R. (2022). Revisión bibliográfica: La culturax organizacionalx de las instituciones de educación superior. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 15(43), 20. <https://doi.org/10.35588/gpt.v15i43.5463>
- Salas, J. y Lucín, R. (2013). *Evaluación de la calidad del servicio educativo para determinar el nivel de la deserción estudiantil en la Unidad Educativa “Capitán Pedro Oscar Salas Bajaña”* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/2421/1/T-UCSG-POS-MAE-45.pdf>
- Serrano, E. (2019). Culturax organizacionalx en el proceso de gestión de la calidad educativa. *Espacios*, 41(20). <https://ww.revistaespacios.com/a20v41n44/a20v41n44p30.pdf>
- Tapias, I. H. P. (2022, 24 octubre). *La prospectiva en la culturax organizacionalx, camino de transformación y calidad en las instituciones educativas de nivel superior*. <https://revistas.unica.cu/index.php/edusoc/article/view/2115>
- Ticlla, M. S., Concha, A. R. C., & Urbina, G. (2023). Culturax organizacionalx y calidad educativa en las instituciones educativas públicas San Juan Bautista,

UGEL Huamanga. *Ciencia latina*, 7(1), 4971-4981.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4811](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4811)

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].

Tinoco, A. D., Ríos, O. G. V., Lozano, A. L. M., Zarazú, L. N., & Sancho, J. M. C. (2022). Satisfacción laboral del docente universitario desde la culturax organizacionalx. *Horizontes*, 6(22), 258-264.  
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.333>

Vásquez, W. (2021). *Culturax organizacionalx en la calidad educativa en el contexto de la COvid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81716>

Velázquez-Martínez, Z. L. (2021). *Tendencias actuales en el estudio de la culturax organizacionalx y su evaluación en las universidades*.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142021000200004&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142021000200004&script=sci_arttext)

# **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título. “Cultura organizacional y calidad educativa en las instituciones educativas públicas – San Juan Bautista, UGEL Huamanga”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES /INDICADORES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
1.2.1. Problema general ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y calidad educativa en las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan Bautista, pertenecientes a la UGEL Huamanga, Ayacucho?	Objetivo general Determinar la relación entre la cultura organizacional y calidad educativa en las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan Bautista, pertenecientes a la UGEL Huamanga, Ayacucho.	Cultura organizacional	Creencias organizacionales Valores organizacionales Normas organizacionales	TIPO DE INVESTIGACIÓN. Cuantitativo.  DISEÑO: Descriptivo correlacional. V1 -----r----V2 V1: cultura organizacional V2: calidad educativa r: representa la correlación entre las variables.	Estuvo integrada por 289 docentes, sin embargo, solo se seleccionó una parte de esta para la muestra integrada por 166.	Variable 1: Cuestionario  Variable 2: Cuestionario
Problemas específicos  ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el clima escolar en las instituciones educativas públicas consideradas como área de estudio?  ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la gestión escolar en las instituciones educativas públicas consideradas como área de estudio?  ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el perfil de egreso de los estudiantes en las instituciones educativas	Objetivos específicos  Determinar la relación entre la cultura organizacional y el clima escolar en las instituciones educativas públicas consideradas como área de estudio.  Determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión escolar en las instituciones educativas públicas consideradas como área de estudio.  Determinar la relación entre la cultura organizacional y el perfil de egreso de los estudiantes en las instituciones educativas públicas	Calidad educativa	Clima escolar Gestión escolar Perfil de egreso			

---

públicas consideradas como  
área de estudio

consideradas como área de  
estudio

---

## Anexo 2: Instrumentos

### Cuestionario sobre Cultura organizacional

Estimado (a) docente:

La presente encuesta tiene por finalidad conocer su opinión sobre la cultura organizacional que experimenta en su centro educativo, para ello pedimos la sinceridad en sus respuestas. Su aporte será necesario para plantear posibles mejoras, asimismo es importante señalar que la información brindada es confidencial.

I.-Datos Informativos:

Edad: .....

Sexo: Femenino: ( ) Masculino ( )

Institución Educativa: ..... Fecha: .....

II.- Instrucciones

Seleccione su respuesta marcando con un aspa (X) en el recuadro que usted crea conveniente, en base a su valoración.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	----------------------	---------------------	-------------

N°	CRITERIOS	1	2	3	4	5
1	¿Con qué frecuencia usted considera que la dirección dirige estratégicamente la institución educativa?					
2	¿Con qué frecuencia considera que las estrategias aplicadas por el director responden a las demandas académicas?					
3	¿Con qué frecuencia el director establece metas a corto plazo dentro del centro educativo y objetivos?					
4	¿Con qué frecuencia el director establece metas a largo plazo dentro del centro educativo y objetivos?					
5	¿Con qué frecuencia el director lo incluye y motiva objetivos a alcanzar los objetivos de la institución educativa?					
6	¿Con qué frecuencia el director se enfoca en trabajar en la imagen futura de la institución educativa?					
7	¿Con qué frecuencia el director actúa con liderazgo en su gestión?					
8	¿Con qué frecuencia se siente motivado por el director?					
9	¿Con que frecuencia considera que el director ha demostrado que sus conocimientos permitieron el funcionamiento estable de la institución?					
10	¿Con qué frecuencia el director mejora las acciones de la organización a través de nuevos conocimientos y propuestas?					
11	¿Con qué frecuencia el director actúa en beneficio de los estudiantes?					
12	¿Con qué frecuencia el director se da tiempo de atender las inquietudes de los padres de familia?					

13	¿Con qué frecuencia considera que el director brinda propuestas de cambio en beneficio de la institución?					
14	¿Con qué frecuencia considera que el director los motiva a brindar ideas de cambio en beneficio de la institución?					
15	¿Con qué frecuencia el director propone prácticas que transformen y mejoren los procesos de enseñanza y aprendizaje?					
16	¿Con qué frecuencia el director se reúne con el personal o profesionales relacionados a la educación para plantear elementos de innovación en la escuela?					
17	¿Con qué frecuencia el director motiva al personal y docentes para usar sus capacidades para la mejora de la institución?					
18	¿Con qué frecuencia el director controla adecuadamente los recursos de la escuela para beneficio de la institución?					

Gracias por su participación

### Anexo 3

#### Cuestionario sobre Calidad educativa

Estimado (a) docente:

La presente encuesta tiene por finalidad conocer su opinión sobre la calidad educativa que experimenta en su centro educativo, para ello pedimos la sinceridad en sus respuestas. Su aporte será necesario para plantear posibles mejoras, asimismo es importante señalar que la información brindada es confidencial.

I.-Datos Informativos:

Edad: .....

Sexo: Femenino: ( ) Masculino ( )

Institución Educativa: ..... Fecha: .....

II.- Instrucciones

Seleccione su respuesta marcando con un aspa (X) en el recuadro que usted crea conveniente, en base a su valoración.

Nada adecuado (1)	Poco adecuado (2)	Indiferente (3)	Adecuado (4)	Muy adecuado (5)
-------------------	-------------------	-----------------	--------------	------------------

N°	CRITERIOS	1	2	3	4	5
1	¿Cómo calificaría usted el uso de los recursos de la institución por parte del director?					
2	¿Cómo considera la afirmación “el docente de mi institución distribuye eficientemente los recursos del centro educativo”?					
3	¿Cómo califica el programa académico aceptado por el director?					
4	¿Cómo calificaría la forma en la que el director respeta el programa académico?					
5	¿Cómo calificaría la forma en la que el director controla las actividades docentes?					
6	¿Cómo califica la forma en la que el director planifica, orienta sobre políticas educativas y evalúa los procesos?					
7	¿Cómo calificaría el interés del director en fomentar capacitaciones docentes para seguir complementando su formación?					
8	¿Cómo calificaría el nivel de exigencia del director en cuanto a la formación del docente?					
9	¿Cómo considera el apoyo del directivo para tener que acceder a materiales educativos (lecturas o videos) para implementar el aprendizaje de los estudiantes?					
10	¿Cómo considera el apoyo del director con respecto a la enseñanza en base a la competencia, la cooperación, la creatividad y los valores?					

11	¿Cómo califica el interés del director en implementar las aulas con los elementos necesarios para desarrollar las clases?					
12	¿Cómo califica la gestión del director para la distribución de las aulas?					
13	¿Qué opina sobre la atención del director a las necesidades de los docentes?					
14	¿Qué opina sobre la atención del director a las necesidades de los estudiantiles?					
15	¿Qué opina del accionar del director en analizar propuestas de organismos internacionales (UNESCO, UNICEF, entre otros) para implementar mejoras en el centro educativo?					
16	¿Qué opina del accionar del director para acceder a organismos internacionales para capacitar a los docentes?					
17	¿Cómo calificaría la frecuencia con la que el director evalúa la gestión del docente?					
18	¿Cómo calificaría la forma en la que el director analiza la evaluación docente?					

Gracias por su participación

Anexo 4. Validación de instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN VARIABLE 1

I. DATOS INFORMATIVOS

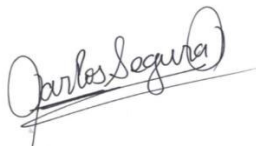
Apellido y Nombre del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
Carlos Segura Castilla	Doctor en educación	Docente	Cultura organizacional	Marleny Salcedo Ticlla
Título: CULTURA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS – SAN JUAN BAUTISTA, UGEL HUAMANGA				

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					92
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					91
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					90
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					92
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					91
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					92
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					92
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					91
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					92
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					92

III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable [ X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 91,60 %

Lima 14 agosto 2022	21859900		937185053
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación UPGE.

## FICHA DE VALIDACIÓN VARIABLE 2

### I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
Carlos Segura Castilla	Doctor en Educación	Docente	Calidad educativa	Marleny Salcedo Tiella
Título: CULTURA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS – SAN JUAN BAUTISTA, UGEL HUAMANGA				

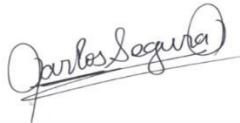
### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					91
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					92
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					92
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					92
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					91
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					92
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					92
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					92
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					92
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					92

### III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN = 91,80 %

Lima 14 agosto 2022	21859900		937185053
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación UPGE.

## FICHA DE VALIDACIÓN VARIABLE 1

### DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
Efraín Ticona Aguilar	Magister en Educación	Docente	Cultura organizacional	Marleny Salcedo Ticlla
Título: CULTURA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS – SAN JUAN BAUTISTA, UGEL HUAMANGA				

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61- 80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					91
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					91
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					92
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					92
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					91
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					92
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					92
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					91
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					92
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					91

#### III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [    ]    No aplicable [    ]

#### IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN = 91,50 %

Lima, 18 agosto 2022	24711979		998847487
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación UPGE

**FICHA DE VALIDACIÓN VARIABLE 2**  
**DATOS INFORMATIVOS**

Apellido y Nombre del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
Efraín Ticona Aguilar	Magister en educación	Docente	Calidad educativa	Marleny Salcedo Tiella
Título: CULTURA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS – SAN JUAN BAUTISTA, UGEL HUAMANGA				

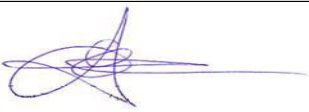
**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61- 80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					92
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					91
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					91
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					91
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					92
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					91
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					91
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					91
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					93
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					91

**III. OPINION DE APLICACIÓN**

Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [    ]    No aplicable [    ]

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN = 91,40 %**

Lima, 18 agosto 2022	24711979		998847487
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación UPGE

## FICHA VARIABLE 1

### I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
Tejada Mendoza Marco Antonio	Magister en Docencia Universitaria	UNMSM	Cultura organizacional	Marleny Salcedo Tiella
Título: CULTURA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS – SAN JUAN BAUTISTA, UGEL HUAMANGA				

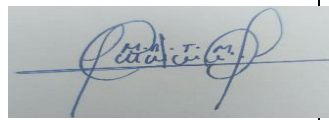
### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					91
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					92
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					91
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					92
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					91
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					91
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					91
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					91
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					91
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					92

### III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable [ X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

### IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 91,30 %

Lima 23 agosto 2022	08331831		996975634
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación UPGE.

## FICHA VARIABLE 2

### I. DATOS INFORMATIVOS

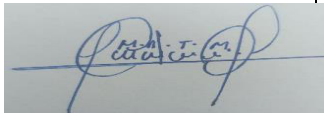
Apellido y Nombre del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
Tejada Mendoza Marco Antonio	Magister en Docencia Universitaria	UNMSM	Calidad educativa	Marleny Salcedo Tiella
Título: CULTURA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS – SAN JUAN BAUTISTA, UGEL HUAMANGA				

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					92
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					91
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					91
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					91
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					92
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					91
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					92
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					92
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					91
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					91

### III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN = 91,40 %

Lima 23 agosto 2022	08331831		996975634
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono
Fuente: Elaborado por el equipo de investigación UPGE.			