

ARTÍCULO ORIGINAL

Cultura organizativa y calidad educacional en estudiantes universitarios*Organizational culture and educational quality in university students*Edgar Dino Mosqueira Cueva  ¹Universidad César Vallejo, Perú.

Citar como: Mosqueira, E.D. (2025). Cultura organizativa y calidad educacional en estudiantes universitarios. *Revista San Gregorio*, 1(Especial_2), 46-53. http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1iEspecial_2.3090

Recibido: 25-06-2024

Aceptado: 02-12-2024

Publicado: 15-02-2025

RESUMEN

Las universidades públicas enfrentan entornos cada vez más exigentes, complejos y cambiantes. Una respuesta de la gestión universitaria está relacionada con construir una cultura organizativa que genere confianza y repercuta en que sus miembros acepten los valores y metas institucionales, así como en que se identifiquen, involucren y participen activamente en su logro, principalmente en mejorar la calidad educacional de los estudiantes; de ahí que, este estudio pretendió evaluar si la cultura organizativa tiene correlación significativa con la calidad educacional en la institución universitaria pública en Perú. Consideró un enfoque metodológico cuantitativo, tipo básico, diseño observacional, corte transeccional y alcance descriptivo correlacional. Se encuestó a 128 estudiantes mediante dos cuestionarios. La correlación estadística determinó que, p -valor $< ,05$, lo cual indica una relación estadísticamente significativa y un $Rho = ,638$ que indica una correlación en dirección positiva con fuerza media. Por tanto, se evidenció que la cultura organizativa y la calidad educacional están correlacionadas; cuando la cultura organizativa mejora, la calidad educacional tenderá a mejorar y viceversa, en el programa de estudios investigado.

Palabras clave: Calidad educativa; cultura organizacional; estudiantes universitarios; educación superior; universidad pública.

ABSTRACT

Public universities face increasingly demanding, complex and changing environments. A response from university management is related to building an organizational culture that generates trust and has an impact on its members accepting institutional values and goals, as well as identifying, getting involved and actively participating in their achievement, mainly in improving educational quality of the students; hence, this study aimed to assess whether organizational culture has a significant correlation with educational quality in a study program of a public higher education institution in Peru. It considered a quantitative methodological approach, basic type, observational design, transectional section and correlational descriptive scope. 128 students were surveyed using two questionnaires. The statistical correlation determined that, p -value $< ,05$, which indicates a statistically significant relationship and a $Rho = ,638$ which indicates a correlation in a positive direction with medium strength. Therefore, it was evident that organizational culture and educational quality are correlated; When the organizational culture improves, educational quality will tend to improve and vice versa, in the studied study program.

Keywords: Educational quality; organizational culture; university students; higher education; public university.



INTRODUCCIÓN

Para responder a la creciente integración y globalización, la universidad pública requiere innovar y generar características únicas para lograr su adaptación y desarrollo. Por ello, la universidad debe aclarar su visión; desarrollar eficazmente el planeamiento estratégico, la gestión del cambio; y una cultura organizativa (Le et al., 2024). Construir y adoptar una cultura organizativa le permite investigar los saberes, costumbres y características específicas de su comunidad, lo que es esencial para proveer una educación de alta calidad (Saiz & Jácome, 2022).

La cultura organizativa actúa como la mezcla que une los ladrillos en una organización, la cual tiene una cultura propia que todos sus miembros han adoptado y compartido en el transcurso del tiempo. A medida que la organización varía su historia, su estilo de comunicación y su manera de trabajo, la cultura organizativa se adapta a estos cambios. Por lo cual, resulta relevante tanto para las organizaciones lucrativas como para las que se enfocan en objetivos sociales. Se necesita comprenderla con el fin de integrar las diversas áreas, aumentar la eficiencia de los recursos humanos, estudiar los aspectos característicos que distingue una organización de otra, y conseguir los objetivos de la organización. En este sentido, contribuye a que los miembros de la organización, que tienen distintas características, brinden un esfuerzo conjunto y colaborativo para conseguir determinados propósitos (Kiyik & Altunoglu, 2024).

Es por eso que analizar la cultura se ha vuelto indispensable en las universidades tanto para el planeamiento estratégico como para el comportamiento organizacional, especialmente en lo que respecta a su dinamismo y adaptabilidad que permite afrontar los nuevos desafíos sociales (Palma et al., 2024). Por lo mismo, las universidades deben promover una cultura organizativa que cultive el espíritu de cooperación y propicie el trabajo en equipo, lo cual puede obtenerse creando un entorno abierto que promueva el apoyo y se identifique con el trabajo controlado y organizado (Nunticha et al., 2024).

En esta línea, la comunicación y la flexibilidad con el público objetivo, la coordinación, la cooperación, el trabajo en equipo, los medios informales de comunicación, los niveles de competencia, y el entorno de trabajo científico son las características que dan soporte a la cultura organizativa en una institución académica (Kiyik & Altunoglu, 2024). Adicionalmente, si bien los miembros de una universidad tienen características, percepciones y personalidades distintas, estas diferencias pueden conciliarse con los valores y normas que orientan el comportamiento de la cultura organizativa. La cultura es un factor que distingue a una universidad de otra. La creación y el desarrollo de elementos culturales organizativos mejoran la interacción de sus miembros y la coherencia de la visión y misión de una universidad, lo que contribuye a mejorar su ventaja competitiva (Le et al., 2024).

Por otra parte, diversos estudios como el efectuado por Saiz & Jácome (2022) sostuvieron que conseguir la calidad educativa en una universidad demanda adoptar una buena cultura organizativa. Sin embargo, distintas investigaciones revelan insuficiencias de la cultura organizativa en las universidades cuestionando su efecto en estas organizaciones. Aldjufri et al. (2024) sobre la gestión de la cultura organizativa en una universidad de Indonesia señalaron que aún hay una brecha de comunicación entre docentes y directivos. Al desarrollar su labor, los docentes aún siguen esperando órdenes en vez de tomar la iniciativa y no prestan especial atención a su labor.

Omodan (2023) en una universidad de Sudáfrica señaló deficiencias en la cultura organizativa que afectan la práctica de gestión de conflictos en la comunidad universitaria, lo cual es relevante pues los conflictos organizacionales dañan el ambiente de trabajo y la productividad. Jimenez et al. (2023) sostuvieron que la cultura organizativa y las manifestaciones derivadas de elementos culturales en diversos campus estadounidenses siguen favoreciendo la persistencia de ideologías sumamente enraizadas que replican prácticas coloniales y elitistas.

De forma similar, en Latinoamérica hay preocupación debido a la insuficiente relevancia que se da en el sector educativo a la cultura organizativa, lo que se refleja en el desinterés de la comunidad académica y la decadencia de los valores organizacionales, obstaculizando la consecución de los objetivos trazados y acrecentando la complejidad (Miguel et al., 2021). Troncoso (2019) sostiene que la cultura organizativa es poco estudiada en las organizaciones educacionales chilenas, enfatizando que esta afecta la efectividad organizacional, resultando que existan instituciones que no logran brindar aprendizajes significativos al estudiantado. Turpo & Pérez (2020) sostienen que el estudio de la cultura organizativa en las universidades peruanas es limitado, cuya relevancia debe incrementarse para fijar lineamientos que den respuesta a los requerimientos científico-tecnológicos y sociales.

En cuanto a la calidad educativa, en países latinoamericanos como Ecuador, Bonilla et al. (2022) evidenciaron el exiguo interés en llevar a cabo investigaciones que coadyuven a comprender y plantear procesos que permitan perfeccionar la calidad educativa. Similarmente, en la educación superior peruana, la calidad educativa todavía se encuentra en proceso de consolidación, puesto que, a pesar de haberse generado estrategias y estándares académicos con el fin de garantizar la calidad, esto no resulta suficiente (Rojas et al., 2023).

Tomando en consideración la problemática expuesta, este trabajo investigativo pretendió evaluar si la cultura organizativa tiene correlación significativa con la calidad educacional en la institución universitaria pública en Perú. Por consiguiente, se formuló la hipótesis general: la cultura organizativa está correlacionada significativamente con la calidad educacional. Y como hipótesis específicas: la cultura organizativa está correlacionada con cada dimensión de la calidad educacional.

Análisis conceptual de cultura organizativa y calidad educacional

En la literatura científica existen diversas aproximaciones conceptuales sobre la cultura organizativa, todas ellas acentúan su fuerza unificadora. La cultura organizativa es el conjunto de características, comportamientos y creencias propias de la organización (Quispe et al., 2024), la cual constituye un factor relevante y determinante para su éxito o fracaso. El éxito se logra alineando mejor las creencias fundamentales, patrones de comportamiento, prácticas, reglas y valores de los miembros con las demandas del entorno. En tal sentido, la cultura organizativa es un concepto dinámico, que está en constante cambio y cuyo alcance se amplía según los retos sociales y su abordaje, es decir, se adapta a las condiciones actuales (Halmaghi et al., 2023).

Las dimensiones de la cultura organizativa se plantean según la teoría de Denison: (i) implicación, comprende lo que realiza la organización para mejorar las capacidades del trabajador, para fortalecer el trabajo en equipo y empoderarlo en la toma de decisiones; (ii) consistencia, consiste en su capacidad para integrar y organizar los distintos sectores para obtener sus objetivos; en sus valores compartidos que crean sentido de identidad con ella; y en su capacidad de alcanzar consensos en asuntos claves; (iii) adaptabilidad, es la capacidad que tiene de confrontar los obstáculos para sobrevivir, lo que implica tomar riesgos para generar cambios que permita su adaptación a nuevos ámbitos o nuevas exigencias de sus clientes. Los cambios ocurren en la medida que asimila sus éxitos y fracasos, lo que lleva a sus trabajadores a innovar y desarrollar nuevas competitividades; y (iv) misión, es la claridad respecto a su propósito, que permite el compromiso de sus integrantes para su logro; a su vez, es necesario un vínculo consistente entre objetivos, metas, actividades y tareas que desarrollan sus trabajadores; y compartir con ellos la visión que se aspira (Chávez et al., 2023).

En lo que respecta a la noción de calidad educacional, tiene un carácter polisémico, difícil de conceptualizar y está en constante reconsideración y disputa (Posca, 2024). En la misma línea, debido a su naturaleza multidimensional no cuenta con una conceptualización de aceptación generalizada en la esfera académica internacional (Acevedo et al., 2022). Sin embargo, se reconoce los aportes dados en 1993 por Harvey y Green que siguen siendo referentes. Por ello, se presentan las categorías principales que consideran para definir la calidad educacional: (i) como adaptación al objetivo, enfocada en cumplir lo que se propuso; (ii) como excepcional, centrada en conseguir atributos distintivos al resto del sistema, así como estándares mínimos; (iii) como transformación, enfocada en la capacidad para cambiar la percepción del mundo y en mejorar o adquirir competencias; (iv) como excelencia, referida a condiciones exclusivas y dificultosas de conseguir; y (v) como eficiencia económica, centrada en brindar una adecuada oferta educativa a un precio mínimo (Sepúlveda et al., 2024).

Por otra parte, el presente estudio adopta la definición formulada en la esfera de los procesos de acreditación. Al respecto, Aguilera et al. (2018) consideran la calidad educacional como la adecuación de la institución a los propósitos planteados, donde el desafío consiste en establecer diferentes indicadores que posibiliten evaluar el grado de aproximación de las organizaciones educativas al cumplimiento de sus propósitos y a su capacidad de preservar el proceso de mejoramiento continuo.

A partir de lo anterior, se consideró la teoría del Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE, 2022) para determinar las dimensiones de la calidad educacional, a saber: (i) gestión académica, que identifica las exigencias del entorno con el fin de definir, implementar, evaluar y actualizar el perfil de egreso que se procura obtener con base a una apropiada gestión del plan de estudios; (ii) formación integral, que evalúa el cumplimiento del perfil de ingreso, la generación de mecanismos para eliminar brechas de competencias, la experiencia formativa y el aseguramiento del cumplimiento del perfil de egreso cuyo logro permite determinar la calidad del programa; (iii) gestión docente, que evalúa el desarrollo de estrategias para fortalecer la buena práctica docente, los procesos de evaluación y retroalimentación, y el fortalecimiento de las competencias pedagógicas y de gestión; y (iv) gestión administrativa, que evalúa las condiciones óptimas de la infraestructura y equipamiento; la planificación y toma de decisiones con base a los resultados de la gestión; la efectividad de las estrategias de cooperación académica y de los servicios complementarios donde participan los estudiantes; y la evaluación y mejoramiento del desempeño de los empleados administrativos y directivos.

METODOLOGÍA

Esta investigación buscó ampliar el conocimiento teórico sobre la cultura organizativa y la calidad educacional para aportar a su desarrollo, por ello, fue de tipo básica. El enfoque investigativo fue cuantitativo. Su diseño fue observacional, lo cual significó que el investigador observó y describió las variables en su entorno natural sin intervenir. Fue de corte transeccional porque la recolección se realizó en un momento específico. Además, tuvo un nivel de profundidad descriptivo, cuyo fin fue describir el comportamiento de ambas variables y correlacional, pues se analizó estadísticamente la relación entre ellas. Esta metodología brindó una base sólida para entender patrones y relaciones en el ámbito estudiado.

La población comprende a 191 estudiantes del programa de estudios de Investigación Operativa de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos con matrícula en el ciclo académico 2024-1. El criterio para incluir a un estudiante fue que suscribiera el consentimiento informado, mientras que para excluirlo fue que el estudiante entregara cuestionarios incompletos o llenados incorrectamente. Para seleccionar la muestra se consideró el muestreo aleatorio simple, resultando que involucraría 127 estudiantes.

Se empleó el cuestionario para evaluar las variables estudiadas. Para la cultura organizativa, se efectuó una adaptación rigurosa del cuestionario de cultura organizativa de Denison traducida al español por Bonavia et al. (2009), del cual se utilizó 24 ítems agrupados en las 4 dimensiones previamente planteadas. El cuestionario para evaluar la calidad educacional, se realizó usando como marco la propuesta del modelo de acreditación del SINEACE (2022), este estuvo integrado por 18 ítems, que abarcan las 4 dimensiones previamente formuladas. En ambos cuestionarios estructurados, cada ítem se calificó según una escala Likert del 1 al 5.

Ambos instrumentos se sometieron a la valoración rigurosa de cinco expertos en los tópicos estudiados, quienes validaron su aplicación. Asimismo, se efectuó una prueba piloto en una muestra pequeña de 25 participantes para analizar la consistencia interna de ambos instrumentos, alcanzando los siguientes coeficientes de fiabilidad por Alfa de Cronbach (α): cultura organizativa $\alpha = ,912$; calidad educacional $\alpha = ,930$. Un instrumento se considera con fiabilidad muy alta si α es superior a ,80. Por ende, se evidenció que ambos cuestionarios son confiables para su aplicación.

Previa a la recogida de datos, se solicitó autorización a la directora del programa investigado. Una vez obtenida la autorización, se informó a los estudiantes el propósito y beneficios del estudio, la confidencialidad, la participación voluntaria y la opción de retiro en cualquier instante, suscribiendo los interesados un consentimiento informado. Luego de recolectar los datos, se tabularon usando Microsoft Excel y se ejecutaron técnicas estadísticas apropiadas mediante el software SPSS para abordar los objetivos del estudio de forma efectiva, tanto en los análisis descriptivos e inferenciales. Para decidir la técnica apropiada a usar en el contraste de las hipótesis investigativas, no se aplicó la prueba de normalidad, porque esta no corresponde cuando se trabaja con variables cualitativas ordinales. Por tanto, se aplicó directamente el test estadístico no paramétrico Rho de Spearman, el cual no asume una distribución previa de los datos y dado que uno de los casos de su uso es cuando los datos tienen categorías ordenadas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Análisis descriptivo

Según especifica la tabla 1, la variable cultura organizativa tiene un nivel predominante bajo, siendo el 35%; 33% la califica en el nivel alto y un 32% de estudiantes califica esta variable en nivel medio. De acuerdo con la percepción de los estudiantes, la dimensión implicación de esta variable está en su valor predominante bajo, con el 40%. Según se especifica, el porcentaje mayor en la dimensión consistencia está en el nivel alto, 63%. Se evidencia que en la dimensión adaptabilidad, el porcentaje mayor está en el nivel medio 39%, mientras que en la dimensión misión predomina el nivel bajo con 39%.

Tabla 1. Niveles de la Cultura Organizativa y sus Dimensiones.

Variable/Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
Cultura organizativa	44	(35%)	41	(32%)	42	(33%)
Implicación	51	(40%)	37	(29%)	39	(31%)
Consistencia	16	(19%)	15	(18%)	53	(63%)
Adaptabilidad	45	(35%)	49	(39%)	33	(26%)
Misión	49	(39%)	37	(29%)	41	(32%)

Según especifica la tabla 2, la variable calidad educacional tiene un nivel predominante medio, siendo el 35%; 34% la califica en el nivel bajo y un 31% de estudiantes califica esta variable en nivel alto. De acuerdo con la percepción de los estudiantes, las dimensiones gestión académica, formación integral y gestión administrativa

de esta variable está en su valor predominante medio con (54%; 39% y 36%), mientras que en la dimensión gestión docente predomina el nivel bajo con 39%.

Tabla 2. Niveles de la Calidad Educativa y sus Dimensiones.

Variable/Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
Calidad educativa	43	(34%)	44	(35%)	40	(31%)
Gestión académica	43	(34%)	69	(54%)	15	(12%)
Formación integral	46	(36%)	50	(39%)	31	(24%)
Gestión docente	49	(39%)	37	(29%)	41	(32%)
Gestión administrativa	44	(35%)	46	(36%)	37	(29%)

Se examina la tabla 3 con el fin de analizar de manera descriptiva la hipótesis del investigador. Por tanto, al considerar el 100% de los encuestados, se constata que en tanto la cultura organizativa se encuentra en un nivel bajo la calidad educativa está en un nivel bajo en una proporción mayor (23,6%). Por otra parte, en tanto la cultura organizativa está en un nivel medio la calidad educativa está en un nivel medio en una proporción mayor (17,3%). Además, en tanto la cultura organizativa está en un nivel alto la calidad educativa está en un nivel alto en una proporción mayor (22,8%). Estos hallazgos indican que, cuando la solidez de la cultura organizativa disminuye, el nivel de la calidad educativa también disminuye, y viceversa.

Tabla 3. Cultura organizativa y calidad educativa.

			Calidad educativa			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Cultura orga- nizativa	Bajo	Recuento	30	12	2	44
		% del total	23,6%	9,4%	1,6%	34,6%
	Medio	Recuento	10	22	9	41
		% del total	7,9%	17,3%	7,1%	32,3%
	Alto	Recuento	3	10	29	42
		% del total	2,4%	7,9%	22,8%	33,1%
Total	Recuento	43	44	40	127	
	% del total	33,9%	34,6%	31,5%	100,0%	

Análisis inferencial

El punto referencial para probar las hipótesis es la observación del valor de probabilidad aplicando la siguiente regla de decisión: si p -valor es superior a ,05, entonces no hay relación significativa, mientras que si p -valor es inferior a ,05, entonces hay relación significativa. La tabla 4 detalla el vínculo entre la cultura organizativa y la calidad educativa. Considerando que p -valor es igual a ,000 se corrobora una relación significativa, y con un coeficiente Rho = ,638 se evidencia una correlación directa media.

Tabla 4. Identificación de las correlaciones.

	Calidad educativa		Gestión académica		Formación integral		Gestión docente		Gestión administrativa	
	valor p	Rho	valor p	Rho	valor p	Rho	valor p	Rho	valor p	Rho
Cultura organizativa	,000	,638	,000	,441	,000	,542	,000	,487	,000	,535

Se presenta el vínculo entre la cultura organizativa y las dimensiones de la calidad educativa, mostrando en todos los casos una significancia o p -valor igual a ,000 demostrando que existe una relación significativa y coeficientes Rho iguales a ,441 (gestión académica); ,542 (formación integral); ,487 (gestión docente); y ,535 (gestión administrativa), lo que implica que se tiene una correlación en dirección positiva y media en todos los casos.

La investigación propuesta evidenció que en la cultura organizativa sobresale el nivel de percepción bajo y que la calidad educativa tiene un nivel predominante medio. Estos hallazgos revelan que se requiere prestar atención a dichas variables y adoptar medidas para su mejora continua. La estadística descriptiva también reveló que cuando la percepción de la cultura organizativa tiene un nivel predominantemente bajo también

la calidad educacional tiene un nivel predominantemente bajo (23,6%), lo mismo ocurre en los niveles medio (17,3%) y alto (22,8%). Esto respalda la idea de que estas variables cambian conjuntamente.

El análisis correlacional encontró un p -valor = ,000 < ,0,5 que expresa que existe una significancia estadística, señalando que la relación investigada es relevante, genuina, y que no es resultado del azar. A su vez, un Rho = ,638 que evidencia una vinculación directa y con fuerza media entre ambas. El signo positivo significa que a medida que la cultura organizativa mejora, se experimenta una mejora paralela en la calidad educacional impartida a los estudiantes y viceversa. En tal sentido, fortalecer la cultura organizativa contribuye a generar un entorno de trabajo positivo, tiende puentes entre sus miembros, y fomenta el manejo eficaz de los recursos, lo que favorece a optimizar los resultados de la calidad educacional.

Estos resultados están en línea con lo obtenido por Salcedo et al. (2023), quienes encontraron una correlación media entre estas variables, con un Rho = ,687, que robustece la premisa de que la cultura organizativa se vincula directamente con la calidad educacional. Este hallazgo, alineado a los datos conseguidos en este trabajo investigativo que revela un Rho = ,638 entre estas variables, respalda la idea de que la mejora de la cultura organizativa puede optimizar significativamente la calidad educacional. La coherencia de ambas investigaciones confirma la importancia de considerar la cultura organizativa como un factor fundamental para perfeccionar la calidad educacional.

Del mismo modo, los resultados de este trabajo de investigación se ajustan a las conclusiones de Terán (2021) quien realizó una pesquisa en universidades de Lima sobre las mismas variables donde halló un p -valor = ,000 evidenciando un vínculo significativo entre estas; y un Rho = ,642, comprobando que la correlación es directa con nivel moderado. Esto refuerza la premisa de que la cultura organizativa desempeña un rol esencial en la creación de un entorno educativo más fructífero y eficaz que puede potencializar la calidad educacional.

En igual forma, existe una concordancia entre los resultados de este estudio con lo encontrado en la investigación de Quimis & Macías (2023) sobre las mismas variables en una organización educativa ecuatoriana, donde concluyen que estas variables tienen una relación directa, evidenciando que la organización educativa que analizan no cuenta con una adecuada cultura organizativa lo que afecta negativamente factores como los valores, misión, visión, administración, desempeño y comunicación, perjudicando la calidad educativa brindada a los estudiantes. Por consiguiente, estos hallazgos destacan la necesidad de desarrollar medidas específicas que fomenten una cultura organizativa propicia. En tal sentido, reconocer esta relación significativa puede ser crucial para perfeccionar la calidad educacional.

Asimismo, coincide con las conclusiones de Saiz & Jácome (2022) que señalan la necesidad de que las universidades adopten una cultura organizativa que les posibilite investigar los saberes, costumbres y características específicas de su comunidad, que son aspectos sustanciales para proveer una educación de alta calidad. De igual manera, tiene concordancia con las conclusiones de Pedraja et al. (2020) quienes afirman que es esencial fomentar culturas eficaces en la educación superior, puesto que pueden impactar en que la organización consiga sus objetivos y alcance la calidad organizacional, lo cual afecta la formación de profesionales calificados.

Sin embargo, Ladines (2020) estudió las mismas variables en una unidad educativa ecuatoriana y encontró un p -valor de ,381, que supera a ,05, lo que demuestra que las dos variables no están correlacionadas. Este hallazgo se contrapone a lo alcanzado en la presente investigación. Esto se debe principalmente a los diferentes contextos en que se realizaron los estudios.

Adicionalmente, se ha confirmado que la cultura organizativa esta correlacionada con cada una de las dimensiones determinadas para la calidad educacional. Esto ofrece la posibilidad de centralizar la atención y los recursos en mejorar la cultura organizativa, lo que podría traducirse en mejoras significativas en cada dimensión de la calidad educacional. La convergencia de los hallazgos de esta investigación con otras enfocadas en la calidad educacional, fortalece el sustento empírico que respalda la relevancia de la cultura organizativa como un componente fundamental para elevar la calidad educacional en diversos contextos y niveles de la educación

CONCLUSIONES

Los resultados del trabajo investigativo muestran una percepción baja para la cultura organizativa y media para la calidad educacional, lo cual revela que se debe continuar fortaleciendo estas variables adoptando medidas para su mejora continua. Asimismo, proporcionaron evidencia confiable y favorable de que la cultura organizativa y la calidad educacional están correlacionadas. Según estos hallazgos, cuando la cultura organizativa mejora, la calidad educacional tenderá a mejorar y viceversa, lo cual significa que tomar acciones con el fin de fortalecer la cultura organizativa pueden ser un medio eficaz para el incremento del nivel de la calidad educacional. A su vez, esta conclusión se sustenta en los descubrimientos de diversos estudios previos que engloban diferentes contextos y al determinar que la cultura organizativa está correlacionada con cada una de las dimensiones definidas de la calidad educacional. Con el aumento de la cultura organizativa la

gestión administrativa, la gestión docente, la formación integral y la gestión académica aumentan. La cultura organizativa es un factor eficaz en la potenciación de la calidad educacional y todas sus dimensiones.

En este contexto, se recomienda que la dirección del programa de estudios oriente sus esfuerzos a desarrollar estrategias y acciones efectivas dirigidas al mejoramiento de la gestión de la cultura organizativa, procurando que esta despierte el entusiasmo de sus miembros por el trabajo en equipo, colaborativo y organizado; se comprometan con la innovación; y estén dispuestos a afrontar los nuevos retos, lo que repercutirá en una mejora de los estándares de la calidad educacional. Por ello, se deben transmitir los valores esenciales y los comportamientos esperados en relación a cada valor, empoderar a sus miembros, proporcionándoles el apoyo, información y los instrumentos necesarios para que tengan éxito, y generar confianza.

REFERENCIAS

- Acevedo Calamet, F. G., Gago Benito, F., Da Silva Muñoz, M. A., & Bastos Olivera, A. L. (2022). Estado del arte sobre concepciones de la calidad de la educación superior. *Sophia, Colección de Filosofía de La Educación*, 32, 119-150. <https://doi.org/10.17163/soph.n32.2022.03>
- Aguilera, R., Dibbern, A., Hayte, C., Muga, A., & Téllez, J. (2018). *La educación superior como parte del sistema educativo de América Latina y el Caribe. Calidad y aseguramiento de la calidad*. <https://bibliotecadigital.cin.edu.ar/bitstream/123456789/2276/1/La%20educaci%C3%B3n%20superior%20como%20parte.pdf>
- Aldjufri, A., Basalamah, S., Yunus, Abd. R., & Bunyamin, A. (2024). The influence of islamic leadership and organizational culture on lecturer satisfaction and performance Alkhairaat Palu University. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(8), e06410. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n8-087>
- Bonavia, T., Prado Gasco, V. J., & Tomás, D. B. (2009). Adaptación al castellano y estructura factorial del Denison. *Psicothema*, 21(4), 633-638. <https://www.psicothema.com/pi?pii=3683>
- Bonilla Carchi, S. M., Barbecho Quizhpe, N. de J., & Coronel Rosero, C. X. (2022). Calidad educativa en el Ecuador: un estudio bibliométrico. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(21), 126-142. <https://doi.org/10.36791/tcg.v7i21sept-dic.184>
- Chávez-Ojeda, M. Z., Pantigoso-Leython, N., Varas-Rivera, S. M., & Valverde-Alva, W. E. (2023). Cultura organizacional y desempeño docente. *EPISTEME KOINONIA*, 6(12), 198-218. <https://doi.org/10.35381/e.k.v6i12.2559>
- Halmaghi, E. E., Ranf, D. E., & Badea, D. (2023). Interdisciplinary Exploration between Organizational Culture and Sustainable Development Management Applied to the Romanian Higher Education Environment. *Sustainability (Switzerland)*, 15(13). <https://doi.org/10.3390/su151310688>
- Jimenez-Luque, A., Molina, S. C., & Martinez, R. A. (2023). Transforming organizational culture and enacting social justice in praxis through decolonization of cultural artifacts at a U.S. university. *Journal of Higher Education Policy and Leadership Studies*, 4(4), 8-30. <https://doi.org/10.61186/johepal.4.4.8>
- Kiyik Kicir, G., & Altunoglu, A. (2024). The investigation of organizational culture elements and typologies in a giga open university: Anadolu University Open Education Faculty 40th Year research. *Turkish Online Journal of Distance Education-TOJDE*, 25(2), 38-58. <https://doi.org/10.17718/tojde.1329147>
- Ladines Lazo. (2020). *Cultura organizacional y calidad educativa de los docentes de una unidad educativa de Durán, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50465>
- Le, D. D., Van, M. H., & Thu, H. N. T. (2024). Study on the Impact of Organizational Culture and Leadership on Competitive Advantage in Universities. Case in Vietnam. *International Journal of Religion*, 5(8), 351-361. <https://doi.org/10.61707/m2v1k624>
- Miguel Flores, J. A., Garay Peña, L. E., Hinojosa Sánchez, Y. S., Mavila Canales, J. A., Rodríguez López, G. R., & Recines Padilla, A. A. (2021). El comportamiento organizacional en la gestión educativa pública: retos y perspectivas en el ámbito latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7605-7628. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.867
- Nunticha, P., Kajornatthapol, P., & Siyaphat, S. (2024). The Organizational Culture and Internal Control Efficiency Mirror the Operational Outcomes of Private Higher Education Institutions in Thailand. *International Journal of Religion*, 5(7), 885-895. <https://doi.org/10.61707/3ny2b172>
- Omodan, B. I. (2023). The role of organisational culture in conflict management among university stakeholders. *Humanities and Social Sciences Letters*, 11(3), 282-294. <https://doi.org/10.18488/73.v11i3.3439>
- Palma Gardea, L. C., Zueck Enríquez, M. del C., Tarango, J., Enríquez Del Castillo, L. A., & Soto Valenzuela, M. C. (2024). Cultura organizacional y contexto universitario: un acercamiento al campo profesional de la cultura física. *Retos*, 54, 535-540. <https://doi.org/10.47197/RETOS.V54.99997>

- Pedraja-Rejas, L. M., Marchioni-Choque, Í. A., Espinoza-Marchant, C. J., & Muñoz-Fritis, C. P. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formación Universitaria*, 13(5), 3-14. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>
- Posca Cohen, M. (2024). Discursos sobre garantía de calidad: una crítica de su papel en la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior. *Teoría de La Educación. Revista Interuniversitaria*, 36(1), 119-136. <https://doi.org/10.14201/teri.31383>
- Quimis-Morales, M. M., & Macías-Loor, F. I. (2023). Cultura organizacional y su incidencia en la calidad educativa de la Escuela Francisca Vera Robles. *MQRInvestigar*, 7(3), 1475-1491. <https://doi.org/10.56048/mqr20225.7.3.2023.1475-1491>
- Quispe Choqqe, D. S., Carcausto Calla, W., & Carazas Gamarra, W. (2024). Cultura y compromiso organizacional en educación superior. *Chakiñan, Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.7887>
- Rojas Gordillo, M. M., Ramos Rojas, M. N., Condori Chávez, J., & Delgado Ramos, R. (2023). Hacia la calidad educativa en educación superior: gestión para el aseguramiento de la calidad. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 7(29), 1335-1350. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.595>
- Saiz Sáenz, M. L., & Jácome, R. T. (2022). Revisión bibliográfica: La Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación Superior. *Revista Gestión de Las Personas y Tecnología*, 15(43), 1-19. <https://doi.org/10.35588/gpt.v15i43.5463>
- Salcedo Ticlla, M., Campana Concha, A. R., & Urbina, G. (2023). Cultura organizacional y calidad educativa en las instituciones educativas públicas San Juan Bautista, UGEL Huamanga. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 4971-4981. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4811
- Sepúlveda-Parrini, P., Pineda-Herrero, P., & Valdivia-Vizarreta, P. (2024). Key concepts for quality in online higher education. *RIED-Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 27(1), 319-343. <https://doi.org/10.5944/ried.27.1.37633>
- Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE]. (2022). *Modelo de Calidad para la Acreditación de Programas de Estudios de Pregrado (Propuesta)*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3452731/Modelo%20de%20Calidad%20para%20la%20Acreditaci%C3%B3n%20de%20Programas.pdf.pdf>
- Terán Plasencia, H. S. (2021). Cultura organizacional en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021. *Revista Iberoamericana de La Educación*. <https://doi.org/10.31876/ie.vi.147>
- Troncoso Roa, P. (2019). *Cultura organizacional y condiciones de mejora educativa en establecimientos particulares subvencionados de la Región de Ñuble* [Tesis de Maestría, Universidad de Talca]. <http://dspace.uta.cl/handle/1950/12057>
- Turpo Gebera, O., & Pérez Zea, A. (2020). Sistemas basados en la cultura organizacional de los docentes de carrera y de estudios generales de una universidad peruana. *RISTI - Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, E31, 192-207. <https://www.risti.xyz/issues/ristie31.pdf>

Conflictos de interés:

El autor declara no tener conflictos de interés.

Contribución de los autores:

Edgar Dino Mosqueira Cueva: Conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, supervisión, validación, visualización, redacción del borrador original y redacción, revisión y edición.

Descargo de responsabilidad/Nota del editor:

Las declaraciones, opiniones y datos contenidos en todas las publicaciones son únicamente del autor y contribuyente individual y no de Revista San Gregorio ni de los editores. Revista San Gregorio y/o los editores renuncian a toda responsabilidad por cualquier daño a personas o propiedades resultantes de cualquier idea, método, instrucción o producto mencionado en el contenido.