



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

**Cultura organizacional en la calidad educativa en el contexto de  
la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

Terán Plasencia, Heleny Soley (ORCID: 0000-0003-4637-1061)

**ASESOR:**

Dr. Vásquez Mondragón, Walter Manuel (ORCID: 0000-0003-3210-9433)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A mi familia por ser mi fuente de inspiración  
para superarme cada día.

### **Agradecimiento**

Agradezco a mi docente Walter Vásquez por su guía, paciencia y dedicación.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Resumo	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
VIII. PROPUESTAS	40
REFERENCIAS	43
ANEXOS	51

## Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de frecuencias de la variable cultura organizacional	21
Tabla 2	Distribución de frecuencias de las dimensiones de C.O.	22
Tabla 3	Distribución de frecuencias de la variable calidad educativa	23
Tabla 4	Distribución de frecuencias de las dimensiones de C.E.	24
Tabla 5	Prueba de ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado para la H.G.	25
Tabla 6	Estimaciones de los parámetros para hipótesis general	26
Tabla 7	Prueba de ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado para la HE 1	26
Tabla 8	Estimaciones de los parámetros para HE 1	27
Tabla 9	Prueba de ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado para la HE 2	28
Tabla 10	Estimaciones de los parámetros para HE 2	28
Tabla 11	Prueba de ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado para la HE 3	29
Tabla 12	Estimaciones de los parámetros para HE 3	30
Tabla 13	Prueba de ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado para la HE 4	30
Tabla 14	Estimaciones de los parámetros para HE 4	31
Tabla 15	Cronograma de actividades 2022	44

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Esquema del diseño	16
Figura 2	Niveles de la variable cultura organizacional	21
Figura 3	Niveles de las dimensiones de cultura organizacional	22
Figura 4	Niveles de la variable calidad educativa	23
Figura 5	Niveles de las dimensiones de calidad educativa	24

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general demostrar la incidencia de la cultura organizacional en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021. El estudio se desarrolló en el enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal y correlacional causal. La muestra estuvo conformada por 127 docentes de la facultad de Contabilidad, siendo su elección de modo probabilístico, los instrumentos pasaron por pruebas de validez y confiabilidad para ambas variables. Los principales resultados obtenidos fueron que el 57.5% de los encuestados refiere que la cultura organizacional es de nivel óptimo y el 61.4% señala que la calidad educativa es eficiente. Además, la cultura organizacional se encuentra relacionada e incide significativamente (Wald: 43,831; gl: 1 y p: ,000) en la calidad educativa entre un 39.7% y 51.6%. Las conclusiones más relevantes fueron que el análisis estadístico ha permitido corroborar que la cultura organizacional incide significativamente en la calidad educativa, asimismo la cultura organizacional incide significativamente en las dimensiones de la variable calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en una Universidad de Lima Norte, 2021.

*Palabras clave:* Calidad de la educación, covid-19, cultura organizacional, gestión de la educación, universidad.

## **Abstract**

The general objective of this research is to demonstrate the impact of organizational culture on educational quality in the context of Covid-19 in the Universities of North Lima, 2021. The study was developed in the quantitative approach of non-experimental, cross-sectional and causal correlational design. The sample was made up of 127 teachers from the accounting faculty, chosen probabilistically, and the instruments underwent validity and reliability tests for both variables. The main results obtained were that 57.5% of the respondents stated that the organizational culture is at an optimum level and 61.4% indicated that the educational quality is efficient. In addition, organizational culture is related to and has a significant impact (Wald: 43.831; gl: 1 and p: ,000) on educational quality between 39.7% and 51.6%. The most relevant conclusions were that the statistical analysis corroborated that organizational culture has a significant impact on educational quality, and that organizational culture has a significant impact on the dimensions of the educational quality variable in the context of Covid-19 in a university in northern Lima, 2021.

*Keywords:* Organizational culture, educational quality, educational management, covid-19, university.

## Resumo

O objetivo geral desta pesquisa é demonstrar o impacto da cultura organizacional na qualidade da educação no contexto do Covid-19 nas universidades do Norte de Lima, 2021. O estudo foi desenvolvido na abordagem quantitativa do projeto correlacional não-experimental, transversal e causal. A amostra foi composta por 127 professores da Faculdade de Contabilidade, escolhidos de forma probabilística, e os instrumentos foram submetidos a testes de validade e confiabilidade para ambas as variáveis. Os principais resultados obtidos foram que 57,5% dos pesquisados disseram que a cultura organizacional estava em um nível ótimo e 61,4% disseram que a qualidade da educação era eficiente. Além disso, a cultura organizacional está relacionada e influencia significativamente (Wald: 43.831; gl: 1 e p: 000) a qualidade da educação entre 39,7% e 51,6%. As conclusões mais relevantes foram que a análise estatística corroborou que a cultura organizacional tem um impacto significativo na qualidade educacional, e que a cultura organizacional tem um impacto significativo nas dimensões da variável qualidade educacional no contexto do Covid-19 em uma universidade no norte de Lima, 2021.

*Palavras-chave:* Qualidade da educação, covid-19, cultura organizacional, gestão educacional, universidade.

## I. INTRODUCCIÓN

A escala internacional, el brote de Covid-19 iniciado en Wuhan ciudad ubicada en el centro de China a fines del año 2019 y su propagación en todo el mundo, ha ocasionado impactos negativos en distintos sectores, entre los más afectados salud, educación y economía.

Por consiguiente, se pone en manifiesto la necesidad de investigar los problemas relacionados a la cultura organizacional y su incidencia en la calidad educativa durante la Covid-19 en el área profesional de la gestión universitaria. En este panorama según Mengistie (2021) las instituciones académicas se vieron forzadas a cancelar por completo la enseñanza presencial incluyendo reuniones académicas, seminarios, uso de laboratorios y otras experiencias formativas para mitigar el riesgo que representa el contagio.

A juzgar por Bakhov et al. (2021) y Cano et al. (2020) la transformación digital imprevista ha obligado a dar un cambio en la educación superior, poniendo en manifiesto limitaciones en el acceso y uso de tecnología necesaria para integrar herramientas de aprendizaje y comunicación. Por tanto, existe la necesidad de investigar el problema en el contexto social ya que según Cahyadi et al. (2021) los gobiernos de cada país emanaron normas para la implementación de una educación virtual haciendo frente a los desafíos que esto conlleva hacia una rápida adaptación curricular sostenible durante la inmovilización obligatoria.

Según UNESCO (2020) nuestro país fue el primer en Latinoamérica en decretar el distanciamiento social obligatorio el 16 de marzo 2020 lo que ha incidido en la educación de 9,9 millones de estudiantes peruanos al tener que continuar las clases de forma remota. En este escenario, en las universidades de Lima la carga académica fue percibida como alta en comparación con la enseñanza tradicional. Según Cardenal, et al. (2020) la imposibilidad de realizar prácticas presenciales, la deficiente conectividad a internet, el deterioro de la salud, estrés, la ansiedad, incertidumbre, la ausencia de interacción social, han generado desmotivación. En específico se han evidenciado las siguientes causas en relación a la problemática en estudio Alghamdi et al. (2021) resistencia al cambio y falta de compromiso laboral debido a una gran la incertidumbre al cambio; Castro et al. (2021) deficiente trabajo en equipo, falta de iniciativa y colaboración lo cual se traduce según Cueva y Terrones (2020) en desmotivación por parte de los docentes ante la crisis

sanitaria; existencia de conflictos e inestabilidad laboral, limitado sentido de pertenencia e identidad institucional es decir poca claridad en el sistema de valores compartidos (p. 3). Las consecuencias encontradas fueron; limitaciones al impartir una enseñanza de calidad en un entorno no presencial por parte de los docentes, obsolescencia de la información que pone en manifiesto la ineficiencia existente en mitigar los impactos de la Covid-19; dificultad al coordinar y planificar las actividades, impedimentos al aplicar medidas correctivas al no documentar las inconsistencias durante los primeros meses del home office; insuficiente producción y publicación científica, desconocimientos de las metas institucionales a corto y largo plazo es decir limitado compromiso con la misión y visión institución (Figallo, 2020; Alhammadi, 2021; Cullinan et al., 2021). En conclusión, existen limitaciones en la cultura organizacional para una adecuada calidad educativa en las Universidades de Lima Norte, año 2021.

Para la redacción del problema de investigación se ha tomado como referencia la estrategia propuesta por Hurtado (2015) que consiste en identificar un tema, su análisis y formulación del enunciado holopráxico. En ese sentido, el problema general fue por tanto ¿Cuál es la incidencia de la cultura organizacional en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021? La redacción de los objetivos específicos estuvo en función a la variable independiente y su influencia en las dimensiones de la variable dependiente en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021.

A juzgar por Álvarez A. (2020) la redacción de la justificación evidencia la importancia y certeza de un estudio científico. El autor considera que se debe justificar la relevancia de la investigación desde 3 aspectos. En la misma línea, Fernández-Bedoya (2020) coincide en afirmar que toda investigación científica presenta justificación teórica, metodológica y social práctica. Por tanto, la justificación teórica se base en generar reflexión sobre las variables en un contexto agravado por la pandemia y ameritan un estudio exhaustivo para explicar la relación de dependencia probabilística que existen entre ambas, cuyos resultados podrán sistematizarse en una propuesta de valor para ser incorporados como aporte de nuevo conocimiento a las ciencias administrativas.

Acerca de la Justificación Social-Práctica, es a conocer una propuesta para que pueda incorporarse al plan estratégico con la finalidad de crear condiciones adecuadas para mejorar la actividad docente no presencial y que pueda ser replicada en otras instituciones. La relevancia metodológica fue la adecuación del instrumento mediante un cuestionario el cual presenta novedades respecto a otras investigaciones ya que tendrá en cuenta el contexto de pandemia puesto que los docentes se encontraban desarrollando su actividad laboral desde sus hogares según Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, de aplicación obligatoria para el sector público y privado. Respecto al control del instrumento, se va a recurrir a criterios de validez y confiabilidad.

Como justificación epistemológica, el estudio se basó en el positivismo y empirismo debido a la medición controlada de los datos recabados sometidos a un proceso confirmatorio inferencial deductivo, donde la relación con el objeto de estudio fue totalmente distante, de tipo no interactiva y la posición del investigador se mantuvo neutral (Ochoa et al., 2020; Cadena-Iñiguez et al., 2017).

Respecto al objetivo general del estudio fue demostrar la incidencia de la cultura organizacional en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021. Y los objetivos específicos fueron: Comprobar la incidencia de la cultura organizacional en la gestión estratégica en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021. Verificar la incidencia de la cultura organizacional en la formación integral en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021. Probar la incidencia de la cultura organizacional en el soporte institucional en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021. Confirmar la incidencia de la cultura organizacional en los resultados en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021.

Finalmente, la hipótesis general refiere que la cultura organizacional incide significativamente en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021. Y en las hipótesis específicas se redactaron en función a la variable independiente y su incidencia significativamente en las dimensiones de la variable dependiente.

## II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se han descrito los aportes relacionados con la investigación en curso, además considerando el fundamento teórico brindado por los autores Orosco y Díaz (2018) los antecedentes han sido redactados en el siguiente orden: Apellido de autor/a/es, año de publicación, breve descripción de la problemática, propósito, descripción del marco metodológico del estudio, transcripción de las conclusiones más importantes, descripción del aporte teórico de las mismas.

A continuación, se presentan los antecedentes nacionales que respaldan el estudio, los autores Turpo y Pérez (2020) identificaron una serie de cambios en las universidades que pone en manifiesto una diversidad de valores, donde la cultura organizacional es soslayada lo que conlleva a la búsqueda de respuestas creativas que permitan enfrentar a las transformaciones que exige la sociedad del conocimiento. El propósito del estudio fue describir la cultura organizacional, sus ventajas y limitaciones de cara a un entorno cambiante en una Universidad de Lima. La investigación fue sustentada bajo el enfoque cuantitativo, no experimental, los participantes fueron 384, docentes elegidos por muestreo representativo de tipo no probabilístico. Entre los encuestados de la universidad estudiada predomina una cultura organizacional jerárquica, con un marcado cumplimiento y control de las normas para generar compromiso laboral, fortalecer la innovación y promover autonomía en el trabajo, facilitando un alto sentido de pertenencia. El aporte teórico encontrado fue que la cultura organizacional implica evaluar: la orientación (enfoque interno y externo) y la flexibilidad (estable y controlable), lo que genera una estructura de cuatro culturas (organización clan, jerárquica; adhocrática y de mercado).

Para el autor Chung (2017), la problemática surge con la inadecuada gestión estratégica puesto que no se aprovecha el capital intelectual de los docentes y administrativos en una universidad peruana. Además, la falta de liderazgo de las autoridades ha causado una baja satisfacción laboral en los docentes de la institución. El propósito del estudio fue determinar la influencia de la C. O., el liderazgo en las prácticas de la gestión del conocimiento en una universidad peruana. La investigación fue sustentada bajo enfoque cuantitativo, diseño no experimental, técnica de encuesta, mediante un muestreo aleatorio estratificado se seleccionó una muestra de 150 individuos. En conclusión, la cultura organizacional

incide en el liderazgo transaccional y gestión estratégica. Aporte teórico, los líderes desempeñan un papel decisivo en la cultura organizacional.

Los investigadores Pumacayo et al. (2020) la problemática identificada fue que los profesores muestran falta de empatía y no brindan un seguimiento adecuado a los estudiantes, su propósito fue determinar la relación entre la RSU y la calidad educativa universitaria. La investigación se encuentra sustentada bajo el enfoque cuantitativo, estudio correlacional y el instrumento fue una encuesta, muestreo probabilístico con la participación de 268 estudiantes. En conclusión, la RSU se relaciona con la calidad educativa. Aporte, la formación integral es un factor determinante para la satisfacción de los estudiantes.

Según Farfán (2019) la problemática identificada fue que a nivel universitario las investigaciones se elaboran de manera aislada a los requerimientos de la sociedad. El propósito fue conocer la relación existe entre la C. O. y la investigación universitaria. El estudio fue sustentado bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, mediante un cuestionario en escala Likert, la muestra formada por 120 participantes. Conclusión, la cultura organizacional impacta directamente en la práctica investigativa. Aporte teórico, la cultura organizacional en las universidades recoge un conjunto de creencias, normas y valores considerados válidos y que se traduce en acciones investigativas que se dan en contexto universitario.

A juzgar por Coaquira (2018) la problemática presentada fue las carencias para asegurar la calidad educativa universitaria y la falta de datos tanto cuantitativos, así como cualitativos que evidencie su desempeño institucional a fin de hacer frente a los requerimientos de una sociedad postmoderna excesivamente abrumadora. El propósito fue determinar la incidencia de la C. O. en la calidad educativa, la gestión del conocimiento, el liderazgo transformacional. Fue sustentado bajo el enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, diseño correlacional múltiple, muestreo por conveniencia, mediante un cuestionario en escala Likert, la muestra formada por 222 participantes entre directivos y docentes. Conclusión, la cultura organizacional incide significativamente en la calidad educativa, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional. Aporte, la calidad educativa se orienta hacia la planificación y control institucional para lograr mejora continua poniendo énfasis en las necesidades de los usuarios.

Respecto a los trabajos previos internacionales, Negrón-Rivera (2019), considera que, a pesar de la implementación de políticas operativas en las universidades para la generación de programas en tecnológica, estas no tienen una visión estratégica compartida con el profesorado y con frecuencia se tilda a los docentes de tecnóforos. Por tanto, el autor plantea un estudio cuyo propósito fue identificar la influencia de la C.O. en el soporte institucional y uso de las TIC en las Universidades de Puerto Rico. La investigación se encuentra sustentada bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo correlacional, el instrumento fue una encuesta, la muestra formada por un total de 42 docentes, en 12 instituciones de educación superior de todas las regiones de Puerto Rico. La autora concluye, que la mayoría de los participantes, el 61.9% de los docentes, considera que el tiempo que le dedican a la carga académica y labores administrativas no les permiten desarrollar una utilización adecuada de las Tics. Por tanto, recomienda a las universidades brindar un soporte institucional idóneo para que los docentes puedan aplicar nuevas tecnologías a su actividad lectiva y de investigación. El aporte significativo a la investigación es considerar que la cultura organizacional debe de evolucionar con el uso de las TIC.

Los autores Ascencio-Cristóbal et al. (2019) encontraron como problemática en una universidad, un deficiente comportamiento organizacional en la solución de problemas debido a los cambios abruptos del entorno. El propósito fue conocer la relación entre la C. O. y los resultados formativos en una Universidad de Guayaquil - Ecuador. La investigación se encuentra sustentada bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo transversal, correlacional, el instrumento fue una encuesta, la población censal estuvo conformada por 32 docentes de Negocios Internacionales de la Universidad de Guayaquil. La conclusión presentada fue que las universidades deben orientarse al emprendimiento e innovación como ejes transversales en la formación académica a fin de alcanzar los objetivos institucionales en beneficio de la sociedad. El aporte a la investigación es que las universidades deben contar con docentes con tolerancia al cambio y orientados al aprendizaje continuo que permita generar valor agregado con enfoque a los resultados formativos, innovación y al emprendimiento.

Para Calvo (2018), la problemática descrita fue la falta de calidad educativa en Colombia la cual se debe a la incapacidad de las instituciones educativas y el

estado hacer frente a los desafíos que le imponen los acontecimientos sociales, culturales, políticos y económicos de la actualidad. El propósito del estudio realizado fue explorar de forma crítica los cambios suscitados en Colombia desde 1991 hasta el 2018. Se sustenta bajo el enfoque cualitativo cuyo método fue la recopilación de dato para llevar a cabo una revisión y análisis documental mediante la herramienta heurística V de Gowin. En conclusión, las universidades deberán realizar procesos de modernización del funcionamiento para generar un compromiso auténtico con la calidad, el aporte consiste en la implementación de estrategias de mejoramiento continuo, la eficiente ejecución del presupuesto y la reducción de trámites en las universidades para la ofrecer un servicio educativo de calidad.

A juzgar por Surdez-Pérez et al. (2018) la problemática detectada fue la falta de preparación del profesorado respecto a los contenidos de las materias y la limitada formación práctica que reciben los estudiantes. Por tanto, el propósito fue identificar la relación entre la calidad educativa y la satisfacción de los estudiantes de ciencias empresariales, arquitectura e ingeniería de una Universidad del sur de México. Se sustentó bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo transaccional, alcance descriptivo-correlacional, el instrumento fue una encuesta, muestreo probabilístico con la participación de 380 estudiantes de pregrado de una universidad mexicana. En conclusión, existe correlación entre las variables de estudio. Los estudiantes refieren desempeñar sus actividades en autonomía lo que los lleva a la autorrealización. En la dimensión de soporte institucional se ha reportado insatisfacción por tanto se recomienda mejorar la infraestructura y equipos tecnológicos. Aporte teórico, el docente es el centro de la calidad educativa, lo que implica, desarrollar políticas para potenciar su formación, desempeño y bienestar.

Los autores Bernate et al. (2020), manifestaron que los estudiantes universitarios en Colombia presentan dificultades para acceder a una formación de calidad. El propósito del estudio fue conocer el grado de satisfacción de los estudiantes universitarios. La investigación se sustenta bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo descriptivo, el instrumento fue una encuesta, muestreo probabilístico, la muestra estuvo compuesta por 200 estudiantes de Educación. Conclusión, a pesar de que la universidad realiza múltiples esfuerzos no alcanzan

satisfacción frente a la calidad educativa esperada. La dimensión pertenencia muestra que los estudiantes están poco satisfechos, debido a la baja participación estudiantil en la preparación de proyectos y políticas institucionales. El estudio aporta conocimientos respecto a los ítems para la variable Calidad Educativa al ser un concepto ligado al bienestar y satisfacción del estudiante durante su formación académica.

Habiendo concluido con presentar los estudios precedentes más destacados en ámbito nacional e internacional se presentan a continuación las bases teóricas de la investigación, este sentido Silva (2016) manifiesta que es menester del investigador ubicar las teorías que apoyan las variables de investigación a fin de identificar su definición conceptual desde un nivel taxonómico. Como se puede inferir, las teorías generales son el marco referencial que permiten explicar el fenómeno global, por otro lado, las teorías sustantivas brindan un concepto categórico para una mayor precisión en la recolección de datos a analizar.

En cuanto a la teoría general sobre Cultura Organizacional (en adelante C.O.) fue desarrollada por el profesor Edgar Schein en 1988 quien introduce el concepto de presunciones y creencias al reconocer a la cultura como el conjunto de vivencias significativas por parte de los trabajadores.

Schein (2004) afirma que “la C.O. es un patrón compartido por un grupo de individuos, que ha funcionado lo suficientemente bien como para ser considerado válido al ser un aprendizaje acumulado y compartido en los miembros del grupo” (p. 17). Por tanto, la cultura organizacional tiene la finalidad de resolver los problemas existentes en las empresas a raíz de cambios ocurridos, promoviendo una gerencia participativa (Bartunek, 2020; Polanco et al., 2020).

La teoría sustantiva sobre Cultura Organizacional define la manera en que se hacen las cosas en una organización. Según Louffat y Jáuregui (2019) son creencias, valores, principios subyacentes, así como comportamientos que se ubican a la base de una institución. Tiene carácter holístico al ser construida socialmente y será transmitida de una generación a otra puesto que provee orden y reglas útiles. Es compartida, simbólica, expresiva, subjetiva basada en la tradición y la historia, al ser fuente de identidad colectiva y compromiso.

Pasando a otro aspecto, en la actualidad las universidades atraviesan una transformación cultural al migrar de forma repentina de una educación presencial a

una educación a distancia, por tanto, estar preparadas para la evolución tecnológica, modernización e innovación hacia la mejora de su gestión, trámites y oferta formativa. Los retos para las instituciones incluyen la formación, creatividad, responsabilidad social y espíritu empresarial. Lo que lleva a reflexionar si, el propósito y valores inspiradores que dieron origen a la institución aún se mantienen vigentes, pese a las circunstancias o replantearlos ante la crisis ocasionada por la Covid-19 (Gorzelay et al., 2021 y Shutyeva et al., 2021).

A juzgar por Louffat y Jáuregui (2019) sus dimensiones son adaptabilidad, misión, consistencia / coherencia y participación / involucramiento (p.152):

Según la primera dimensión, para Carrillo et al. (2021) una institución con alto grado de adaptabilidad suele estar atenta a las señales del mercado, de los clientes y tiene altas capacidades perceptivas que le permiten hacer frente a los cambios del entorno (p. 4). A fin de institucionalizar conductas y procesos que les permita adaptarse al nuevo mundo post Covid-19, esto implica traducir las demandas del ambiente empresarial en acción.

Por su parte Louffat y Jáuregui (2019) afirma que “las empresas adaptables toman riesgos y aprenden de sus errores, tiene capacidad crear cambios y, generalmente, experimentan crecimiento de ventas a una mayor cuota de mercado” (p.153). Tres aspectos de la adaptabilidad afectan la efectividad de una organización: percibir y responder al entorno externo; atender a los clientes independientemente del nivel, departamento o función; y reestructurar un conjunto de comportamientos que permiten a la organización adaptarse.

Respecto a la dimensión misión institucional, Louffat y Jáuregui (2019) afirman que “implica establecer una dirección significativa a largo plazo para la entidad” (p.154). Por tanto, es el propósito de la universidad que le permite definir un rol social y objetivos externos al trazar un adecuado curso de acción en el mediano y largo plazo. En este sentido deberá estar alerta a los efectos que produce la sucesión de cambios sociales en pandemia.

Según Rego (2017) la misión de la educación terciaria es la de promover conocimiento y globalizar una educación para la ciudadanía de manera activa, ética y empática. La misión permite darle forma al comportamiento actual proyectando un estado futuro deseado. A juzgar por Lee y Jung (2021) la misión institucional debe orientarse a la educación en línea en el diseño de programas y proyectos que

promuevan la innovación y mejora de la enseñanza superior en cualquier contexto (p. 16). Lo que implica demostrar liderazgo para afrontar estratégicamente una crisis durante la Covid-19.

Las instituciones efectivas están conformadas por miembros altamente comprometidos se gobiernan por un conjunto de valores centrales y fomentan llegar a acuerdos antes que crear conflictos. Para Louffat y Jáuregui (2019) “las organizaciones coherentes desarrollan una mentalidad y crean sistemas de gobierno basados en el apoyo consensuado” (p.154). La consistencia les otorga sentido de integración. La actitud consistente en la comunidad universitaria parte de la búsqueda de la verdad. Según Castro (2021) la consistencia representa una gran fuente central de integración, coordinación y control. Delimita los valores, políticas claras y reconocidas que a su vez constituyen la base de una cultura distintiva y fuerte que influye en la actuación de sus trabajadores. A juzgar por Paucar (2019) un trabajador coherente entiende que el conocimiento es valioso si promueve tanto el desarrollo de los demás y su propio crecimiento (p. 21). La coherencia es el soporte para dar una respuesta adecuada frente a un contexto impredecible como el de la Covid-19, puesto que existe un sistema de valores compartido por los miembros de la institución y no ocurren fricciones que pudieran desestabilizarla.

En las instituciones con alto nivel de participación, a juzgar por Naranjo (2020) los integrantes confían en sistemas de control informal, implícitos y voluntarios, en lugar de mecanismos explícitos, burocráticos y formales (p. 27). Según Louffat y Jáuregui (2019) “implica desarrollar sentido de pertenencia y responsabilidad en todos los miembros de la entidad” (p.154). De tal manera que se sientan comprometidos con su trabajo.

Para Castro (2021) las organizaciones altamente efectivas se distinguen por la autonomía de sus miembros, se organizan en equipos y considera esencial involucrar a todos los niveles jerárquicos para alentar a los empleados a participar en la toma de decisiones (p. 36). Los individuos al reconocerse como parte fundamental en el logro de objetivos alcanzan un mayor sentido de pertenencia, compromiso y responsabilidad. La educación de calidad, en palabras de Unesco (2020) “tiene como cualidades esenciales el respeto de los derechos, la pertinencia, la equidad y la relevancia y dos elementos operativos: la eficiencia y eficacia” (p.

27). Centrarse en la mejora de los programas y el adiestramiento de los docentes para que cuenten con las competencias necesarias en el dominio de plataformas virtuales para que puedan ofrecer un servicio de enseñanza a distancia de calidad en beneficio del alumnado.

Por lo que se refiere a la teoría general de la Calidad Total fue popularizada por Edward Deming a quien se le atribuye haber dirigido la revolución de la calidad japonesa. Quienes comenzaron a seguir sus conceptos sobre el control estadístico de proceso en 1950, pero sólo treinta años más tarde las empresas americanas y europeas empezaron su aplicación. El concepto de Calidad Total, según Zeng et al. (2017) es el seguimiento de los procesos y la aplicación de los denominados “Principios de Deming para salir de la crisis” (p.241). Se trata de las consideraciones esenciales para la transformación de la industria americana y la mejora de sus niveles de competitividad. En palabras de Deming (1982) “la calidad es el grado predecible de uniformidad a bajo costo y apropiado para el mercado” (p. 73). Tiene como objetivo optimizar la empresa, por tanto, la satisfacción de los usuarios, logrando a través de ella potenciar su competitividad.

En alusión a la teoría sustantiva de la Calidad Educativa, Barnett (1992) ha identificado “nociones objetivas, subjetivas e incrementales de calidad en el ámbito de la educación superior” (p. 27). La calidad objetiva se enfoca en las características esenciales del servicio educativo, mientras que la calidad subjetiva se afianza con la experiencia que perciben los usuarios del servicio. La calidad dentro de la universidad supone el desarrollo de una cultura de la mejora constante orientada al estudiante al desarrollar actividades orientadas a satisfacer las crecientes necesidades de las partes interesadas, a fin de garantizar estándares de calidad basados en el control de los procesos centrados en los resultados y la eficiencia (Hota et al., 2020; Swuste et al., 2020; Seehawer y Breidlid, 2021).

Según Gamage (2020) debido a la COVID-19, los nuevos retos han llevado a las universidades a replantearse sus procedimientos, luchando por sortear esta crisis a la vez que mantener la coherencia en la impartición de los cursos (p. 11). La magnitud del impacto de la pandemia ha obligado a las IES a adaptarse y a tomar medidas eficaces para mitigar las consecuencias de la enfermedad. A juzgar por Rashid (2020) dentro de las instituciones tradicionales de enseñanza superior, las formas híbridas o mixtas pueden ayudar a incrementar la calidad de la

educación al transponer los contenidos a la red y centrar las sesiones presenciales en el aprendizaje activo (p. 3).

Hoy la calidad de la universidad peruana en conjunto no alcanza los niveles de excelencia internacional que el país necesita, el Estado tiene un rol rector irrenunciable en la educación terciaria establecido por la Constitución y leyes nacionales, por tanto, se requiere una regulación eficaz y moderna. Teniendo en cuenta estos aspectos se promulgó la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (2015) “con el objetivo de prestar una formación integral y de perfeccionamiento continuo, centrado en el logro de un desempeño profesional competente y, en la incorporación de valores ciudadanos a través de la investigación” (Art. 2). Según cuadro pilares: Sistemas de Información que permitan un mejor análisis de la oferta formativa superior universitaria a los ciudadanos a partir de indicadores claves; Fomento a la innovación pedagógica y a la investigación mediante fondos concursables y becas a nivel nacional; un Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE ,en adelante); Licenciamiento obligatorio que autoriza el funcionamiento solo a aquellas que cumplan las condiciones básicas bajo la supervisión de la SUNEDU.

Teniendo en cuenta a Zabalza (2017) la educación universitaria de calidad se reconoce al contar con identificación en valores formativos claves, proceso formativo reconocible como valioso y resultados de alto nivel (p. 174). La Universidad debe orientarse a la acreditación profesional, considerando que certifican a sus egresados. En definitiva, es compromiso de la Universidades ante la sociedad formar profesionales competentes, con responsabilidad social y comportamiento ético. Cabe agregar que según SINEACE (2016) se define la educación de calidad como “bien público al servicio de los ciudadanos, derecho humano fundamental que garantiza otros derechos y de enfoque en el estudiante como sujeto de este derecho” (p. 6). Además, propone cuatro dimensiones que serán mencionadas a continuación.

Iniciando con la gestión estratégica que según Bastos y Silva (2017) “es un proceso adaptativo, por el que una Institución de Educación Superior, define su propósito, metas y objetivos y discrimina los medios para alcanzarlos en un tiempo determinado, mediante la interacción constante con el entorno” (p.2). Así, como en

la gestión organizativa, es esencial que las IES hagan el mejor uso posible de sus recursos, es decir, con eficiencia y eficacia.

En forma similar, según Brui (2018) la gestión estratégica, tiene como objetivo el éxito a largo plazo y la consecución de los objetivos fijados, al responder a los retos del entorno y lleva a cabo cambios oportunos que permiten lograr ventaja competitiva (p. 2). Consiste en evaluar la planificación de un programa de estudios, la gestión del perfil de egreso y el aseguramiento de la calidad.

En relación con la segunda dimensión formación integral, Zabalza (2017) afirma que se trata de procesos de selección y organización sobre temas formativos valiosos (p. 177). Este hallazgo es compartido por Chaves et al. (2017) al considerar el abordaje de contenidos académicos y técnicos de los futuros profesionales. Por tanto, resulta oportuno considerar como parte de la dimensión: la evaluación del desempeño docente, seguimiento al estudiante, la investigación científica, el desarrollo en tecnología e innovación, entre otros. A juzgar por Goff (2017) la calidad en la formación integral “se enfoca en un proceso continuo de transformación y mejora del servicio educativo en beneficio de los estudiantes” (p. 181). Además de ser el eje fundamental de las políticas para la educación terciaria a nivel mundial.

Respecto a la tercera dimensión, el soporte institucional reviste un rol preponderante ante el cambio abrupto a una educación virtual. Del mismo modo, El Gourari (2021) afirma que la educación a distancia, especialmente durante la crisis de la Covid-19 puso de manifiesto la importancia de contar con infraestructura tecnológica por su accesibilidad y flexibilidad. Las plataformas virtuales permiten compartir información acerca de los contenidos de aprendizaje (p. 1). Además, a nivel técnico ha sido necesario disponer de potentes servidores con el ancho de banda suficiente para soportar miles de usuarios conectados al mismo tiempo.

Es preciso insistir, según Avello (2020) que “el personal docente e investigador no sólo debería contar con recursos tecnológicos necesarios para implantar el blended learning, sino gozar de un soporte técnico eficiente y rápido que le ayude a implementar las nuevas estrategias de enseñanza” (p. 24). Aunado a lo anterior, Srinivasan (2021) recomienda, poner a disposición de los estudiantes diapositivas, lecturas y grabaciones de las sesiones. Además de materiales complementarios, como vídeos cortos de conceptos clave y casos resueltos.

En resumidas cuentas, las universidades frente a la coyuntura Covid-19 deben apostar por: uso activo de las TICs, flexibilización y la implementación de un sistema de aprendizaje mixto. Al respecto, Álvarez I. (2020) “la crisis sanitaria puede ser considerada también una oportunidad para caminar hacia la universidad digitalizada ya que ha proporcionado el impulso necesario para la utilización de herramientas digitales en el proceso de aprendizaje” (p. 6).

Por otro lado, el soporte institucional se hace tangible, al contar con una dirección de bienestar universitario con la ejecución de programas de proyección a la vida académica. Según Moreta et al. (2017) “es el proceso que realza las capacidades humanas y la creación de oportunidades de los integrantes de la comunidad universitaria para que puedan mejorar su calidad de vida” (p.19). Se trata de fomentar actividades culturales, deportivas, salud, responsabilidad social, entre otras para beneficio de los involucrados, sin embargo, algunos de los servicios mencionados se encuentran limitados debido al aislamiento social obligatorio.

Acercas de la última dimensión sobre los resultados, como señala Jiménez-García (2020) “es aquello que se espera que un estudiante comprenda, conozca o sea capaz de hacer tras finalizar su periodo de aprendizaje” (p. 4). Con referencia a lo anterior, los resultados del programa académico se manifiestan en el perfil del egresado para determinar el contenido del programa de estudio. En tal caso, a juzgar por SINEACE (2016) el perfil de egreso “orienta el proceso de formación integral, conduce la planificación del programa y el logro de este debe verificarse en cada egresado” (p. 27). En definitiva, constituye un modelo, una idealización de las características que debe poseer el egresado de una carrera, y comúnmente se expresa en forma de objetivos terminales que pretende alcanzar.

### III. MÉTODOLÓGÍA

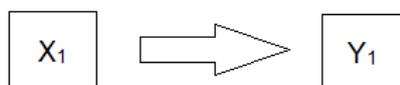
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

CONCYTEC (2018) con la Ley N° 30806 define la investigación científica como: estudio auténtico y planeado cuya finalidad es alcanzar nuevos conocimientos científicos y tecnológicos. El cual se divide en investigación de tipo básica y aplicada. Por tanto, la presente investigación formará parte del paradigma positivista, de enfoque cuantitativo y tipo de investigación básica; puesto que la realidad es medible, su propósito será contrastar las hipótesis, realizar un análisis estadístico además de explicar la incidencia entre las variables (Carhuancho et al., 2019).

El estudio responde al diseño no experimental, ya que se observaron los acontecimientos en su ambiente natural sin la intervención del investigador (Hernández et al., 2014). Transversal y nivel descriptivo correlacional causal. Puesto que se espera comprender la relación de las variables en función de causa-efecto (Hernández y Mendoza, 2018).

#### Figura 1

*Esquema del diseño*



Dónde:

X<sub>1</sub>: Variable independiente: Cultura Organizacional

Y<sub>1</sub>: Variable dependiente: Calidad educativa

*Fuente:* Elaboración propia.

#### 3.2. Variables y operacionalización

Para la variable Cultura Organizacional, su definición conceptual es presentada por los autores Louffat y Jáuregui (2019) quienes afirma que se trata de “creencias, valores y principios subyacentes, así como comportamientos que se ubican a la base de una organización. Representan estrategias de supervivencia aplicadas en pasado y se espera funcionen en el futuro” (p. 149).

Definición operacional, medir la percepción de los docentes de Contabilidad sobre la variable independiente: C. O., a través de una encuesta utilizando una escala de medición ordinal del 1 al 5. Según Louffat y Jáuregui (2019) sus dimensiones son Adaptabilidad, Misión, Consistencia/Coherencia,

Participación/Involucramiento. Niveles y rangos: óptimo (66-90), regular (42-65) y bajo (18-41).

La variable dependiente fue Calidad Educativa, su definición conceptual es según SINEACE (2016) “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 y de aportar al desarrollo del país” (p. 17).

Definición operacional, medir la percepción de los docentes de Contabilidad sobre la variable dependiente: C. E., a través de la aplicación de una encuesta utilizando una escala de medición ordinal del 1 al 5. Según SINEACE (2016) sus dimensiones son gestión estratégica, formación integral, soporte institucional y resultados. Niveles y rangos: eficiente (66-90), moderado (42-65) y deficiente (18-41).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

El universo poblacional estuvo conformado por docentes de pregrado de la carrera de contabilidad de una universidad de Lima-Norte, año 2021. En total 157 docentes. Cabe destacar los criterios de inclusión de la unidad de análisis fueron docentes de pregrado que dictan estudios generales, cursos básicos, cursos especialidad y cursos de investigación de la carrera de Contabilidad en el pregrado. Como criterios de exclusión, los docentes que dicten cursos electivos y prácticas pre-profesionales (Arias-Gómez et al., 2016).

La intención primigenia fue trabajar con la población sin embargo frente a las condiciones de aislamiento debido al creciente contagio de la Covid-19 no es factible trabajar con la población porque es numerosa y poco viable para su convocatoria considerando que nos encontramos en una crisis sanitaria agravada por la nueva variante Delta. Por tanto, se optará por estudiar a un subgrupo de la población (Gamboa, 2018).

La muestra representativa estuvo conformada por docentes de pregrado de la carrera de Contabilidad de cinco universidades de Lima-Norte, año 2021. Además, para calcular el tamaño de la muestra se utilizó un 4% como error máximo con la finalidad de obtener mayor precisión y minimizar el error sistemático. Para hallar el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula propuesta por Gamboa (2018) que toma en cuenta la cantidad de población, así como el nivel de confianza del

96% y margen de error antes mencionado. Mediante la aplicación de la fórmula se obtuvo que la muestra equivale a 127 docentes de pregrado de la carrera de Contabilidad.

Respecto al muestreo fue probabilístico. Considerando que cada uno de los individuos tiene la misma probabilidad de ser elegido parte de la muestra. Por tanto, para la selección de los elementos de la muestra se utilizó Decision Analyst Start 2.0 con la finalidad de obtener números aleatorios de docentes universitarios. Se denomina muestreo estratificado y proporcional ya que la población se encuentra dividida en subgrupos según la universidad de procedencia y el número de elementos asignados en cada estrato es representativa respecto a la población objetivo (Muñoz, 2018).

La unidad de análisis hace referencia al docente de Contabilidad del nivel de pregrado de una universidad de Lima Norte que se encuentra desarrollando su actividad lectiva a distancia en tiempos de pandemia en el año 2021 seleccionado en la muestra y cuenta con las mismas características de la población (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La recolección de datos se realizó mediante la técnica de encuesta y el instrumento un cuestionario en escala tipo Likert a fin de obtener mediciones cuantitativas sobre las características de la población (Lemire et al., 2020, p. 4). Cabe precisar que no existe respuesta buena ni mala ya que se busca medir la sincera percepción del participante respecto a las variables en estudio.

Los instrumentos fueron adaptados a la realidad actual de educación remota, además fueron sometidos al proceso de validez y confiabilidad. Respecto a la validez se convocó a 4 especialistas en gestión universitaria. Y con los datos recabados sobre pertinencia, relevancia y claridad del instrumento, se realizó la validez de contenido cuantitativa utilizando la prueba Binomial y obteniendo un resultado de 0.01852 por consiguiente, al ser un valor inferior a 0.05 el instrumento es considerado válido para su aplicación.

Basado en los alcances de Hurtado (2015) es recomendable aplicar una validez de constructo mediante el análisis factorial utilizando el estadígrafo KMO, así como la esfericidad de Bartlett, sin embargo, debido a que no se obtuvieron los puntajes esperados se procedió con aplicar una ulterior evaluación a través del estadígrafo

Rho de Spearman tomando como referencia el puntaje total de la misma variable con los puntajes de sus dimensiones a fin de medir la consistencia del propio instrumento (ver Anexo 9).

Los resultados obtenidos para ambas variables fueron mayores a 0.81 y cercanos a 1 por tanto existe una alta correlación de los rangos. El proceso de confiabilidad fue aplicado a 25 participantes, obteniendo un resultado de coeficiente de Alfa de Cronbach para la variable independiente 0.948 y de 0.937 para la variable dependiente por tanto ambos instrumentos son considerados aceptables y de categoría alta (Ruiz-Bolívar, 2013).

### **3.5. Procedimiento**

El interés hacia la problemática de estudio se dio al detectar limitaciones en la cultura organizacional para una adecuada calidad educativa en las Universidades de Lima Norte, en el contexto de la Covid-19 por tanto se procedió a recolectar antecedentes sobre las variables a través de la biblioteca virtual que pone a disposición la Universidad César Vallejo, así como la búsqueda en plataformas con data especializada (Ebsco, Scopus, Proquest). Para la construcción de los Instrumentos se procedió a adaptarlos al contexto de pandemia y remitirlos a 4 especialistas para la validación cualitativa de juicio de expertos, con los datos recabados se realizó una validación cuantitativa a través de la prueba binomial.

Igualmente, se realizó una validación de constructo mediante el programa SPSS para ambas variables, y se aplicó el instrumento mediante una encuesta virtual a docentes de la Universidad de Lima – Norte.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se elaboraron formularios de Google los cuales fueron enviados a los correos electrónicos de los participantes, la información recolectada se sistematizó según variables y dimensiones, los resultados fueron exportados en Excel y luego trasladados al SPSS para el análisis descriptivo mediante la distribución de frecuencias y gráfico de barras agrupadas. Para el análisis inferencial se utilizó la Regresión Logística Ordinal para determinar el nivel de correlación causal y la respectiva contrastación de hipótesis tanto general como de las específicas.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se fundamenta en la autenticidad de la literatura recopilada por distintos teóricos del mundo académico, respetando la autoría de la información bibliográfica y libre de fraude en la recopilación de la información. En tal sentido se tomará en consideración los aspectos planteados por França-Tarragó (2008) los principios éticos de beneficencia, autonomía y justicia.

El principio de beneficencia hace referencia a sinceridad respecto a los fines de la investigación por tanto los resultados que se obtengan servirán para brindar una propuesta de planificación estratégica para solucionar o reducir el impacto negativo sobre la problemática detectada. El principio de autonomía será evidenciado al solicitar a cada encuestado su autorización mediante un consentimiento informado para participar de manera voluntaria y anónima al estudio. Y justicia en cuanto, la valoración de la información recabada por cada sujeto de la muestra será tomada en cuenta sin ningún tipo de segregación (opción sexual, credo, estado civil, nacionalidad, entre otros).

Análogamente, tomando como referencia los aportes de Palencia y Ben (2019) se busca el bienestar de los participantes en la investigación, mediante el control de los efectos adversos como la toma de los datos a través de un medio digital para no exponer a los entrevistados. Esto en aplicación del principio de no maleficencia el cual se manifiesta en la aplicación de manual APA 7 en respeto de la producción intelectual de citas directas e indirectas.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos de las variables en estudio

#### 4.1.1. Resultados descriptivos de la variable cultura organizacional

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias de la variable cultura organizacional*

		<b>Cultura Organizacional</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	2	1,6	1,6	1,6
	Regular	52	40,9	40,9	42,5
	Óptimo	73	57,5	57,5	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

*Fuente:* Base de datos (ver Anexo 6)

**Figura 2**

*Niveles de la variable cultura organizacional*

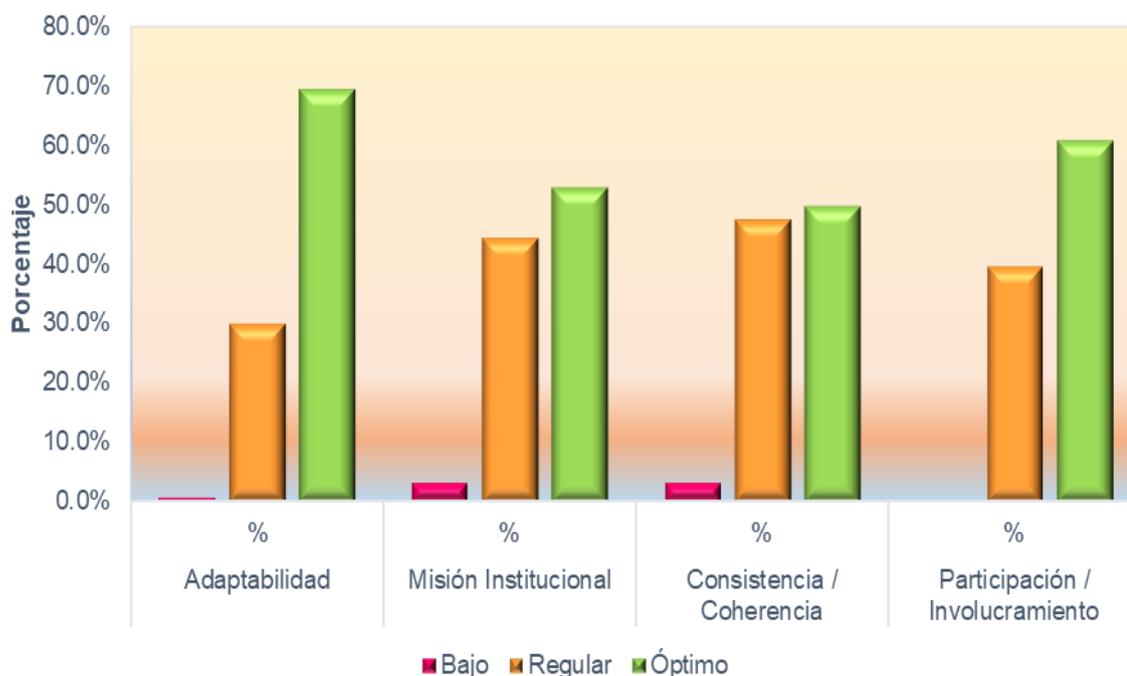


Según la tabla 1 y figura 4, se muestra que el 57.5% de los encuestados refieren que la cultura organizacional es de nivel óptimo, el 40.9% manifiesta que es nivel regular y el 1.6% restante afirma que es de nivel bajo.

**Tabla 2***Distribución de frecuencias de las dimensiones de cultura organizacional*

Nivel	Adaptabilidad		Misión Institucional		Consistencia/ Coherencia		Participación / Involucramiento	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	0.8	4	3.1	4	3.1	0	0.0
Regular	38	29.9	56	44.1	60	47.2	50	39.4
Óptimo	88	69.3	67	52.8	63	49.6	77	60.6
Total	127	100	127	100	127	100	127	100

Fuente: Base de datos (ver Anexo 6).

**Figura 3***Niveles de las dimensiones de C. O.*

En cuanto a las dimensiones según la tabla 2 y figura 5 podemos señalar que la prevalencia se encuentra en el nivel óptimo, siendo en menor porcentaje la dimensión consistencia/coherencia con un 49.6% en opinión de los encuestados, y el porcentaje más alto es del 69.3% correspondiente a la dimensión adaptabilidad. Mientras que, el 47.2% de los elementos muestrales señalan que es de nivel regular la dimensión consistencia/coherencia. Finalmente se puede referir que, según los encuestados en cuanto al nivel bajo en cada una de las dimensiones, se puede

observar porcentajes desde el 0.0% (participación/involucramiento) hasta el 3.1% (misión institucional y consistencia/coherencia).

#### 4.1.2. Resultados descriptivos de la variable Calidad Educativa

**Tabla 3**

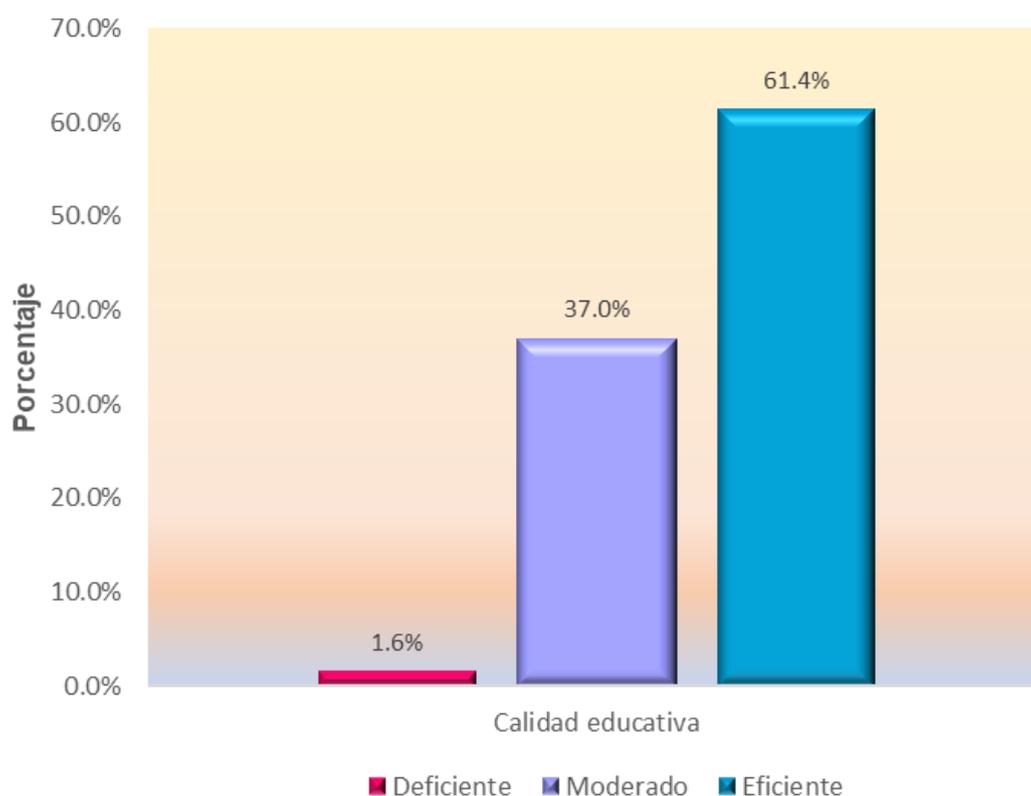
*Distribución de frecuencias de la variable calidad educativa*

		<b>Calidad Educativa</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	2	1,6	1,6	1,6
	Moderado	47	37,0	37,0	38,6
	Eficiente	78	61,4	61,4	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

*Fuente:* Base de datos (ver Anexo 6).

**Figura 4**

*Niveles de la variable calidad educativa*



De la tabla 3 y figura 4, se observa que el 1.6% de los encuestados percibe que la calidad educativa es deficiente, mientras que el 37.0% refieren que es de

nivel moderado, y la mayoría de encuestados, el 61.4% señala que el nivel es eficiente.

**Tabla 4**

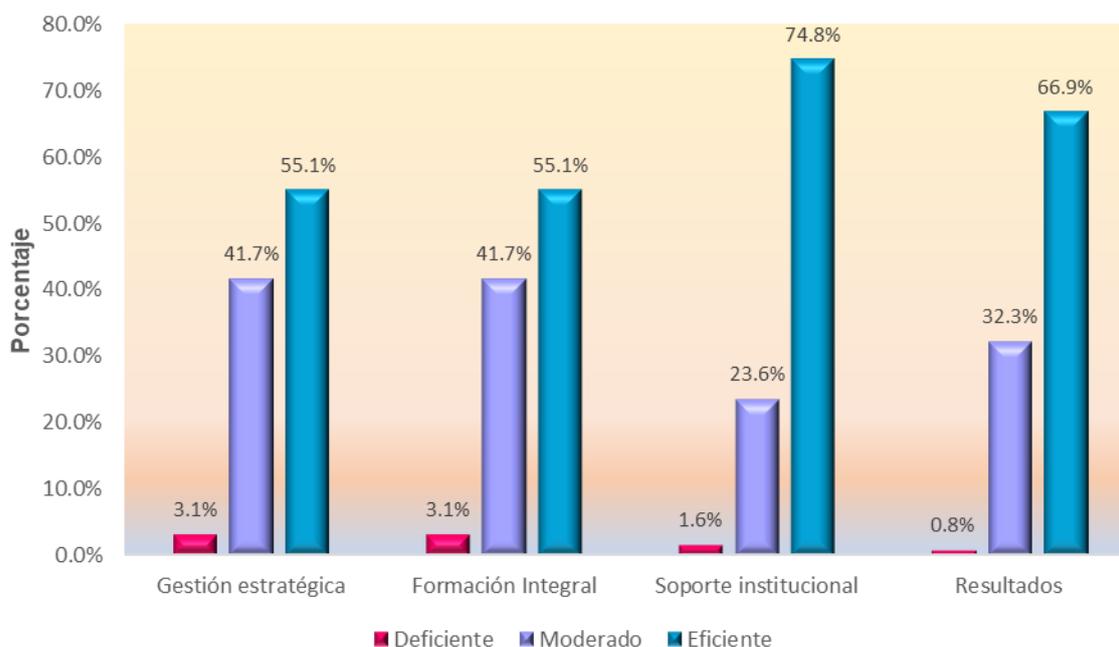
*Distribución de frecuencias de las dimensiones de C. E.*

Nivel	Gestión Estratégica		Formación Integral		Soporte institucional		Resultados	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	4	3.1	4	3.1	2	1.6	1	0.8
Moderado	53	41.7	53	41.7	30	23.6	41	32.3
Eficiente	70	55.1	70	55.1	95	74.8	85	64.9
Total	127	100	127	100	127	100	127	100

Fuente: Base de datos (ver Anexo 6).

**Figura 5**

*Niveles de las dimensiones C. E.*



En cuanto a las dimensiones según la tabla 4 y figura 5 se puede señalar que, la prevalencia se encuentra en el nivel eficiente, siendo el menor porcentaje según las percepciones del 55.1% correspondiente a las dimensiones gestión estratégica y formación integral. Por otro lado, el porcentaje más alto es del 74.8% correspondiente a la dimensión soporte institucional. Mientras que el 41.7% de los elementos muestrales respecto a las dimensiones gestión estratégica y formación integral, perciben que es de nivel moderado. Finalmente, podemos referir que, en base a la opinión de los encuestados en cuanto al nivel deficiente en cada una de

las dimensiones, muestran porcentajes que van desde el 0.8% (resultados) hasta el 3.1% (gestión estratégica y formación integral).

## 4.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H<sub>0</sub>: La cultura organizacional no incide significativamente en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021

H<sub>1</sub>: La cultura organizacional incide significativamente en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021

Nivel de significancia:  $\alpha = 5\%$ .

Estadístico de prueba: Regresión Logística Ordinal (RLO).

Regla de decisión: Si: p-valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula, y el contraste es significativo.

### Tabla 5

*Prueba de ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado para la H. G.*

	Contraste de la razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado	
	Chi-cuadrado	gl.	Sig.		
Hipótesis				Cox y Snell	,397
general	64,241	1	,000	Nagelkerke	,516
				Mc Fadden	,345

*Fuente:* Base de datos (ver Anexo 6).

En cuanto a la información presentada en la tabla 5, se tiene que el valor de Chi-cuadrado es de 64,241 y el valor de la significancia es igual a 0.000 ( $\rho < \alpha$ ), nos permite concluir que los datos obtenidos aportan para explicar la variable dependiente. Así mismo, el nivel de significancia calculado es ,000 menor a .05; por lo tanto, se acepta el modelo de las variables en análisis; además se observa una correlación moderada (.642) entre las variables analizadas. En relación con los resultados obtenidos el valor de Cox y Snell de .397 y Nagelkerke igual a .516, lo que permite afirmar que la variable cultura organizacional influye probabilísticamente entre 39.7% y 51.6% en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, año 2021. Finalmente, el valor de McFadden resultó .345 el cual demuestra que existe un ajuste adecuado del modelo.

**Tabla 6***Estimaciones de los parámetros para H.G.*

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza	
							95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2_CE_n = 1,00]	2,824	1,150	6,025	1	,014	,569	5,079
	[V2_CE_n = 2,00]	7,735	1,168	43,831	1	,000	5,445	10,025
Ubicación	V1_CO_n	3,288	,473	48,316	1	,000	2,361	4,215

Función de vínculo: Logit.

Como se observa en la tabla 6, se tiene una puntuación Wald la cual indica que la variable independiente (C.O.) aporta significativamente a la predicción de la variable dependiente (C.E.) con el resultado de Wald: 43,831; gl: 1 y p: ,000. Por tanto, la C.O. impacta significativamente en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021.

Prueba de hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: La cultura organizacional no incide significativamente en la gestión estratégica en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021

H<sub>1</sub>: La cultura organizacional incide significativamente en la gestión estratégica en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021

Nivel de significancia:  $\alpha = 5\%$ .

Estadístico de prueba: Regresión Logística Ordinal (RLO).

Regla de decisión: Si: p-valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula y el contraste es significativo.

**Tabla 7***Prueba de ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado para la H.E. 1*

	Contraste de la razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado	
	Chi-cuadrado	gl.	Sig.		
Hipótesis				Cox y Snell	,277
específica 1	41,213	1	,000	Nagelkerke	,347
				Mc Fadden	,202

Fuente: Base de datos (ver Anexo 6).

De los resultados descritos en la tabla 7 se tiene que respecto a la primera hipótesis específica se acepta el modelo de las variables en análisis ( $p$ -valor  $< 0.05$ ); además se observa una correlación moderada ( $,541$ ) entre las variables analizadas, así mismo, según los resultados recabados Cox y Snell, así como Nagalkerke, nos permite afirmar que la variable cultura organizacional influyen probabilísticamente entre un 27.7% y el 34.7% en la dimensión gestión estratégica de la variable C.E. Además, respecto al valor de Mc. Fadden, este resultó  $.202$  el cual demuestra que existe un ajuste adecuado del modelo.

**Tabla 8**

*Estimaciones de los parámetros para H.E. 1*

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
						Límite inferior      Límite superior		
Umbral	[D1_GE_n = 1,00]	1,885	,980	3,699	1	,054	-,036	3,805
	[D1_GE_n = 2,00]	5,835	1,041	31,432	1	,000	3,795	7,875
Ubicación	V1_CO_n	2,372	,400	35,096	1	,000	1,587	3,157

Función de vínculo: Logit.

Tal como se observa en la tabla 8, se tiene una puntuación Wald la cual indica que la variable independiente (C.O.) aporta significativamente a la predicción de la primera dimensión de la variable dependiente (C.E.) con el resultado de Wald: 31,432; gl: 1 y  $p$ : ,000. Por tanto, la cultura organizacional impacta significativamente en la gestión estratégica en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021

Prueba de hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: La cultura organizacional no incide significativamente en la formación integral en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021

H<sub>1</sub>: La cultura organizacional incide significativamente en la formación integral en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021

Nivel de significancia:  $\alpha = 5\%$ .

Estadístico de prueba: Regresión logística ordinal (RLO).

Regla de decisión: Si:  $p$ -valor  $< 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y el contraste es significativo.

**Tabla 9***Prueba de ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado para la H.E. 2*

	Contraste de la razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado	
	Chi-cuadrado	gl.	Sig.		
Hipótesis				Cox y Snell	,402
específica 2	65,299	1	,000	Nagelkerke	,503
				Mc Fadden	,321

*Fuente:* Base de datos (ver Anexo 6).

Considerando la segunda hipótesis específica y a partir de los resultados descritos en la tabla 9 se acepta el modelo de las variables en análisis ( $p$ -valor < 0.05), además se observa una correlación moderada (.651) entre las variables analizadas, así mismo, según los resultados el valor de Cox y Snell así como Nagelkerke, nos permite afirmar que la variable cultura organizacional influye probabilísticamente entre un 40.2% y el 50.3% en la dimensión formación integral de la variable calidad educativa. En referencia al valor de Mc Fadden resultó .321 el cual demuestra que existe un ajuste adecuado del modelo.

**Tabla 10***Estimaciones de los parámetros para H.E. 2*

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D2_FI_n = 1,00]	3,504	1,051	11,110	1	,001	1,444	5,564
	[D2_FI_n = 2,00]	7,979	1,190	44,930	1	,000	5,646	10,313
Ubicación	V1_CO_n	3,198	,454	49,625	1	,000	2,308	4,087

Función de vínculo: Logit.

Según la tabla 10, se tiene una puntuación Wald la cual indica que la variable independiente (C.O.) aporte significativamente a la predicción de la segunda dimensión de la variable dependiente (C.E.) con el resultado de Wald: 44,930; gl: 1 y  $p$ : ,000. Por tanto, la cultura organizacional impacta significativamente en la formación integral en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021.

### Prueba de hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: La cultura organizacional no incide significativamente en el soporte institucional en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021

H<sub>1</sub>: La cultura organizacional incide significativamente en el soporte institucional en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021

Nivel de significancia:  $\alpha = 5\%$ .

Estadístico de prueba: Regresión logística ordinal (RLO).

Regla de decisión: Si: p-valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula y el contraste es significativo.

**Tabla 11**

*Prueba de ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado para la H.E. 3*

	Contraste de la razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado	
	Chi-cuadrado	gl.	Sig.		
Hipótesis Específica 3	32,630	1	,000	Cox y Snell	,227
				Nagelkerke	,318
				Mc Fadden	,206

*Fuente:* Base de datos (ver Anexo 6).

Respecto a la tercera hipótesis específica y a partir de los resultados descritos en la table 11 se acepta el modelo de las variables en análisis (p-valor < 0.05), además se observa una correlación moderada (.496) entre las variables analizadas, así mismo, teniendo en cuenta los valores de Cox y Snell, así como Nagelkerke, nos permite afirmar que la variable cultura organizacional influyen probabilísticamente entre un 22.7% y el 31.8% en la dimensión soporte institucional. Cabe resaltar que el valor de Mc Fadden resultó .260 el cual demuestra que existe un ajuste adecuado del modelo.

**Tabla 12***Estimaciones de los parámetros para H.E. 3*

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza	
							95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D3_SI_n = 1,00]	1,170	1,219	,921	1	,337	-1,219	3,559
	[D3_SI_n = 2,00]	4,695	1,133	17,177	1	,000	2,475	6,915
Ubicación	V1_CO_n	2,412	,491	24,119	1	,000	1,450	3,375

Función de vínculo: Logit.

Tal como se muestra en la tabla 12, se tiene una puntuación Wald la cual indica que la variable independiente (C.O.) aporta significativamente a la predicción de la tercera dimensión de la variable dependiente (C.E.) con el resultado de Wald: 17,177; gl: 1 y p: ,000. Por tanto, la cultura organizacional impacta significativamente en el soporte institucional en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021.

Prueba de hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>: La cultura organizacional no incide significativamente en los resultados en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021

H<sub>1</sub>: La cultura organizacional incide significativamente en los resultados en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021

Nivel de significancia:  $\alpha = 5\%$ .

Estadístico de prueba: Regresión logística ordinal (RLO).

Regla de decisión: Si: p-valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula y el contraste es significativo.

**Tabla 13***Prueba de ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado R para la H.E. 4*

Hipótesis	Contraste de la razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado	
	Chi-cuadrado	gl.	Sig.		
Específica 4	51,010	1	,000	Cox y Snell	,331
				Nagelkerke	,448
				Mc Fadden	,299

Fuente: Base de datos (ver Anexo 6).

En cuanto a la cuarta hipótesis específica y a partir de los resultados descritos en la tabla 13 se acepta el modelo de las variables en análisis ( $p$ -valor  $< 0.05$ ), además se observa una correlación moderada ( $,592$ ) entre las variables analizadas, así mismo, según los valores de Cox y Snell asimismo Nagelkerke, nos permite afirmar que variable cultura organizacional influye probabilísticamente entre un 33.1% y el 44.8% en la dimensión resultados de la variable calidad educativa. Cabe señalar que el valor de Mc Fadden resultó  $.299$  el cual demuestra que existe un ajuste adecuado del modelo.

**Tabla 14**

*Estimaciones de los parámetros para H.E. 4*

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D4_R_n = 1,00]	1,500	1,351	1,232	1	,267	-1,148	4,147
	[D4_R_n = 2,00]	6,598	1,155	32,649	1	,000	4,335	8,861
Ubicación	V1_CO_n	2,984	,487	37,548	1	,000	2,029	3,938

Función de vínculo: Logit.

Finalmente, como se observa en la tabla 14, se tiene una puntuación Wald la cual indica que la variable independiente (C.O.) aporta significativamente a la predicción de la variable dependiente (C.E.) con el resultado de Wald: 32,649; gl: 1 y  $p$ : ,000. Por tanto, la cultura organizacional impacta significativamente en los resultados en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021

## V. DISCUSIÓN

Para comenzar, según los resultados descriptivos obtenidos para la primera variable, el 42,5% los encuestados refieren que la cultura organizacional no se encuentra en condiciones óptimas. En relación con la segunda variable, el 38,6% los encuestados refieren que la calidad educativa no se encuentra en el nivel eficiente. Considerando los resultados del análisis estadístico, se observa un nivel de correlación moderado ( $Rho=,642$ ) entre las variables analizadas. Además, se demostró que la cultura organizacional tiene una incidencia significativa en la calidad educativa ( $p\text{-valor} < 0.05$ ) y según los coeficientes de Cox y Snell y Nagelkerke, la variable independiente explica probabilísticamente la influencia en la calidad educativa entre un 39.7% y 51.6%.

Resultados que se alinean con los antecedentes y el marco teórico, toda vez que las referenciadas resaltan la importancia de la cultura organizacional en calidad educativa, demostrando no solo una relación e incidencia teórica sino estadística. En cuanto a la teoría general sobre C.O. fue desarrollada por el profesor Edgar Schein en 1988 quien introduce el concepto de presunciones y creencias al reconocer a la cultura como el conjunto de vivencias significativas por parte de los trabajadores. La teoría sustantiva sobre Cultura Organizacional define la manera en que se hacen las cosas en una organización. Según Louffat y Jáuregui (2019) son creencias, valores, principios subyacentes, así como comportamientos que se ubican a la base del sistema de gestión de una organización. Tiene carácter holístico al ser construida socialmente y será transmitida de una generación a otra puesto que provee orden y reglas útiles.

Por lo que se refiere a la teoría general de la Calidad Total fue popularizada por Edward Deming a quien se le atribuye haber dirigido la revolución de la calidad japonesa. El ciclo de Deming fue aplicado en la resolución de problemas o procesos de búsqueda de la mejora continua. En palabras de Deming (1982) “la calidad es un grado predecible de uniformidad a bajo costo y apropiado para el mercado” (p. 73). La calidad tiene como objetivo optimizar la empresa, por tanto, la satisfacción de los usuarios, logrando a través de ella potenciar su competitividad.

En alusión a la teoría sustantiva de la Calidad Educativa, Barnett (1992) ha identificado “nociones objetivas, subjetivas e incrementales de calidad en el ámbito de la educación superior” (p. 27). La calidad objetiva se enfoca en las

características esenciales del servicio educativo, mientras que la calidad subjetiva se afianza con la experiencia que perciben los usuarios del servicio.

Entre las investigaciones actuales más representativas podemos señalar a los autores Turpo y Pérez (2020) quienes coinciden con este hallazgo al reconocer que la cultura organizacional se relaciona directa ( $Rho=0,818$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) en la calidad educativa en una universidad situada al sur de Lima. El instrumento aplicado fue el de evaluación de la cultura organizacional (OCAI) (Cameron y Quinn, 2011) la muestra representativa estuvo conformada por 384 docentes. Los datos procesados evidencian una cultura organizacional jerárquica y alto sentido de pertenencia que inciden en el desempeño laboral de los docentes, cuya medición permite reconocer ventajas y limitaciones para afrontar los retos de una sociedad cambiante. La similitud en los resultados proviene de haber elegido a docentes universitarios como población de estudio. La diferencia encontrada fue su objeto de estudio fue a una universidad pública de Lima-Sur.

Bernate et al. (2020) coinciden con este hallazgo al reconocer relación moderada ( $Rho=0,657$ ) entre la cultura organizacional y la calidad educativa. La diferencia encontrada fue que la investigación se aplicó a 200 estudiantes de séptimo y octavo ciclo de una universidad de Bogotá-Colombia. El estudio, corresponde a una investigación de enfoque cuantitativo, de corte transversal, descriptivo correlacional, con una muestra de 200 estudiantes universitarios de una universidad colombiana. La coincidencia en los resultados proviene de haber elegido a una universidad privada y la diferencia encontrada es que se recoge la percepción de los estudiantes.

La investigación enfatiza que el grado de percepción de la calidad educativa en el estudiante se manifiesta en los resultados alcanzados durante su formación profesional, y en el avance de sus metas educativas a corto, mediano y largo plazo (Bernate et al., 2020). Por tanto, la calidad dentro de la universidad supone el desarrollo de una cultura de la mejora constante orientada al estudiante. Mediante actividades orientadas a satisfacer las crecientes necesidades de las partes interesadas, a fin de garantizar estándares de calidad basados en el control de los procesos centrados en los resultados y la eficiencia (Hota et al., 2020; Swuste et al., 2020; Seehawer y Bredlid, 2021).

Las universidades privadas de Lima Norte que forman parte del estudio desarrollan actividades tales como: seguimiento de sus egresados, actualización del perfil de egreso orientado a las actuales demandas del mercado laboral, las competencias en la malla curricular se encuentran direccionadas hacia las necesidades económicas, socioculturales y tecnológicas que exige la sociedad contemporánea. Según la revisión de los antecedentes, el marco teórico y los resultados obtenidos, se evidencia una tendencia hacia una relación moderada-alta entre las variables cultura organizacional y calidad educativa a nivel universitario.

Por lo que se refiere al primer objetivo específico, según los resultados descriptivos sobre la primera variable, el 40.9% manifiesta que es la cultura organizacional nivel regular. En relación con la primera dimensión de la segunda variable, el 25,2% los encuestados perciben que la gestión estratégica no se encuentra en el nivel eficiente. Considerando los resultados del análisis estadístico, se observa un nivel de correlación moderado ( $Rho=,541$ ) entre la variable independiente y la dimensión de la segunda variable. Además, se demostró que la cultura organizacional tiene una incidencia significativa en la gestión estratégica ( $p$ -valor  $< 0.05$ ) y según los coeficientes de Cox y Snell y Nagelkerke, la variable independiente explica probabilísticamente la influencia en la gestión estratégica de la variable calidad educativa entre un 27.7% y 34.7%.

Dichos resultados son corroborados por los aportes realizadas por Coaquira (2018) quien afirma que la cultura organizacional presenta una correlación moderada con la gestión de la calidad educativa, asimismo la aplicación del instrumento también se realizó a una universidad privada de Perú. Para citar algunas de las diferencias encontradas, los participantes en la investigación fueron personal directivo y docente de tres campus de una universidad privada, los datos fueron analizados por medio de un sistema de ecuaciones estructurales, además, el instrumento de Gestión estratégica de la calidad fue adaptado de 42 ítems del instrumento inicial a 32 ítems. El autor refiere que la gestión estratégica se orienta a la planificación, organización y control de la universidad para el aseguramiento de la mejora continua poniendo énfasis en las necesidades de los usuarios.

Así mismo, Chung (2017) mediante un estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional causal afirma que la cultura organizacional incide en el liderazgo transaccional y la gestión estratégica en una universidad peruana. Para medir la

variable Cultura Organizacional se utilizó Denison Organizational Culture Survey (DOCS) aplicado a muestra de 50 docentes y 100 trabajadores administrativos en una universidad nacional de la región Lambayeque. Algunas de las similitudes encontradas con en estudio fueron: la incorporación de la teoría general propuesta por Schein (2004) quien afirma que “la C.O. es un patrón compartido por un grupo de individuos, que ha funcionado lo suficientemente bien como para ser considerado válido al ser un aprendizaje acumulado y compartido, cubriendo aspectos conductuales, emocionales y cognitivos de los miembros del grupo” (p. 17). Además, las dimensiones para la variable C.O. son las mismas: Adaptabilidad, Misión Institucional, Consistencia, Participación. Según los resultados descriptivo el nivel de cultura organizacional fue percibido como moderado.

Según estudios más recientes, a juzgar por Brui (2018) la gestión estratégica, tiene como objetivo el éxito a largo plazo y la consecución de los objetivos fijados, responder a los retos del entorno y llevar a cabo cambios oportunos que permiten lograr ventaja competitiva (p. 2). Las universidades privadas de Lima Norte que forman parte del estudio desarrollan actividades tales como: El equipo gestor ejecuta mecanismos de revisión periódica de las políticas y objetivos institucionales a fin de ofrecer un servicio que satisfaga las exigencias del entorno. Se desarrollan procesos participativos para identificar oportunidades de mejora a fin de alcanzar la excelencia académica, asimismo se programan auditorías internas para el aseguramiento de la calidad educativa.

Considerando segundo objetivo específico, de los resultados descriptivos obtenidos para la primera variable, el 98,4% los encuestados refieren que la cultura organizacional no se encuentra en el nivel bajo. Sin embargo, en relación con la segunda dimensión de la segunda variable, el 44,8% los encuestados perciben que la formación integral no se encuentra en el nivel eficiente. Considerando los resultados del análisis estadístico, se observa un nivel de correlación moderado ( $Rho=,651$ ) entre las variables analizadas. Además, se demostró que la cultura organizacional tiene una incidencia significativa en la formación integral ( $p\text{-valor} < 0.05$ ) y según los coeficientes de Cox y Snell y Nagelkerke, la variable independiente explica probabilísticamente la influencia en la formación integral entre un 40.2% y el 50.3%.

En este sentido, los hallazgos de Farfán (2019) refieren que la cultura organizacional impacta directamente en la dimensión formación integral y participación investigativa. El estudio fue de nivel descriptivo y correlacional, la diferencia encontrada fue que la muestra estuvo conformada por 120 estudiantes en una universidad de Lima Este. Además, el instrumento fue un cuestionario de 30 preguntas en escala Likert adaptado por el autor. Los resultados descriptivos para la variable C.O. ponen en manifiesto que según la percepción de los encuestados el 90.00% indica que es de nivel óptimo. Además, se menciona que la C.O. recoge un conjunto de creencias, normas y valores considerados válidos que se traduce en acciones para la formación interdisciplinaria e integral de los estudiantes en contexto universitario.

Estos resultados son cercanos a los de Pumacayo et al. (2020) quienes realizaron un estudio en una universidad pública de Lima, mencionan que existe una relación significativa entre la responsabilidad social de la universidad y la dimensión formación integral de la variable calidad educativa, con un valor significativo de  $p < 0.05$  y Spearman Rho = 0.896 de alta correlación positiva. El instrumento fue aplicado a una muestra de 268 estudiantes y los resultados descriptivos demostraron que el 58,6% percibe que el nivel de formación integral entre bueno y eficiente. Por tanto, la formación integral es un factor determinante para la satisfacción de las expectativas de los usuarios.

Al Respecto los autores Chaves et al. (2017) al consideran que es parte de la formación integral al abordaje de contenidos para el desarrollo académico, técnico, personal y social de los futuros profesionales (p. 100). Este hallazgo es compartido por Goff (2017) quien afirma que es un proceso continuo de transformación y mejora del servicio educativo en beneficio de los estudiantes” (p. 181). En todos los casos, los investigadores coinciden en determinar que la cultura organizacional incide en la formación integral al ser considerado un factor determinante para satisfacer de las expectativas de los usuarios.

En este sentido, las universidades privadas de Lima Norte que forman parte del estudio desarrollan actividades tales como: Se realiza seguimiento al desempeño de los estudiantes y se les brinda apoyo permanente. El proceso de enseñanza aprendizaje incluye actividades de responsabilidad social. Aseguramiento de la rigurosidad, pertinencia y calidad de los trabajos de

investigación de los estudiantes para la obtención del grado y título profesional. Las universidades fomentan la investigación científica e incentiva la publicación de trabajos realizados por docentes y estudiantes.

En referencia al tercer objetivo específico, de los resultados descriptivos obtenidos para la tercera dimensión de la segunda variable, el 25,2% los encuestados perciben que el soporte institucional no se encuentra en el nivel eficiente. Considerando los resultados del análisis estadístico, se observa un nivel de correlación moderado ( $Rho=,496$ ) entre las variables analizadas. Además, se demostró que la cultura organizacional tiene una incidencia significativa en el soporte institucional ( $p\text{-valor} < 0.05$ ) y según los coeficientes de Cox y Snell y Nagelkerke, la variable independiente explica probabilísticamente la influencia en soporte institucional de la variable calidad educativa entre un 22.7% y el 31.8%.

Sin embargo, según los autores Surdez-Pérez et al. (2018) en su investigación no experimental, descriptiva, correlacional aplicada a una muestra de 380 estudiantes de Ciencias Empresariales, Ingeniería y Arquitectura de una universidad del sur de México, se evidencia en los resultados descriptivos que el 26.00% percibe insatisfacción en relación con la dimensión soporte institucional lo cual se contrapone a los hallazgos de la investigación.

Por su parte Negrón-Rivera (2019), recomienda a las universidades brindar un soporte institucional idóneo para que los docentes puedan aplicar nuevas tecnologías a su actividad lectiva y de investigación. Cabe precisar que la Covid-19 ha obligado a desarrollar las clases de forma remota lo que implicó un cambio en la metodología e implementación de plataformas virtuales de enseñanza.

En correspondencia a lo citado El Gourari (2021) afirma que la educación a distancia, especialmente durante la crisis de la sanitaria puso de manifiesto la importancia de contar con infraestructura tecnológica por su accesibilidad y flexibilidad (p. 1). Ha sido necesario disponer de potentes servidores con el ancho de banda suficiente para soportar miles de usuarios conectados al mismo tiempo. por tanto, recomiendan mejorar la infraestructura y equipos tecnológicos para brindar un servicio educativo adecuado.

En esta línea, las universidades privadas de Lima Norte que forman parte del estudio desarrollan actividades tales como: Acceso a servicios sociales, atención psicológica y atención primaria de salud a los estudiantes y docentes. Así

como acceso a centros de información remota (biblioteca virtual, acceso a bases de datos, hemerotecas) para estudiantes y docentes.

Para finalizar en mención al cuarto objetivo específico, según los resultados descriptivos obtenidos para la primera variable, el 42,5% de los encuestados refieren que la cultura organizacional no se encuentra en condiciones óptimas. En relación con los resultados descriptivos para cuarta dimensión de la segunda variable, el 33,1% de los encuestados perciben que los resultados no se encuentran en el nivel eficiente. Considerando los datos del análisis estadístico, se observa un nivel de correlación moderado ( $Rho=,592$ ) entre las variables analizadas. Además, se demostró que la cultura organizacional tiene una incidencia significativa en los resultados ( $p\text{-valor} < 0.05$ ) y según los coeficientes de Cox y Snell y Nagelkerke, la variable independiente explica probabilísticamente la influencia en soporte institucional de la variable calidad educativa entre un 33.1% y el 44.8%

Este hallazgo es compartido por Ascencio-Cristóbal et al. (2019) en investigación sustentada bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo transversal al demostrar una fuerte correlación entre la cultura organizacional y el resultado formativo en una Universidad de Guayaquil - Ecuador. En sus recomendaciones el autor menciona que las universidades deberían orientarse al emprendimiento e innovación como ejes transversales con la finalidad de que el resultado formativo se encuentre acorde a los objetivos institucionales en beneficio de la sociedad, así mismo exhorta a promover la implementación de estrategias educativas novedosas para mejorar la calidad educativa universitaria.

Por otro lado, para Calvo (2018), en su estudio de enfoque cualitativo cuyo método fue el análisis documental mediante la herramienta heurística V de Gowin. Recomienda a las universidades someterse en un proceso de modernización de su gestión, planeación, evaluación y análisis de resultados formativos con la finalidad de generar un compromiso auténtico con la calidad. El aporte a la comunidad por el investigador fue el de desarrollar estrategias de mejoramiento continuo y articulado, mediante la eficiente ejecución del presupuesto y simplificación de los trámites burocráticos para la ofrecer un servicio educativo de alto nivel.

En este sentido, a juzgar por SINEACE (2016) el perfil de egreso orienta el proceso de formación integral el cual se identifica como parte de la gestión estratégica mediante la planificación del programa y el logro en cada egresado (p.

27). En definitiva, la cultura organizacional influye en los resultados formativos del egresado de una carrera, y comúnmente se expresa en forma de objetivos terminales que pretende alcanzar la formación de los estudiantes universitarios, prepararlos para afrontar un contexto de gran disponibilidad tecnológica y apertura mundial de los mercados.

De forma similar, las universidades privadas de Lima Norte que forman parte del estudio desarrollan actividades tales como: la puesta en marcha de estrategias para evaluar el nivel de las competencias de los egresados. Monitoreo del nivel de inserción laboral de sus egresados, por el equipo gestor de la facultad de Contabilidad. Facilidades en la entrega de los requisitos para la obtención de los grados y títulos académicos durante la pandemia.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

La percepción de la cultura organizacional se encuentra moderadamente relacionada e incide significativamente entre un 39.7% y 51.6% en la calidad educativa; con lo cual la relación causal de la hipótesis general queda demostrada (Wald: 43,831; gl: 1 y p: ,000).

### **Segunda**

La percepción de la cultura organizacional se encuentra moderadamente relacionada e incide significativamente entre un 27.7% y el 34.7% en la dimensión gestión estratégica de la calidad educativa; con lo cual la relación causal de la primera hipótesis específica queda demostrada (Wald: 31,432; gl: 1 y p: ,000).

### **Tercera**

La percepción de la cultura organizacional se encuentra moderadamente relacionada e incide significativamente entre un 40.2% y el 50.3% en la dimensión formación integral de la calidad educativa; con lo cual la relación causal de la segunda hipótesis específica queda demostrada (Wald: 44,930; gl: 1 y p: ,000).

### **Cuarta**

La percepción de la cultura organizacional se encuentra moderadamente relacionada e incide significativamente entre un 22.7% y el 31.8% en la dimensión soporte institucional de la calidad educativa; con lo cual la relación causal de la tercera hipótesis específica queda demostrada (Wald: 17,177; gl: 1 y p: ,000).

### **Quinta**

La percepción de la cultura organizacional se encuentra moderadamente relacionada e incide significativamente entre un 33.1% y el 44.8% en la dimensión resultados de la calidad educativa; con lo cual la relación causal de la cuarta hipótesis específica queda demostrada (Wald: 32,649; gl: 1 y p: ,000).

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Se recomienda a los investigadores realizar estudios ulteriores sobre la cultura organizacional y su relación con la calidad educativa en otras universidades a fin de comprender las repercusiones que traerá el retorno a la modalidad de clases presenciales en el contexto post Covid-19.

### **Segunda**

Se recomienda a los gestores de la educación universitaria aplicar una gestión estratégica incorporando criterios de eficiencia, eficacia y calidad toda actividad académica y administrativa facilitando la labor de docente con la implementación de nuevas tecnologías y estricto cumplimiento de las normas para la educación universitaria.

### **Tercera**

Se recomienda capacitar a los docentes universitarios en el uso adecuado de las herramientas tecnológicas, actividades de responsabilidad social e investigación científica a fin de contribuir en la formación integral de los estudiantes en el contexto de la Covid-19.

### **Cuarta**

Se recomienda a los gestores de la educación universitaria promover el acceso a servicios complementarios como, servicios sociales, atención psicológica y atención primaria de salud a los estudiantes universitarios considerando el severo impacto de la Covid-19 en la salud y la educación superior.

### **Quinta**

Se recomienda a los gestores de la educación universitaria fomentar un espíritu de aprendizaje colaborativo y brindar seguimiento las competencias de los egresados para promover su nivel de inserción el campo laboral.

## **VIII. PROPUESTA**

### **Plan de capacitación docente e-learning**

#### **8.1. Descripción**

La Covid-19 ha provocado la más grande interrupción de los sistemas educativos lo que ha impactado en millones de estudiantes en todo el mundo. Frente a la disrupción que ha generado el confinamiento obligatorio, la enseñanza remota ha tomado relevancia acelerando la migración a una educación en un entorno digital.

El rol del docente virtual ha evolucionado hacia la figura del facilitador de aprendizajes, el propósito de la propuesta es capacitar a los catedráticos universitarios para aumentar sus competencias digitales, su dominio en metodologías de enseñanza, gestión de la motivación en los estudiantes a fin de garantizar la calidad y el logro de objetivos educativos frente a los nuevos desafíos del entorno.

Por tanto, el plan de capacitación presenta como objetivo general: Contribuir en la mejora de las competencias didácticas, tecnológicas e investigativas de los docentes para alcanzar un óptimo desempeño en el proceso de enseñanza-aprendizaje acorde a los estándares de calidad esperados en el ámbito de la educación universitaria acorde a la nueva ley universitaria No 30220; ley SINEACE No 30220 y normas complementarias; resolución del consejo directivo No 039-2020-SUNEDU/CD, entre otras.

Los objetivos específicos son: coadyuvar con el perfeccionamiento de habilidades didácticas en los docentes para la educación virtual. Generar nuevos conocimientos, una actitud de apertura al cambio y dominio de las TICs para la educación a distancia. Promover la investigación y la aplicación de modelos de evaluación por competencias para la educación no presencial.

#### **8.2. Ventajas y desventajas**

Estando a lo señalado, se tiene como ventaja promover la actualización de las capacidades y habilidades pedagógicas en los docentes, la integración de la tecnología como herramienta didáctica, el desarrollo de un clima armónico en quehacer educativo, el fortalecimiento del proceso de investigación universitaria

para ser aplicado en el proceso de enseñanza aprendizaje enfocado en el estudiante. Desventajas, ninguna.

### **8.3. Justificación y explicación de la propuesta**

A cerca de la propuesta, esta se presenta como parte de la solución al problema identificado, para explicar la necesidad de actualización de los docentes, esta se basa en los resultados del monitoreo que realizan los supervisores y coordinadores del programa, la encuesta a los estudiantes, autoevaluaciones y coevaluaciones aplicadas.

El perfeccionamiento de las estrategias pedagógicas en entorno virtual deberá proporcionar: Conocimientos para que el docente pueda convertirse en el facilitador del aprendizaje. Estrategias pedagógicas, didácticas y de evaluación relacionadas a un plan curricular por competencias. Material o guías de aprendizaje adaptadas a un entorno virtual acorde a la especialidad. El desarrollo de habilidades en el manejo de tecnologías aplicadas a la educación colaborativa y cooperativa. Conocimientos para el adecuado manejo de las relaciones intra e interpersonales entre docente y estudiante. La correcta aplicación de los estilos de redacción en la producción de trabajos de investigación y artículos científicos.

El logro de los resultados del programa de capacitación docentes e-learning deberá evidenciarse en la creación de un portafolio digital que recogerá el plan de evaluación, seguimiento y acompañamiento a los estudiantes.

### **8.4. Planteamiento de actividades y recursos necesarios**

El plan de capacitación será elaborado, con participación de los directores de los Programa de Estudios de Pregrado quienes serán los responsables del seguimiento y control de la participación de sus docentes en las actividades del plan de capacitación, todo docente contratado deberá recibir capacitación en didáctica, tecnología educativa, metodología e investigación, a fin de adecuarse al modelo pedagógico para lograr identidad y compromiso.

Para que el docente pueda acceder al programa, deberán cumplir con los siguientes requisitos: docentes que no se encuentre en un proceso disciplinario, tener como mínimo dos semestres académicos de enseñanza y la firma de un compromiso de permanencia de al menos un semestre académico siguiente al programa.

La modalidad de las capacitaciones será virtual de forma sincrónica, se requiere que cumpla con las actividades (tareas, foros, cuestionarios) a través de la plataforma virtual.

## 8.5. Cronograma de actividades

**Tabla 15**

*Cronograma de actividades 2022*

<b>Capacitaciones 2022</b>					
<b>Responsable:</b> Coordinador académica					
<b>Temario</b>	<b>febrero</b>	<b>marzo</b>	<b>abril</b>	<b>mayo</b>	
Aula virtual	x				
Competencias para la enseñanza sincrónica	x				
Habilidades blandas		x			
Responsabilidad social universitaria		x			
Evaluación mediante rúbricas			x		
Trabajo en red: herramientas colaborativas			x		
Redacción de papers					x
Portafolio docente					x

*Fuente:* Elaboración propia.

## 8.6. Evaluación y control

Al finalizar el plan de capacitación aplicar a los docentes la Encuesta de Satisfacción para medir el % de satisfacción con el desarrollo de los cursos programados.

Se tramitará el certificado de participación para todos los docentes que cumplan el con el 80% del desarrollo del Curso. Los instrumentos de evaluación serán rúbricas, pruebas de entrada y salida, la calificación será de 0 a 20 y nota aprobatoria 14.

## REFERENCIAS

- Alghamdi, A. K., El-Hassan, W. S., Al-Ahdal, A. A., & Hassan, A. A. (2021). Distance education in higher education in Saudi Arabia in the post-COVID-19 era. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*, 13(3), 485-501. <https://doi.org/10.18844/wjet.v13i3.5956>
- Alhammadi S. (2021). The Effect of the COVID-19 Pandemic on Learning Quality and Practices in Higher Education—Using Deep and Surface Approaches. *Education Sciences*. 11(9):462. <https://doi.org/10.3390/educsci11090462>
- Álvarez, A. (2020). Antecedentes de investigación. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. *Universidad de Lima*. 8(3), 01-11. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10819>
- Álvarez I. (2020). COVID-19: el impulso definitivo hacia la Universidad digitalizada. *RIUMA*. <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/20530>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. y Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Ascencio-Cristóbal, L., Fábregas-Rodado, C., & Carmona-Campo, C. (2019). Cultura organizacional y el intraemprendimiento académico en la Universidad de Guayaquil-Ecuador. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 79-103. <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3427>
- Avello, I. (2020). Covid-19 y cierre de universidades ¿preparados para una educación a distancia de calidad? *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9(3), 1-11. <https://n9.cl/9z3ul>
- Bakhov, I., Opolska, N., Bogus, M., Anishchenko, V., & Biryukova, Y. (2021). Emergency Distance Education in the Conditions of COVID-19 Pandemic: Experience of Ukrainian Universities. *Education Sciences*, 11(7), 364. [10.3390/educsci11070364](https://doi.org/10.3390/educsci11070364)
- Barnett, R. (1992). *Improving higher education: Total quality care*. Open University Press. 1900 Frost Rd., Suite 101, Bristol, PA 19007.
- Bartunek, J. (2020). Learning From Failure in an Organization Designed to Develop Success. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 56(4), 407–419. <https://doi.org/10.1177/0021886320953850>

- Bastos, I. y Silva, R. (2017). Autoavaliação institucional como ferramenta de gestão estratégica universitária: estudo de uma instituição de ensino superior pública municipal do sul do Brasil. *Repositório UFSC*. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/181045>
- Bernate, J., García-Celis, M., Fonseca-Franco, I. y Ramírez-Ramírez, N. (2020). Prácticas de enseñanza y evaluación en una facultad de educación colombiana. *Revista De Investigación, Desarrollo E Innovación*, 10(2), 337–347. <https://doi.org/10.19053/20278306.v10.n2.2020.10721>
- Bruil, O. (2018), "Implementation of strategic management based on the balanced scorecard in a university library". *Library Management*, Vol. 39 No. 8/9, pp. 530-540. <https://doi.org/10.1108/LM-09-2017-0086>
- Cahyadi, A., and Widyastuti, S. (2021). COVID-19, emergency remote teaching evaluation: the case of Indonesia. *Education and Information Technologies*, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07788>
- Calvo, J. (2018). Calidad educativa en la educación superior colombiana: una aproximación teórica. *Sophia*, 14(2), 4-14. <http://dx.doi.org/10.18634/sophiaj.14v.2i.799>
- Cano, S., Collazos, C., Flórez-Aristizabal, L., Moreira, F. y Ramírez, M. (2020). Experiencia del aprendizaje de la Educación Superior ante los cambios a nivel mundial a causa del COVID-19. *Campus Virtuales*, 9(2), 51-59. <http://uajournals.com/ojs/index.php/campusvirtuales/article/view/734>
- Cardenal, C., Vicente, C. y Bustamante, M. (2020) Metodología de enseñanza online en la educación universitaria a través del Diseño Social durante la pandemia COVID-19 en Perú. *Research Gate*. 34(8), 696–702. <https://www.researchgate.net/publication/349705671>
- Cadena-Iñiguez, P., Rendón-Medel, R., Aguilar-Ávila, J., Salinas-Cruz, E., Cruz-Morales, F. y San German-Jarquín, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*, 8(7), 1603-1617. <https://n9.cl/4ble>
- Carrillo Á., Tipan L., Franco M., Aroca R. (2021). Caracterización de la cultura organizacional en la Universidad de las fuerzas armadas Espe. *Tambara*. <http://tambara.org/wp-content/uploads/2021/04/>

- Castro, C. (2021). *Análisis de la cultura organizacional de un grupo empresarial de la ciudad de Cuenca para determinar la factibilidad de la implementación de teletrabajo en tiempos de crisis* [Tesis de maestría, Universidad del Azuay]. Repositorio institucional-Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10713/1/16260.pdf>
- Castro, M., Arellano, M., Castillo, C. y Castro, G. (2021). Condiciones laborales en la educación universitaria peruana: Virtualización ante la pandemia COVID-19. *Repositorio institucional-Universidad Tecnológica del Perú*. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/4047>
- Chaves, N., Gomes., Ferreira (2017). Formação docente e habilidades sociais: contribuições para a formação integral de estudantes universitários. *Revista da UI\_IPSantarém-Unidade de Investigação do Instituto Politécnico de Santarém*, 99-114. <https://doi.org/10.25746/ruiips.v5.i3.14528>
- Chung Alva, V. (2017). *Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2016*. [Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional - Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/733>
- Coaquira (2018). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada. *Apuntes Universitarios*, 8(3), 57-76. <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.331>
- Cueva, M. y Terrones, S. (2020). Repercusiones de las clases virtuales en los estudiantes universitarios en el contexto de la cuarentena por covid-19: El caso de la PUCP. *Propósitos y Representaciones*, 8(SPE3), 588. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE3.588>
- Cullinan, J., Flannery, D., Harold, J. et al. The disconnected: COVID-19 and disparities in access to quality broadband for higher education students. *Int J Educ Technol High Educ* 18, 26 (2021). <https://doi.org/10.1186/s41239-021-00262-1>
- Deming, E. (1982). *Quality, Productivity, and competitive position*. (Vol. 183). Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology, Center for advanced engineering study.

- El Gourari, A., Raoufi, M., Skouri, M., & Ouatik, F. (2021). The Implementation of deep reinforcement learning in e-Learning and distance learning: Remote practical work. *Mobile Information Systems*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/9959954>
- Farfán, J. (2019). *Investigación universitaria, clima y cultura organizacional en la Universidad César Vallejo–sede Lima Este–San Juan de Lurigancho-2012*. [Tesis doctoral, Universidad Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional - Universidad Enrique Guzmán y Valle. <http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/733>
- Figallo, F. (2020). Después de la educación presencial, ¿qué? *ESAL-Revista de Educación Superior en América Latina*, 8, 41-44. <https://core.ac.uk/download/pdf/326779616.pdf>
- Fernández-Bedoya, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor*, 4(3), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- França-Tarragó, O. (2008). *Ética para Psicólogos: Introducción a la Psicoética* (6ta ed.). Desclée De Brouwer. <https://bit.ly/33VcJfi>
- Gamage, K., Pradeep, R., Najdanovic-Visak, V., & Gunawardhana, N. (2020). Academic standards and quality assurance: the impact of COVID-19 on university degree programs. *Sustainability*, 12(23), 10032. <https://doi.org/10.3390/su122310032>
- Gamboa, M. (2018). Estadística aplicada a la investigación educativa. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. 2(1), 1–32. <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/427>
- Goff, L. (2017). University administrators' conceptions of quality and approaches to quality assurance. *Higher Education* (00181560), 74(1), 179–195. <https://doi.org/10.1007/s10734-016-0042-8>
- Gorzelany J, Gorzelany–Dziadkowiec M, Luty L, Firlej K, Gaisch M, Dudziak O, et al. (2021) Finding links between organisation's culture and innovation. The impact of organisational culture on university innovativeness. *PLoS ONE* 16(10): e0257962. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0257962>

- Hota, P., Nayak, B., & Sarangi, P. (2020). Integration of total quality management principles to enhance quality education in management institutions of Odisha. *Materials Today: Proceedings*.  
<https://doi.org/10.1016/j.matpr.2020.10.129>
- Hurtado, J. (2015). *El proyecto de investigación (8va ed.)*. Quirón.
- Jiménez-García, E., Redondo-Duarte, S., Ruiz-Rosillo, M. y José Rodríguez-Martín, J. (2020). Plan institucional de evaluación de aprendizajes en la Universidad Europea de Madrid. *Formación Universitaria*, 13(6), 119–128.  
<https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000600119>
- Kumar, A., & Abirami, S. (2018). Aspect-based opinion ranking framework for product reviews using a Spearman's rank correlation coefficient method. *Information Sciences*, 460, 23-41. <https://doi.org/10.1016/j.ins.2018.05.003>
- Lee, J., & Jung, I. (2021). Instructional changes instigated by university faculty during the COVID-19 pandemic: the effect of individual, course and institutional factors. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 18(1), 1-19. <https://doi.org/10.1186/s41239-021-00286-7>
- Lemire, C., Dionne, C., & Rousseau, M. (2020). Assessing the implementation fidelity of early interventions: data collection methods. *Evaluation and Program Planning*, 83. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2020.101870>
- Ley, N. 30806 de 2018 [CONCYTEC]. Ley que modifica diversos artículos de la Ley 28303, Ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica; y de la Ley 28613, Ley del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC). 04 de julio 2018. D. O. El peruano. No.1666491-1.
- Jáuregui, K. y Louffat, E. (2019). *Cultura y clima organizacional: fundamentos e instrumentos*. Pearson Educación.  
<https://elibro.net/es/ereader/bibliotecavirtualidadat/136619?page=69>
- Mengistie, T. A. (2021). Higher Education Students' Learning in COVID-19 Pandemic Period: The Ethiopian Context. *Research in Globalization*, 3, 100059. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2021.100059>
- Moreta, R., Gabior, I. y Barrera, L. (2017). El bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de

- universitarios ecuatorianos. *Salud & Sociedad*, 8(2), 172-184.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4397/439752880005.pdf>
- Muñoz, B. (2018). Ventajas y desventajas del muestreo probabilístico y no probabilístico en investigaciones científicas.  
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12838>
- Naranjo C. y Plúa C. (2020). *Modelos de cultura organizacional en la educación superior: implementación de buenas prácticas en la docencia de la Universidad de Guayaquil 2019-2020* [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administración]. Repositorio institucional – Universidad de Guayaquil.
- Negrón-Rivera, S. (2019). Influencia de la cultura organizacional universitaria en el uso de las TIC. *Revista electrónica de investigación y docencia (REID)*, (21). <https://doi.org/10.17561/reid.n21.5>
- Ochoa, R., Nava, N. y Fusil, D. (2020). Comprensión epistemológica del tesista sobre investigaciones cuantitativas, cualitativas y mixtas. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 15(45), 13-22.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7407375>
- Orozco, J. y Díaz, A. (2018). ¿Cómo redactar los antecedentes de investigación cualitativa? *Revista electrónica de conocimientos, saberes y prácticas*, 1(2), 66-82. <https://doi.org/10.30698/recsp.v1i2.13>
- Paucar, J. (2019). Competencias académicas y responsabilidad social de los estudiantes de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes de Lima. [Tesis de Maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional – Universidad Enrique Guzmán y Valle.  
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3540>
- Palencia, M. y Ben, V. (2019). Ética en la investigación psicológica: una mirada a los códigos de ética de Argentina, Brasil y Colombia. *Revista de Psicología*, 9(17), 53-65.  
<https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2361>
- Polanco, Y. Santos, P. y Cruz, G. (2020). *Teoría y estructura organizacional*. Universidad Abierta para Adultos (UAPA).  
<https://elibro.net/es/ereader/bibliotecavirtualidadat/175883?page=70>.

- Política de aseguramiento de la calidad educativa (2015) Decreto Supremo N° 016 [Ministerio de Educación]. Aprueban la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria. 26 de setiembre 2015. OP. No. 12922708-1. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/n-016-2015-1292708-1/>
- Pumacayo, I., Calla, K., Vicente, J. S. Y., Yangali J., Vásquez M., Arrátia G., Rodríguez J. (2020). Responsabilidad social universitaria y la calidad de servicio administrativo. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 46-63. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467662252005/467662252005.pdf>
- Rashid S, Yadav SS. Impact of Covid-19 Pandemic on Higher Education and Research. *Indian Journal of Human Development* 2020;14(2):340-343. doi:10.1177/0973703020946700
- Rego L. (2017). Aprendizaje-servicio y misión cívica de la universidad. Una propuesta de desarrollo. *Revista de Docencia Universitaria (REDU)*, 15(1), 373-376.
- Resolución Ministerial 072 del 2020 [Ministerio de Trabajo y promoción del empleo]. Aprueban documento "Guía para la aplicación del trabajo remoto". 25 de diciembre 2020. Diario Oficial El Peruano. No. 1865153-1. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/462526-072-2020-tr>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146.
- Ruíz-Bolívar, C. (2013). *Instrumentos y Técnicas de la Investigación Educativa*. Editorial Danaga.
- Schein, E. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: The Jossey- Bass Business Management Series, 3rd ed.
- Seehawer, M., & Bredlid, A. (2021). Dialogue between epistemologies as quality education. Integrating knowledges in Sub-Saharan African classrooms to foster sustainability learning and contextually relevant education. *Social Sciences & Humanities Open*, 4(1), 100200. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2021.100200>
- Shutyeva, E., Zenkova, T., Goncharov, V., & Kolomyichenko, E. (2021). Modern trends of electronic educational resources development at the university. *In*

- E3S Web of Conferences* (Vol. 273, p. 12067). EDP Sciences.  
<https://doi.org/10.1051/e3sconf/202127312067>
- Silva, M. (2016). *Apuntes para la elaboración de un proyecto de investigación social*. Universidad Nacional Autónoma de México.  
<http://www.librosoa.unam.mx/handle/123456789/453>
- SINEACE, S. (2016). *Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria*. Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE.  
<http://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/handle/20.500.12982/4086>
- Srinivasan, S., Ramos, J. y Muhammad, N. (2021). A Flexible Future Education Model—Strategies Drawn from Teaching during the COVID-19 Pandemic. *Education Sciences*, 11(9), 557. <https://doi.org/10.3390/educsci11090557>
- Surdez-Pérez, Sandoval-Caraveo y Lamoyi-Bocanegra (2018) Satisfacción estudiantil en la valoración de la calidad educativa universitaria. *Educación y educadores*, 21(1), 9-26.
- Swuste, P., Galera, A., Van Wassenhove, W., Carretero-Gómez, J., Arezes, P., Kivistö-Rahnasto, J., ... & Van Den Broeke, C. (2021). Quality assessment of postgraduate safety education programs, current developments with examples of ten (post) graduate safety courses in Europe. *Safety Science*, 141, 105338. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105338>
- Turpo, O. y Pérez A. (2020). Sistemas basados en la cultura organizacional de los docentes de carrera y de estudios generales de una universidad peruana. *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologias De Informação*, 192-207. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/sistemas-basados-en-la-cultura-organizacional-de/docview/2468683567/se-2?accountid=37408>
- UNESCO (2020) La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Biblioteca digital UNESDOC*.  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374075.locale=es>
- Zabalza, M. (2016). *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*. Narcea Ediciones.  
<https://elibro.net/es/ereader/bibliotecavirtualidad/45984?page=174>.

Zeng, J., Zhang, W., Matsui, Y., & Zhao, X. (2017). The impact of organizational context on hard and soft quality management and innovation performance. *International Journal of Production Economics*, 185, 240-251.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2016.12.031>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

#### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
Cultura Organizacional Louffat y Jáuregui (2019)	Según Louffat y Jáuregui (2019) son las creencias, valores y principios subyacentes, así como comportamientos que se ubican a la base del sistema de gestión de una organización. Representan estrategias de supervivencia aplicadas en pasado y se espera funcionen en el futuro (p. 149).	Permite medir la percepción de los docentes de Contabilidad sobre la variable independiente, a través de una encuesta utilizando una escala de medición ordinal del 1 al 5. Según Louffat y Jáuregui (2019) sus dimensiones son Adaptabilidad, Misión, Consistencia/Coherencia, Participación/Involucramiento. Niveles y rangos: óptimo (66 – 90), regular (42 – 65) y bajo (18 – 41).	Adaptabilidad	Cambio de metodología didáctica para la educación virtual universitaria	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Óptimo: 66 – 90  Regular: 42 – 65  Bajo: 18 - 41
				Aprendizaje Organizacional durante la Covid-19		
			Misión Institucional	Visión y misión estratégica		
				Objetivos estratégicos institucionales		
Consistencia / Coherencia	Valores fundamentales e integración institucional					
	Coordinación entre pares y con los superiores					
Participación / Involucramiento	Empoderamiento de los docentes					
	Orientación al trabajo en equipo					
Calidad Educativa SINEACE (2016)	Según SINEACE (2016) se define la educación de calidad como bien público al servicio de los ciudadanos, derecho	Permite medir la percepción de los docentes de Contabilidad sobre la variable dependiente: Calidad	Gestión Estratégica	Gestión del perfil de egreso	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
				Aseguramiento de la calidad durante la Covid-19		

	humano fundamental que garantiza otros derechos y de enfoque en el estudiante como sujeto de este derecho (p. 6).	Educativa, a través de la aplicación de una encuesta utilizando una escala de medición ordinal del 1 al 5. Según SINEACE (2016) sus dimensiones son gestión estratégica, formación integral, soporte institucional, resultados. Niveles y rangos: eficiente (66 – 90), moderado (42 – 65) y deficiente (18 - 41).	Formación Integral	Gestión docente y seguimiento a los estudiantes durante la Covid-19	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Eficiente: 66 – 90  Moderado: 42 – 65  Deficiente: 18 - 41
				Producción en Investigación científica durante la Covid-19		
			Soporte Institucional	Bienestar universitario durante la Covid-19	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
				Acceso recurso virtuales y soporte técnico para la educación no presencial		
			Resultados	Verificación del perfil del egresado durante la Covid-19	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
				Emisión de grados y títulos durante la Covid-19		

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



### ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) docente:

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de un Doctorado en Administración de la escuela de Posgrado de la UCV, en la sede Lima-Norte, me encuentro desarrollando una investigación sobre las limitaciones a las que se encuentran los docentes universitarios en el desarrollo de su actividad lectiva de forma remota y las consecuencias sobre la calidad educativa en tiempos de la Covid-19. Por tanto, el propósito será demostrar el impacto de la cultura organizacional en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021. Por tal motivo, solicito su participación en una encuesta.

Como parte importante del estudio solicito su participación en la resolución de la encuesta adjunta. Es preciso aclarar que la información proporcionada no será empleada para otro fin que no sea el académico. Por lo que la información será tratada de manera confidencial sin que se publique ninguna información que permita su identificación, toda vez que los resultados de este estudio mostrarán tendencias grupales de los participantes y no características individuales. En consecuencia, si usted acepta participar proceda con el llenado de la información solicitada.

Muchas gracias de antemano.

He sido informado del estudio y acepto participar voluntariamente en él. Si ( ) No ( )

\_\_\_\_\_  
Firma

### Instrucciones generales

A continuación, se te presentan una serie de enunciados los cuales fueron agrupados en función a los objetivos de investigación, los participantes involucrados y contexto actual. En este sentido, siéntase libre de marcar la alternativa que en su posición crea la más idónea, aquí no hay respuesta correcta ni incorrecta, lo más importante es recoger su opinión sincera. Cabe resaltar que la información tiene una finalidad estrictamente académica, sus respuestas serán unidas a otras y sistematizadas en un software estadístico a fin de asegurar un análisis exhaustivo de la problemática en estudio.

Lea cada una de las afirmaciones que se presentan a la izquierda y marque con un aspa o cruz (+) la respuesta que creas conveniente. Asegúrese leer cuidadosamente las frases y no omitir ninguna de sus respuestas.

### Parte I

A continuación, se presentan afirmaciones sobre la **dimensión 1: Adaptabilidad**.

Marque la alternativa que crea conveniente.

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Utilizo plataformas de video conferencia para impartir una educación a distancia.					
2	Utilizo herramientas digitales para evaluar los aprendizajes a distancia.					
3	Se promueve el intercambio de nuevos conocimientos nuevas formas de enseñanza virtual en la institución.					
4	Recibo capacitación por la institución para trabajar en plataformas educativas de interacción docente - estudiante.					

### Parte II

A continuación, se presentan enunciados sobre la **dimensión 2: Misión Institucional**.

Marque la alternativa que crea conveniente.

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
5	Conozco la misión institucional de la universidad.					
6	Mi trabajo contribuye a la misión institucional de la universidad.					
7	Conozco los objetivos de la institución de corto plazo.					
8	Conozco los objetivos de la institución de largo plazo.					
9	Mi trabajo contribuye a los objetivos institucionales de la universidad.					

### Parte III

A continuación, se presentan enunciados sobre la **dimensión 3: Consistencia / Coherencia**. Marque la alternativa que crea conveniente.

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
10	Considero que los valores institucionales fortalecen la imagen de la Universidad.					
11	Considero que las políticas institucionales se basan en el apoyo consensuado y colaborativo.					
12	Promuevo un ambiente de integración para el logro de los aprendizajes en los estudiantes.					
13	Me comunico de manera fluida y coordino actividades con mis pares.					
14	Me comunico de manera fluida y coordino actividades con la jefatura académica.					

### Parte IV

A continuación, se presentan enunciados sobre la **dimensión 4: Participación / Involucramiento**. Marque la alternativa que creas conveniente.

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
15	Desarrollo con iniciativa y autonomía mi práctica docente.					
16	Me encuentro motivado en mejorar mi práctica docente.					
17	Mi centro laboral fomenta espacios de participación para el trabajo en equipo.					
18	Soy proactivo en las actividades de trabajo en equipo.					
19	El docente promueve y participa en grupos de estudio sobre temas vinculados a contabilidad.					

Agradezco su gentil colaboración.

## Cultura organizacional en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021

Sección 1 de 4

### Cuestionario de encuesta

Instrumento de recolección sobre Cultura Organizacional y su incidencia en la Calidad Educativa

**Consentimiento Informado**

Buenos días/tardes/noches,

Es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de un Doctorado en Administración de la escuela de Posgrado de la UCV, en la sede Lima-Norte, me encuentro desarrollando una investigación sobre las limitaciones a las que se encuentran los docentes universitarios en el desarrollo de su actividad lectiva de forma remota y las consecuencias sobre la calidad educativa en tiempos de la Covid-19. Por tanto, el propósito será demostrar el impacto de la cultura organizacional en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021. Por tal motivo, solicito su participación en una encuesta.

Como parte importante del estudio solicito su participación en la resolución de la encuesta adjunta. Es preciso aclarar que la información proporcionada no será empleada para otro fin que no sea el académico. Por lo que la información será tratada de manera confidencial sin que se publique ninguna información que permita su identificación, toda vez que los resultados de este estudio mostrarán tendencias grupales de los participantes y no características individuales. En consecuencia, si usted acepta participar proceda con el llenado de la información solicitada.

Muchas gracias de antemano.

**Video informativo**



He sido informado del estudio y acepto participar voluntariamente: \*

Sí

No

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

## ENCUESTA SOBRE CALIDAD EDUCATIVA

Estimado(a) docente:

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de un Doctorado en Administración de la escuela de Posgrado de la UCV, en la sede Lima-Norte, me encuentro desarrollando una investigación sobre las limitaciones a las que se encuentran los docentes universitarios en el desarrollo de su actividad lectiva de forma remota y las consecuencias sobre la calidad educativa en tiempos de la Covid-19. Por tanto, el propósito será demostrar el impacto de la cultura organizacional en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021. Por tal motivo, solicito su participación en una encuesta.

Como parte importante del estudio solicito su participación en la resolución de la encuesta adjunta. Es preciso aclarar que la información proporcionada no será empleada para otro fin que no sea el académico. Por lo que la información será tratada de manera confidencial sin que se publique ninguna información que permita su identificación, toda vez que los resultados de este estudio mostrarán tendencias grupales de los participantes y no características individuales. En consecuencia, si usted acepta participar proceda con el llenado de la información solicitada.

Muchas gracias de antemano.

He sido informado del estudio y acepto participar voluntariamente en él. Si (  ) No (  )

\_\_\_\_\_  
Firma

### Instrucciones generales

A continuación, se te presentan una serie de enunciados los cuales fueron agrupados en función a los objetivos de investigación, los participantes involucrados y contexto actual. En este sentido, siéntase libre de marcar la alternativa que en su posición crea la más idónea, aquí no hay respuesta correcta ni incorrecta, lo más importante es recoger su opinión sincera. Cabe resaltar que la información tiene una finalidad estrictamente académica, sus respuestas serán unidas a otras y sistematizadas en un software estadístico a fin de asegurar un análisis exhaustivo de la problemática en estudio.

Lea cada una de las afirmaciones que se presentan a la izquierda y marque con un aspa o cruz (+) la respuesta que crea conveniente. Asegúrese leer cuidadosamente las frases y no omitir ninguna de sus respuestas.

### Parte I

A continuación, se presentan afirmaciones sobre la **dimensión 1: Gestión Estratégica**. Marque la alternativa que crea conveniente.

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	El perfil de egreso del profesional de Contabilidad es coherente con las demandas del mercado laboral.					
2	El perfil de egreso es flexible a los cambios económicos, socioculturales y tecnológicos.					
3	El equipo gestor de la facultad de Contabilidad ejecuta mecanismos de revisión periódica de las políticas y objetivos institucionales.					
4	Se programan auditorías internas en la carrera de Contabilidad para asegurar la mejora continua.					
	Se desarrollan procesos participativos para identificar oportunidades de mejora a fin de alcanzar la excelencia académica.					

### Parte II

A continuación, se presentan enunciados sobre la **dimensión 2: Formación Integral**. Marque la alternativa que crea conveniente.

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
5	Soy evaluado por mi desempeño docente y recibo retroalimentación y capacitación constante.					
6	Realizo seguimiento al desempeño de los estudiantes y les brindo apoyo permanente.					
7	El proceso de enseñanza aprendizaje incluye actividades de responsabilidad social durante la pandemia.					

8	La facultad de Contabilidad asegura la rigurosidad, pertinencia y calidad de los trabajos de investigación de los estudiantes para la obtención del grado y título profesional.					
9	La universidad fomenta la investigación científica e incentiva la publicación de trabajos realizados por docentes y estudiantes.					

### Parte III

A continuación, se presentan enunciados sobre la **dimensión 3: Soporte Institucional**.

Marque la alternativa que crea conveniente.

N°	Items	1	2	3	4	5
10	Los estudiantes tienen acceso a servicios sociales, atención psicológica y atención primaria de salud durante la pandemia.					
11	Mi centro laboral fomenta actividades culturales, deportivas, responsabilidad social y de investigación dirigidas a los estudiantes.					
12	Tengo acceso a centros de información remota (biblioteca virtual, acceso a bases de datos, hemerotecas).					
13	Recibo soporte técnico oportuno para el desarrollo de las clases virtuales.					

### Parte IV

A continuación, se presentan enunciados sobre la **dimensión 4: Resultados**. Marca la alternativa que creas conveniente.

N°	Items	1	2	3	4	5
15	La universidad implementa estrategias para evaluar el nivel de las competencias de los egresados.					
16	El equipo gestor de la facultad de Contabilidad monitorea el nivel de inserción laboral de sus egresados.					
17	El equipo gestor de la facultad de Contabilidad brinda facilidades para la entrega de los requisitos para la obtención de los grados académicos durante la pandemia.					
18	El equipo gestor de la facultad de Contabilidad brinda facilidades para la entrega de los requisitos para la obtención de los títulos académicos durante la pandemia.					
19	La universidad implementa estrategias para evaluar el nivel de las competencias de los egresados.					

Agradezco su gentil colaboración.

## Cultura organizacional en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021

Sección 1 de 4

### Cuestionario de encuesta

Instrumento de recolección sobre Cultura Organizacional y su incidencia en la Calidad Educativa

**Consentimiento Informado**

Buenos días/tardes/noches.

Es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de un Doctorado en Administración de la escuela de Posgrado de la UCV, en la sede Lima-Norte, me encuentro desarrollando una investigación sobre las limitaciones a las que se encuentran los docentes universitarios en el desarrollo de su actividad lectiva de forma remota y las consecuencias sobre la calidad educativa en tiempos de la Covid-19. Por tanto, el propósito será demostrar el impacto de la cultura organizacional en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021. Por tal motivo, solicito su participación en una encuesta.

Como parte importante del estudio solicito su participación en la resolución de la encuesta adjunta. Es preciso aclarar que la información proporcionada no será empleada para otro fin que no sea el académico. Por lo que la información será tratada de manera confidencial sin que se publique ninguna información que permita su identificación, toda vez que los resultados de este estudio mostrarán tendencias grupales de los participantes y no características individuales. En consecuencia, si usted acepta participar proceda con el llenado de la información solicitada.

Muchas gracias de antemano.

**Video informativo**



He sido informado del estudio y acepto participar voluntariamente: \*

Sí

No

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

### Anexo 3: Certificado de validez de juicio de expertos



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Nº	DIMENSIONES / Indicadores	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Adaptabilidad</b>								
1	Utilizo plataformas de video conferencia para impartir una educación a distancia.	x		x		x		
2	Utilizo herramientas digitales para evaluar los aprendizajes a distancia.	x		x		x		
3	Se promueve el intercambio de nuevos conocimientos nuevas formas de enseñanza virtual en la institución.	x		x		x		
4	Recibo capacitación por la institución para trabajar en plataformas educativas de interacción docente - estudiante.	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Misión Institucional</b>								
5	Conozco la misión institucional de la universidad.	x		x		x		
6	Mi trabajo contribuye a la misión institucional de la universidad.							
7	Conozco los objetivos de la institución de corto plazo.	x		x		x		
8	Conozco los objetivos de la institución de largo plazo.	x		x		x		
9	Mi trabajo contribuye a los objetivos institucionales de la universidad.	x		x		x		
<b>Dimensión 3: Consistencia / Coherencia</b>								
10	Considero que los valores institucionales fortalecen la imagen de la Universidad.	x		x		x		
11	Considero que las políticas institucionales se basan en el apoyo consensuado y colaborativo.							
12	Promueve un ambiente de integración para el logro de los aprendizajes en los estudiantes.	x		x		x		
13	Me comunico de manera fluida y coordino actividades con mis pares.	x		x		x		
14	Me comunico de manera fluida y coordino actividades con la jefatura académica.	x		x		x		
<b>Dimensión 4: Participación / Involucramiento</b>								
15	Desarrollo con iniciativa y autonomía mi práctica docente.	x		x		x		
16	Me encuentro motivado en mejorar mi práctica docente.	x		x		x		
17	Mi centro laboral fomenta espacios de participación para el trabajo en equipo	x		x		x		
18	Soy proactivo en las actividades de trabajo en equipo	x		x		x		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL**
**Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.**
**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: MOLINA QUIÑONES HELFER JOEL DNI: 40014631

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayo – Ancash	Licenciado en Estadística e Informática	1997-2003
02	Universidad Nacional Federico Villareal	Maestría en Salud Pública con Mención en Epidemiología	2005-2006
03	Universidad Cesar Vallejo	Doctorado en Administración de la Educación	2010-2011

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

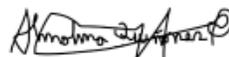
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	DISA V Lima Ciudad	Estadístico e Informático	Lima	2003-2011	Análisis de datos e investigación
02	Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado Hideyo - Noguchi"	Estadístico e investigador	Lima	2011-2014	Análisis epidemiológico y ASIS
03	UCV	Docente y coordinador	Lima	2008-2018	Coordinación de Estadística y docencia
04	Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo	Docente	Ancash	2017-2020	Docencia
05	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Docencia	Lima	2027 – Actualidad	Docente de postgrado
06	Universidad Nacional Mayor de San marcos	Docencia	Lima	2019- Actualidad	Docente de postgrado de la Facultad de Matemáticas

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



DNI. 40014631

Cel.: 990801570

Lima, 18 de setiembre de 2021

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

N°	DIMENSIONES / Indicadores	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Gestión estratégica</b>								
1	El perfil de egreso del profesional de Contabilidad es coherente con las demandas del mercado laboral.	x		x		x		
2	El perfil de egreso es flexible a los cambios económicos, socioculturales y tecnológicos.	x		x		x		
3	El equipo gestor de la facultad de Contabilidad ejecuta mecanismos de revisión periódica de las políticas y objetivos institucionales.							
4	Se programan auditorías internas en la carrera de Contabilidad para asegurar la mejora continua.	x		x		x		
5	Se desarrollan procesos participativos para identificar oportunidades de mejora a fin de alcanzar la excelencia académica	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Formación integral</b>								
6	Soy evaluado por mi desempeño docente y recibo retroalimentación y capacitación constante.	x		x		x		
7	Realizo seguimiento al desempeño de los estudiantes y les brindo apoyo permanente.	x		x		x		
8	El proceso de enseñanza aprendizaje incluye actividades de responsabilidad social durante la pandemia.							
9	La facultad de Contabilidad asegura la rigurosidad, pertinencia y calidad de los trabajos de investigación de los estudiantes para la obtención del grado y título profesional.	x		x		x		
10	La universidad fomenta la investigación científica e incentiva la publicación de trabajos realizados por docentes y estudiantes.	x		x		x		

<b>Dimensión 3: Soporte institucional</b>							
11	Los estudiantes tienen acceso a servicios sociales, atención psicológica y atención primaria de salud durante la pandemia.	x		x		x	
12	Mi centro laboral fomenta actividades culturales, deportivas, responsabilidad social y de investigación dirigidas a los estudiantes.	x		x		x	
13	Tengo acceso a centros de información remota (biblioteca virtual, acceso a bases de datos, hemerotecas).	x		x		x	
14	Recibo soporte técnico oportuno para el desarrollo de las clases virtuales.	x		x		x	
<b>Dimensión 4: Resultados</b>							
15	La universidad implementa estrategias para evaluar el nivel de las competencias de los egresados.	x		x		x	
16	El equipo gestor de la facultad de Contabilidad monitorea el nivel de inserción laboral de sus egresados.	x		x		x	
17	El equipo gestor de la facultad de Contabilidad brinda facilidades para la entrega de los requisitos para la obtención de los grados académicos durante la pandemia.	x		x		x	
18	El equipo gestor de la facultad de Contabilidad brinda facilidades para la entrega de los requisitos para la obtención de los títulos académicos durante la pandemia.	x		x		x	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA**

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: **Soto Quiroz Roger Ivan** DNI: **10052673**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Lic. Educación	1993-1997
02	Universidad César Vallejo	Dr. En Educación	2008-2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Director de la Escuela de Posgrado	Los Olivos	2011	Coordinar actividades académicas y administrativas
02	Universidad César Vallejo	Coordinador del Programa de Doctorado	Los Olivos	2012	Coordinar actividades académicas y administrativas
03	Universidad César Vallejo	Secretario Académico del Programa de Formación General	Los Olivos	2008-2010	Coordinar actividades académicas y administrativas



Cel.:987578567

Lima, 15 de setiembre de 2021

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Nº	DIMENSIONES / Indicadores	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Adaptabilidad</b>								
1	Utilizo plataformas de video conferencia para impartir una educación a distancia.	x		x		x		
2	Utilizo herramientas digitales para evaluar los aprendizajes a distancia.	x		x		x		
3	Se promueve el intercambio de nuevos conocimientos nuevas formas de enseñanza virtual en la institución.	x		x		x		
4	Recibo capacitación por la institución para trabajar en plataformas educativas de interacción docente - estudiante.	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Misión Institucional</b>								
5	Conozco la misión institucional de la universidad.	x		x		x		
6	Mi trabajo contribuye a la misión institucional de la universidad.							
7	Conozco los objetivos de la institución de corto plazo.	x		x		x		
8	Conozco los objetivos de la institución de largo plazo.	x		x		x		
9	Mi trabajo contribuye a los objetivos institucionales de la universidad.	x		x		x		
<b>Dimensión 3: Consistencia / Coherencia</b>								
10	Considero que los valores institucionales fortalecen la imagen de la Universidad.	x		x		x		
11	Considero que las políticas institucionales se basan en el apoyo consensuado y colaborativo.							
12	Promuevo un ambiente de integración para el logro de los aprendizajes en los estudiantes.	x		x		x		
13	Me comunico de manera fluida y coordino actividades con mis pares.	x		x		x		
14	Me comunico de manera fluida y coordino actividades con la jefatura académica.	x		x		x		
<b>Dimensión 4: Participación / Involucramiento</b>								
15	Desarrollo con iniciativa y autonomía mi práctica docente.	x		x		x		
16	Me encuentro motivado en mejorar mi práctica docente.	x		x		x		
17	Mi centro laboral fomenta espacios de participación para el trabajo en equipo	x		x		x		
18	Soy proactivo en las actividades de trabajo en equipo	x		x		x		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL**

**Observaciones:** los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: BAMBERGER VARGAS, Braggi Alfredo DNI: 09304515

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Martín de Porras	Doctor en Contabilidad y Finanzas	2012 -2014
02	Universidad Inca Garcilaso De La Vega Asociación Civil	Maestro en Finanzas y Mercados Financieros	2007 - 2009
03	Universidad Ricardo Palma	Licenciado en Administración	1991 - 1996

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Finance Consult	Gerente General	Lima	2007 -	Finanzas Solidarias.
02	Escuela de Pos Grado - Universidad César Vallejo	Docente	Lima	2015 -	Responsable de experiencias curriculares en Finanzas Públicas.
03	Centro de Altos Estudios Nacionales (CAEN)	Docente	Lima	2019 -	Responsable de experiencias curriculares en Finanzas Empresariales



Cel.:996 014 626

Lima, 20 de setiembre de 2021

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

N°	DIMENSIONES / Indicadores	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Gestión estratégica</b>								
1	El perfil de egreso del profesional de Contabilidad es coherente con las demandas del mercado laboral.	x		x		x		
2	El perfil de egreso es flexible a los cambios económicos, socioculturales y tecnológicos.	x		x		x		
3	El equipo gestor de la facultad de Contabilidad ejecuta mecanismos de revisión periódica de las políticas y objetivos institucionales.							
4	Se programan auditorías internas en la carrera de Contabilidad para asegurar la mejora continua.	x		x		x		
5	Se desarrollan procesos participativos para identificar oportunidades de mejora a fin de alcanzar la excelencia académica	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Formación integral</b>								
6	Soy evaluado por mi desempeño docente y recibo retroalimentación y capacitación constante.	x		x		x		
7	Realizo seguimiento al desempeño de los estudiantes y les brindo apoyo permanente.	x		x		x		
8	El proceso de enseñanza aprendizaje incluye actividades de responsabilidad social durante la pandemia.							
9	La facultad de Contabilidad asegura la rigurosidad, pertinencia y calidad de los trabajos de investigación de los estudiantes para la obtención del grado y título profesional.	x		x		x		
10	La universidad fomenta la investigación científica e incentiva la publicación de trabajos realizados por docentes y estudiantes.	x		x		x		

<b>Dimensión 3: Soporte institucional</b>							
11	Los estudiantes tienen acceso a servicios sociales, atención psicológica y atención primaria de salud durante la pandemia.	x		x		x	
12	Mi centro laboral fomenta actividades culturales, deportivas, responsabilidad social y de investigación dirigidas a los estudiantes.	x		x		x	
13	Tengo acceso a centros de información remota (biblioteca virtual, acceso a bases de datos, hemerotecas).	x		x		x	
14	Recibo soporte técnico <b>oportuno</b> para el desarrollo de las clases virtuales.	x		x		x	
<b>Dimensión 4: Resultados</b>							
15	La universidad implementa estrategias para evaluar el nivel de las competencias de los egresados.	x		x		x	
16	El equipo gestor de la facultad de Contabilidad monitorea el nivel de inserción laboral de sus egresados.	x		x		x	
17	El equipo gestor de la facultad de Contabilidad brinda facilidades para la entrega de los requisitos para la obtención de los grados académicos durante la pandemia.	x		x		x	
18	El equipo gestor de la facultad de Contabilidad brinda facilidades para la entrega de los requisitos para la obtención de los títulos académicos durante la pandemia.	x		x		x	

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

**Observaciones:** *El número de ítems es suficiente para medir la variable en evaluación Calidad Educativa*

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

**Apellidos y nombres del juez validador:** *Walter Manuel Vásquez Mondragón... DNI:40769191*

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Física y Matemática	1997-2001
02	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Maestría en: Medición, evaluación y acreditación de la calidad educativa	2008-2009
03	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Doctorado en educación	2011-2013

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	IE. José Rodríguez Trigos	Subdirector	San Martín de Porres	2017-2020	Responsable del área académica correspondiente al nivel Secundaria.
02	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2012-	Responsable de las experiencias curriculares de metodología de la investigación científica y del diseño y desarrollo de tesis en el nivel de Posgrado.
03	Ministerio de Educación	Especialista	Lima	2015-2017	Responsable del proceso de monitoreo y acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa (JEC)
04	Escuela Nacional de Formación Profesional Policial	Docente	Chorrillos	2020-	Responsable de las experiencias curriculares de taller de tesis en la Maestría en Administración y Ciencias Policiales.

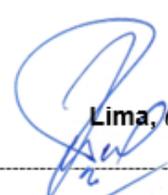
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 09 de setiembre de 2021

  
-----  
Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón  
DNI N°40769191  
Telf. 966905999  
Docente de la Escuela de Posgrado UCV

## Anexo 4: Confiabilidad

Variable Independiente: Cultura Organización

### Escala: TODAS LAS VARIABLES

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	25	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	18

Variable dependiente: Calidad Educativa

### Escala: TODAS LAS VARIABLES

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	25	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	18

## Anexo 5: Ficha técnica de los instrumentos

### *Ficha técnica del cuestionario sobre cultura organizacional*

<b>Criterio</b>	<b>Información</b>
Nombre original	Cuestionario para identificar el nivel de cultura organizacional
Autor	Jáuregui y Louffat
Procedencia	Naucalpan de Juárez, México
Adaptado por	Heleny Soley Terán Plasencia
Objetivo	Identificar el nivel de percepción de la cultura organizacional en los docentes de Contabilidad
Duración	10 minutos aprox.

Nota: Elaboración propia.

El instrumento aplicado fue un cuestionario que consta de 24 ítems con cinco alternativas de respuesta como: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre.

### Tabla 12

### *Ficha técnica del cuestionario sobre calidad educativa*

<b>Criterio</b>	<b>Información</b>
Nombre original	Cuestionario para identificar el nivel de comprensión lectora
Autor	SINEACE
Procedencia	Lima, Perú
Adaptado por	Heleny Soley Terán Plasencia
Objetivo	Identificar el nivel de percepción de la calidad educativa en los docentes de Contabilidad
Duración	10 minutos aprox.

Nota: Elaboración propia.





Anexo 7: Carta de Consentimiento informado

**Consentimiento Informado**

Señor/Señora: Mg. Julio César Barrera Mina

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de un Doctorado en Administración de la escuela de Posgrado de la UCV, en la sede Lima-Norte, me encuentro desarrollando una investigación sobre las limitaciones a las que se encuentran los docentes universitarios al desarrollar su actividad lectiva de forma remota y las consecuencias sobre la calidad educativa en tiempos de la Covid-19.

Por tanto, el propósito será demostrar el impacto de la cultura organizacional en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021. Por tal motivo, solicito su participación en una encuesta.

Es preciso aclarar que la información proporcionada no será empleada para otro fin que no sea el académico. En consecuencia, si usted acepta participar proceda con el llenado de la información solicitada y de surgir cualquier duda no dude en comunicarla antes de continuar.

He sido informado del estudio y acepto participar voluntariamente.

Sí

No

  
Firma

10207617  
DNI

## Anexo 8: Prueba Binomial

### Anexo 4: Prueba Binomial

Grado de concordancia entre los jueces según la prueba binomial

Instrumento: Cuestionario de Cultura Organizacional

Items	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Concordancia	Ensayos	$P_b$
	Criterios			Criterios			Criterios			Criterios					
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	12	0.0002441
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441

Se considera:

Si la respuesta al criterio fuese negativa: 0

Si la respuesta al criterio fuese positiva: 1

$$P_b = \frac{0.0044}{18} = 0.0002441$$

Del resultado se concluye que el instrumento es válido según la opinión de los jueces expertos, ya que este valor es menor que 0.05 (0.00024).

Grado de concordancia entre los jueces según la prueba binomial

Instrumento: Cuestionario de Calidad Educativa

Items	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Concordancia	Ensayos	$P_b$
	Criterios			Criterios			Criterios			Criterios					
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	12	0.0002441
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12		0.0002441

Se considera:

Si la respuesta al criterio fuese negativa: 0

Si la respuesta al criterio fuese positiva: 1

$$P_b = \frac{0.0044}{18} = 0.0002441$$

Del resultado se concluye que el instrumento es válido según la opinión de los jueces expertos, ya que este valor es menor que 0.05 (0.00024).

Anexo 9: Validez de constructo – Rho de Spearman

Variable Independiente: Cultura Organizacional

**Correlaciones**

			D1	D2	D3	D4	V1
Rho de Spearman	D1	Coefficiente de correlación	1,000	,755**	,921**	,793**	,916**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	25	25	25	25	25
	D2	Coefficiente de correlación	,755**	1,000	,818**	,758**	,900**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	25	25	25	25	25
	D3	Coefficiente de correlación	,921**	,818**	1,000	,854**	,971**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	25	25	25	25	25
	D4	Coefficiente de correlación	,793**	,758**	,854**	1,000	,908**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	25	25	25	25	25
	V1	Coefficiente de correlación	,916**	,900**	,971**	,908**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	25	25	25	25	25

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

Validez de constructo – Rho de Spearman

Variable dependiente: Calidad Educativa

**Correlaciones**

			D1	D2	D3	D4	V2
Rho de Spearman	D1	Coefficiente de correlación	1,000	,906**	,756**	,769**	,949**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	25	25	25	25	25
	D2	Coefficiente de correlación	,906**	1,000	,707**	,756**	,909**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	25	25	25	25	25
	D3	Coefficiente de correlación	,756**	,707**	1,000	,671**	,847**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	25	25	25	25	25
	D4	Coefficiente de correlación	,769**	,756**	,671**	1,000	,888**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	25	25	25	25	25
	V2	Coefficiente de correlación	,949**	,909**	,847**	,888**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	25	25	25	25	25

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

## Anexo 10: Cálculo del tamaño de la muestra

APLICATIVO DE CALCULO DE LA MUESTRA

N°	Institución	N° de docente	%	Factor de afección	Submuestra
1	Universidad César Vallejo (UCV)	157	100.0%	0.811217938	127
<b>POBLACIÓN</b>		<b>157</b>	<b>100%</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>127</b>

CALCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Para obtener el tamaño de la muestra aplicaremos la fórmula establecida por Cochran (1963), la cual se describe a continuación:

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

Donde:

n = Tamaño muestral.

Z<sup>2</sup> = Nivel de confianza elegido.

p y q = Probabilidad de éxito y fracaso (valor = 50%).

N = Población.

E<sup>2</sup> = Error seleccionado.

N = Tamaño de la población.

$$Z^2 = \frac{2.05}{96} \leftarrow$$

$$p \text{ y } q = 0.5 \text{ (valor = 50\%)}$$

$$N = 157$$

$$E^2 = \frac{0.04}{4}$$

Nivel progresivo de confianza				
95%	96%	97%	98%	99%
1.96	2.05	2.17	2.33	2.58

$$n = \frac{2.05 \times 2.05 \times 157 \times 0.5 \times 0.5}{0.04 \times 0.04 \times 156 + 2.05 \times 2.05 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{164.948125}{0.2496 + 1.050625}$$

$$n = \frac{164.948125}{1.300225}$$

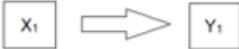
$$n = 126.8612$$

$$n = 127$$

## Anexo 11: Matriz de consistencia



<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>				
<b>TITULO:</b> Cultura organizacional en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021				
<b>AUTOR:</b> Mg. Heleny Soley Terán Plasencia.				
<b>Problemas de investigación</b>	<b>Objetivos de investigación</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	Variable Independiente: Cultura Organizacional	Adaptabilidad  Misión Institucional  Consistencia / Coherencia  Participación / Involucramiento
¿Cuál es la incidencia de la cultura organizacional en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021?	Demostrar el impacto de la cultura organizacional en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021.	La cultura organizacional incide significativamente en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021.		
<b>Problema específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	Variable dependiente:  Calidad educativa	Gestión Estratégica  Formación Integral  Soporte institucional  Resultados
1. ¿Cuál es la incidencia de la cultura organizacional en la gestión estratégica en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021?	1. Comprobar la incidencia de la cultura organizacional en la gestión estratégica en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021.	1. La cultura organizacional incide significativamente en la gestión estratégica en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021.		
2. ¿Cuál es la incidencia de la cultura organizacional en la formación integral en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021?	2. Verificar la incidencia de la cultura organizacional en la formación integral en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021.	2. La cultura organizacional incide significativamente en la formación integral en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021.		
3. ¿Cuál es la incidencia de la cultura organizacional en el soporte institucional en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021?	3. Probar la incidencia de la cultura organizacional en el soporte institucional en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021.	3. La cultura organizacional incide significativamente en el soporte institucional en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021.		
4. ¿Cuál es la incidencia de la cultura organizacional en los resultados en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021?	4. Confirmar la incidencia de la cultura organizacional en los resultados en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021.	4. La cultura organizacional incide significativamente en los resultados en el contexto de la Covid-19 en las Universidades de Lima Norte, 2021.		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p><b>Tipo:</b> El presente estudio será descriptivo de tipo correlacional causal. Puesto que se espera comprender la relación de la variable independiente sobre la dependiente en función de causa-efecto (Hernández y Mendoza, 2018, p. 104).</p> <p><b>Diseño:</b> Por el diseño la investigación es no experimental, ya que se basará en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación del investigador.</p> <p>Esquema del diseño:</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Donde: X1: Variable independiente: Cultura Organizacional Y1: Variable dependiente: Calidad educativa</p> <p><i>Fuente:</i> Elaboración propia.</p>	<p><b>Población:</b> La población está constituida por 157 docentes de pregrado de la carrera de Contabilidad de la Universidad César Vallejo de 5 Universidades de Lima-Norte, año 2021.</p> <p><b>Tipo De Muestra:</b> La muestra es de 127 docentes de pregrado de la carrera de Contabilidad de una universidad en Lima Norte.</p> <p><b>Muestreo:</b> Probabilístico y <u>proporcional</u> es representativa respecto a la población objetivo (Muñoz, 2018, p. 7).</p>	<p><b>Variable Independiente:</b> Cultura Organizacional</p> <p><b>Instrumento:</b> Se aplicará un cuestionario</p> <p><b>Variable Dependiente:</b> Calidad Educativa</p> <p><b>Instrumento:</b> Se aplicará un cuestionario</p> <p><b>Autor(a):</b> Br. Heleny Soley Terán Plasencia</p> <p><b>Técnica:</b> La técnica que se utilizará en este estudio será la encuesta.</p> <p><b>Escala de los instrumentos:</b> Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1</p>	<p>Para el tratamiento de los datos de la muestra, se procesarán en el programa estadístico SPSS versión 24.0, donde elaboraremos tablas de contingencia y figuras para el análisis descriptivo, de las variables y dimensiones.</p> <p>En lo referente a la contratación de las hipótesis, utilizaremos el estadístico de regresión logística ordinal.</p> <p>Los resultados serán obtenidos a partir de la muestra estadística constituida por 127 docentes.</p>

## Anexo 12: Niveles y rangos

VARIABLES	N° ítems	Escala y valores	Puntajes		Dif. De puntajes	Niveles	Rangos	
			Max	Min			L. inferior	L. superior
Cultura Organizacional	18	5=Siempre 1=nunca	90	18	72	Óptimo	66	90
						Regular	42	65
						Bajo	18	41
Calidad educativa	18	5=Siempre 1=nunca	90	18	72	Eficiente	66	90
						Moderada	42	65
						Deficiente	18	41

DIMENSIONES - VARIABLE INDEPENDIENTE								
	N° ítems	Escala y valores	Puntajes		Dif. De puntajes	Niveles	Rangos	
			Max	Min			L. inferior	L. superior
Adaptabilidad	4	5=Siempre 1=nunca	20	4	16	Óptimo	15	20
						Regular	9	14
						Bajo	4	8
Misión Institucional	5	5=Siempre 1=nunca	25	5	20	Óptimo	18	25
						Regular	11	17
						Bajo	5	10
Consistencia / Coherencia	5	5=Siempre 1=nunca	25	5	20	Óptimo	18	25
						Regular	11	11
						Bajo	5	10
Participación / Involucramiento	4	5=Siempre 1=nunca	20	4	16	Alta	15	20
						Media	9	14
						Baja	4	8

DIMENSIONES - VARIABLE DEPENDIENTE								
	N° ítems	Escala y valores	Puntajes		Dif. De puntajes	Niveles	Rangos	
			Max	Min			L. inferior	L. superior
Gestión estratégica	5	5=Siempre 1=nunca	25	5	20	Eficiente	18	25
						Moderada	11	17
						Deficiente	5	10
Formación Integral	5	5=Siempre 1=nunca	25	5	20	Eficiente	18	25
						Moderada	11	17
						Deficiente	5	10
Soporte institucional	4	5=Siempre 1=nunca	20	4	16	Eficiente	15	20
						Moderado	9	14
						Deficiente	4	8
Resultados	4	5=Siempre 1=nunca	20	4	16	Eficiente	15	20
						Moderado	9	14
						Deficiente	4	8