



Esta obra está publicada bajo la licencia [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Cultura Organizacional y Relaciones Interpersonales en una Institución Educativa de Piura

Organizational Culture and Interpersonal Relationships in an Educational Institution in Piura

César Eduardo Ulloa Parravicini^{1*}; Ronald Henry Medina Gonzales¹; Karem Margot Arce Gutierrez¹; Jacqueline Lupita Espinola Calderon¹

¹ Universidad César Vallejo, Av. Víctor Larco s/n, Trujillo, Perú.

*Autor correspondiente: culloa@ucvvirtual.edu.pe (C. Ulloa).

Fecha de recepción: 18 06 2024. Fecha de aceptación: 19 07 2024.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo fundamental determinar la relación entre cultura organizacional y relaciones interpersonales en una Institución Educativa de Piura. Para el desarrollo de este trabajo se hizo una investigación de tipo básica descriptiva con un diseño correlacional, con un enfoque cuantitativo, para lo cual el tamaño de la muestra es de 36 docentes a quienes se les aplica la técnica de la encuesta con sus instrumentos basados en cuestionarios formulados de 18 ítems, con un nivel alto de fiabilidad y validez por juicio de expertos. Se utilizó tablas personalizadas y el coeficiente de Pearson para medir el nivel de correlación alcanzando un $R=0,714$ y una significancia de 0,009, por lo cual se afirma que existe relación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales.

Palabras clave: Cultura Organizacional; Relaciones Interpersonales; Institución Educativa; Docentes; Educación.

ABSTRACT

The fundamental objective of this research is to determine the relationship between organizational culture and interpersonal relationships in an Educational Institution in Piura. For the development of this work, basic descriptive research was carried out with a correlational design, with a quantitative approach, for which the sample size is 36 teachers to whom the survey technique is applied with its instruments based in questionnaires formulated with 18 items, with a high level of reliability and validity by expert judgment. Customized tables and the Pearson coefficient were used to measure the level of correlation, reaching $R=0.714$ and a significance of 0.009, which is why it is stated that there is a relationship between organizational culture and interpersonal relationships.

Keywords: Organizational Culture, Interpersonal Relations; Educational institution; Teachers; Education.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las instituciones educativas buscan desarrollar personas creativas, reflexivas y críticas, lo que implica que deben centrarse en fortalecer las políticas y procedimientos administrativos para el docente. Esto implica considerar las competencias individuales en relación con la cultura de la institución, con el fin de optimizar el rendimiento y la eficacia de los estudiantes (Andrade y Ureta, 2021). Investigar la cultura organizacional dentro de las instituciones educativas es fundamental para comprender las conexiones causales presentes en ellas (Álvarez, 2019). Esto implica seguir una estructura institucional que

puede generar tensiones entre la tradición que se quiere mantener y la innovación en los procesos educativos, así como la eficiencia exigida por nuevas políticas (González y Morales, 2020).

Los directores enfrentan el desafío de mantener y fortalecer esta cultura organizacional. Algunos expertos han resaltado las dificultades que surgen en este aspecto. Por ejemplo, Duque, et al. (2020) resaltan el interés actual de los directivos educativos por convertir sus instituciones en entornos eficientes que fortalezcan la cultura organizacional, con el fin de garantizar un ambiente propicio para el personal docente y su desempeño

pedagógico. Esto lleva a los directivos a implementar diversas estrategias para alcanzar los objetivos institucionales.

Por otro lado, Garbanzo (2020) subraya la preocupación global por la cultura organizacional en la educación, dado que muchas instituciones no logran crear un entorno satisfactorio y motivador para docentes y estudiantes. Además, destaca la importancia de las relaciones interpersonales, respaldada por investigaciones de la Catholic University of Santa Maria, que enfatizan su relevancia en el desarrollo integral y social de cada individuo. Además, señala que la falta de habilidades en el manejo de estas relaciones puede generar aislamiento y afectar la calidad de vida.

En la actualidad, optimizar las relaciones interpersonales se ha convertido en una necesidad primordial para la gran mayoría de empresas y entidades, basándose en el control de la inteligencia emocional para lograr una convivencia saludable y armoniosa. Las características de una persona que adquiere habilidades de trabajo en equipo contribuyen al avance de sus aptitudes empresariales. No obstante, es crucial reconocer que la mentalidad positiva fomentada por la inteligencia emocional en un trabajador trasciende las competencias laborales y tiene un impacto discernible en su rendimiento (Enríquez et al., 2021).

En el ámbito educativo, tanto las instituciones públicas como las privadas han implementado nuevas metodologías con el objetivo de fortalecer la relación entre los docentes y las autoridades, aspirando a una sociedad arraigada en valores que contribuyan al desarrollo de métodos formativos efectivos para todos los miembros (Fajardo, Palmero y Santos, 2020).

En este sentido, Huamanquispe et al. (2020) enfatizan en su investigación la importancia de las relaciones interpersonales en el progreso de los docentes dentro de una institución educativa. Destacan que el uso adecuado de la inteligencia emocional puede establecer conexiones positivas entre las comunidades laborales, abogando por la construcción de una cultura organizacional sólida que no descuide la formación integral de los estudiantes en diversos contextos.

Su enfoque es orientado hacia la formación de individuos capaces de desenvolverse no solo en lo profesional, sino también en su vida cotidiana, priorizando el desarrollo de habilidades en distintos ámbitos sociales, culturales y económicos. En el contexto global actual, las relaciones interpersonales desempeñan un papel crucial para contrarrestar el aislamiento,

los conflictos y otros desafíos sociales que afectan los valores éticos y morales en la sociedad, buscando favorecer un entorno de interacción social constructiva en todos los ámbitos de la vida (Bajarano, 2019).

Salcedo (2020), en su estudio, destaca la importancia de fomentar relaciones interpersonales positivas dentro de las instituciones educativas, destacando que un ambiente organizacional propicio, derivado de la gestión adecuada de la inteligencia emocional, está directamente relacionado con estas relaciones entre individuos. Esta investigación proporciona un sólido fundamento para validar la importancia de este trabajo.

Por este motivo, el objetivo general de la presente investigación se direccionó a: Determinar la relación entre cultura organizacional y relaciones interpersonales en una institución educativa de Piura, 2023.

METODOLOGÍA

El enfoque de investigación utilizado en este análisis es de carácter básico, según Muntané (2010), se caracteriza por surgir desde un marco teórico y permanecer en él, con el propósito de enriquecer los principios científicos sin compararlos con aplicaciones prácticas específicas.

En cuanto al diseño de la investigación, se basa en un enfoque no experimental, transversal y correlacional asociativo. No experimental porque las variables analizadas no son manipuladas; transversal porque se llevará a cabo en un período y área predefinidos; y correlacional porque su objetivo es comprender la relación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales, explorando cómo una variable se relaciona con la otra.

2.1. Variables y operacionalización

V.1. Cultura Organizacional: La cultura organizacional implica la innovación, la toma de riesgos, la dirección y la estabilidad para asegurar que el desempeño de los profesores sea oportuno. Para evaluar el nivel de esta variable en la institución, parte del estudio consistirá en la aplicación de un cuestionario dirigido a los directivos y profesores del centro educativo.

V.2 Relaciones Interpersonales: Se trata de la interacción de una persona con aquellos que conforman su entorno social y laboral, se refiere a relaciones positivas que se establecen sin ningún tipo de discriminación social.

2.2. Población, muestra y muestreo

2.2.1. Población

La población se refiere al conjunto representativo de individuos que comparten un mismo contexto geográfico o aspectos que

los relacionan entre sí. En este estudio, la población considera a los profesores, de ambos sexos, de una institución educativa (Ponce, Pagán y Gómez, 2018).

2.2.2. Muestra

Es importante destacar que, con el fin de lograr un análisis más exhaustivo, se decidió que la muestra estaría compuesta por toda la población, convirtiéndola en una población censal, como se expone en la tabla 1.

Tabla 1
Población determinada

| Descripción | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Mujeres | 23 | 63,9% |
| Hombres | 12 | 36,1% |
| Total | 36 | 100% |

Nota: Secretaría de una Institución Educativa de Piura, 2023.

2.2.3. Muestreo

El proceso de selección se llevó a cabo mediante un método de muestreo no probabilístico por conveniencia. A pesar de ello, al tratarse de una población censal, se propone realizar un análisis más detallado sobre el tema en cuestión. Este enfoque de muestreo se convierte en un método no aleatorio para seleccionar una muestra basado en las condiciones y la disponibilidad presentes en el entorno específico objeto de estudio (Otzen y Manterola, 2017).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En cuanto a los resultados, en la tabla 2, se manifiesta el análisis descriptivo de ambas variables. El 55,56% contestó que nunca existe una cultura organizacional oportuna, el 33,33% indicó que esta se da a veces y para el restante siempre; en lo referente a las relaciones interpersonales el 52,78% mencionó que este se da a veces de una forma eficiente, mientras que para el 38,89% nunca se da, y para el 8,33% que representa tan solo 3 docentes del total de la muestra se da siempre. En lo que respecta a las intersecciones podemos observar que el 30,56% indica que el clima organizacional nunca es el oportuno y que el desempeño pedagógico a veces es eficiente.

Asimismo, se exponen los resultados que se evidencian en la tabla 3, en donde el Rho=0,714, lo que se interpreta que el nivel de correlación es moderado, además se observa que la significancia alcanza un valor de 0,009 < 0,05 lo que afirma que existe relación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales.

Tabla 2
Análisis descriptivo de las relaciones interpersonales y cultura organizacional

| | Relaciones Interpersonales | | | | | | | | Total | |
|------------------------|----------------------------|----|--------|----|---------|---|-------|----|---------|---|
| | Nunca | | | | A veces | | | | Siempre | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Cultura Organizacional | Nunca | 6 | 16,67% | 11 | 30,56% | 3 | 8,33% | 20 | 56,56% | |
| | A veces | 7 | 19,44% | 5 | 13,89% | 0 | 0% | 12 | 33,33% | |
| | Siempre | 1 | 2,78% | 3 | 8,33% | 0 | 0% | 4 | 11,11% | |
| Total | | 14 | 38,89% | 19 | 52,78% | 3 | 8,33% | 36 | 100,0% | |

Tabla 3
Correlación entre las relaciones interpersonales y cultura organizacional

| | | Relaciones Interpersonales |
|------------------------|------------------------|----------------------------|
| Cultura organizacional | Correlación de Pearson | 0,714 |
| | Sig. bilateral) | 0,009 |
| | N | 36 |

Lo que concuerda con lo expuesto por González y Ochoa (2015) en su estudio de la cultura organizacional y las relaciones interpersonales, en donde expuso que una buena cultura organizacional es un ámbito que conlleva a la eficacia varios procesos de la educación incluyendo las relaciones interpersonales del docente. Además, mencionaron que un comportamiento adecuado es manejado por reglas, métodos de resolución estándar y por una coordinación jerárquica.

En la tabla 4, se puede observar que R=0,692 lo que se interpreta en que el nivel de correlación es moderado, además se observa que la significancia alcanza un valor de 0,008 < 0,05 lo que permite aceptar la hipótesis alternativa que afirma que existe relación entre la variable desempeño pedagógico y la dimensión innovación.

Tabla 4
Correlación entre las relaciones interpersonales e innovación

| | | Relaciones Interpersonales |
|------------|------------------------|----------------------------|
| Innovación | Correlación de Pearson | 0,692 |
| | Sig. (bilateral) | 0,008 |
| | N | 36 |

Estos resultados concuerdan con lo expuesto por Schein citado por Naranjo y Calderón (2015), la innovación en la cultura organizacional es como una muestra de patrones básicos, creados, encontrados o desarrollados por un equipo la cual al pasar ellos por problemas en cuanto a su adaptación externa e interna experimenta ciertas fallas, y estas le permite mostrar a los integrantes novatos la manera adecuada de identificar, considerar y palpar dichas dificultades presentadas. Por ende, es necesario que se fomente más un espíritu innovador por parte de los docentes y directivos para que su desempeño en el salón de clases sea productivo y didáctico, incentivando al alumno a tener el deseo de aprender algo nuevo para ellos.

En la tabla 5, se describe que $R=0,747$ lo que se interpreta en que el nivel de correlación es moderado, además se observa que la significancia alcanza un valor de $0,039 < 0,05$ lo que afirma que existe relación entre la variable y la dimensión orientación.

Tabla 5
Correlación entre relaciones interpersonales y orientación

| | | Relaciones Interpersonales |
|-------------|------------------------|----------------------------|
| | Correlación de Pearson | 0,747 |
| Orientación | Sig. (bilateral) | 0,039 |
| N | | 36 |

Lo que concuerda con Harrison (1989) que expone que la orientación educativa es la manera de examinar planteando diversas formas de descubrir y entender que surgen en la organización, la cual indica cuatro concepciones ideológicas para la organización: Orientación hacia el poder, Orientación hacia la función, Orientación hacia el trabajo y Orientación hacia la persona. En base a este análisis se puede decir que entre las funciones de los directivos y docentes está el saber orientar el plan de trabajo para diversos caminos en base a sus funciones, labores o personas, pero para la cual estos deben saber desenvolverse con eficiencia para alcanzar resultados esperados.

En la tabla 6, se observa que el $R=0,712$ lo que se interpreta en que el nivel de correlación es moderado, además se observa que la significancia alcanza un valor de $0,001 < 0,05$ lo que afirma que existe relación entre la variable y la dimensión estabilidad.

Tabla 6
Correlación entre relaciones interpersonales y estabilidad

| | | Relaciones Interpersonales |
|-------------|------------------------|----------------------------|
| | Correlación de Pearson | 0,712 |
| Estabilidad | Sig. (bilateral) | 0,001 |
| N | | 36 |

Nota: Instrumento de la investigación

Los presentes resultados son similares con lo expuesto por Robbins (2007) que menciona que la estabilidad es una parte primordial del desempeño que puede tener el colaborador en una entidad. Es el nivel en el cual las labores institucionales optan por el mantenimiento de estatus en vez de buscar el desarrollo de la entidad en el entorno en que se desenvuelve. Por este motivo cuando se habla de estabilidad institucional se entiende por la capacidad de la entidad por mantenerse en condiciones favorables en varias partes del plantel o actividades realizadas asociando así el alcance del buen desempeño pedagógico.

CONCLUSIONES

Se determinó que existe un nivel moderado de correlación entre cultura organizacional y relaciones interpersonales ($Rho= 0,714$) en una institución educativa de Piura, 2023.

Además, se estableció que existe un nivel moderado entre las relaciones interpersonales y la dimensión innovación ($Rho= 0,693$), orientación ($R= 0,747$) y estabilidad laboral ($Rho= 0,714$) en una institución educativa de Piura, 2023.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, P. (2020). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad y Empresa*, 21(37), 136-169.
- Andrade, J. (2020). *Revisión de la literatura acerca de la Cultura Organizacional en el ámbito educativo* (Tesis de Maestría). Universidad de Especialidades Espíritu Santo.
- Andrade, A. y Uretra, M. (2021). La eficacia de la cultura organizacional para el mejoramiento del desempeño docente en la Unidad Educativa Liceo Naval. *Digital Publisher*, 6(2), 34-50.
- Barale, R. y Santos, B. (2021). Cultura organizacional: una revisión sistemática de la literatura. *Revista Psicología Organizações e Trabalho*, 17(2), 129-136.
- Bellido, R. y Romero, S. (2022). *Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una Institución Educativa en Ventanilla – Callao* (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola.
- Bejarano, M. (2019). Relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores de radio y televisión de Lima Metropolitana. *Revistas de investigación UNMSM*, 22(2), 313-328.
- Beni, H., Tri, J., & Rusdarti, R. (2021). Effect of Cultural Organization, Compensation, and Performance of Teachers Pedagogical Vocational Business and Management in Tegal. *The Journal of Educational Development*, 4(1), 221-239.
- Becerra, C. (2020). Liderazgo del Directivo para Mejorar Relaciones Interpersonales en Personal de Organizaciones Educativas. *Journal article (Paginated)*, 1(1), 20-35.
- Bernandina, B. (2020). Las Relaciones Interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción. *Convergencia con Europa y cambio en la universidad*, 218-219.
- Caraballo, L. y Meleán, R. (2022). Cultura organizacional en empresas agropecuarias del sur del lago de Maracaibo. *Telos*, 24(2), 410-429.
- Carranza, L. (2020). *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén – 2017* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.
- Cabrera, I. y Vázquez, R. (2022). La Educación, un fenómeno social complejo. *Revista digital sociedad de la información*, 1(38), 1-12.
- Duque, P., Rodríguez, J. y Vallejo, L. (2020). Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico (Tesis de Maestría). Universidad de Manizales.
- Enríquez, J. y Pantoja, M. y Cuarán, M. (2021). Investigaciones sobre inteligencia emocional en las empresas. *Tendencias en las universidades ecuatorianas. Conrado*, 17(81), 211-219.
- Extremera, N. y Fernández Berrocal, P. (2020). Inteligencia emocional, calidad de las relaciones interpersonales y empatía en estudiantes universitarios. *Clínica y Salud*, 15(2), 117-137.
- Fajardo, J., Palmero, N. y Santos, J. (2020). Cultura organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 1-20.
- Garbanzo, G. (2020). Organizational Development and Change Processes in Educational Institutions, a Challenge for The Management of Education. *Revista Educación*, 40(1), 67-87.

- González, R. y Ochoa, S. (2015). *Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión* [Tesis de pregrado]. Universidad del Rosario.
- Gonzalez, M. y Morales, G. (2020). Clima Organizacional y Desempeño laboral de los Servidores Públicos del Servicio de Rentas Internas. *593 Digital Publisher*, 5(5), 79-93.
- Harrison, R. (1989). *Función Gerencial en las Administraciones Locales*. Barcelona: Esade.
- Huamanquispe, G. (2020). Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente, en la I. E. 50723 "Cecilia Túpac Amaru", Santiago, Cusco (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Naranjo, J., & Calderón, G. (2015). Building a culture of innovation. A proposal for cultural transformation. *Estudios Gerenciales*, 31(135), 223-236.
- Neira, M. (2020). *La cultura organizacional: su efecto en la calidad educativa y creación una guía para los administradores de la instituciones del Cantón Milagro* (Tesis de Maestría). Universidad Estatal de Milagro.
- Ochoa, S. (2022). La cultura organizacional en el siglo XXI: UN ESTUDIO BIBLIOMÉTRICO DE WOS. *Interciencia*, 47(3), 92-99.
- Pirela, L. y Sánchez, M. (2020). Cultura y aprendizaje organizacional en instituciones de Educación Básica. *Revista de Ciencias Sociales*, 15(1), 78-90.
- Robbins, S. y Judge, T. (2020). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson.
- Rivera, J. (2020). *Estilos de liderazgo y relaciones interpersonales de los docentes del nivel primario de las instituciones educativas públicas del distrito de Huaura* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.
- Robbins, S. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: University San Diego.
- Santana, J., Macías, M. y Basurto, M. (2023). Cultura organizacional y valores institucionales en los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Cantón Rocafuerte. *ECA Sinergia*, 14(2), 98-109. Recuperado de:
- Salcedo, H. (2020). *Relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes en una institución educativa* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.
- Vásquez, J. (2021). *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén - 2017* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.
- Yopan, J., Palmero, N. y Santos, J. (2020). Cultura organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11 (20), 263-289.