



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

CULTURA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE PRIMARIA DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE ILO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

ANGELA GENOVEVA HUACHO TOLEDO

NESTOR SANTOS LARICO TINTA

DAMIANA DELIA MENDOZA PALOMINO

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

DEDICATORIA

A Dios y a mis hijos que son mi inspiración para seguir adelante en cada uno de los retos que me planteo en la vida.

A Dios y a mis padres que son mi gran apoyo emocional para continuar adelante en las largas horas de trabajo y estudio.

A Dios y a mi familia por el constante apoyo y aliento y porque son el motivo de cada logro alcanzado en mi carrera profesional.

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación *titulado El clima organizacional en las instituciones educativa* se abordará un tema vigente y de suma importancia en la actualidad. El mundo de hoy se caracteriza por un impresionante ritmo en el cambio de sus condiciones de existencia, las cuales están influenciadas por la aparición de diferentes dimensiones en el análisis de aspectos económicos, políticos, culturales, sociales, psicológicos, etc. Considerando que el ser humano, en su carácter social se ha desarrollado desde la interacción, descubriendo en el trabajo coordinado la posibilidad de satisfacer sus necesidades, garantizando su subsistencia, paulatinamente ha construido un mundo de organizaciones, e históricamente ellas han tenido diversas formas: pensar en relaciones humanas, en actividades sociales, en la vida cotidiana en general, es pensar en organizaciones, porque ellas son el eslabón fundamental de mantenimiento y desarrollo de cualquier sociedad. Por ello, se necesita que estas instituciones preserven una cultura organizacional que garantice el aprendizaje de los educandos y su adaptación a los acelerados cambios tecnológicos, buscando mejorar la calidad de la enseñanza de manera continua, destacando los procesos y los contenidos, enseñando a razonar con lógica, creatividad y ética, utilizando la premisa de buscar el desarrollo de habilidades superiores de pensamiento y actitudes con valores que permitan la convivencia solidaria. Se ha determinado y caracterizado las dimensiones, bajo las cuales se puede analizar la cultura organizacional; y además se hace un análisis comparativo de los trabajos más relevantes, y antecedentes del presente estudio.

ABSTRACT

Today's world is characterized by an impressive pace in changing its conditions of existence, which are influenced by the appearance of different dimensions in the analysis of economic, political, cultural, social, psychological, etc. Considering that the human being, in his social character has developed from the interaction, discovering in the coordinated work the possibility of satisfying his needs, guaranteeing his subsistence, has gradually built a world of organizations, and historically they have had diverse forms: thinking In human relations, in social activities, in everyday life in general, is to think of organizations, because they are the fundamental link of maintenance and development of any society. Therefore, it is necessary that these institutions preserve an organizational culture that guarantees the learning of the students and their adaptation to the accelerated technological changes, seeking to improve the quality of the education in a continuous way, highlighting the processes and the contents, teaching to reason with Logic, creativity and ethics, using the premise of seeking the development of superior thinking skills and attitudes with values that allow for solidary coexistence. For this reason, the dimensions have been determined and characterized, under which the organizational culture can be analyzed; and also a comparative analysis of the most relevant works, and background of the present study.

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional brinda el entorno a los miembros de la institución educativa y norma las pautas acerca de cómo los trabajadores deben conducirse dentro de ella. En ocasiones la cultura organizacional es tan marcada que se puede notar que el comportamiento de la gente se modifica en el momento en que ingresa a la institución educativa. Cotton (2005) afirma que es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común. Se refiere a un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que distinguen de una organización a otras. Al hablar de cultura organizacional se hace referencia a una cultura dominante que en gran parte de las organizaciones existen, esta expresa los valores centrales que comparten la gran mayoría de los miembros de la organización.

El presente trabajo de investigación representa un acopio de la información sobre la cultura organizacional en el campo de la educación.

En el capítulo I, se detalla los antecedentes, y el estado actual de las investigaciones sobre la cultura organizacional, específicamente en el ámbito educativo, las percepciones de los implicados, así como las expectativas de estos, y las conclusiones a las que han arribado los investigadores del tema.

En el capítulo II, se desarrolla el marco teórico de la variable en estudio, se presenta una pequeña introducción histórica del concepto de compromiso organizacional, y de su evolución a través del tiempo, se describe la relación de la cultura con la educación, y, además, se define teóricamente, se señalan sus dimensiones e indicadores, se desarrolla de manera bibliográfica cada uno de los indicadores, logrando la definición teórica exacta de la misma.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO.....	2
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
INTRODUCCIÓN	5
JUSTIFICACIÓN	7
OBJETIVO.....	7
CAPÍTULO I	8
ANTECEDENTES.....	8
1.1 Internacionales.....	8
1.2 Nacionales	9
CAPÍTULO II	11
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	11
CONCLUSIÓN	34
REFERENCIAS.....	35

JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica.

En esa investigación se compilará información sobre la cultura organizacional. En ese aspecto el presente estudio buscará brindar una herramienta para generar una cultura eficiente que garantice la consecución de los objetivos académicos de cualquier institución educativa.

En el mismo orden de ideas, los autores piensan que es necesario una observación holística, desde los puntos de las diferentes disciplinas científicas, para medir de manera significativa la cultura organizacional, y así lograr un acopio de resultados que reflejen una aproximación crítica a la realidad. Esta observación debe darse permanentemente en la organización, de manera que se obtengan resultados longitudinales, contextualizados y reales; esta tarea titánica solo puede ser ejecutada observando a cada uno de los componentes de la cultura organizacional. La presente investigación, se enfocará en la observación transversal de la cultura organizacional, como componente del clima laboral.

A través del análisis realizado al empezar esta investigación y dada la experiencia de los investigadores, se evidenció que los conocimientos sobre cultura organizacional, causas, desarrollo y manejo del mismo, es aún incipiente en el ámbito local, por lo que se hace evidente la necesidad de un trabajo monográfico, que permita a la comunidad académica, relacionada con la educación escolar, informar adecuadamente todo lo relacionado a la cultura organizacional. Por lo que la presente monografía plantea el siguiente objetivo.

OBJETIVO

Sistematizar los fundamentos teóricos de la cultura organizacional y su evolución en el tiempo.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.1 Internacionales

Sánchez (2010), en su trabajo *sobre Caracterización de la Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación Superior del Estado de Guanajuato*. Universidad Pedagógica Nacional de Colombia. La presente investigación tuvo como objetivo de caracterizar la Cultura Organizacional que tienen las Instituciones de Educación Superior (IES) del estado de Guanajuato que cuentan con reconocimientos de calidad. Las IES, como entidades sociales, se comportan de acuerdo a su cultura organizacional desarrollada y aceptada a través del tiempo, teniéndose en consecuencia, que, si está alineada con sus estrategias, las IES tendrán mayor facilidad para adaptarse a un mundo cambiante y competitivo, además de tener mayores probabilidades de éxito. La metodología utilizada, se apoya en un paradigma mixto que integra los enfoques cuantitativos, -mediante la aplicación al personal de un instrumento que ha demostrado su validez y confiabilidad-, y de una aproximación metafórica, en la cual se investigan patrones de lenguaje en los documentos de la filosofía de las instituciones, para descubrir patrones culturales. Los resultados muestran, que en las IES incluidas en la investigación, coexisten los diferentes tipos de cultura, pero impera la cultura donde predomina la participación y el compromiso, seguida de las culturas donde predomina el control y la eficiencia, además de la cultura donde predomina el enfoque al mercado y la productividad. Sin embargo, en ninguna institución impera una cultura donde predomina la innovación y la creatividad, que sería deseable para las instituciones enfocadas a la generación de conocimiento y desarrollo de nuevas tecnologías. Otro resultado de la investigación, es que la mayoría de las instituciones participantes muestran congruencia entre: las culturas declarada y la vivida, entre el perfil cultural encontrado en los diferentes niveles de la organización y entre la cultura encontrada en cada una de las dimensiones que la caracterizan, lo que les representa una fortaleza. Por lo anterior, es importante que los directivos de las

IES comprendan al fenómeno de gestión, como un proceso donde se movilizan recursos, -incluidos los simbólicos y otros contenidos culturales-, con la finalidad de lograr la coherencia de la cultura con la estrategia y la cohesión de los miembros de las organizaciones en torno al proyecto institucional, para asegurar que se cumplan las funciones sustantivas con índices de calidad comparables con los indicadores educativos de gestión internacional.

1.2 Nacionales

En el ámbito nacional, Babilonia (2014), quien realizó la tesis titulada *Cultura organizacional en docentes – instituciones educativas Colegio Nacional de Iquitos y colegio San Agustín*. Tuvo como objetivo demostrar que la cultura organizacional en docentes de la Institución Educativa “Colegio Nacional de Iquitos” es más alta que la cultura organizacional en los docentes de la institución educativa Colegio San Agustín en el año 2011. La investigación fue de tipo descriptivo comparativo y el diseño de la investigación fue el de la investigación no experimental de tipo descriptivo comparativo transversal. La población estuvo conformada por 120 docentes de la Institución Educativa “Colegio Nacional de Iquitos” y por 60 docentes de la Institución Educativa “Colegio San Agustín”. La muestra la conformo el 50% de docentes de la Institución Educativa “Colegio Nacional de Iquitos” que hicieron un total de 60 docentes, los que fueron seleccionados en forma aleatoria mediante la técnica del ánfora. La muestra la conformo el 100% de docentes de la Institución Educativa “Colegio San Agustín” que hicieron un total de 60 docentes los que fueron seleccionados en forma no aleatoria por conveniencia. La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Se aceptó la hipótesis general de investigación: La cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa “Colegio Nacional de Iquitos” es alta que la cultura organizacional en los docentes de la institución educativa “Colegio San Agustín” en el año 2011, al obtener $X^2_c = 20.539 > X^2_t = 12.59$, $gl = 6$, $p < 0.05\%$. A este antecedente se suma el de Ruíz (2012), el cual publica la investigación titulada “Cultura organizacional y educativa: Un sincretismo para el éxito empresarial”, Tesis de maestría para la Universidad de Lima. El propósito del presente artículo

es reflexionar sobre la importancia de la cultura organizacional y explorar aquellos elementos que la determinan y convierten en un tema clave para el éxito de la empresa moderna. En este esfuerzo, procuraremos entender la estrecha relación que guarda con la función comunicadora, así como el papel que juega la acción educativa y formativa dentro de la institución. Analizaremos cómo la cultura empresarial, la educación y la comunicación guardan una relación compleja y de recíproca correspondencia. Bajo este enfoque, proponemos lo que hemos llamado un sincretismo estratégico entre los agentes que hacen posible la función comunicativa en la empresa, y la función educativa y formativa en el marco de la cultura organizacional.