



**UNIVERSIDAD  
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

## **PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA**

### **CULTURA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE PRIMARIA DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAMANA**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

PATRICIA DEL CARMEN BOBADILLA VASQUEZ

IRIS YESENIA CARAZAS GAMARRA

RUFFO DENNIS VARGAS ALARCON

Para optar el Grado Académico de

**BACHILLER EN EDUCACIÓN**

*Lima – Perú*

2017

## DEDICATORIA

A Dios, y a mi familia, que constantemente me brinda su apoyo y a mi querida Hija María José que con su madurez en enfrentar cambios en nuestras vidas me inspira a seguir esforzándome.

Iris Yesenia Carazas Gamarra

A Dios, a mi familia por el apoyo constante para seguir superándome.

Ruffo Dennis Vargas Alarcón

A Dios, a mi querido esposo y a mis adorados hijos por su constante apoyo, comprensión, paciencia y amor que me brindan en todo momento.

Patricia Bobadilla Vásquez

## **RESUMEN**

En el presente trabajo titulado El clima organizacional en las instituciones educativas, se abordará un tema vigente y de suma importancia en la actualidad. La cultura organizacional es el medio que permite moldear las conductas de los individuos, compartiendo el mismo lenguaje, tecnología, conocimientos, recompensas y sanciones, donde uno de los roles más importantes del gerente es dar forma a la cultura organizativa, considerándola como el impulsador del éxito en las organizaciones. Se necesita que las instituciones educativas 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. Se ha determinado y caracterizado las dimensiones, bajo las cuales se puede analizar las Tecnologías de Información y Comunicación; y además se hace un análisis comparativo de los trabajos más relevantes, y antecedentes del presente estudio.

## **ABSTRACT**

Organizational culture is the means to shape the behaviors of individuals, sharing the same language, technology, knowledge, rewards and sanctions, where one of the most important roles of the manager is to shape the organizational culture, considering it as the driver of the Success in organizations. Therefore, it is necessary that the educational 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. The dimensions have been determined and characterized, under which the Information and Communication Technologies can be analyzed; And also a comparative analysis of the most relevant works, and background of the present monographic 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. Es claro que cada organización cuenta con valores, creencias y un modo propio para resolver sus problemas, poseyendo además características estables que marcan el desenvolvimiento de sus actividades. Esta forma particular de cada organización se conoce como cultura organizacional y de acuerdo a Robbins, (2004) es “un sistema de significados compartidos por los miembros de la organización que las distingue de otras, este sistema es un conjunto de características básicas que valora la organización (p.90).

Por lo tanto, la visión que toda Institución Educativa busca lograr, la de ser una Institución de excelencia en la impartición de servicios educativos – tiene como herramienta fundamental a su Cultura Organizacional. Por ello es fundamental que cada institución educativa conozca su cultura, ya que este conocimiento, le permitirá en gran medida describir su propia personalidad, es decir lo que lo destaca de las demás instituciones educativas. Además, permite la ayuda necesaria para definir, analizar y resolver aspectos que tienen que ver con la identidad de los miembros de la organización. Sirve también como un mecanismo de control de guía y moldea las actitudes y el comportamiento de los trabajadores.

El presente trabajo monográfico representa un acopio de la información sobre la cultura organizacional en el campo de la educación, el cual incluye:

Capítulo I, en donde 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.

Capítulo II, que contiene el desarrollo 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

RESUMEN .....	3
ABSTRACT .....	4
INTRODUCCIÓN .....	5
JUSTIFICACIÓN .....	8
OBJETIVO.....	8
CAPÍTULO I .....	9
ANTECEDENTES .....	9
1.1 Internacionales.....	9
1.2 Nacionales .....	10
CAPÍTULO II .....	12
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN .....	12
CONCLUSIÓN .....	34
REFERENCIAS.....	35

## **JUSTIFICACIÓN**

Se justificará el trabajo de investigación en relación a su valor teórico. Por lo tanto, este estudio trasciende ya que 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 necesaria 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

Buitrago y Sanabria (2013), en su trabajo sobre *La cultura organizacional en las instituciones educativas a través de la evaluación de su sistema de comunicación interna*. Universidad Pedagógica Nacional de Colombia. El presente informe investigativo realiza un análisis del clima y cultura organizacional en las instituciones educativas a partir de la conformación del sistema de comunicación interna.

Para dicho análisis se tomó como referente dos instituciones educativas que contemplan características organizativas disímiles. Cabe señalar que dicho análisis se encuentra soportado a partir de la revisión documental en cada una de ellas. Dicho análisis permitió reconocer aspectos fundamentales dentro de los procesos de gestión como es la pertinencia de generar estrategias de comunicación eficientes y asertivas que impulsen a promover un clima organizacional favorable que a largo plazo influya en la cultura organizacional.

El ejercicio investigativo e interpretativo que se generó a partir del análisis documental, ocasionó que se comprendiera aspectos desde la gerencia antes no valorados como identificar la pertinencia de los sistemas de comunicación en las acciones de gestión y fortalecimiento del clima laboral. Más allá de determinar la efectividad de los modelos de gestión o comunicación para la conformación de una cultura organizacional, está la invitación a identificar qué aspectos pueden favorecer o limitar las acciones de un buen gerente.

Dentro de la metodología seleccionada, se logró identificar ciertas categorías que se consideraron relevantes a la hora de identificar que aspectos son los que definen una cultura organizacional. Esta indagación, permitió reconocer cómo dentro de los procesos de gestión cobran sentido las acciones informales, es decir, para el caso de la comunicación las acciones que son determinadas como horizontales, son aquellas que intervienen en la consolidación de la cultura organizacional, y las formas cómo interactúan los miembros de la comunidad

educativa, los modos de ir definiendo algunos valores y como se resuelven los conflictos.

Añez (2006) en su estudio *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios*. Universidad Rafael Bellosó Chacín – Venezuela. Tuvo como objetivo determinar la relación entre las dimensiones de la Cultura Organizacional y la Motivación Laboral de una Institución de Educación Superior, considerando los planteamientos de la teoría motivacional de Frederick Herzberg. El estudio fue no experimental, descriptivo, de campo, ex post facto, utilizando dos instrumentos, con escala tipo Likert., validados por expertos. Para el cuestionario Cultura Organizacional se obtuvo una confiabilidad de 0.9192 y para el cuestionario Motivación Laboral de 0.8330. La población en estudio fue estratificada por facultad, dedicación y género, seleccionándose una muestra de 87 docentes, los datos se analizaron con estadística descriptiva y la correlación por el método de análisis por factores y coeficiente Pearson. Los resultados demostraron la existencia de una relación estrecha entre los elementos y características de la Cultura Organizacional y los factores motivacionales. Se obtuvieron correlaciones positivas y negativas (débiles y moderadas) entre los componentes de ambas variables. En función de las fortalezas y debilidades detectadas se recomienda una intervención sobre éstas áreas a fin de elevar los niveles motivacionales del profesorado para alcanzar un mejor desarrollo organizacional y con ello, aumentar la calidad productiva de los docentes en la Institución de Educación Superior estudiada.

## 1.2 Nacionales

Morocho (2012) publica la investigación titulada *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red N° 7 Callao* Tesis de maestría. Universidad San Ignacio de Loyola. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, Tuvo como objetivo relacionar la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario pertenecientes a la red N° 7 Región Callao. La muestra estuvo conformada por 184 docentes. Los instrumentos utilizados fueron un inventario de cultura organizacional educativa de Marcone (2003), y un cuestionario de desempeño docente bajo el enfoque de

Valdés (2000). Los resultados evidencian que existe una correlación significativa entre las dimensiones de cultura organizacional y el desempeño docentes. No obstante, hay predominio de niveles medios de la autopercepción del desempeño docente. Se concluyó que la cultura organizacional educativa es una herramienta eficaz para el desempeño docente.

Babilonia (2014), quien realizó la tesis titulada *Cultura organizacional en docentes – instituciones educativas Colegio Nacional de Iquitos y colegio San Agustín, Iquitos 2011*. UNAP; Loreto, Perú. La investigación tuvo como objetivo demostrar que la cultura organizacional en 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. 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  $X^2_c = 20.539 > X^2_t = 12.59$ ,  $gl = 6$ ,  $p < 0.05\%$ .