



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

CULTURA ORGANIZACIONAL DESDE LA PERCEPCIÓN DE DOCENTES DE PRIMARIA DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE AREQUIPA NORTE

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

JOSE LUIS GUTIERREZ BUTRON

EMILIA JUDITH ROJAS ORIHUELA

ROSA GLADYS VALDIVIA SOLORZANO

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

DEDICATORIA

A dios y a mi familia, por su apoyo incondicional

Y por ser la fuerza que me impulsa a seguir adelante, para ser cada día mejor
personas y mejor profesional.

Ellos han fomentado en mí el deseo de superación, de triunfo en la vida. Lo que
ha contribuido a la consecución de este logro.

RESUMEN

En el presente trabajo monográfico titulado "El clima organizacional en las instituciones educativas", se abordará un tema vigente y de suma importancia en la actualidad. Toda institución educativa está conformada por distintas áreas, unidas con el objetivo primordial de lograr los aprendizajes significativos de sus educandos y ser altamente competitiva para lograr el mejor desempeño dentro de su Unidad de Gestión Educativa. Dentro de estas áreas se pueden mencionar, las directivas, las administrativas y las operativas, notándose que el conjunto de talento humano que presta sus servicios en la misma institución presenta diferencias en cuanto a personalidad, actitud, desarrollo académico y valores. Sin embargo, en lugar de ser un problema, cada institución educativa debe aprovechar las diferencias para obtener el mejor desempeño de cada una de ellas.

Es así, que se requiere que estas instituciones educativas conserven 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

Every educational institution is made up of different areas, united with the primary objective of achieving the significant learning of its students and being highly competitive to achieve the best performance within its Educational Management Unit. Within these areas we can mention directives, administrative and operational, noting that the set of human talent that provides its services in the same institution presents differences in terms of personality, attitude, academic development and values. However, instead of being a problem, each educational institution must take advantage of the differences to obtain the best performance of each one of them.

Thus, it is required that these educational institutions maintain an organizational culture that guarantees the learning of the learners and their adaptation to the accelerated technological changes, seeking to improve the quality of teaching in a continuous way, highlighting the processes and the contents, teaching Reasoning with logic, creativity and ethics, using the premise of seeking the development of superior thinking skills and attitudes with values that allow solidarity coexistence.

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 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. Cultura Organizacional 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 (Cotton, 2005).

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

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 cultura 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	32
REFERENCIAS.....	33

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación tiene justificación Teórica.

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 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

Añez (2006) en su estudio, Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. Universidad Rafael Beloso 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.

Buitrago y Sanabria (2013), en su investigación sobre *La cultura organizacional en las instituciones educativas a través de la evaluación de su sistema de comunicación interna.* Para la Universidad Pedagógica Nacional de Colombia. Se realizó

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 qué 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.

1.2 Nacionales

Esteban (2014) en su investigación titulada *Cultura organizacional, cultura cristiana y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión de la ciudad de Lima, Perú, 2013*. Tesis de doctorado. Universidad Peruana Unión. El objetivo fue analizar y encontrar la valoración de la satisfacción laboral en relación con la cultura organizacional y la cultura cristiano de 426 docentes de la Universidad Peruana Unión de Lima durante el periodo 2013. El diseño de la investigación corresponde a un tipo correlacional, pues las variables de estudio ya existen en la realidad y, por lo tanto, no se manipula ninguna variable, tampoco se agrupan a los sujetos de la muestra siguiendo un criterio determinado. La técnica de análisis que se utiliza corresponde a una

correlación múltiple con cierta causalidad, pretende explicar las relaciones existentes entre las variables estudiadas, estableciendo una dirección, identificando cuáles son las causas y efectos. Es decir, se trató de establecer la contribución independiente de diversas variables predictoras sobre la variable criterio. El nivel de satisfacción laboral intrínseca y extrínseca del personal docente de la UPEU depende de las subvariables de cultura organizacional-implicación y misión asumidas.

Arías (2014), quien realizó la tesis titulada *Plan de mejora de la cultura organizacional de la facultad de Medicina Humana de la Universidad del Centro del Perú*. En la Universidad Nacional del Centro. La investigación tuvo como objetivo definir una metodología para la identificación y definición de la cultura en La Facultad de Medicina Humana de la UNCP. 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 60 docentes de la facultad de Medicina Humana de la Universidad del Centro del Perú. La muestra la conformo el 50% de docentes 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 facultad de Medicina Humana de la Universidad del Centro del Perú 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 es alta que la cultura organizacional en los docentes de la facultad de Medicina Humana de la Universidad del Centro del Perú, al obtener $X^2_c = 20.539 > X^2_t = 12.59$, $gl = 6$, $p < 0.05\%$.