



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Clima institucional en la cultura organizacional de la
Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

Sergio Antonio Romero Castillo

Asesor

Dra. María Elena Pacheco Romero

Huacho – Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Sergio Antonio Romero Castillo	40927138	27 ENERO 2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Maria Elena Pacheco Romero	40252146	0000-0002-8941-4984
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO-MAESTRÍA:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Luis Alberto Baldeos Ardian	15612744	0000-0002-6830-3089
Roberto Carlos Loza Landa	15760787	0000-0002-9883-1130
Gleny Amelia Ching Campos	43560408	0000-0001-7152-9110

CLIMA INSTITUCIONAL EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRION-2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	4%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de internet	3%
4	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
5	renati.sunedu.gob.pe Fuente de internet	<1%
6	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de internet	<1%
7	repositorio.unu.edu.pe Fuente de internet	<1%
8	hdl.handle.net Fuente de internet	<1%

**CLIMA INSTITUCIONAL EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ
CARRION-2021**

SERGIO ANTONIO ROMERO CASTILLO

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dra. MARIA ELENA PACHECO ROMERO

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
HUACHO
2021**

DEDICATORIA

A mis padres:

Porque siempre están para apoyarme, me cuidan y me dan la fuerza que siempre necesito; el impulso de continuar; siempre confiaron en mis capacidades velando por mi bienestar me enseñaron valores desde que era un niño; me formaron para ser una persona de bien dándome confianza para creer en mí mismo, ahora estoy en condiciones de culminar esta etapa de mi carrera.

Sergio Antonio Romero Castillo

AGRADECIMIENTO

Toda la consideración y agradecimiento especial a mi asesora, la Dra. María Elena Pacheco Romero, por su paciencia y apoyo continuo, desinteresado e incondicional durante la planificación, preparación y presentación del informe final de la tesis.

También agradezco sincera y fraternalmente a las autoridades, docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Huacho, quienes me brindaron un tiempo valioso durante el proceso de enseñanza y me apoyaron en la culminación de mis estudios.

En mi familia tengo que destacar a las personas que me dieron la vida, mis padres, siempre me han apoyado, me han dado confianza, apoyo y consejos para poder superar los problemas y retos que me ha traído la vida, muchas gracias.

Sergio Antonio Romero Castillo

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	4
CAPÍTULO II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	8
2.2 Bases teóricas	10
2.2.1. Clima institucional	10
2.2.1.1. Enfoques teóricos del clima institucional	10
2.2.2. Cultura organizacional	13
2.2.2.1. Elementos teóricos de cultura organizacional	13
2.3 Bases filosóficas	14
2.3.1. Clima institucional	14
2.3.1.1. Definiciones de la alexitimia	14
2.3.1.2. Importancia del clima institucional	16
2.3.1.3. Dimensiones del clima institucional	18
2.3.1.4. Factores que influyen en el clima institucional	21
2.3.1.5. Características del clima institucional	24

2.3.1.6. Clima institucional en la educación	26
2.3.1.7. Tipos de clima institucional	27
2.3.2. Cultura organizacional	29
2.3.2.1. ¿Qué es la cultura organizacional?	29
2.3.2.2. Las funciones de la cultura	30
2.3.2.3. ¿Cuándo y cómo se inicia la cultura en una organización?	32
2.3.2.4. Elementos de la cultura organizacional	34
2.3.2.5. Características de la cultura organizacional	35
2.3.2.6. Dimensiones y componentes de la cultura organizacional educativa	37
2.4 Definición de términos básicos	40
2.5 Hipótesis de investigación	41
2.5.1 Hipótesis general	41
2.5.2 Hipótesis específicas	41
2.6 Operacionalización de las variables	42
CAPÍTULO III	44
METODOLOGÍA	44
3.1 Diseño metodológico	44
3.2 Población y muestra	44
3.2.1 Población	44
3.2.2 Muestra	44
3.3 Técnicas de recolección de datos	44
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	45
CAPÍTULO IV	46
RESULTADOS	46
4.1 Análisis de resultados	46
4.2 Contrastación de hipótesis	76
CAPÍTULO V	77
DISCUSIÓN	77
5.1 Discusión de resultados	77
CAPÍTULO VI	78
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	78
6.1 Conclusiones	78
6.2 Recomendaciones	79
REFERENCIAS	80
7.1 Fuentes documentales	80

7.2 Fuentes bibliográficas	82
ANEXOS	85

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo principal, determinar la influencia que ejerce el clima institucional en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021. Por lo cual la pregunta de investigación es la siguiente: ¿De qué manera influye el clima institucional en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021? la pregunta de investigación se responde a través de la lista de cotejo sobre el clima institucional en la cultura organizacional de los docentes, la misma que consta con una tabla de doble entrada de 15 ítems y 5 alternativas para la primera variable y 15 ítems con 5 alternativas para la segunda variable a las que se les asignó un valor cuantitativo para procesar los datos en el sistema estadístico SPSS, este instrumento fue aplicado por el equipo de apoyo del investigador a los 80 sujetos muestrales seleccionados estocásticamente. Los resultados guardan relación con lo que sostiene Ñañez (2018), en su estudio concluyó que: el clima de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrícolas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas en Chachapoyas no es favorable para el desarrollo 0.589. El plan de organización también tiene un clima negativo de 0,857 para la mejora. El potencial humano tiene un clima negativo de 0,631 para el desarrollo y la cultura organizacional tiene un clima negativo de 0,550 para la mejora; reivindicando las consecuencias de un mal clima contra la cultura organizacional, interactuando entre sí. Se concluyó que, el clima institucional influye significativamente en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, ya que es el resultado de cómo los trabajadores perciben la realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentido de pertenencia, un ambiente amistoso, acuerdo y estímulo mutuo, son algunos de los factores que determinan un clima favorable para la buena productividad y el bienestar.

Palabras clave: Clima institucional, cultura organizacional, comunicación, motivación, confianza y participación

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the influence exerted by the institutional climate on the organizational culture of the José Faustino Sánchez Carrion National University-2021. For this purpose, the research question is the following: How does the institutional climate influence the organizational culture of the José Faustino Sánchez Carrion National University-2021? The research question is answered through the checklist on the institutional climate in the organizational culture of teachers, which consists of a double-entry table of 15 items and 5 alternatives for the first variable and 15 items with 5 alternatives for the second variable to which a quantitative value was assigned to process the data in the SPSS statistical system, this instrument was applied by the researcher's support team to the 80 stochastically selected sample subjects. The results are related to what Ñañez (2018) maintains, in his study he concluded that: the climate of the Faculty of Engineering and Agricultural Sciences of the Toribio Rodríguez de Mendoza National University of Amazonas in Chachapoyas is not favorable for development 0.589. The organization plan also has a negative climate of 0.857 for improvement. Human potential has a negative climate of 0.631 for development and organizational culture has a negative climate of 0.550 for improvement; claiming the consequences of a bad climate against the organizational culture, interacting with each other. It was concluded that the institutional climate significantly influences the organizational culture of the José Faustino Sánchez Carrión National University, since it is the result of how workers perceive objective reality. A good level of communication, mutual respect, a sense of belonging, a friendly environment, agreement and mutual encouragement are some of the factors that determine a favorable climate for good productivity and well-being.

Keywords: Institutional climate, organizational culture, communication, motivation, trust and participation

INTRODUCCIÓN

La mejora de la calidad de la enseñanza es una de las preocupaciones de cualquier Gobierno. El cumplimiento de las normas de calidad permite que el Estado invierta en la mejora del proceso. Los datos obtenidos permiten concluir que, entre otros factores, el ambiente escolar, la organización cultural y el ambiente institucional son muy importantes para alcanzar el nivel esperado en el sector educativo.

En este marco, he realizado el presente trabajo de investigación, que busca determinar la influencia que ejerce el clima institucional en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021; el mismo que se divide en siete capítulos:

En el capítulo I: lleva como título “**planteamiento del problema**”, comprende la descripción de la realidad problemática, realizo la formulación del problema, se determinan los objetivos de la investigación, la justificación y las delimitaciones del estudio. En el **capítulo II:** denominado “**marco teórico**”, se expone los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las bases filosóficas, la definición de términos básicos, las hipótesis de investigación y la operacionalización de variables.

El capítulo III: contiene la “**metodología**” de la investigación empleada, en el capítulo IV: presente los “**resultados**” de la investigación con el análisis de los resultados y contrastación de hipótesis,

En el capítulo V: doy a conocer la “**discusión**” y en el en el **capítulo VI** doy a conocer las “**conclusiones y recomendaciones**” a las que he arribado en el presente estudio. Además de las **capitulo VII** referencias “**bibliográficas**” y anexos del estudio.

Es así como desarrollo la disertación, proceso o nivel descrito en cada capítulo. Esperamos que con el desarrollo de esta investigación se desarrolle nueva información y nuevas ideas y preguntas para la investigación en diversas áreas del conocimiento.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, los efectos de la globalización, la competencia global y el rápido cambio tecnológico están provocando cambios vertiginosos en las organizaciones humanas, especialmente en el sector de la educación.

De hecho, tales cambios plantean nuevos desafíos en la educación. Las instituciones educativas consideran que es necesario adaptarse a las nuevas oportunidades de un nuevo entorno que cambia rápidamente. Las instituciones educativas que no son capaces de involucrarse en los mecanismos de aprendizaje organizacional plantean serios problemas en la adaptación y gestión del entorno, de modo que, necesitan mejorar el desarrollo del aprendizaje organizacional.

Es precisamente el diseño del nuevo entorno el que plantea muchos desafíos al sistema educativo y a las escuelas en particular. Retos como el cambio rápido por el cambio, la gestión de contenidos, información y las nuevas tecnologías

Lo anterior supone que el sector educativo tiene un problema de cambio y transformación que deja ver que sus esfuerzos tienen dificultad en desarrollar un sistema de aprendizaje que les facilite pensar críticamente sobre cómo generar conocimiento, la explotación de las cosas construcción, retención, publicidad y apoyo de un sistema de gestión eficaz.

En nuestro país, durante la última década, el cambio educativo se ha implementado en diversos campos: legal, práctico, curricular, pedagógico, organizacional, educativo, entre otros. Se espera que el país lidere y alcance estándares de educación reconocidos local e internacionalmente. En las instituciones educativas, sin embargo, el desempeño y avance esperado no ha logrado consolidar

el nivel monitoreado por las autoridades estatales y no ha respondido a las necesidades de la sociedad.

La escuela también tiene una relación monetaria con los sectores público y privado en general. La mayoría de sus servicios educativos son proporcionados por el sector público, pero algunos son proporcionados por el sector privado. Las escuelas proporcionan materiales a los estudiantes a través de un proceso llamado “solicitud”. Con el tiempo, las escuelas cambian los estándares que ofrecen para lograr un consenso, este consenso se logra mediante la modificación de estándares ya establecidos por la empresa. Esto se logra a través de las acciones de quienes tienen un clima organizacional, lo que impacta en cómo se comportan en su vida cotidiana.

Por otro lado, encontramos que la inclusión de reglas, principios y buenas intenciones que se mantiene en el enunciado a menos que se acompañe de cambios en la estructura y cultura de la comunidad académica.

Además de discutir los cambios en las instituciones educativas, debemos discutir la cultura y el clima de la escuela. Debido a que el sistema educativo de nuestro país se ve afectado por estos aspectos, es difícil administrar adecuadamente la eficiencia de los centros educativos.

El diagnóstico arrojó que en la institución superior Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, los problemas relacionados con el clima institucional y la cultura organizacional incidieron negativamente en los procesos de aprendizaje organizacional de las universidades.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera influye el clima institucional en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo influye la comunicación en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021?
- ¿Cómo influye la motivación en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021?

- ¿Cómo influye la confianza en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021?
- ¿Cómo influye la participación en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la influencia que ejerce el clima institucional en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021.

1.3.2 Objetivos específicos

- Conocer la influencia que ejerce la comunicación en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021.
- Establecer la influencia que ejerce la motivación en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021.
- Conocer la influencia que ejerce la confianza en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021.
- Establecer la influencia que ejerce la participación en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021.

1.4 Justificación de la investigación

Las organizaciones están formadas por personas que trabajan para lograr objetivos institucionales y están impulsadas por una variedad de necesidades e intereses personales y colectivos. La cultura organizacional está determinada por factores relacionados con la misión, visión y objetivo estratégico.

Para la colaboración y la buena colaboración, se requiere un apoyo crítico dentro de la organización: gestión del clima; tiene que ver con las relaciones, la comunicación, la empatía, la comunicación y más.

Esto mejorará la relación entre las empresas, asegurando la motivación de cada parte interesada para lograr los metas de la empresa. Asimismo, el

establecimiento de una cultura organizacional para aumentar la comunicación y mejorar la colaboración entre los miembros de la escuela.

1.5 Delimitaciones del estudio

- **Delimitación espacial**

La presente investigación se realizó en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Huacho.

- **Delimitación temporal**

Este estudio se dio durante el lapso del 2021.

1.6 Viabilidad del estudio

Mis planes de estudio de pregrado y posgrado cuentan con temas de investigación con los cuales puedo aprender la teoría y la práctica de los métodos científicos aplicados que me permitirán implementar, planificar y completar con éxito el estudio que me estoy proponiendo.

Los profesores de posgrado mencionados en la iniciativa temprana participaron en mi investigación como co-asesores, ya que estaban directa o indirectamente involucrados en mejorar el proceso de aprendizaje en los temas relacionados con las variables que estudié.

La institución de educación superior donde hago mi investigación está en el área donde vivo cerca de mi casa, lo que me ahorra tiempo y dinero.

Tener acceso a internet me facilita investigar más para conocer los caminos sugeridos y los posibles errores de la investigación, para que mi investigación sea productiva y contribuya al desarrollo social.

Cuento con los medios de comunicación (radio, periódicos, televisión, etc.) para que me ayuden a entender las diferencias y similitudes a nivel local, regional, nacional e internacional.

El trabajo de investigación en la biblioteca profesional de la Educación de Posgrado de mis alumnos me ayudó a recopilar más información y no cometí errores en investigaciones posteriores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Puruncaja (2021), en su tesis titulada “*Clima organizacional y su relación con la cultura organizacional del Hospital Básico Píllaro*”, aprobada por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil-Ecuador, donde el investigador planteo analizar la relación entre la estructura organizacional y la cultura organizacional del Hospital Básico de Píllaro a través de una revisión sistemática, y formular un plan de acción. Desarrollo una investigación de enfoque cuantitativo estudio tipo no experimental diseño transversal, con un alcance descriptivo y correlacional, la población estuvo constituida por 70 trabajadores. Los resultados del estudio muestran que el mayor problema es el clima organizacional cambiante; pues en términos de organización y desempeño, comunicación y desarrollo, su ingreso promedio es 2.74 menos que los tres cuartos habituales; nuevamente, la cooperación y el trato justo son las más sensatas; en cuanto a la variable cultura organizacional, con un promedio de 2.81, cuyos principales problemas son las dimensiones de solidaridad y recompensa. Finalmente, el investigador concluyo que:

El clima de procesamiento estuvo muy relacionado con la cultura organizacional del Hospital Básico de Píllaro, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.772, confirmando así la hipótesis. Acciones propuestas encaminadas a mejorar las relaciones entre compañeros, jefe y subordinados, promoviendo el desempeño óptimo y el reconocimiento del desempeño individual y del equipo; además, desarrollar una cultura de comunicación y cooperación.

Jumbo (2019), en su tesis titulada “*Plan de Mejora del clima laboral y cultura organizacional en el área de Administración Central de la Universidad Técnica de Machala*”, aprobada por la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil-Ecuador, donde el investigador planteo desarrollar un plan para promover un clima laboral y una cultura de diseño en el área de control central de la Universidad Técnica de Machala. Desarrollo una investigación de tipo descriptiva correlacional, la población estuvo constituida por 1 director de talento humano y 65 empleados. Los resultados del estudio sugieren que será posible examinar los factores que afectan el ambiente de trabajo y la cultura organizacional en el campo de la gestión central VŠB-TU Machala. Finalmente, el investigador concluyo que:

Entre los factores mencionados se encuentran la humillación, la insatisfacción por decisiones deshonestas de promoción, otro factor de insatisfacción es la poca participación de los empleados y la decisión de la empresa en la que están inmersos, lo que afecta la cultura de la organización.

Bermúdez (2020), en su tesis titulada “*Identificación del clima laboral y su influencia en la cultura organizacional en la empresa Novacero*”, aprobada por la Escuela Politécnica Nacional-Ecuador, donde el investigador planteo descubrir factores del clima laboral que influyen en la cultura organizacional de la empresa Novacero. Desarrollo una investigación de tipo cuantitativa carácter correlacional diseño no experimental, la población estuvo constituida por 1077 empleados de la Empresa Novacero. Los resultados del estudio muestran que el clima grupal, organizacional y el clima son casi iguales (aproximadamente 5,5), lo que indica que el clima de Novacero es en general relativamente bueno. Finalmente, el investigador concluyo que:

El hecho es que el clima laboral de Novacero varía de “Bueno” a “Muy Bueno”, lo que indica que la empresa está en línea con el ambiente laboral general, pero el clima puede mejorar. Por otro lado, las medidas culturales asociadas al clima laboral de Novacero suelen estar entre 0,3 y 0,5, lo que indica que existe una correlación entre cultura y clima laboral.

Ortega (2019), en su tesis titulada *“Análisis de la cultura organizacional y clima laboral de la Unidad Educativa “Colegio San Gabriel de Quito”*, aprobada por la Universidad UTE-Ecuador, donde el investigador planteo examinar la cultura organizacional y el clima laboral del personal del Colegio San Gabriel de Quito y su impacto como representante del cambio en la organización. Desarrollo una investigación de tipo descriptiva con un enfoque cuantitativo, la población estuvo constituida por 63 administrativos y 129 docentes académicos. Los resultados del estudio demostraron que la cultura organizacional no se ve reflejada en el clima laboral actual de la escuela, debido a que el personal de la escuela mencionó que no existe la amabilidad en las actividades laborales, la competitividad interna no es positiva y el clima laboral no lo es florecer. Finalmente, el investigador concluyo que:

Según el análisis categórico de Daniel Scheison, el nivel actual de cultura organizacional en el colegio San Gabriel Unidad Educativa es inaceptable porque sus compañeros carecen de sentido de identidad y pertenencia a la filosofía que se vive en el colegio. La mayoría del personal de la escuela no se da cuenta de la identidad y principios en la filosofía de San Ignacio de Loyola y el núcleo del colegio y su principal fortaleza es ser una unidad educativa dirigida por la Compañía de Jesús.

Rodríguez (2015), en su tesis titulada *“Propuesta de mejora del clima laboral y cultural organizacional en el ministerio de coordinación de desarrollo social”*, aprobada por la Universidad de las Fuerzas Armadas-Ecuador, donde el investigador planteo examinar el ambiente de trabajo y la cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social (MCDS), para desarrollar un plan de mejora que beneficie al sector público. Desarrollo una investigación de tipo mixta, diseño acción con un análisis cualitativo y cuantitativo, la población estuvo constituida por 295 servidores funcionarios y trabajadores. Los resultados del estudio muestran que las condiciones laborales son buenas en los aspectos incentivadores de la cultura organizacional, donde la satisfacción de sus integrantes es optimista. Finalmente, el investigador concluyo que:

El impacto de la política gubernamental en los últimos años y los cambios en la legislación de recursos humanos y remuneraciones en

el ámbito laboral es pequeño e importante para la cultura organizacional de coordinación del Ministerio de Desarrollo Social, como una secretaría técnica denominada “Frente Social”. “Sin personal designado, pasó a ser el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social; Por lo tanto, no había una estructura organizativa fuerte y se llevaron a cabo reformas regulatorias con el establecimiento de la institución.

2.1.2 Investigaciones nacionales

López (2020), en su tesis titulada “*Cultura organizacional y clima institucional en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil, 2020*”, aprobada por la Universidad César Vallejo, donde el investigador planteo vincular la cultura organizacional y el clima laboral a la Unidad Educativa Enrique Gil Gilbert, Guayaquil 2019. Desarrollo una investigación de tipo cuantitativa y diseño descriptivo correlacional, la población estuvo constituida por 30 docentes. Los resultados del estudio sugieren que existe una correlación significativa entre la cultura y el diseño organizacionales en la UE. “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020. Finalmente, el investigador concluyo que:

En la UE “Enrique Gilbert” existe una correlación significativa V1 y V2, los datos contrastados por la prueba de hipótesis y el índice de correlación son de 0,674** (0,000<0,01), en los mismos resultados descriptivos, se confirmó que la institución se encuentra en el medio en cuanto a cultura institucional y clima organizacional, con un 86,7%.

Sánchez & Villegas (2018), en su tesis titulada “*Modelo de cultura organizacional para mejorar el clima institucional en la I.E. N° 11252 del centro poblado la unión - Pomalca - Chiclayo – 2014*”, aprobada por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, donde los investigadores plantearon mostrar el clima y la cultura, como determinante de la máxima eficiencia del personal que trabaja en la institución educativa. Desarrollaron una investigación de tipo descriptivo-propositivo, la población estuvo constituida por 15 profesionales. Los resultados del estudio sugieren que la cultura en general gestiona cada uno de los procesos organizacionales

de las instituciones y también es un factor determinante en su clima organizacional. Finalmente, los investigadores concluyeron que:

Como se trata de una institución pequeña, los problemas que se presenten pueden ser controlados; pero requiere las habilidades de liderazgo que debe tener una persona que dirige una institución, situación que no existe; porque quienes dirigen las instituciones educativas aún no tienen la madurez para manejar su futuro.

Gavino (2018), en su tesis titulada "*Cultura organizacional y clima organizacional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017*", aprobada por la Escuela de Postgrado Universidad César Vallejo, donde el investigador planteo conocer el vínculo entre cultura organizacional y clima organizacional en instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017. Desarrollo una investigación de tipo no experimental con diseño correlacional, la población estuvo constituida por 14 docentes. Los resultados del estudio sugieren que existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión de las condiciones de trabajo en el clima organizacional. Finalmente, el investigador concluyo que:

En el Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017 existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el clima organizacional en las instituciones académicas, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.9343, una t calculada de 9.0804, etc., y un nivel de importancia del 95%.

Ñañez (2018), en su tesis titulada "*Incidencias de la cultura organizacional sobre el clima institucional, en el personal administrativo y docente de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Chachapoyas-Amazonas-2015*", aprobada por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, donde el investigador planteo definir y explicar la importancia de la cultura organizacional, para mejorar el clima institucional existente. Desarrollo una investigación de naturaleza cualitativa-cuantitativa tipo descriptivo correlacional, la población estuvo constituida por 25 trabajadores entre docentes y administrativos. Los resultados del estudio muestran que existe una relación significativa entre las variables de estudio, donde la incidencia entre las dos variables,

es decir clima desfavorable 0,589 de un total de 1, indica una mejora. Finalmente, el investigador concluyo que:

Clima del Departamento de Ingeniería y Ciencias Agrícolas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas en Chachapoyas no es favorable para el desarrollo 0.589. El plan de organización también tiene un clima negativo de 0,857 para la mejora. El impacto negativo del potencial humano en el desarrollo fue de 0,631 y el impacto negativo de la cultura organizacional en la mejora fue de 0,550; reivindicando las consecuencias de un mal clima contra la cultura organizacional, interactuando entre sí.

Moina & Rondón (2018), en su tesis titulada “*Relación de la cultura organizacional y el clima laboral en los trabajadores de la Papelera Panamericana S.A. - Arequipa 2018*”, aprobada por la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, donde los investigadores plantearon descubrir la relación entre la cultura organizacional y el clima laboral del personal de Papelera Panamericana S.A.-Arequipa 2018. Desarrollaron una investigación de tipo correlacional diseño no experimental, la población estuvo constituida por 128 personas entre personal administrativo y obreros. Los resultados del estudio muestran que la evaluación de los encuestados permite observar las características de diferentes tipos de cultura, tales como: cultura de clan, de mercado, jerárquica y democrática. Finalmente, los investigadores concluyeron que:

A partir de este análisis se puede demostrar que existe una relación significativa entre el desempeño ambiental y la cultura organizacional del personal de Papelera Panamericana SA. De nuevo, esta estrecha relación permite definir y clarificar lo que se propone y se logra en la investigación primera impresión.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Clima institucional

2.2.1.1. Enfoques teóricos del clima institucional

Luego de examinar los puntos de vista de académicos e investigadores, podemos decir que la posición de la industria nació como un estímulo para su propio beneficio, especialmente dentro de los conceptos de organizaciones diferentes. Por

esta razón, es importante reflexionar sobre los diferentes enfoques del clima regulatorio y corporativo.

1. La taxonomía de Tagiuri.

Tagiuri (Centro de investigaciones y servicios educativos, 2007) señala como “la forma en que un individuo realiza una tarea depende en parte del tipo de persona que es y por otra parte del contexto de la tarea” (p.6).

Mediante esta determinación, el régimen del entorno en que se basa los cuatros componentes:

- ✓ Ambientalismo (infraestructura) representan atributos físicos y materiales básicos que resultan ser ajenos o no relacionados con el producto educativo. Estos cambios se relacionan con las características del edificio, el tipo de marco, la clase y el tamaño de la escuela, el estado de la actividad física, el equipamiento y el diseño.
- ✓ Medio, que se refiere a la presencia de características sociales en un grupo alrededor de la escuela. Sus variables implican la transformación de las personas como identidades individuales, elementos motivacionales (morales), experiencia compensatoria y de aprendizaje, personalidad y comportamiento del principal, ética (puntualidad).
- ✓ Sistema social, refiriéndose a los principios de la justicia social, es la relación entre el estado comunitario, el diálogo, la participación, la planificación, la independencia, la democracia, la atención y liderazgo.
- ✓ La cultura se trata de sistemas de creencias, valores y pensamiento grupales. Las variables son regulación y disciplina, sistemas de gestión empresarial, sistemas de valores, colaboración, alineación de propósitos e innovación.

2. Modelo de Litwin y Stringer.

Litwin y Stringer definen el clima de la siguiente manera: “concepto que describe la calidad o la naturaleza subjetiva de un entorno organizacional. Sus características pueden ser descritas o experimentadas por los miembros de la organización e informadas según corresponda”. (Centro de investigaciones y servicios educativos, 2007, pág. 8) y recordamos los rasgos del modelo:

- ✓ Estructura: está asociado a reglas organizacionales, formalismos, obligaciones, políticas, jerarquías y reglamentos. Es decir, se refiere a los canales formales dentro de una organización.
- ✓ Responsabilidad: es la visión que tiene un individuo de su propio jefe, que tiene un alto nivel de compromiso con el trabajo, toma sus propias decisiones y crea sus propios requisitos.
- ✓ Recompensa: sentirse recompensado por las buenas acciones; énfasis en recompensas positivas en lugar de multas, derecho salarial percibido y política de promoción: percepciones de riesgos y desafíos en el trabajo y en las organizaciones; el enfoque está en calcular el riesgo o la mejor manera de comercializar.
- ✓ Calidez: La cohesión general para sentirse bien que domina la atmósfera del grupo de trabajo; enfatiza la aceptación; difundiendo amistades y grupos sociales.
- ✓ Respaldo: recibió ayuda de los gerentes y compañeros dentro del equipo, enfatizar la cooperación mutua desde arriba y desde afuera.
- ✓ Normas: se identifica la importancia de objetivos claros y explícitos en los principios de desempeño; énfasis y eficiencia; desafío representado por objetivos individuales y grupales.
- ✓ Desacuerdo: la influencia de los administrativos y otros empleados que tienen diferentes perspectivas.
- ✓ Identidad: sentimiento de ser miembro de la sociedad y miembro valorado del grupo de trabajo; importancia dada a esta forma de mente.

3. Teoría de sistemas de organización de Likert.

La estructura organizacional de Likert enfatiza que la actitud de los miembros se basa en la comprensión de las prácticas de gestión y condiciones organizacionales, expresando así que las respuestas están determinadas por la perspectiva.

Likert introduce tres formas de dimensiones que establecen cualidades de las organizaciones que influyen en cómo las personas perciben el clima. En este sentido, se cita:

- ✓ Variable causal, definida como la variable independiente que tienen como objetivo identificar la dirección en la que una organización se

desarrollará y obtendrá resultados. Entre los cambios subyacentes se citan el diseño y la planificación de procesos, la toma de decisiones, las habilidades y las actitudes.

- ✓ En el intermedio, este tipo de cambios buscan medir los cargos dentro de la empresa, reflejados en: motivación, desempeño, comunicación y toma de decisiones. Este tipo de cambios son muy importantes ya que son los que crean la estructura organizacional como la de la organización.
- ✓ Las últimas variables, estas variables se producen por el efecto factorial, y las anteriores variables Inter se concentran en determinar los resultados alcanzados por las organizaciones, como la productividad, la ganancia y la pérdida.
- ✓ En resumen, los elementos organizacionales externos e internos que afectan el funcionamiento de los individuos en el interior de la organización y da forma al entorno en el que opera. Estas características no tienen un impacto directo en la organización, sino a la percepción de estos factores por parte de sus miembros.

2.2.2. Cultura organizacional

2.2.2.1. Elementos teóricos de cultura organizacional

Para Barba y Solís (1997), la cultura organizacional “comenzó a usarse a fines de la década de 1970 y principios de la de 1980, cuando una serie de circunstancias llevaron a su introducción en el entorno dominante estadounidense” (p.64). Estos autores escriben sobre tres motivos principales de interés por la cultura y la organización: el primero está conectado a las recientes ideas teóricas y metodológicas que cobraron importancia en la realización de los seminarios, el segundo se refiere a la influencia y estructura organizativa de la integración en la globalización y la regionalización el interés por los estudios entre culturas y las comparaciones de tipos regionales, y la tercera razón está asociada al gran cambio que se ha dado en la sociedad moderna, donde las organizaciones emergen como una brecha de identidad que puede incidir en el cambio cultural.

Por otro lado, Aktouf (2002) encuentra que la cultura organizacional actual:

Este es el tipo de salida de emergencia para el gobierno occidental, especialmente el gobierno norteamericano, que está consciente y asombrado por el desempeño del gobierno japonés, con su declive decreciente el trabajo por cuenta propia y la disminución de la integración laboral debido a las actividades de conocimiento drástico a fines de la década del 1970. (p.64)

Existen diversas contribuciones e ideas relacionadas con la cultura, por ejemplo, Abravanel, et al. (1992) “resaltan las diferencias entre los científicos que consideran la cultura como un sistema social que lo consideran como parte del sistema cultural” (p.73). Para los que lo ven como una cultura relacional, existen cuatro ideas dos de las cuales (Funcionalista-Estructuralista) enfatizan el estudio de la cultura y una historia de tiempos y lugares bien definidos, las denominadas sincrónicas; los otros dos (histórico-funcionalista y ecologista-adaptacioncita) se denominan diacrónicos porque afectan las etapas temporales y de desarrollo de ciertas culturas.

Es importante comprender la estrecha relación entre la teoría política y la cultura y la sociedad; por ejemplo, Münch (2010) describe la gestión como “un sistema que organiza y regula los recursos públicos para lograr el máximo rendimiento, calidad, producción y competencia y la realización de sus objetivos” (p.3).

2.3 Bases filosóficas

2.3.1. Clima institucional

2.3.1.1. Definiciones de la alexitimia

Según Alves (2000):

Las condiciones meteorológicas son el resultado de la manera en que los usuarios entienden la situación real. La buena comunicación, el respeto, la pertenencia, un ambiente agradable, la comprensión, el estímulo y la satisfacción son varios aspectos que determinan el ambiente positivo en el rendimiento y el bienestar. (p.124)

El entorno institucional de un centro educativo es el resultado de las percepciones de los docentes sobre las experiencias y emociones de la institución.

Según Martin (2000) sugiere que “el entorno corporativo o del trabajo y las organizaciones son uno de los factores que determinan y apoyan el diseño organizativo y la gestión de procesos, además de nuevos y flexibles” (p.103). Es un tiempo para que los miembros del equipo académico se junten en un ambiente, donde las condiciones ambientales se reflejan en la institución.

Asimismo, Alvarado (2003) sostiene que el entorno “es un concepto de organización en el ambiente laboral y constituye un impacto positivo o negativo del ambiente laboral para la organización de la organización” (p.95).

Sobre esta cuestión, existe un debate sobre si debe tratarse de forma natural o en una respuesta personal. El concepto de objetivo se refiere al componente físico u organizacional, mientras que la retroalimentación personal se refiere a cómo se sienten los empleados acerca de su entorno de trabajo.

Sandoval (2004), sostiene que:

Si el estatuto de la escuela se manifiesta en la forma de interacción social y de propagación del conflicto entre directores, docentes y alumnos, y en la forma en que se definen y visualizan los principios que rigen las relaciones, las exigencias educativas y normativas espacios, sistemas y prácticas donde la mediación positiva del conflicto participa en la construcción de normas de no discriminación porque cada tipo de evento constituye el clima de la educación institucional. (p.34)

Por otro lado, la diversidad juega un papel importante en la transformación de los individuos y sus entornos.

Hasta el momento, los avances científicos y la globalización han traído muchos beneficios a las personas, pero también ha dejado sentimientos encontrados; Desde un punto de vista humano, hay algunos factores que socavan la unidad, la confianza y la individualidad. A nivel social, existen importantes cambios políticos, económicos y sociales que afectan las relaciones sociales. Como resultado, los problemas de convivencia ocurren con mayor frecuencia en el hogar y en el lugar de trabajo, ya que son áreas en las que los adultos mayores pasan la mayor parte de su tiempo.

Las escuelas de lectura no dependen de este hecho. Hay un problema de unidad entre directores, docentes, padres y alumnos; condiciones que conducen al colapso industrial corporativo. Entonces, ¿cuál es la diferencia entre una escuela exitosa y un estudiante sin éxito? Los estudios han demostrado que las escuelas exitosas son aquellas que agregan valor a la educación de sus alumnos y aquellas que logran crear un mejor ambiente laboral fomentando el clima interior perfecto para el trabajo.

Fox (1973, citado en el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos, 2007), manifiesta que:

El ambiente escolar depende del tipo de enseñanza, proceso utilizado que define a la escuela como una escuela académica, así como a un grupo de estudiantes, profesores, personal y miembros de la junta. El clima organizacional establece la calidad de vida y servicios de los maestros y estudiantes. El clima es importante y saludable para el desempeño de las personas. (p.5)

A partir de estas explicaciones, puede decirse que el clima organizacional es una visión amplia que conlleva a los investigadores a obtener la verdad mediante la explicación de la realidad que más influye en la organización. Si bien estas ideas se basan en los programas, relaciones y otras experiencias que cada miembro tiene para su empresa. Así, el clima corporativo refleja la relación entre la identidad personal y la corporativa.

2.3.1.2. Importancia del clima institucional

El ambiente de una empresa se define por las diversas características del lugar de trabajo, que los empleados de la empresa aprecian o comprenden y que determinan su actitud y motivación en el mismo, a su vez, este clima afectará el comportamiento y rendimiento del usuario.

Martín (2000) describe varias de las características necesarias para el buen clima organizacional:

Estas características dependen de la interacción social y de la necesidad del diseño organizacional y su función. En este sentido, se recomienda que, para determinar el clima organizacional, se deben considerar los siguientes

factores: comunicación, compromiso, motivación, confianza, planificación, gestión y producción. (p.107)

Debe entenderse, por tanto, que el tratamiento integral y óptimo del clima industrial es fundamental para su utilización sistemática como medio para la consecución de los objetivos planteados por la organización. Con esto en mente, Maldonado (2006) sugiere la necesidad y necesidad de practicar actividades para construir un ambiente de trabajo saludable, crear un ambiente que motive a los empleados a trabajar con naturalidad, y con confianza darles lo mejor él mismo logra la meta y objetivos de la organización, para crear una identidad corporativa, es decir, el empleado se siente apoyado por el desarrollo de la empresa.

Tal como sucede en las organizaciones es importante desarrollar políticas institucionales que brinden lineamientos para tratar a las escuelas como lugares de trabajo cuyos mandatos de trabajo se rigen por una organización que incluya valores y un código de ética sólido y equilibrado. Estas normas regirán el comportamiento de los empleados y por lo tanto el clima corporativo.

Desarrollar un ambiente empresarial es siempre fundamental para permitir que todos los miembros trabajen en un ambiente de buena solidaridad, brindando comodidad en el trabajo y aumentando la productividad de cada persona, lo que le permitirá alcanzar los objetivos de la empresa. En la escuela, el ambiente corporativo perfecto permitirá que sus maestros, directores, gerentes y personal trabajen de manera eficiente y tranquila, lo que mejorará el servicio al cliente y discute estudiantes y padres como en las actividades docentes. Las percepciones de los empleados sobre la situación corporativa determinarán el éxito de esta organización.

En este sentido, de las conclusiones anteriores se puede sacar que un buen o mal clima empresarial puede tener un efecto positivo, como por ejemplo, la satisfacción de los empleados, que podrán realizar el trabajo del que se benefician un ambiente holístico y aumentar su interés en el proyecto, donde aumentan su productividad a largo plazo y la eficacia en el mismo; o resultados negativos como insatisfacción, presión de los empleados y baja productividad, que benefician o perjudican a la empresa.

Al respecto, Fernández (2004) afirma que:

El entorno organizacional es una preocupación importante en la agenda de cambio del aprendizaje “segunda generación”. Si bien las proyecciones apuntan a cambios “endógenos” en el centro educativo, la organización y gestión del clima está conformada por fuerzas endógenas que pueden cambiar en el accionar de los docentes de cada escuela. (p. 44)

De lo anterior, se puede ver que existe la necesidad de la aprobación de los administradores escolares para desarrollar un plan de acción para fortalecer y mejorar el ambiente institucional. Teniendo en cuenta que la clave para ayudar a dar trabajo en una escuela son sus docentes y el servicio que se brinda a las personas y los individuos, lo que uno hace es importante. Las personas son flexibles, emocionales, dispuestas a actuar por una razón, especialmente emocional. Por lo tanto, la necesidad de dedicar tiempo y recursos para mejorar el ambiente de trabajo y la relación entre los directores de las escuelas, los docentes, los administradores y el personal, eleva las posiciones que los ayudan a alcanzar las metas de la empresa.

2.3.1.3. Dimensiones del clima institucional

El ambiente institucional tiene muchas fases por el cual este estudio tiene temas relacionados con la educación escolar, la cultura y el aprendizaje organizacional. Las ideas y marcos conceptuales de esta parte de este cambio son los siguientes:

- **La comunicación**

Es la interacción social la que implica la difusión de información entre interlocutores y el contexto de totalidad, y por tanto la importancia de la solidaridad y lo que determina la naturaleza de la relación y organización.

Martín (2000) determina la comunicación como:

El grado de comunicación entre individuos se genera en la transferencia de información interna y externa. Cuán rápidos o flexibles son en esta transferencia de información. ¿Cuál es el nivel de respeto entre el personal de la organización? forma el conceso de sugerencia en diferentes campos y direcciones en el sector educativo. Si encuentra de utilidad las leyes internas o externas que inciden en las comunicaciones de información. Cuál es el estado de la ubicación y el horario del centro de comunicación. (p.115)

De hecho, la parte comunicativa es importante en toda organización, principalmente porque ajusta la mayoría de las relaciones interpersonales entre los integrantes. También es esencial resaltar como el nivel y la gestión que rigen la información de las organizaciones en relación entre los miembros, según Fernández (2009):

La comunicación organizacional es un sistema de comunicación que se intercambia entre los miembros del equipo, entre ellos y la diversa audiencia que los rodea. Es un conjunto de procedimientos y actividades diseñadas para facilitar la interacción mediática y rápida entre los trabajadores de la organización y el entorno en el que se encuentra; incidiendo en las ideas, habilidades y prácticas de la audiencia dentro y fuera de esta organización, todo con el objetivo de lograr sus objetivos de manera efectiva y rápida. (p. 12)

La comunicación y la orientación son claramente un binomio en el proceso de comunicación efectiva puede ayudar a mejorar el clima, si no, puede perjudicar a la organización y a sus miembros.

- **Motivación**

La motivación es un factor determinante en el desarrollo de los individuos y en el desempeño organizacional. En cualquier institución es necesario entender las fuentes o estímulos que motivan a las personas a determinar acciones específicas, desde el punto de vista Ferreiro y Alcázar (2008) definen que: “La motivación es la acción para actuar o lograr algo satisfactoriamente” (p.54).

Desde este punto de vista vemos tres elementos principales: esfuerzo, necesidad y propósito organizacional.

Las observaciones anteriores han demostrado la necesidad de mantener un ambiente organizacional positivo. Por lo tanto, es fácil identificar o crear condiciones como factores que apoyan los estímulos e interacciones externas que pueden fortalecer las interacciones sociales en esta organización. Con esto en mente Fischman (2014) refrenda la importancia de la abstinencia y sus límites dentro de un grupo que afirma lo siguiente:

La motivación que persiste en el tiempo y crea un vínculo de lealtad organizacional es una motivación interna. Cuando las organizaciones establecen la motivación en función de factores personales como

recursos financieros, salarios más altos, los empleados se enfocan en eso y descartan la motivación interna. Si solo se utilizan estímulos externos, tarde o temprano apreciará el misterio y el aprecio por la organización. La única de manera de impulsar a los empleados es satisfaciendo sus aspiraciones internas o externas. (p.186)

Estas dimensiones de la motivación en las organizaciones están vinculadas con la satisfacción personal, de modo que se sugiere que la atmósfera positiva de la empresa se crea cuando la organización puede crear condiciones en las que las organizaciones están satisfechas y pagadas por sus acciones y hechos.

- **Confianza.**

Es una fuerte convicción o sentido de seguridad y sinceridad, honestidad o confiabilidad hacia los demás lo que ayudará a los individuos a exponer sus exigencias y sueños en niveles cada vez más altos. Trabajar bien juntos. Una empresa exitosa es aquella que tiene un alto nivel de confianza entre sus miembros, en otras palabras, creer en la integridad, el carácter y la habilidad de cada individuo.

Martin (2000) considera que la confianza es “el grado de confianza que observan los docentes. El grado de sinceridad con que se establecen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa” (p.115). Según el autor, la confianza es un factor importante en el comportamiento humano. Generamos confianza a nivel personal porque nuestras acciones tranquilizan a los demás. A nivel organizacional, podemos generar confianza si seguimos las reglas y obligaciones requeridas. Desde una perspectiva institucional, la confianza promueve y mantiene las relaciones interpersonales dentro de una organización.

Tenga en cuenta que la definición anterior de confianza es un valor que se paga y se integra en las actividades diarias entre los miembros y la organización y debe respaldarse como un beneficio potencial, tan simple como eso. Muestra la confianza del valor más importante en cualquier organización y debe manejarse con cuidado especialmente en la academia, la relación entre estos grupos y sus organizaciones es muy limitada, miedo y confusión.

- **La participación.**

Grado de personal docente y otros miembros de la comunidad educativa están involucrados en el trabajo del centro, grupo de trabajo y cuerpo colegiado. El Grado de Profesorado apoya la participación de sus colegas, padres de familia y estudiantes. El nivel de organización de civiles y cómo se relacionan con los programas intermedios. Cuál es el nivel del grupo, cómo se llevan a cabo las reuniones, qué tan bien capacitados están los maestros y con qué frecuencia se realizan las reuniones.

Cooperación de los integrantes en diversas áreas de la organización, permitiendo apoyar y entregar de la manera más efectiva con el objetivo de lograr los objetivos de la empresa. Asimismo, es importante enfatizar que la participación contribuye a un mayor compromiso con la identidad y el trabajo que se está realizando, el concepto de Robbins (2010) afirma que “el compromiso es el nivel en que el empleado descubre en su trabajo, diligente en él y considerando su trabajo como importante para su propio beneficio” (p.27).

Como ya se mencionó, la participación afecta el lugar de trabajo y mejora la motivación laboral, ya que tiene un impacto positivo en la afiliación al equipo promoviendo el compromiso con los objetivos corporativos. Por lo tanto, es fundamental que las empresas incorporen normas que garanticen la participación efectiva de todos los miembros.

Como señalan los autores, la colaboración es importantes en el clima corporativo y en cualquier organización. Al mismo tiempo, la participación promueve la participación de los miembros de la corporación en un espacio democrático, además es un estímulo de compromiso con los objetivos y la visión de la obra.

2.3.1.4. Factores que influyen en el clima institucional

Brunet (1987) muestra los principales factores que influyen en el cambio organizacional:

- Criterios relacionados con el entorno circundante, con la tecnología y el sistema de procesamiento de precisión.
- El nivel de estatus de cada persona en su organización al igual como el salario que recibe.
- Factores o tipo de personalidad, actitud y nivel de satisfacción.

- Opiniones de subordinados, colegas y ejecutivos sobre el estado de la organización. (p.29)

Tras el proceso de selección, se identifican cambios o tres factores que pueden determinar la identidad de esta organización:

- Razón: son cambios independientes que determinan la dirección que toma una asociación y el resultado que logra.
- Intermediarios: son los que incorporan el entorno y la “salud social” de la sociedad.
- Último: es un cambio basado en los resultados asociados con la combinación de cambios anteriores.

Según Brunet, la combinación y coordinación de estos cambios permitirá definir dos tipos de entornos regulatorios, cada uno con dos lados que se mueven entre el sistema de gobierno y el proceso de firma.

En el clima de autoritario, hay dos áreas: de igual manera, el poder del racismo, que es dominado por el director o ejecutivo, toma muchas decisiones y establece metas organizacionales, sirve como líder en muchos eventos organizados en una espiral descendente, sin tener en cuenta las opiniones de otros miembros de la organización, debido a la falta de confianza en la gestión del resto del personal. Por otro lado, está la autoridad patriarcal, en la que los supervisores toman muchas decisiones, aunque muestre una conducta que parezca denigrante para los empleados, otra lo es. Una crítica que se puede interpretar con este marco normativo es que, al privar a otros miembros de la organización del poder de decisión, les impide desarrollar su profesionalismo.

López (2017) explica además que en un clima participativo se identifica un sistema de consulta y un sistema de participación grupal.

Inicialmente, la gerencia confiaba en sus empleados y, aunque perseguía más derechos, delegó algunas decisiones a niveles jerárquicos más bajos. La comunicación está disminuyendo aquí. En cuanto a la participación del grupo, se caracteriza por el hecho de que la gestión se apoya íntegramente en sus empleados, lo que permite la toma de decisiones en diferentes niveles

jerárquicos. La comunicación aquí no es unidireccional, hacia arriba o hacia abajo, sino horizontal. (p.25)

Alienta a los empleados a involucrarse e involucrarse en el establecimiento de metas de desempeño, mejorando las prácticas de trabajo y evaluando el desempeño de acuerdo con las metas establecidas. Esta forma de gestión promueve la amistad y la confianza entre los gerentes y otros empleados.

Finalmente, todo el personal del colegio forma parte de un equipo cuyo objetivo es el logro de las metas de la institución, conformado bajo el número de planes estratégicos.

Jiménez (2011) define nueve factores, según la teoría del profesor Litwin y Stingequero, que influyen en la estructura organizacional y los metas de la sociedad:

- **Estructura.** – Abarca la manera en la se unen, distribuyen y adecuan el trabajo dentro de la empresa, respetando la jerarquía establecida en el organigrama, entendiendo por estructura organizacional. Por lo tanto, es importante formular reglas que faciliten el correcto progreso de las tareas dentro de la organización para lograr consecuencias positivas o negativas que son dependientes e influyentes del clima.
- **Responsabilidad.** - independientemente del puesto o negocio en cuestión, cada empleado debe tener sus propias habilidades y responsabilidades para desempeñar sus funciones con facilidad y placer. Esto hará que el usuario sienta que está jugando un papel importante que contribuye favorablemente a la configuración.
- **Recompensa.** - Se refiere a un salario justo y equitativo recibido a cambio del esfuerzo y dedicación de las tareas que un trabajador realiza en un puesto o campo. Este premio también incluye una adquisición no financiera.
- **Desafío.** - Los líderes empresariales apoyarán los servicios que incluyen la asunción de riesgos, para invitar a los empleados a enfrentar retos y crear un entorno competitivo que es esencial para todas las industrias.
- **Relaciones.** - Las interacciones entre persona de una sociedad es fundamental ya que restringen la actitud de los empleados y no afectar el clima corporativo. Por lo tanto, deben basarse en el respeto, el buen trato y la

cooperación, centrado en el rendimiento, la obediencia y el valor, sin compromisos que conduzcan al acoso o la presión laboral.

- **Cooperación.** - Se refiere a la ayuda desinteresada entre los miembros de la organización, guardando el espíritu de equipo, para lograr metas y objetivos compartidos.
- **Estándares.** - Un banner muestra el tipo que indica su área de aplicación. En la medida en que se establezcan principios lógicos y se alcancen en un entorno, los empleados los considerarán legítimos.
- **Conflicto.** - Siempre habrá conflictos que surgen naturalmente entre los empleados. Este suceso se crea por dos motivos: pueden surgir problemas relacionados con el trabajo entre empleados del mismo nivel o en las relaciones con supervisores o gerentes.
- **Identidad.** - Conocido como sentido de pertenencia, la identidad debe ser alimentada por todos los empleados de la organización. El empleado, con sentido de realización en medio de su trabajo, su equipo de trabajo trabajará de la mejor manera posible y apreciará su trabajo. (p.48)

2.3.1.5. Características del clima institucional

Características del clima de la organización crean comportamientos específicos que desempeñan una gran motivación entre los miembros de la organización. Obviamente, tal comportamiento tiene muchas consecuencias diferentes para las organizaciones, como la productividad, la satisfacción, la portabilidad, la adaptabilidad, etc.

La definición del entorno de trabajo tiene características fundamentales y diferentes, como destaca La Torre (2021):

- Tiene cierta estabilidad, aunque está experimentando cambios por las circunstancias. Esto significa que en una organización que cambia con relativa lentitud, es posible tener una resiliencia climática específica, pero esa resiliencia puede sufrir fallas importantes. Por ejemplo, las situaciones de conflicto no resueltas pueden mejorar la atmósfera durante un período de tiempo más prolongado.
- Incidiendo así en el grado de implicación e identidad del personal de una organización. Las organizaciones con buen ambiente tienen más

probabilidades de lograr niveles significativos de estos aspectos entre sus miembros, mientras que las organizaciones con mal ambiente no pueden esperar altos niveles de reconocimiento. Las asociaciones reclaman de que los empleados no se “visten con uniforme” y que a menudo tienen malas condiciones de trabajo.

- Está influenciado por diversas variables estructurales, como la política, el estilo de gestión, el régimen de reclutamiento y despido, los planes de gestión, etc. El cambio climático también puede afectar estos cambios. Por ejemplo, un poder muy burocrático, controlable y un control excesivo y desconfianza entre los miembros puede llevar a un ambiente disfuncional, inseguridad y una actitud de evasión y desempleo por parte de los miembros, lo que lleva a un mayor control, la dictadura, la forma y desconfianza de las autoridades de esta organización. Es un ciclo vicioso del que es complicado salir, debido a que el clima y la forma de gobierno que obligan a desarrollarse, lo cual es difícil de romper, porque tienen que hacer lo contrario sistema para cambiar el estilo de gestión, el entorno de trabajo parece necesario.
- Tiene un fuerte impacto en la conducta de las personas de la organización. Un buen clima redundará en un mayor desafío para que las personas participen activa y efectivamente en sus tareas. El mal tiempo, por otro lado, dificulta la organización y coordinación del trabajo.
- Influye en la ética y en el desempeño de los miembros de la organización. La ausencia y el cambio excesivo genera un indicio de un mal ambiente de trabajo. Una entidad con un gran número de personas disgustadas es definitivamente una organización con un ambiente de trabajo deficiente. Por lo tanto, cómo abordar estos problemas puede ser difícil porque implica cambios en las variables complejas que dan forma a un clima organizacional.
(p.197)

En relación con lo anterior, se debe tener en cuenta que los cambios en el ambiente de trabajo siempre son posibles, ya que los cambios son necesarios para la permanencia, es decir, para asegurar el fortalecimiento del clima organizacional en la nueva configuración.

El buen o mal tiempo afectará a la organización tanto a nivel positivo como negativo, lo que se explica por las ideas de los integrantes de la organización.

2.3.1.6. Clima institucional en la educación

Para Zulueta (2015) el clima institucional:

Se da a través de la experiencia de los miembros institucionales, asumen que la idea del entorno interno de los participantes de la institución es un principio de información válida, por consiguiente, el ambiente interno de la institución percibido por las personas es real. Se explica cómo se percibe el entorno ambiental en el que el matrimonio es un hecho. El propósito de crear un clima institucional es obtener una explicación significativa de la perspectiva. (p.73)

Se define como un conjunto de condiciones que permiten a los estudiantes ejercer la participación cívica y democrática; apoya la creación de un ambiente seguro, solidario y colaborativo. Reconocer que las relaciones que se basan en el bienestar y desarrollan interacciones entre los miembros de una comunidad educativa tienen características transculturales e inclusivas relevantes para la diversidad; crear una conexión emocional en la estructura escolar que trate la comunicación efectiva como temporal y holística. Se establecen normas de consenso en la escuela y gestionar posibles situaciones de conflicto y/o enfrentamiento como una oportunidad para aprender a evitar, resolver. De esta forma, se apoya la evolución de destrezas personales y actitudes amigables con el clima que se benefician del desarrollo de aprendizajes básicos.

El clima institucional es el entorno creado a través de las experiencias diarias de los miembros de la escuela, lo que conduce a una mejor comprensión del comportamiento institucional y posiblemente a mejorar los métodos de gestión eficaz. En los últimos años, muchos investigadores han discutido la atmósfera, el estado de ánimo, el tono, la cultura y el carácter al abordar las cualidades de las instituciones educativas. El término clima institucional se utiliza a menudo para mencionar el entorno intelectual en el que se manifiesta el comportamiento organizacional.

Con relación a las consideraciones anteriores, pretender caracterizar el clima institucional es un acto de caracterizar el sistema interactivo de cada institución, teniendo ya influencia, en lo determinado por su trabajo de investigación, determina parcialmente el resultado, en un esfuerzo por crear patrones de interacción para realizar tareas dentro de marcos institucionales y, por otro lado, crear productos de interacciones entre individuos y al grupo al que pertenece con otras personas.

Los procesos interactivos y los sistemas de influencia interactivos incluyen procesos como la comunicación, la motivación, el liderazgo, la elaboración de objetivos, la planificación, la cooperación, el dominio y el análisis. La manera en que se dan estas interacciones en la organización (actitudes y características) tiene un impacto significativo en el desarrollo y formación del comportamiento humano. Las personas nos vemos obligadas a adaptarnos constantemente a diferentes contextos para cubrir nuestras obligaciones y conservar el balance emocional. Puede identificarse como un nivel de correspondencia que incluye no solo las necesidades de seguridad, físicas e incluido la necesidad de ser parte de un grupo social, la autoimagen y la autoconciencia. La falta de satisfacción de estas exigencias puede conducir a muchas situaciones apropiadas.

Así se denomina el clima institucional, el cual está íntimamente relacionado con el nivel de motivación de los empleados, considerando el ambiente interno entre los miembros de la organización. Si están muy motivados, que el entorno de la organización desarrolle sus relaciones satisfactorias con animación, interés, colaboración, etc. De tal manera Mateo y Navarro (2020) manifiesta que:

Si la motivación es baja, por fallas u obstáculos en la satisfacción de necesidades, es probable que el clima de la institución se enfríe y llegue a situaciones de crisis, apatía, indiferencia, insatisfacción, desorden, incumplimiento, se alcanzan comportamiento en situaciones en las que el personal se enfrenta claramente a una institución. (p.35)

2.3.1.7. Tipos de clima institucional

Según García (2009) afirma: “el clima institucional es multidimensional, consta de ocho dimensiones: procesos de comunicación, métodos de gobernanza, influencia, fuerzas motivacionales, control, toma de decisiones, desempeño y desarrollo de la planificación y metas” (p.74)

Estos elementos parecen combinarse para crear un clima único en cualquier organización que afecta la actitud del personal.

Como menciona Mateo y Navarro (2020) las clases de climas I y II son características de climas cerrados con una estructura rígida que constituye un clima desfavorable. Por otro lado, los niveles de seguridad del sistema III y IV se

caracterizan por climas abiertos con patrones flexibles que favorecen la vida institucional.

- **Clima tipo autoritario explotador: Sistema I**

En este clima, los gerentes no confían en sus empleados. Casi todos los pasos, decisiones, protocolos y metas los establecen el órgano de gobierno de la entidad y los dividen según la función que desempeñan de arriba hacia abajo. La forma en que las personas trabajan en entornos de miedo, amenaza, castigo y a veces de recompensa.

El clima autoritario de explotación refleja un entorno estático e indirecto en el que el dialogo entre gerentes y trabajadores toma la forma de pautas e instrucciones específicas.

- **Clima tipo autoritario paternalista: Sistema II**

En este ambiente, los gerentes confían en sus empleados. No obstante, si bien algunas de estas decisiones se encuentran en un nivel inferior porque el proceso de control aún está en la gerencia, en ocasiones se asignan a la gerencia media o baja. Las recompensas y las multas a veces se utilizan para motivar a los empleados. De esta manera, los gerentes juegan un rol fundamental en el bienestar de sus empleados.

- **Clima tipo participativo consultivo: Sistema III**

Este clima participativo se describe por ser un nivel muy bajo de confianza entre gerentes y empleados. Aunque las políticas y decisiones de la organización suelen ser definidas por los gerentes. No obstante, los miembros pueden solicitar condiciones o lineamientos específicos en sus respectivos niveles. Asimismo, se utilizan regalos, premios u otras maneras de **incentivar** a los trabajadores; se esfuerza por cubrir las necesidades de respeto y honor. Existe una ligera interacción ya veces un buen nivel de confianza entre superiores y subordinados. En este tipo de clima, el control se proporciona en forma de objetivos a alcanzar, reflejando un entorno fuerte.

- **Clima tipo participativo en grupo: Sistema IV**

En esta área, los gerentes de confianza que trabajan en la organización. Se le dio responsabilidad para desarrollar relaciones sólidas entre gerentes y subordinados. Los contratos se hacen en línea, no de arriba hacia abajo o al revés. Este clima también se ilustra por **el** hecho de que el trabajo se realiza

en un equipo de compañeros de trabajo y gerentes que tienen una gran influencia en la decisión.

Participación en la implementación de los objetivos de la organización en forma de planificación estratégica, mejora del desempeño de los procesos y evaluación del desempeño como resultado del logro de los objetivos. Según la división Likert, las condiciones de trabajo en la academia, según se acerque a mi sistema climático, serán positivas o negativas para el desempeño de los integrantes debido a la inestabilidad, el poder, la confianza y las relaciones interpersonales.

Las cosas serán mucho mejores con la cuarta fase, porque es parte del espacio abierto característico del ensamblaje ágil, que ayuda a crear un ambiente cómodo dentro de la empresa. (p.38)

2.3.2. Cultura organizacional

2.3.2.1. ¿Qué es la cultura organizacional?

Alcócer y Vera (2018) manifiestan que la cultura organizacional es:

Un grupo complicado de costumbres, valores, conceptos, ideas, prácticas y creencias plasmadas en símbolos, mitos, lenguajes, prácticas, y brindan una descripción detallada de todo lo que se hace en el pensamiento y el pensamiento rural. Dado que es un sistema de referencia, no habla directamente, sino que describe las prioridades y preferencias que se esperan de sus participantes. (p228)

El concepto de cultura organizacional no es un concepto nuevo, sino algo nuevo en las organizaciones, por el contrario, la cultura de las organizaciones es parte natural de cada una de ellas desde sus inicios.

En cambio, su interés por el estudio comenzó en poco tiempo, a partir de la década de 1980, y desde entonces este concepto se ha consolidado como un elemento importante para la comprensión y gestión de la sociedad moderna.

Para comenzar, es interesante señalar que extraoficialmente, el término cultura en nuestro medio suele utilizarse para distinguir, en su expresión cotidiana y actual, entre individuos o grupos sociales sin educación formal ni trabajo. no comportarse según los parámetros de la “moral civilizada”. Pero en realidad cultura

proviene originariamente, como palabra, de las palabras latinas que significan “cultivo”, cultus, que significa cultivado, y ura, que significa actividad.

En general, todas las personas o grupos sociales tienen una cultura porque no sólo se aplica al nivel de educación o a la cantidad de conocimientos que tienen los individuos, sino que además existen otras manifestaciones creadas o desarrolladas, como la fe, las costumbres, los ritos, formas de asociación, valores, moral, etc.

La cultura organizacional se puede definir de diversas formas, entre ellas la cultura de Sneider, quien sin duda es quien más aporta al tema; Rodríguez (2005) manifiesta como:

La capacidad empresarial indica que las ideas y creencias básicas compartidas por los integrantes de la organización. Trabajan de manera eficiente, describiendo la perspectiva de los trabajadores de la entidad sobre la misma y su relación con el clima así aprenderán a resolver los problemas de la vida, el entorno y la cooperación. (p.123)

Chiavenato (1989), definió la cultura organizacional como un estilo de vida, un principio de creencias y valores en lo cual los trabajadores están de acuerdo con la naturaleza de las relaciones dentro de cada asociación.

Por eso muchos expertos se interesan por este concepto, porque es inherente a cada individuo o grupo, que a su vez es el resultado de una mejor herencia cultural de una sociedad, igual o diferente a otros.

Para Alcócer y Vera (2018) en la misma línea, “también debemos entender que la cultura, aunque específica y característica de cada organización, no significa que sea un estado aislado en su entorno; en otras palabras, los valores, creencias y costumbres provienen de la influencia del entorno social” (p.229), el cual existe como una especie de proveedor de insumos que ingresan al sistema organizacional; el entorno social contribuye así a la creación, composición, consolidación, mantenimiento y transformación de las dinámicas culturales organizacionales; de hecho, es fácil de entender porque la cultura es un estado creado y manipulado por humanos.

2.3.2.2. Las funciones de la cultura

Para Alcócer y Vera (2018) en general, no existe un consenso sobre qué funciones puede lograr la cultura, de todas maneras, podemos incorporar ciertos componentes:

- **Diferenciar a las organizaciones**

Existen diferentes organizaciones en el entorno social, grandes, pequeñas, y aunque lo único que tienen en común es el hecho de ser organizaciones, que tienen muchas cualidades que las hacen especiales y diferentes entre otros. Que puede establecer diferentes factores, hechos, por ejemplo, el tipo de líder, cómo trabaja, el nombre de la organización, su mensaje, visión, etc.

- **Proporcionar un sentido de identidad**

Cuando las organizaciones definitivamente representan una cultura diferente, sus miembros sienten un sentido de pertenencia, saben exactamente quiénes son.

- **Orientar las conductas hacia metas organizacionales**

El conflicto individual representa el sistema nervioso central de la organización cuando se trata de compartir metas organizacionales y metas individuales. En este sentido, la cultura organizacional define reglas y procedimientos y establece un parámetro de acción y gestión para conectar estas diferencias individualmente en una importante fuerza dirigida por sinérgicas.

- **Facilitar la adaptación de la empresa al entorno**

En relación con el planteamiento determinante que se reconoció que cada organización, independientemente de su naturaleza, no se diferenciaba del entorno, considerado como un gran sistema. En este gran sistema, la política, la cultura, las creencias, la religión, etc. Actúan como reguladores de presión en la organización, lo que retrata claramente estas situaciones en forma de información, lo que se traduce en interés público.

Por supuesto, la cultura de cualquier organización nace no solo de la inspiración de su fundador, sino que esta se inspira en nuestra necesidad de vivir en sociedad, entre quienes compramos.

- **Facilitar el Aprendizaje y el Cambio**

También se reconoce que cambiar el entorno es un proceso importante de aprendizaje y cambio.

Como se mencionó anteriormente, el cambio climático es la presión para organizar productos y servicios para satisfacer las necesidades actuales. Por lo tanto, la cultura de la organización debe tener lineamientos que la hagan constantemente sujeta a cambios, reflejando un proceso regular de aprendizaje.

“Los encuentros con una cultura de aprendizaje desarrollada benefician a la competencia por el aprendizaje de individuos, grupos y grupos en constante evolución para crear una nueva cultura que sea altamente adaptable a las necesidades del entorno de residencia” (Pulido & Burgos, 2002, pág. 48).

La cultura debe ser promotora de nuevas experiencias; “El aprendizaje dentro de los grupos puede tener lugar en tres niveles: individual, colectivo y organizacional” (Solf, 2004p.102).

“Una organización aprende, resuelve problemas de forma ordenada, prueba nuevos métodos, aprende de las experiencias pasadas y de las mejores prácticas de los demás, transmite información de forma rápida y eficiente para realizar este encuentro” (Pulido & Burgos, 2002, pág. 48).

- **Mantenimiento del sistema social interno**

Cada organización de alguna manera representa parte de un sistema más grande. Las entidades son un proceso social en el que las personas interactúan profesional y personalmente, forman grupos, enseñando, actuando, apoyando, estas condiciones son relativamente permanentes en el tiempo, porque culturalmente, al ser “cosas” creadas por individuos, los cambios a medida que cambian las personas permanecen permanentes y servibles mientras los facilitadores estén presentes. (p.231)

2.3.2.3. ¿Cuándo y cómo se inicia la cultura en una organización?

Para Alcócer y Vera (2018) saber cuándo y cómo se originó una tradición en una organización es muy complicado cuando se da de forma paulatina; al principio, sabemos que la asociación es un grupo de personas que se conectan para obtener un objetivo común; es claramente un hecho que la unión es conocida por establecer como condición de acuerdo contractual de deber, autoridad, y es un familiar en ese momento.

En este sentido, se desarrolla la cultura de la organización, como con cualquier sistema; comienza, pasa, crece y termina.

Básicamente, podemos entender que la cultura, según las condiciones creadas por las personas, comienza cuando se forma un grupo, por el cual las personas se unen para alcanzar un objetivo en común, pero también los sentimientos del individuo o del fundador de la organización.

Una vez más, uno tiene que preguntarse cómo se mantiene y se aprende la cultura; realmente depende de varias condiciones. “Lo primero que está muy ligado a la visión de futuro de la organización (...) es una situación que permita a los miembros de la organización ser más profesionales, así como expresar su capacidad de trabajo los pensamientos promueven la acción” (Zepeda, 2000, pág. 45). La visión determina los estándares para la formación de la cultura, las reglas rectoras, facilitando la distribución del trabajo, la provisión de recursos, el uso del conocimiento y el estilo de gestión de la empresa.

Pero pensar en la idea de una visión nunca ha sido tan difícil como tratar de hacerla comprensible para todos los trabajadores de una entidad, interiorizarla, compartirla y centrar en ella sus actitudes.

Asimismo, la misión como resultado de la visión muestra la forma en que los individuos trabajan y utilizan los recursos para lograr sus objetivos. La visión es lo que uno quiere lograr, y la misión es el medio por el cual se debe lograr.

Esta información consiste en todas las acciones realizadas para lograr el objetivo, y en esta actividad, esta organización proporciona a las personas todo lo esencial. Estas prácticas y componentes también se describen como el estándar de la cultura organizacional y cumplen con ciertos requisitos, como explica Zepeda (2000):

El trabajo será claro, conciso, reflejando el tipo de trabajo o negocio que tiene la organización, teniendo en cuenta las necesidades de los clientes, identificando y manteniendo el valor estratégico, se modificará para su implementación en el futuro, debe tener los valores, ideas y filosofías de la empresa, estar disponible, ser una forma de motivación, compromiso y servir de guía para la toma de decisiones. (p.64)

En general, nos atreveríamos a decir que hay dos factores principales que configuran la cultura de una organización: las personas construyen, transforman,

ejercen y organizan cuando las ideas se comparten, dirigen y promueven. También es posible pensar en cómo se puede preservar y aprender la cultura; depende de muchos factores.

Una vez que se establece una cultura, ciertos procedimientos organizacionales servirán para preservarla y ofrecer a los empleados una variedad de experiencias similares. (...) Muchas prácticas de recursos humanos contribuyen a una cultura organizacional sólida: proceso de selección, criterios de evaluación de puestos, compensación, capacitación laboral, desarrollo laboral y métodos de promoción. (Robbins, 1993, pág. 628)

Si bien la cultura organizacional es un concepto común, no es necesariamente el hecho de que haya una indicación visible de su existencia en la organización, las mismas que son naturalmente las especificidades de sus valores, creencias, etc. por ejemplo, el uso de símbolos, contraseñas, colores, diseños ambientales, uniformes, etc.

2.3.2.4. Elementos de la cultura organizacional

Para Alcócer y Vera (2018) diversos elementos de la formación cultural brindan una perspectiva de la veracidad, y su importancia son aprobados como algo “natural” que las personas de la organización examinan automáticamente.

Los elementos más importantes incluyen valores, rituales y ceremonias, historias, mitos, tabúes, héroes, reglas y comunicaciones.

- **Los valores** suelen ser determinados por la junta directiva, lo cual está directamente relacionado con las metas de la organización. El grado de adherencia a los valores es más pronunciado en los pasos de nivel superior y puede cambiar después de ser evaluado a través de un sistema de compensación.

El valor es la parte central de la cultura, lo que define claramente el éxito organizacional, así como el tipo de organización que será generalmente aceptada. Por estándares, podemos identificar la importancia de las palabras, el tipo de información y decisión más importante, las personas más respetadas, dónde entran los proveedores más importantes de la industria, los

más reconocibles y el “eslogan” de tratar de sintetizar eso. la naturaleza de la empresa fuera del dominio público, etc.

Cuando los valores personales y organizacionales están en armonía, muchas veces es deseable creer que están basados en principios éticos y que el trabajo es autocumplido.

- **Rituales y ceremonias**, son vistas como objetos de principio, actuando como sus cristales; estos son eventos estructurados que tienen un propósito específico, y pueden ser cohesivos, acogedores, agradecidos por el buen trabajo o definir comportamientos inaceptables. Son una forma de dejar las cosas claras y no en la organización.
- **Las Historias y Mitos**, son historias repetitivas dentro de la organización basadas en hechos reales. El contenido de las historias siempre saca a relucir una parte importante de la cultura ya que guían el comportamiento esperado del novato y la respuesta organizacional ante tales eventos; un claro ejemplo de filosofía organizacional.

El sello distintivo de las historias es que son sólidas, informadas, creíbles, precisas y siempre coherentes con los principios de la organización.

- **Los Tabúes** busca dirigir la acción excluyendo áreas restringidas, identificando lo que no es aceptable en esta organización.
- **Los Héroe**s son aquellos que de una manera u otra deciden o modifican la organización de la organización, son los que superan los problemas más difíciles dentro de la organización y obtienen apoyo para su progreso. Las impresiones se obtienen de forma fluida, global y difusa.
- **Las Normas** están establecidos en el texto, pero pasan por el proceso de determinar los comportamientos imposibles. Eran como “reglas” que había que seguir. En esto también vemos el principio de producción. Se les explican y transmiten los valores y antecedentes de las normas culturales y su transmisión.
- Finalmente, **la comunicación** es una etapa de transferencia y distribución de una información dentro de la organización, incluyendo todas las formas de comunicación, ya sea verbal o no verbal. (p.234)

2.3.2.5. Características de la cultura organizacional

Algunas de las características culturales de Luthans (2008) se refieren a lo siguiente:

- **Controlar el comportamiento físico.** Cuando los miembros del equipo interactúan y utilizan un lenguaje común, vocabulario y acciones relacionadas con el comportamiento y las diferencias entre ellos.
- **Normas.** Son, por ejemplo, un plan de trabajo e instrucciones de cómo hacerlo.
- **Valores dominantes.** Estos son los valores que las organizaciones apoyan y esperan de sus miembros, como la calidad del producto, la consistencia y el alto rendimiento.
- **Filosofía.** En esta sección, hay políticas que reflejan el compromiso de la organización con la forma en que trata a sus empleados o clientes.
- **Reglas.** Son pautas de comportamientos sólidos dentro de la organización, como cuando los nuevos empleados aprenden cómo funciona todo para ser admitidos como miembros.
- **Clima organizacional.** Es la sensación que transmite el lugar físico, la forma de interactuar de los participantes, el trato que unos dan a los demás. (p.126)

Aunque las características anteriores varían de una empresa a otra, conocer estas características ayuda a estudiar y comprender la conducta de los trabajadores de una entidad.

Finalmente, Franklin y Krieger (2011) identificaron algunas características clave que ayudan a comprender el concepto de cultura organizacional:

- Es perfecto, como todo significa que está más allá de la suma de sus partes
- La historia se decide, reflejando la historia de la organización.
- Los conceptos sociales se pueden considerar como símbolos y ceremonias.
- Se construye a través de las relaciones
- Está diseñado y diseñado por principios comunes que rigen la organización, la autoridad y el tipo de líder.
- Es invisible, haciendo una distinción entre una entidad y otra
- El cambio es difícil porque se filtra en las personas, grupos, equipos y gerentes que componen la organización que no quieren cambiarla, a menos que haya una buena razón para hacerlo. (p.362)

Las aportaciones de diferentes investigadores ofrecen una interesante cultura del diseño. Cabe señalar que independientemente del comportamiento cultural, ha calado en toda la industria, estableciendo principios a seguir en el comportamiento de los participantes, tales como valores, principios, actitud, etc. (Velasco, 2015, pág. 46)

2.3.2.6. Dimensiones y componentes de la cultura organizacional educativa

Los componentes partes de la organización cultural docente que fueron realizadas por Marcone y Martín (2003) en su Índice de organizaciones culturales docentes donde establecieron los componentes en la conocida industria de la educación cultural. Estos hallazgos son consistentes con los conceptos y conceptos descritos aquí, razón por la cual los componentes recomendados se utilizan como referencia y parte de la cultura de diseño en este estudio. (p. 298).

1. Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito

Marcone y Martín (2003) afirman como:

Los académicos entiendan los esfuerzos de la empresa desde un punto de vista individual como corporativa. Esta actividad se convierte en un triunfo, siempre y cuando genere satisfacción para el docente y toda la entidad académica y de la propia industria. (p.45)

Por lo tanto, las diferentes maneras en que la empresa, a través de su dirección, reconoce todo el esfuerzo del equipo para alcanzar los objetivos de la empresa. Estas exhibiciones pueden ser de varios tipos, como recompensas, incentivos o cumplidos. Las predicciones o la aceptación generalmente se convierten en éxito de la industria cuando se aplican en la cultura organizacional, ya que son atractivas o deseables para los integrantes de la organización. Al mismo tiempo, los premios crean una experiencia beneficiosa para los directores y la misma organización. Aunque institucionalizan los procedimientos de reconocimiento, se contribuye a crear un aprendizaje adecuado para los integrantes de la organización al entender que su empeño e iniciativas es esencial y reconocido por la organización.

En términos de eficiencia, rendimiento y sujeción del individuo adecuado, Barragán, Castillo, Villalpando y Guerra (2009) consideran como:

La importancia para este esfuerzo es que la organización reconozca la actitud y rendimiento de los empleados, los traduzca de modo

especifico y positivos al aumentar el nivel de agrado y sostenibilidad, así como mejorar la rentabilidad y productividad en todos los niveles de la empresa y políticas efectivas de decrecimiento de costos. (p.75)

Lo anterior afirma que las organizaciones que reconocen el esfuerzo tienen un impacto positivo, no solo en la organización sino también en las personas. Como resultado, un equipo que promueva una cultura de aceptación del esfuerzo estará en mejores condiciones para competir y lograr los objetivos de su empresa.

2. Comunicación y equidad organizacional

Estas magnitudes fueron establecidas por Marcone y Martín (2003), que indican que:

Una manera de introducir la comunicación interna y externa a un grado corporativo, para obtener un método claro y equilibrado que proporcione la integración de distintos miembros de la sociedad de aprendizaje. Además, utilice el medio de comunicación para crear un cambio histórico de la empresa para salvar el apoyo del trabajo de aprendizaje a lo largo de la época. (p. 48)

En este caso los centros educativos, el dialogo interno ayuda a implementar, adoptar e interiorizar todos los valores y lineamientos de gestión que rigen el desarrollo de la institución. Asimismo, cada institución educativa se asegura de que sus integrantes estén motivados y definan las metas de la institución. Los miembros por su parte necesitan que se les diga que sientan el impacto de los miembros activos y simpatizantes de la empresa y que comprendan mejor su participación. Así, la comunicación, al promover la capacidad y oportunidad de participación, promueve la planificación y moviliza la creatividad. En otras palabras, la comunicación se convierte en la clave del desarrollo y motivación de cada trabajador de la entidad.

El dialogo nos permite asegurar que la comunicación en la reunión se basará en un canal sistemático, integral y arreglos claros para asegurar una comunicación efectiva entre sus miembros. Como la información es transmitida y entendida en todos los grados de la organización.

Si bien la comunicación entre los miembros del equipo es importante, debe tenerse en cuenta que la comunicación organizacional también es un proceso mediante el cual una organización puede interactuar con los elementos que la

rodean, por lo tanto, Fernández (1991) define la comunicación organizacional como “un conjunto general de mensajes intercambiados entre los miembros de la organización y entre ésta y su entorno” (p.30). Esta definición enfatiza la necesidad de comunicación entre la organización y su entorno, este método de comunicación es el que facilita la lectura del entorno y sus movimientos.

3. Credibilidad de los directivos y relaciones humanas

Marcone y Martín (2003) argumentan que la veracidad de los directores: “Esta es la forma en que se conoce el comportamiento de los directores en la vida escolar institucional, la toma de decisiones y las relaciones interpersonales entre los diferentes miembros de la escuela” (p.50).

De hecho, los gerentes que tienen confianza en sus elecciones y en vínculo interpersonal, que se basan para construir un clima organizacional racional en el respeto y las buenas relaciones con los integrantes en educación. Cabe decir que la confianza se basa en la confianza que los gerentes depositan en sus empleados dentro de la empresa. En este contexto, Pérez (2013) argumenta que la fiabilidad, es el sustento de la confianza, se fundamenta en 3 dimensiones:

En primer lugar, se basa en la capacidad de comprender a los demás, especialmente a los directivos, que lo que dicen es verdad, que actúan de acuerdo con lo que dicen y hacen, y que sus acciones pueden ser prácticas. En segundo lugar, la confianza también depende de la cantidad de empleados aprobados en términos de éxito profesional, aportes de los empleados, planificación y atención que se les brinda, tanto en el lugar de trabajo como en su día a día. En tercer lugar, la creencia de que existe un trato eficaz hacia los demás, manteniendo los límites de la identidad de cada situación. Se espera que las personas tengan cierto grado de justicia y equidad en términos de beneficios de compensación, oportunidades de desarrollo profesional y toma de decisiones justa, y todos se ven afectados. (p.53)

Los tres elementos descritos producen ideas y gestos acordes con los valores del individuo y de la empresa y por tanto fieles, que es la piedra angular de la cultura de cualquier organización.

4. Liderazgo en la gestión directiva

Marcone y Martín (2003) explican que la administración del control gerencial: “es la forma en que los gerentes actúan dirigiendo la dirección en las instituciones educativas, incluyendo la implementación y cumplimiento de las decisiones en un código de conducta y bajo normas institucionales. principios” (p.50)

La gestión y el liderazgo se explican por sí mismas y afectan todos los aspectos del sistema escolar, especialmente en la práctica de la materia de esta organización como lo describe Veciana (2002) son los demás quienes allí dirigen sus acciones. la realización de metas y objetivos compartidos, consecuentes con la decisión que los faculta” (p.279). En el campo de la educación, es el hecho de que el líder de la educación es quien conduce y orienta a la organización en la dirección estratégica, toma de decisiones, clima institucional, valores del clima organizacional y prácticas institucionales.

En cada una de las características reseñadas en la cita anterior, los directores demuestran valores establecidos y reglas institucionales y son parte de su identidad cultural.

2.4 Definición de términos básicos

- **Aprendizaje:** método de obtención de destrezas, comprensión, valores y actitudes. Esto se debe a la investigación, el conocimiento, las ideas, el asesoramiento y las observaciones.
- **Clima institucional:** entorno que se crea en el ambiente educativo que se da a través de experiencias del equipo escolar en el día a día. El entorno incluye áreas como la terapia de equipo, la comunicación, el estilo de gestión y relaciones interpersonales.
- **Comunicación:** es el proceso de compartir conocimientos de un ente a otro en vez de obtener o enviar opiniones o mensajes.
- **Confianza:** es la seguridad que un individuo o grupo pueda lograrlo y estará dispuesto a responder apropiadamente a las circunstancias y actitudes dadas. La confianza aumentará o más dependiendo de las existencias y la seguridad.
- **Cultura organización:** es un régimen de ideas, prácticas y valores desarrollado por los diferentes empleados de una organización. Esto incluye componentes como las creencias, la ética, las experiencias, los valores y la psicología de un equipo.

- **Equidad organizacional:** reconocida como la estructura de percepciones de los empleados sobre lo que está bien o mal dentro de un grupo, tiene el potencial de generar ganancias en la empresa ya que está ligada a valores como el involucramiento organizacional, la motivación, el trabajo, el desempeño, la satisfacción de los empleados o la reducción de conflictos, entre otros, constituye el compromiso la lealtad de las personas y los grupos, así como su labor profesional.
- **Gestión directiva:** es un grupo de procesos encaminadas en el desempeño las metas y objetivos de la entidad resultantes del uso administrativo y encaminadas a facilitar la coordinación de la organización, mientras que la tarea se crea internamente (contexto interno) y externamente. ajustes (contexto externo)
- **Identidad:** se considera como una tragedia personal, de autoexpresión, construida como metáfora en sus relaciones con otros. Las personas asocian sus grupos culturales y sociales con el sentimiento de identidad personal.
- **Liderazgo:** es el entrenamiento de ejercicio intencional que crea un efecto en un grupo para lograr un sistema objetivo bien establecido de prácticas, útiles para la satisfacción de las necesidades reales del grupo.
- **Relaciones humanas:** para interactuar con estas personas, necesita una sólida comprensión de la comunicación, la empatía, la comunicación no verbal y la capacidad de escuchar a los demás. Estas personas se conectan automáticamente a través de sus habilidades sociales; por lo tanto, cualquier rasgo que les ayude a desarrollar esas habilidades les ayudará a interactuar con los demás.
- **Valor:** son las características de una persona. Los valores se suman a las propiedades físicas o mentales o sea a quién fueron asignados.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El clima institucional influye significativamente en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021.

2.5.2 Hipótesis específicas

- La comunicación influye significativamente en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021.
- La motivación influye significativamente en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021.

- La confianza influye significativamente en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021.
- La participación influye significativamente en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
CLIMA INSTITUCIONAL	• La comunicación	• Comunicación traslado de información	Ítems
	• La motivación	• Rapidez/agilidad • Percepción • Pertinencia	Ítems
	• La confianza	• Satisfacción • Reconocimiento • Prestigio	Ítems
	• La participación	• Confianza • Respeto • Sinceridad • Toma de decisiones • Equipo de trabajos • Colaboración	Ítems
CULTURA ORGANIZACIONAL	• Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito	• Reconocimiento del esfuerzo. • Compromiso y entusiasmo en el logro de objetivos. • Reconocimiento del éxito como factor del éxito.	Ítems
	• Comunicación y equidad organizacional	• Comunicación y evolución histórica de la institución. • Reconocimiento y equidad en la recompensa. • Comunicación e integración del personal.	Ítems
	• Credibilidad de los directivos y relaciones humanas	• Equidad en la vida escolar • Superación y compromiso con la tarea. • Ambiente favorable al desempeño.	Ítems
			Ítems

	<ul style="list-style-type: none">• Liderazgo en la gestión directiva	<ul style="list-style-type: none">• Liderazgo en la gestión educativa.• Aceptación del error como factor de unidad.• Superación y compromiso con la tarea.	
--	---	--	--

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Para el presente estudio se utilizó un diseño transeccional o transversal no experimental. Dado que la estrategia o plan fue diseñado para brindar respuestas a las preguntas de investigación, no se manipularon variables, colaboramos con un grupo pequeño y los datos a analizar se recopilaron en un momento dado.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población en estudio, la conforman todos los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021, del distrito de Huacho. Los mismos que suman 800.

3.2.2 Muestra

Se seleccionó una muestra probabilística aleatoria y sistemática, lo que implica primero hallar un número Késimo, y luego elegir un número de arranque.

$K = Pt/Tm = 800/10\% = 800/80 = 10$ este es el número Késimo, ahora elegimos el número de arranque en el primer intervalo de 2 sujetos.

1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,**12**,13,14,15,16,17,18,19,20,21,**22**,23,24,25,26,27,28,29,30,31,**32**,33,34,35,36,37,38.....780,781,**782**,783,784,785,786,787,788,789,790,791,**792**,793,794,795,796,797,798,799,800.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Para la investigación de campo se utilizó la técnica de la observación y para la recolección de los datos, se aplicó la lista de cotejo previa coordinación y trabajo con los docentes, lo que me permitió estudiar a las dos variables cualitativas de manera cuantitativa, es decir desde el enfoque mixto.

Utilizamos el instrumento lista de cotejo sobre el clima institucional en la cultura organizacional para los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, que consta de 15 ítems con 5 alternativas para la primera variable y 15 ítems con 5 alternativas para la segunda variable, de acuerdo a su participación y actuación se le evalúa uno a uno a los estudiantes elegidos como sujetos muestrales.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Este estudio utiliza el sistema estadístico SPSS versión 23. Y realizar investigaciones estadísticas descriptivas: medidas de tendencia central, medidas de dispersión y curtosis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Luego de aplicar el instrumento de recolección de datos a los docentes acerca el clima institucional, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 1

En la universidad se informa permanentemente sobre el avance de metas y logros de objetivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	50	62,5	62,5	62,5
	Casi siempre	20	25,0	25,0	87,5
	A veces	8	10,0	10,0	97,5
	Casi nunca	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



Figura 1: En la universidad se informa permanentemente sobre el avance de metas y logros de objetivos.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 62,5% indican que en la universidad siempre informan sobre el avance de metas y logros de objetivos, el 25,0% indican que en la universidad casi siempre informan sobre el avance de metas y logros de objetivos, el 10,0% indican que en la universidad a veces informan sobre el avance de metas y logros de objetivos y el 2,5% indican que en la universidad casi nunca informan sobre el avance de metas y logros de objetivos.

Tabla 2

La difusión de la información en la universidad es rápida.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	48	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	22	27,5	27,5	87,5
	A veces	7	8,8	8,8	96,3
	Casi nunca	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

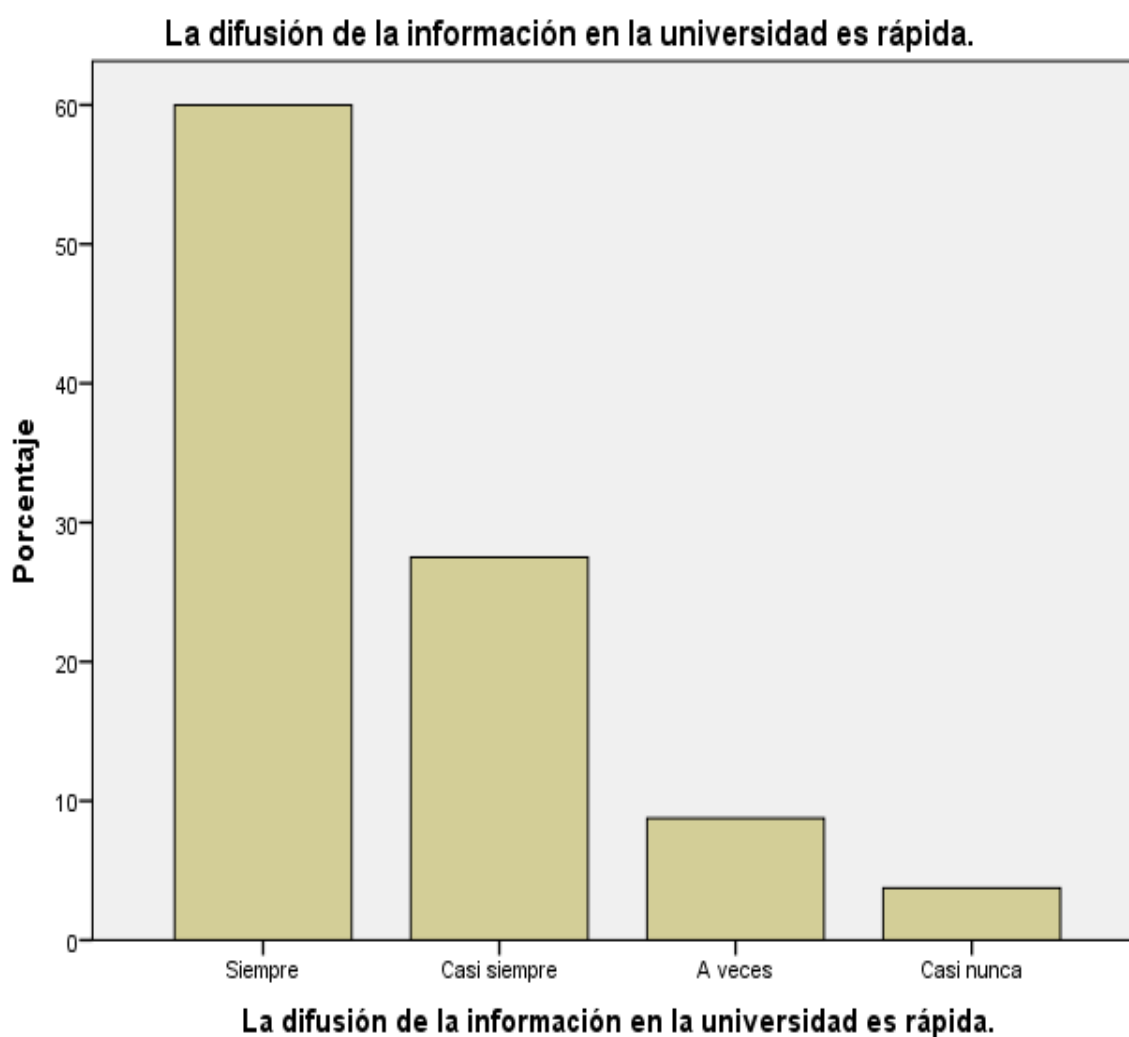


Figura 2: La difusión de la información en la universidad es rápida.

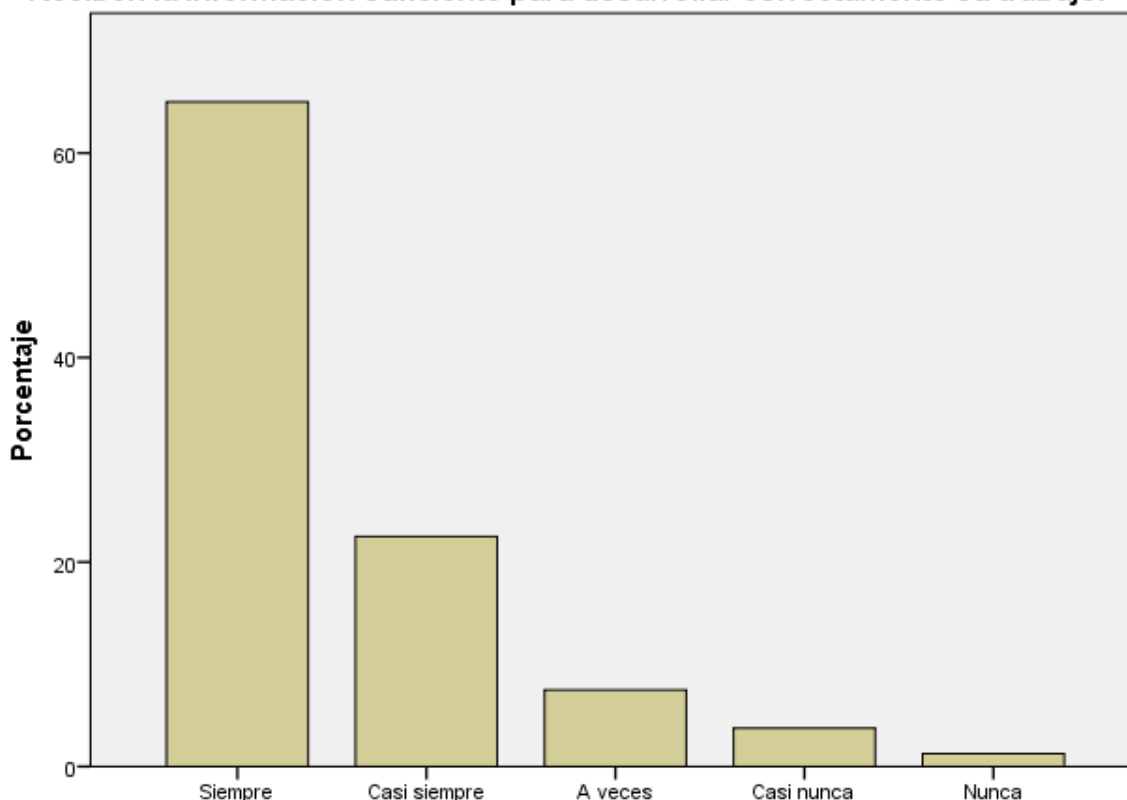
Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 60,0% indican que la difusión de la información en la universidad siempre es rápida; el 27,5% indican que la difusión de la información en la universidad casi siempre es rápida, el 8,8% indican que la difusión de la información en la universidad a veces es rápida y el 3,8% indican que la difusión de la información en la universidad casi nunca es rápida.

Tabla 3

Reciben la información suficiente para desarrollar correctamente su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	65,0	65,0	65,0
	Casi siempre	18	22,5	22,5	87,5
	A veces	6	7,5	7,5	95,0
	Casi nunca	3	3,8	3,8	98,8
	Nunca	1	1,3	1,3	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Reciben la información suficiente para desarrollar correctamente su trabajo.



Reciben la información suficiente para desarrollar correctamente su trabajo.

Figura 3: Reciben la información suficiente para desarrollar correctamente su trabajo.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 65,0% indican que siempre reciben la información suficiente para desarrollar correctamente su trabajo; el 22,5% indican que casi siempre reciben la información suficiente para desarrollar correctamente su trabajo, el 7,5% indican que a veces reciben la información suficiente para desarrollar correctamente su trabajo, el 3,8% indican que casi nunca reciben la información suficiente para desarrollar correctamente su trabajo y el 1,3% indican que nunca reciben la información suficiente para desarrollar correctamente su trabajo.

Tabla 4

Los miembros de la universidad están satisfechos con su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	48	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	22	27,5	27,5	87,5
	A veces	6	7,5	7,5	95,0
	Casi nunca	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

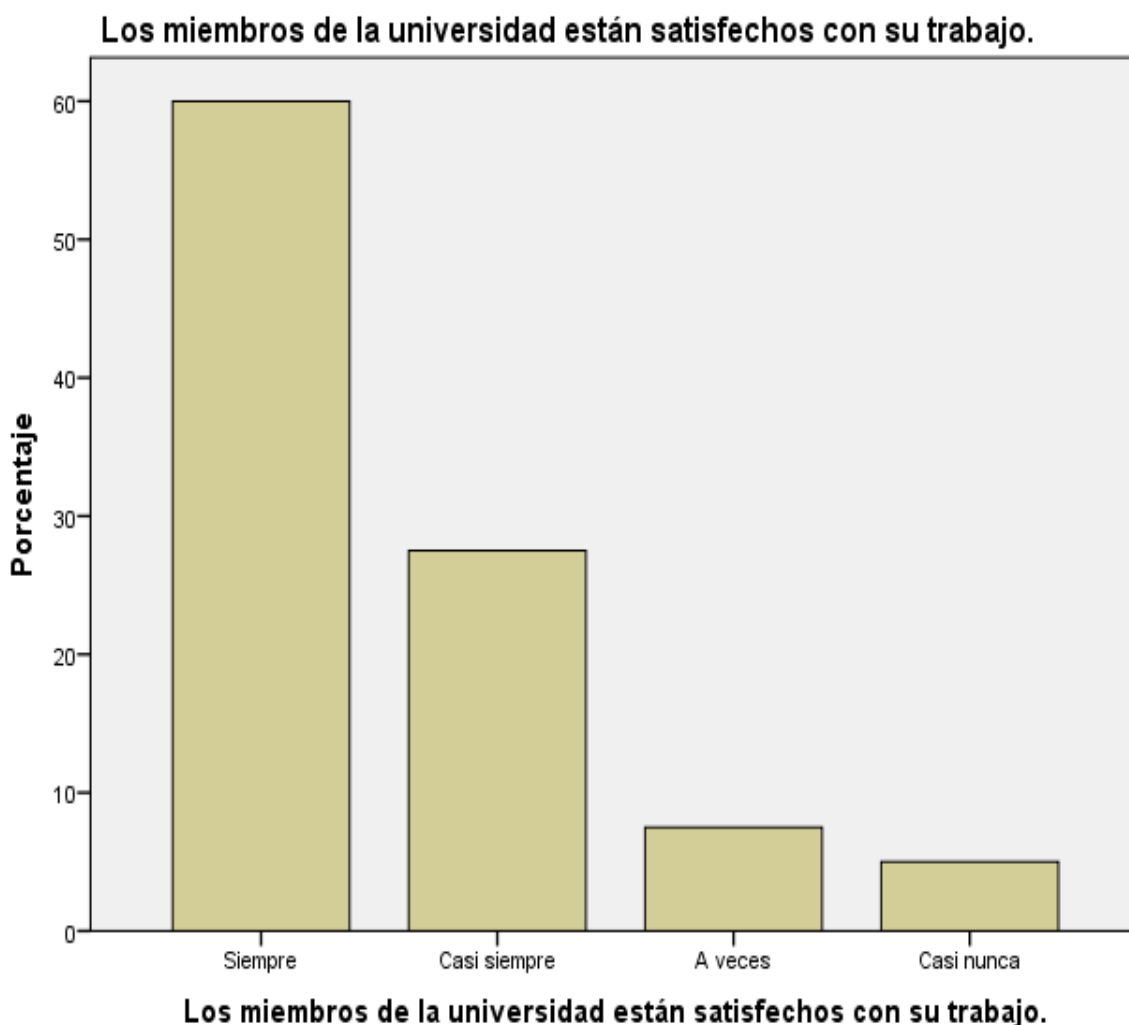


Figura 4: Los miembros de la universidad están satisfechos con su trabajo.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 60,0% indican que los miembros de la universidad siempre están satisfechos con su trabajo; el 27,5% indican que los miembros de la universidad casi siempre están satisfechos con su trabajo, el 7,5% indican que los miembros de la universidad a veces están satisfechos con su trabajo, el 5,0% indican que los miembros de la universidad casi nunca están satisfechos con su trabajo.

Tabla 5

En la universidad se estimula el desarrollo profesional de todos los miembros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	50	62,5	62,5	62,5
	Casi siempre	20	25,0	25,0	87,5
	A veces	6	7,5	7,5	95,0
	Casi nunca	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

En la universidad se estimula el desarrollo profesional de todos los miembros.

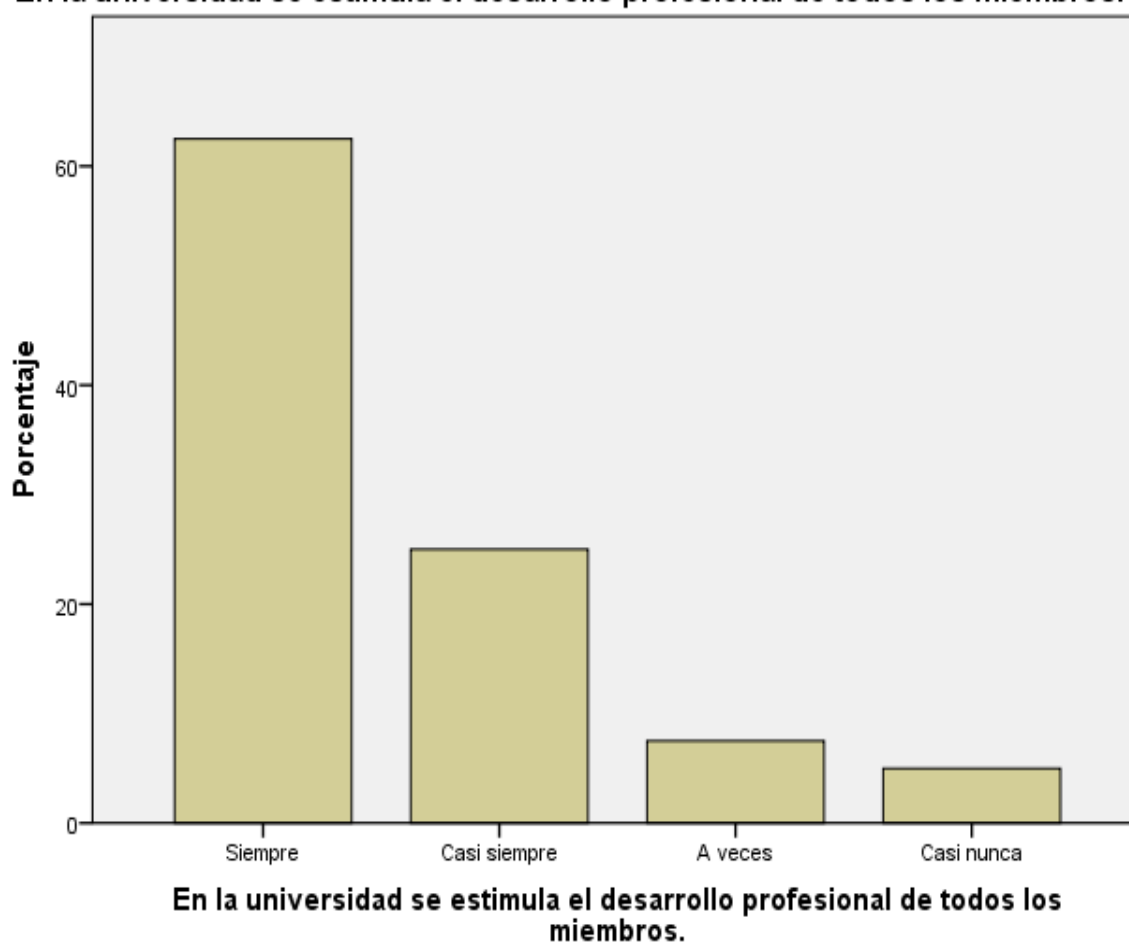


Figura 5: En la universidad se estimula el desarrollo profesional de todos los miembros.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 62,5% indican que en la universidad siempre se estimula el desarrollo profesional de todos los miembros; el 25,0% indican que en la universidad casi siempre se estimula el desarrollo profesional de todos los miembros, el 7,5% indican que en la universidad a veces se estimula el desarrollo profesional de todos los miembros y el 5,0% indican que en la universidad casi nunca se estimula el desarrollo profesional de todos los miembros.

Tabla 6

La autonomía profesional que existe en la universidad es adecuada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	65,0	65,0	65,0
	Casi siempre	18	22,5	22,5	87,5
	A veces	6	7,5	7,5	95,0
	Casi nunca	3	3,8	3,8	98,8
	Nunca	1	1,3	1,3	100,0
Total		80	100,0	100,0	

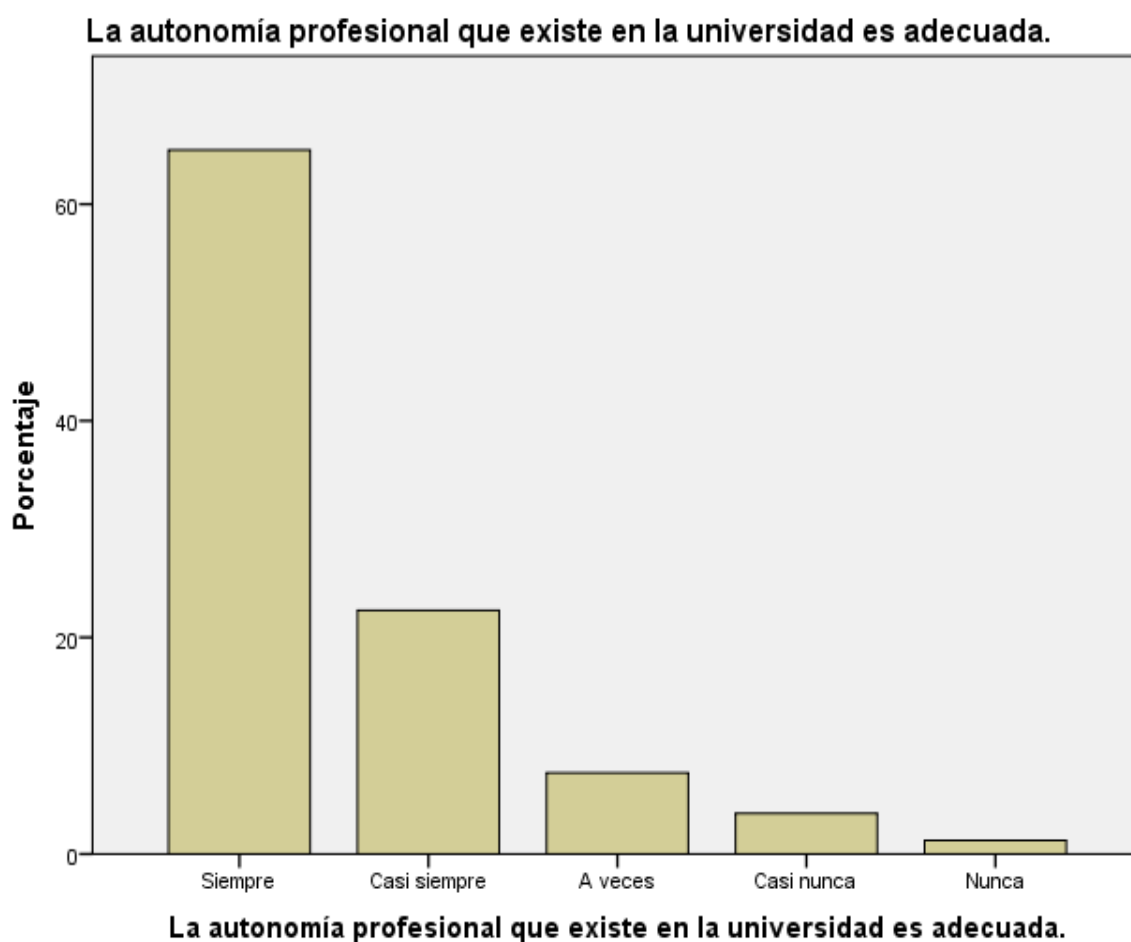


Figura 6: La autonomía profesional que existe en la universidad es adecuada.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 65,0% indican que siempre la autonomía profesional que existe en la universidad es adecuada; el 22,5% indican que la casi siempre la autonomía profesional que existe en la universidad es adecuada, el 7,5% indican que a veces la autonomía profesional que existe en la universidad es adecuada, el 3,8% indican que casi nunca la autonomía profesional que existe en la universidad es adecuada y el 1,3% indican que nunca la autonomía profesional que existe en la universidad es adecuada.

Tabla 7

Los miembros de la universidad se sienten motivados con el desempeño de sus labores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	50	62,5	62,5	62,5
	Casi siempre	20	25,0	25,0	87,5
	A veces	8	10,0	10,0	97,5
	Casi nunca	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Los miembros de la universidad se sienten motivados con el desempeño de sus labores.

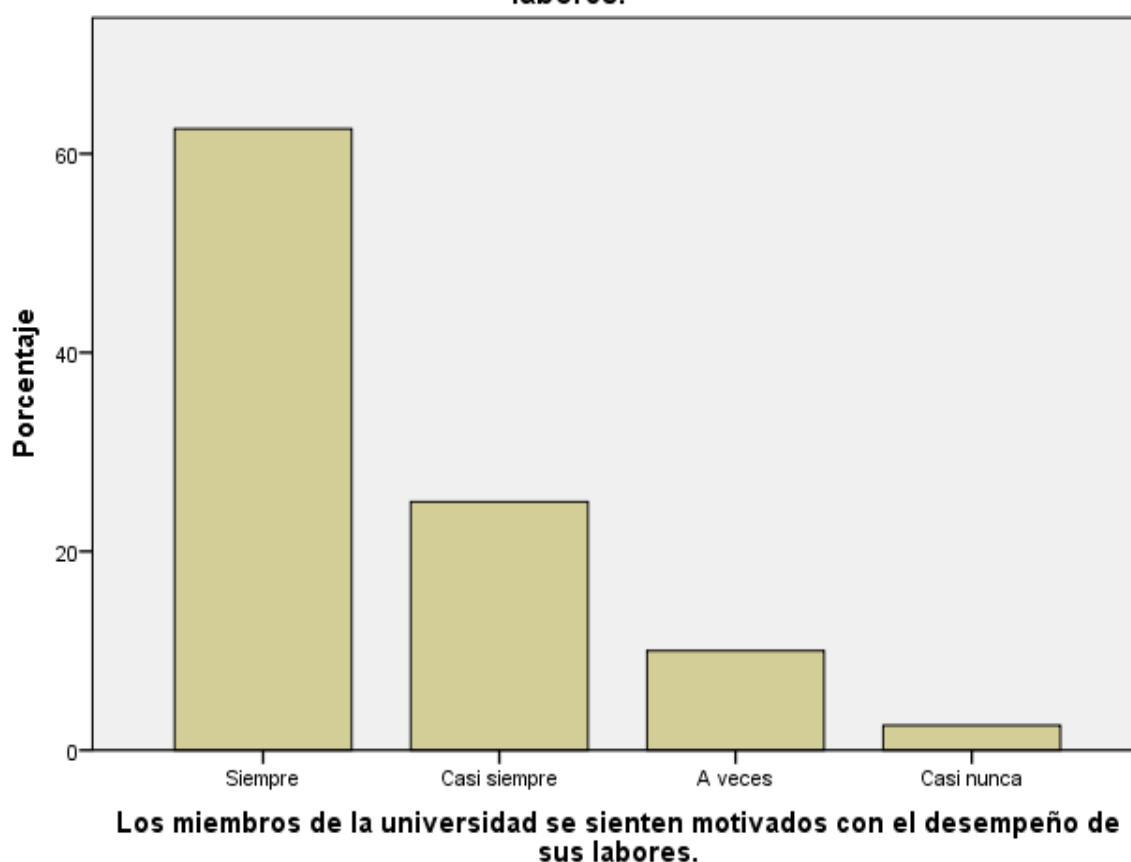


Figura 7: Los miembros de la universidad se sienten motivados con el desempeño de sus labores.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 62,5% indican que los miembros de la universidad siempre se sienten motivados con el desempeño de sus labores; el 25,0% indican que los miembros de la universidad casi siempre se sienten motivados con el desempeño de sus labores, el 10,0% indican que los miembros de la universidad a veces se sienten motivados con el desempeño de sus labores y el 2,5% indican que los miembros de la universidad casi nunca se sienten motivados con el desempeño de sus labores.

Tabla 8

En la universidad se reconocen los logros individuales y grupales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	50	62,5	62,5	62,5
	Casi siempre	20	25,0	25,0	87,5
	A veces	7	8,8	8,8	96,3
	Casi nunca	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

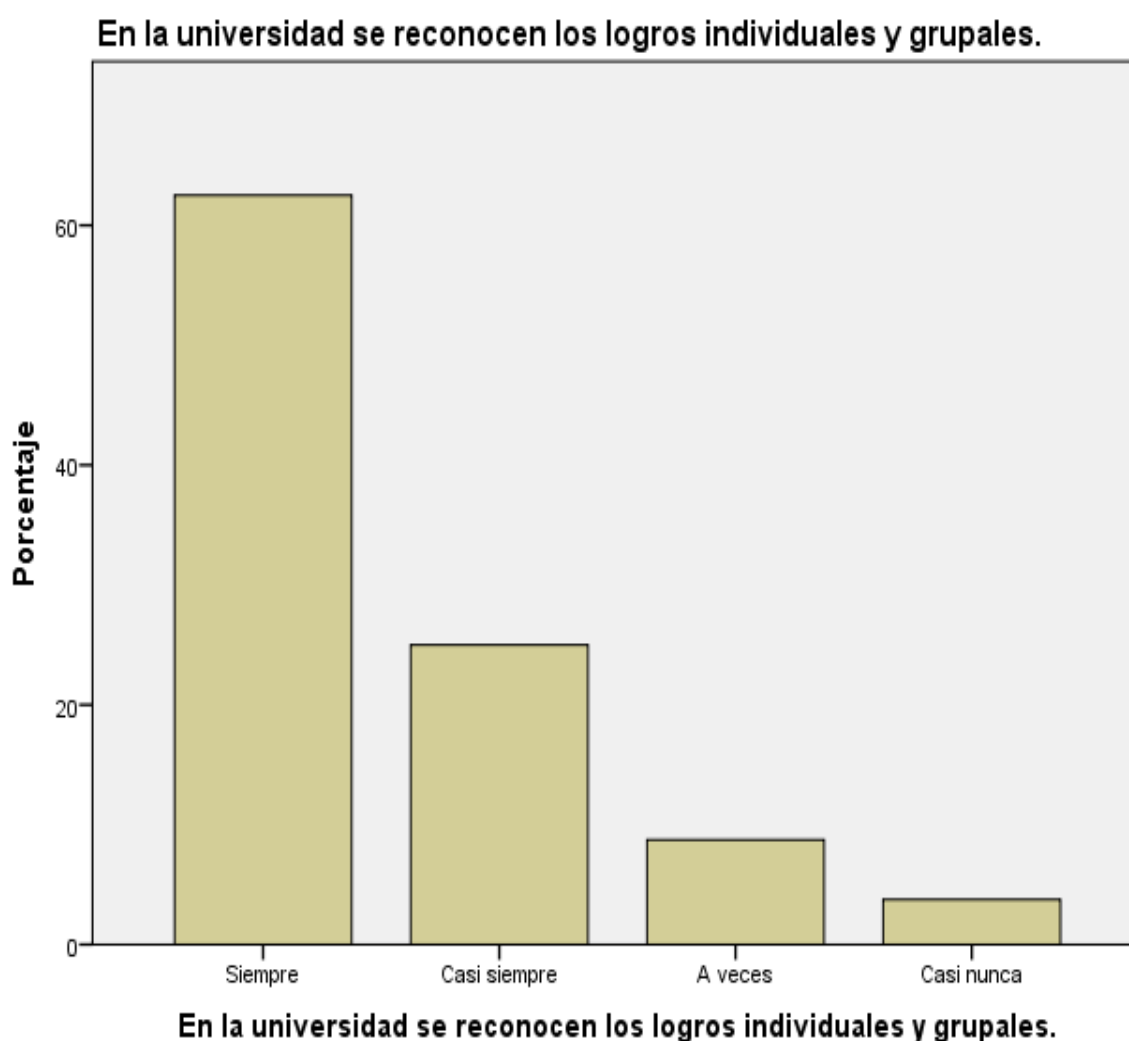


Figura 8: En la universidad se reconocen los logros individuales y grupales.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 62,5% indican que en la universidad siempre reconocen los logros individuales y grupales; el 25,0% indican que en la universidad casi siempre reconocen los logros individuales y grupales, el 8,8% indican que en la universidad a veces reconocen los logros individuales y grupales y el 3,8% indican que en la universidad casi nunca reconocen los logros individuales y grupales.

Tabla 9

Existe confianza mutua entre los miembros de la universidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	48	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	22	27,5	27,5	87,5
	A veces	6	7,5	7,5	95,0
	Casi nunca	3	3,8	3,8	98,8
	Nunca	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



Figura 9: Existe confianza mutua entre los miembros de la universidad.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 60,0% indican que siempre existe confianza mutua entre los miembros de la universidad; el 27,5% indican que casi siempre existe confianza mutua entre los miembros de la universidad, el 7,5% indican que a veces existe confianza mutua entre los miembros de la universidad y el 3,8% indican que casi nunca existe confianza mutua entre los miembros de la universidad y el 1,3% indica que nunca existe confianza mutua entre los miembros de la universidad.

Tabla 10

Existe respeto por los espacios personales de cada integrante de la universidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	50	62,5	62,5	62,5
	Casi siempre	20	25,0	25,0	87,5
	A veces	8	10,0	10,0	97,5
	Casi nunca	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Existe respeto por los espacios personales de cada integrante de la universidad.

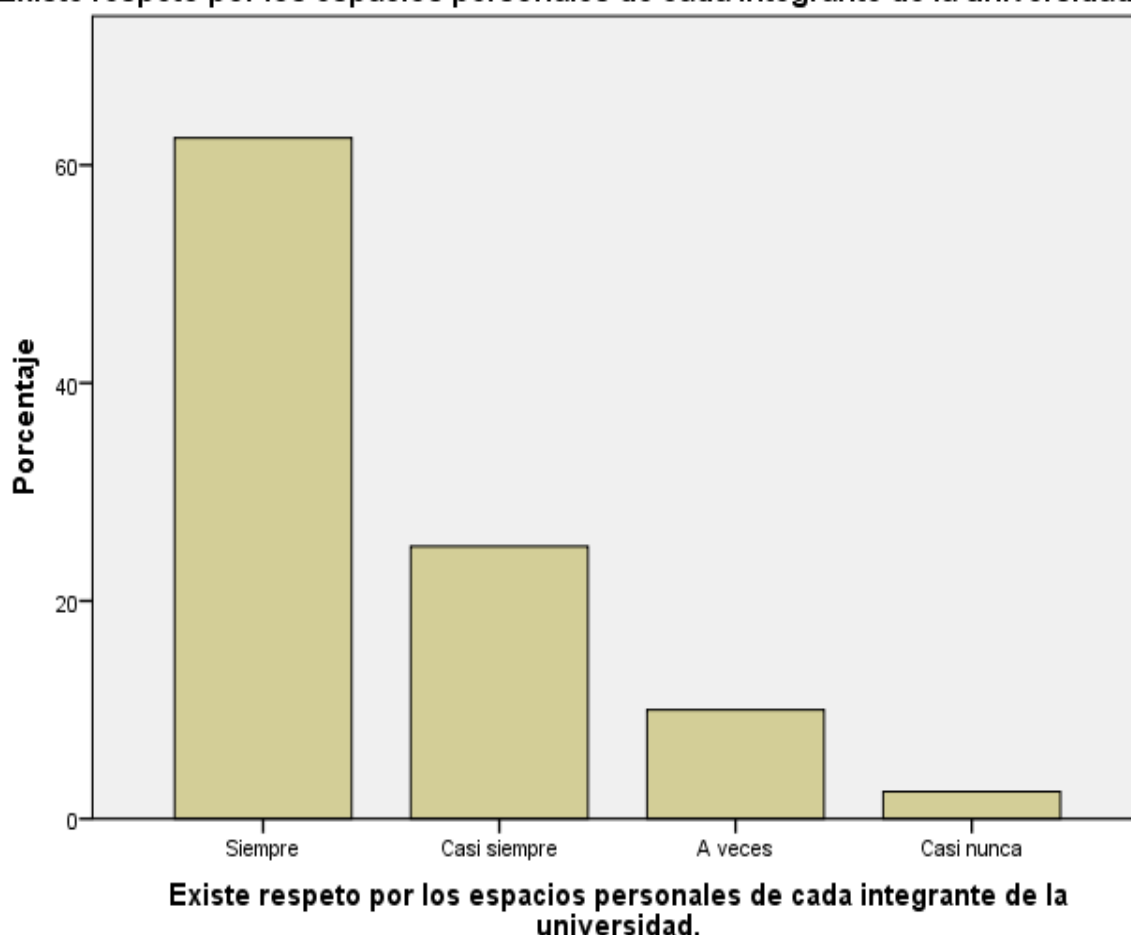


Figura 10: Existe respeto por los espacios personales de cada integrante de la universidad.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 62,5% indican que siempre existe respeto por los espacios personales de cada integrante de la universidad; el 25,0% indican que casi siempre existe respeto por los espacios personales de cada integrante de la universidad, el 10,0% indican que a veces existe respeto por los espacios personales de cada integrante de la universidad y el 2,5% indican que casi nunca existe respeto por los espacios personales de cada integrante de la universidad.

Tabla 11

Existe un trato amical entre compañeros de trabajo de la universidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	48	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	22	27,5	27,5	87,5
	A veces	5	6,3	6,3	93,8
	Casi nunca	3	3,8	3,8	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

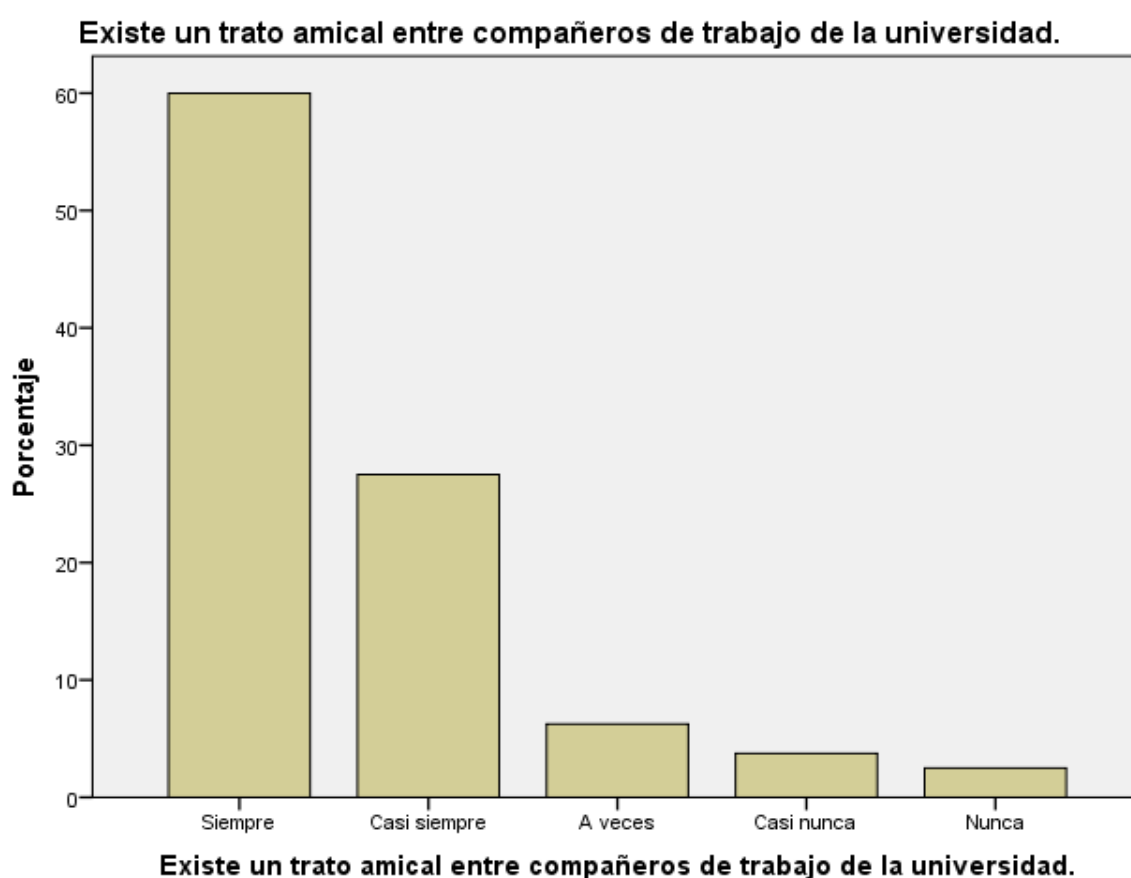


Figura 11: Existe un trato amical entre compañeros de trabajo de la universidad.

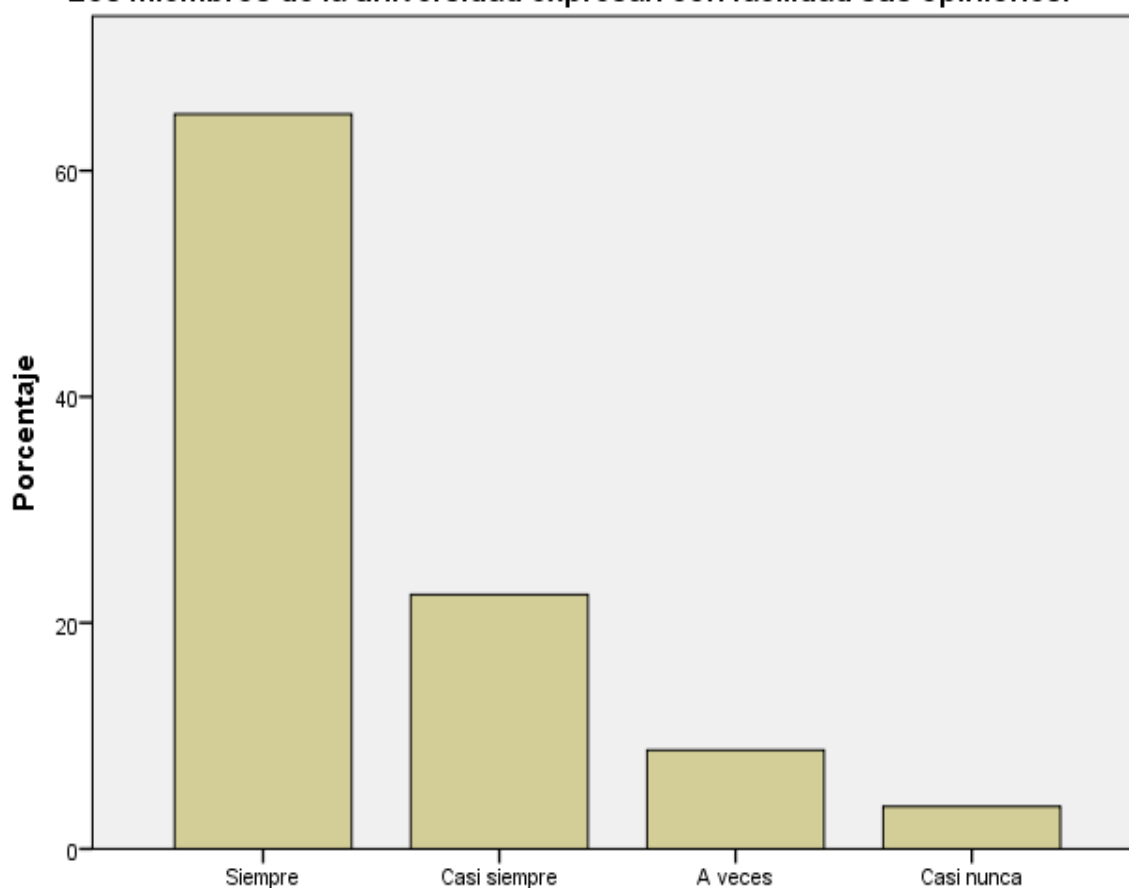
Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales 60,0% indican que siempre existe un trato amical entre compañeros de trabajo de la universidad; el 27,5% indican que casi siempre existe un trato amical entre compañeros de trabajo de la universidad, el 6,3% indican que a veces existe un trato amical entre compañeros de trabajo de la universidad, el 3,8% indican que casi nunca existe un trato amical entre compañeros de trabajo de la universidad y el 2,5% indican que nunca existe un trato amical entre compañeros de trabajo de la universidad.

Tabla 12

Los miembros de la universidad expresan con facilidad sus opiniones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	65,0	65,0	65,0
	Casi siempre	18	22,5	22,5	87,5
	A veces	7	8,8	8,8	96,3
	Casi nunca	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Los miembros de la universidad expresan con facilidad sus opiniones.



Los miembros de la universidad expresan con facilidad sus opiniones.

Figura 12: Los miembros de la universidad expresan con facilidad sus opiniones.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 65,0% indican que los miembros de la universidad siempre expresan con facilidad sus opiniones; el 22,5% indican que los miembros de la universidad casi siempre expresan con facilidad sus opiniones; el 8,8% indican que los miembros de la universidad a veces expresan con facilidad sus opiniones, el 3,8% indican que los miembros de la universidad casi nunca expresan con facilidad sus opiniones.

Tabla 13

La universidad tiene estrategias para lograr la participación de los miembros de la institución en diversas situaciones o actividades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	50	62,5	62,5	62,5
	Casi siempre	20	25,0	25,0	87,5
	A veces	6	7,5	7,5	95,0
	Casi nunca	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

La universidad tiene estrategias para lograr la participación de los miembros de la institución en diversas situaciones o actividades.

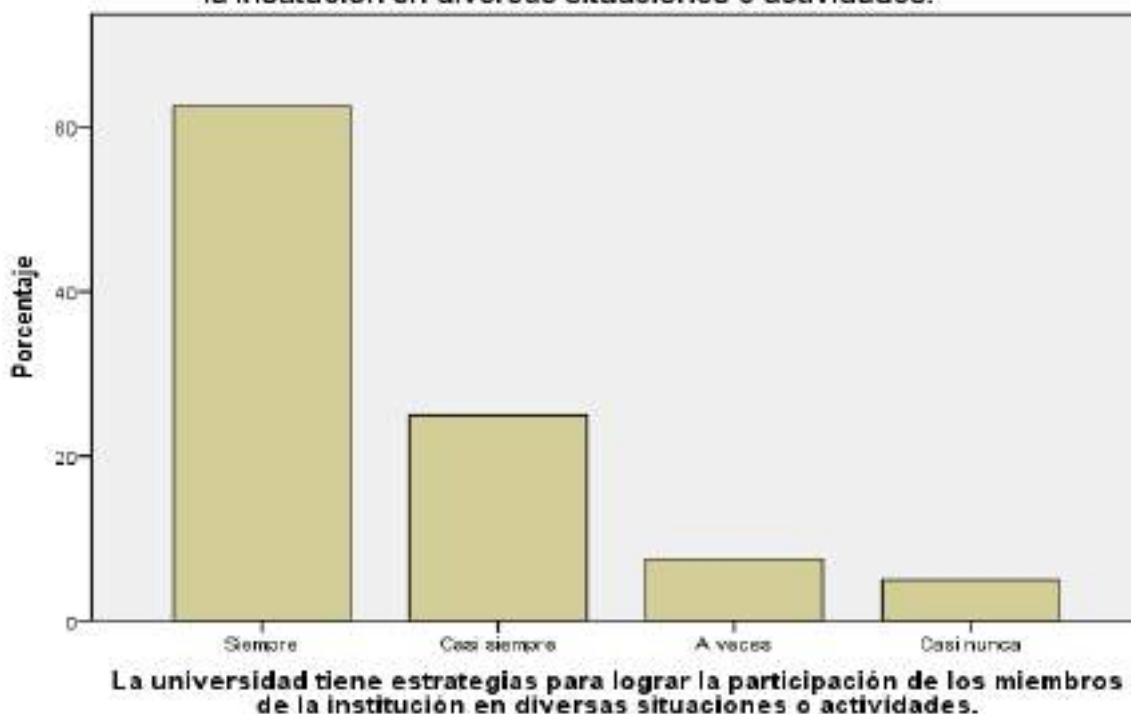


Figura 13: La universidad tiene estrategias para lograr la participación de los miembros de la institución en diversas situaciones o actividades.

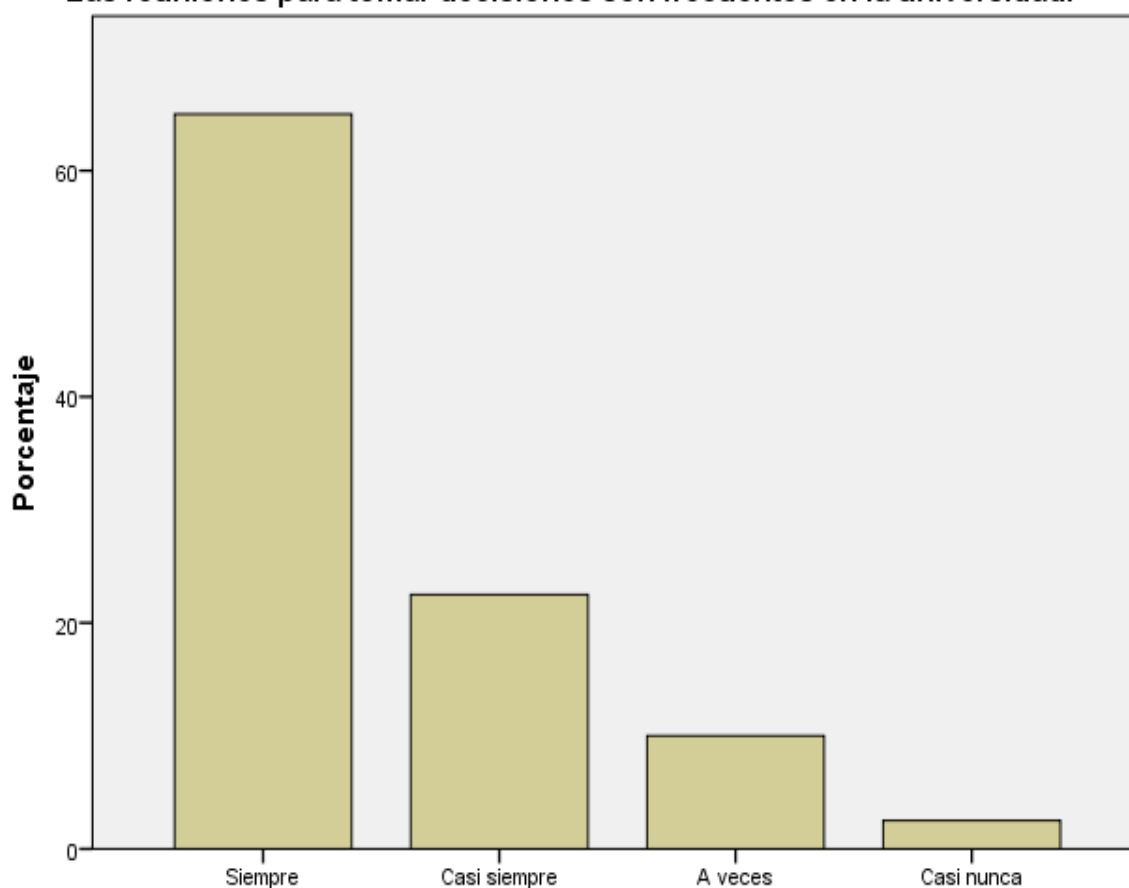
Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 62,5% indican que la universidad siempre tiene estrategias para lograr la participación de los miembros de la institución en diversas situaciones o actividades; el 25,0% indican que la universidad casi siempre tiene estrategias para lograr la participación de los miembros de la institución en diversas situaciones o actividades, el 7,5% indican que la universidad a veces tiene estrategias para lograr la participación de los miembros de la institución en diversas situaciones o actividades, el 5,0% indican que la universidad casi nunca tiene estrategias para lograr la participación de los miembros de la institución en diversas situaciones o actividades.

Tabla 14

Las reuniones para tomar decisiones son frecuentes en la universidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	65,0	65,0	65,0
	Casi siempre	18	22,5	22,5	87,5
	A veces	8	10,0	10,0	97,5
	Casi nunca	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Las reuniones para tomar decisiones son frecuentes en la universidad.



Las reuniones para tomar decisiones son frecuentes en la universidad.

Figura 14: Las reuniones para tomar decisiones son frecuentes en la universidad.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 65,0% indican que las reuniones para tomar decisiones siempre son frecuentes en la universidad; el 22,5% indican que las reuniones para tomar decisiones casi siempre son frecuentes en la universidad, el 10,0% indican que las reuniones para tomar decisiones a veces son frecuentes en la universidad y el 2,5% indican que las reuniones para tomar decisiones casi nunca son frecuentes en la universidad.

Tabla 15

En la universidad se promueve constantemente el trabajo en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	54	67,5	67,5	67,5
	Casi siempre	16	20,0	20,0	87,5
	A veces	7	8,8	8,8	96,3
	Casi nunca	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

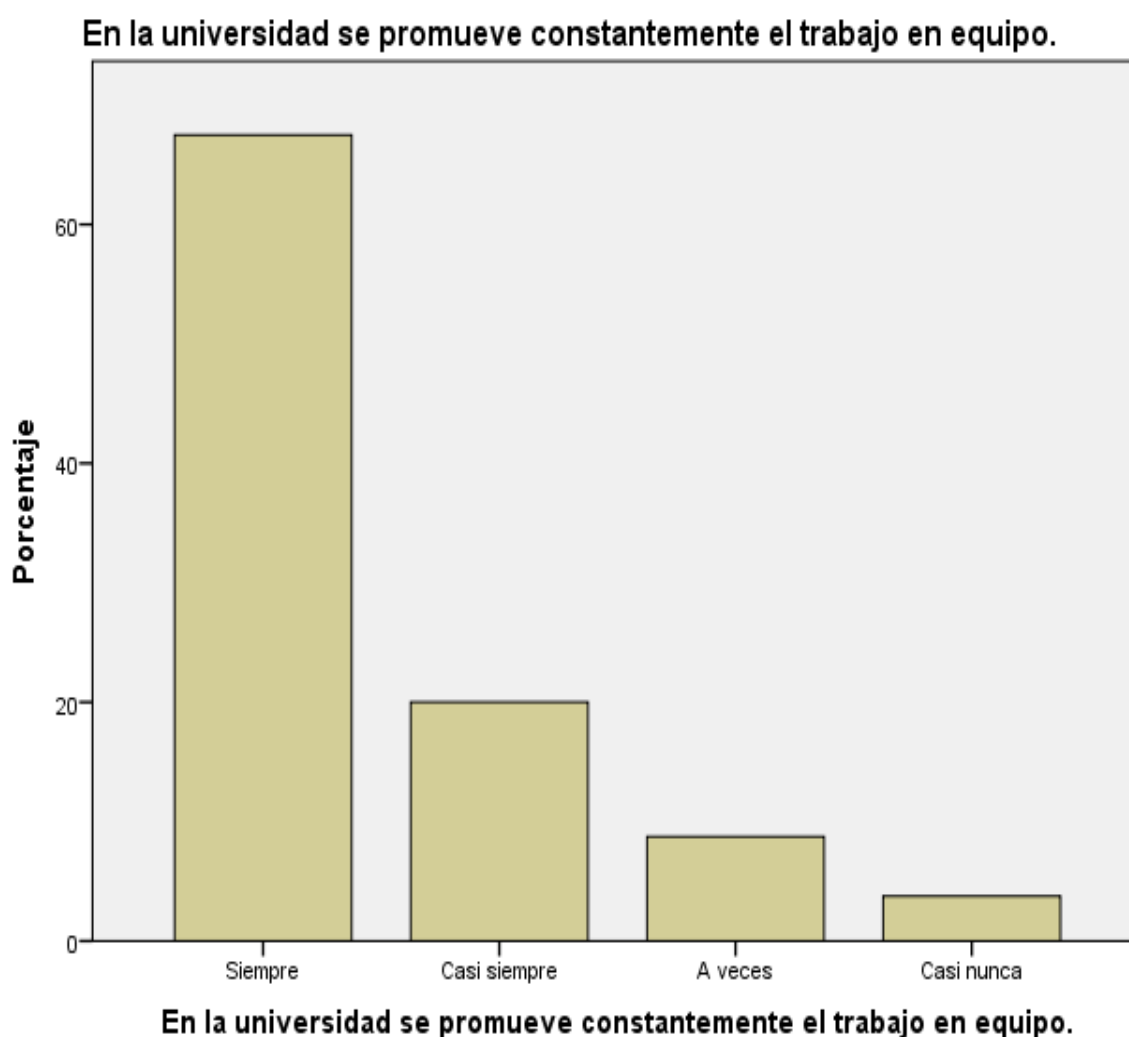


Figura 15: En la universidad se promueve constantemente el trabajo en equipo.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 67,5% indican que en la universidad siempre se promueve el trabajo en equipo; el 20,0% indican que en la universidad casi siempre se promueve el trabajo en equipo, el 8,8% indican que en la universidad a veces se promueve el trabajo en equipo, el 3,8% indican que en la universidad casi nunca se promueve el trabajo en equipo.

Luego de aplicar el instrumento de recolección de datos a los docentes a cerca la cultura organizacional, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 1

Compartes un firme compromiso con el aprendizaje de los estudiantes, que los impulsa hacia el cambio pedagógico.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	65,0	65,0	65,0
	Casi siempre	18	22,5	22,5	87,5
	A veces	6	7,5	7,5	95,0
	Casi nunca	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

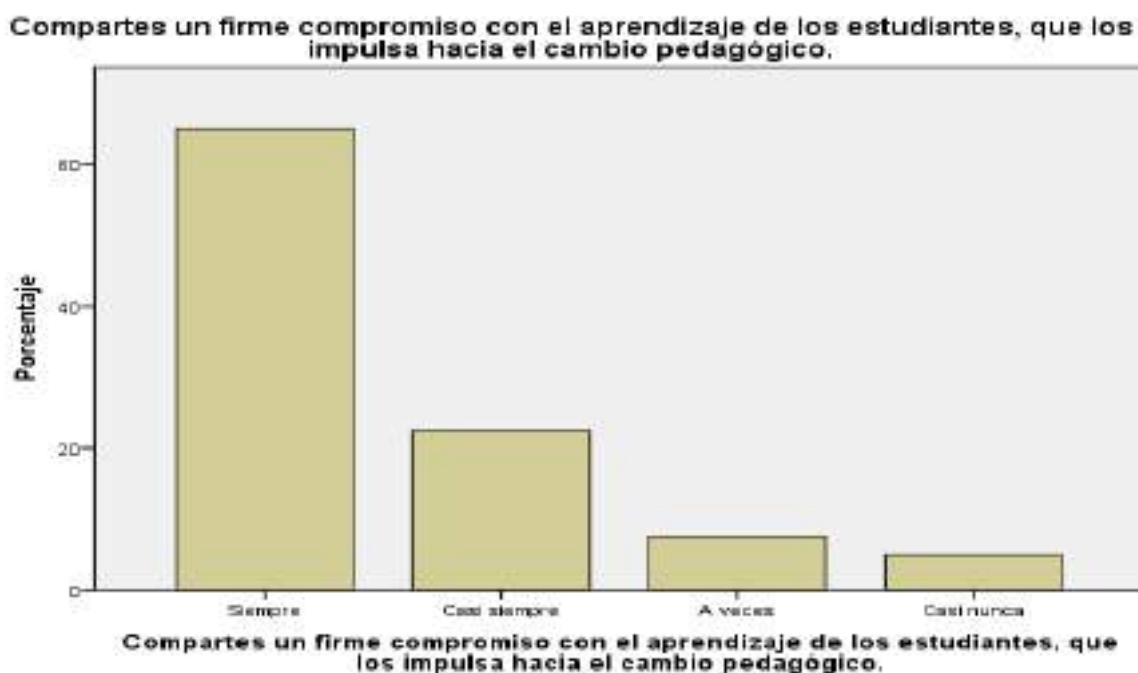


Figura 1: Compartes un firme compromiso con el aprendizaje de los estudiantes, que los impulsa hacia el cambio pedagógico.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 65,0% indican que siempre comparten un firme compromiso con el aprendizaje de los estudiantes que los impulsa hacia el cambio pedagógico; el 22,5% indican que casi siempre comparten un firme compromiso con el aprendizaje de los estudiantes que los impulsa hacia el cambio pedagógico, el 7,5% indican que a veces comparten un firme compromiso con el aprendizaje de los estudiantes que los impulsa hacia el cambio pedagógico y el 5,0% indican que nunca comparten un firme compromiso con el aprendizaje de los estudiantes que los impulsa hacia el cambio pedagógico.

Tabla 2

Acostumbras a estimular los logros de los docentes por muy pequeños que éstos sean.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	50	62,5	62,5	62,5
	Casi siempre	20	25,0	25,0	87,5
	A veces	7	8,8	8,8	96,3
	Casi nunca	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Acostumbras a estimular los logros de los docentes por muy pequeños que éstos sean.

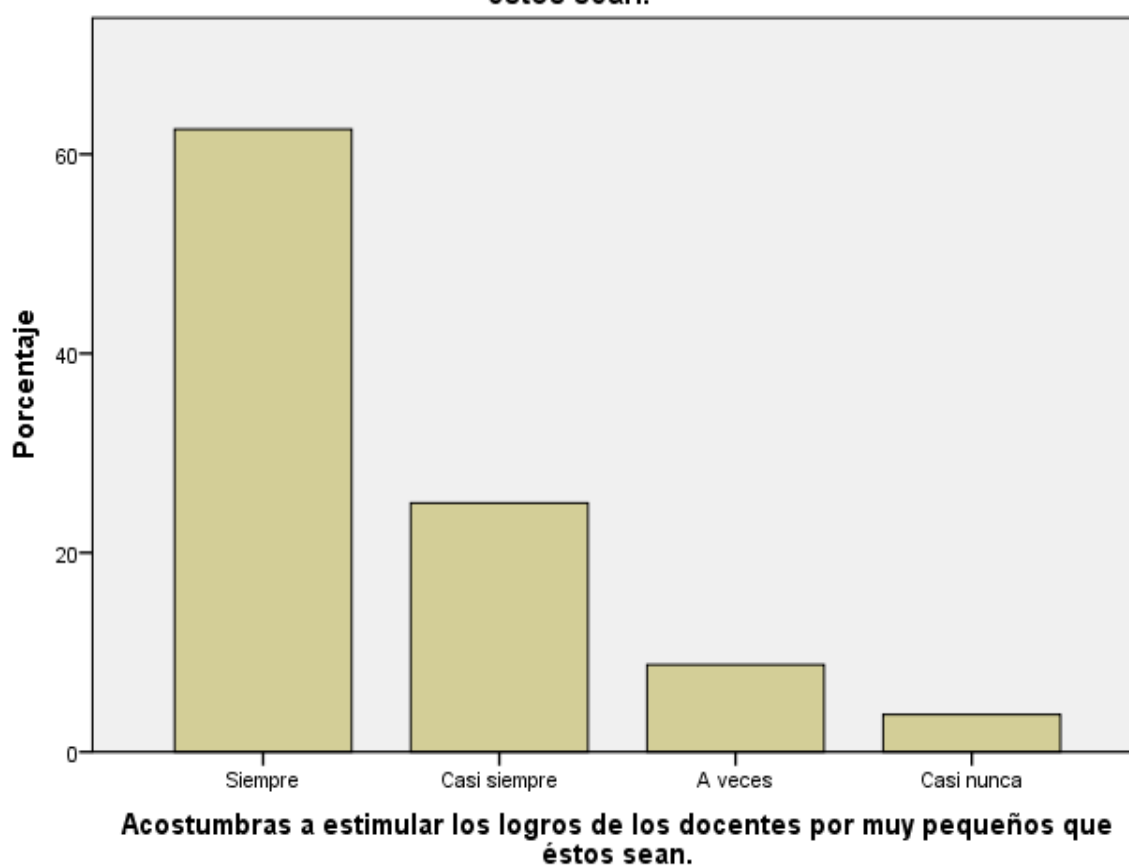


Figura 2: Acostumbras a estimular los logros de los docentes por muy pequeños que éstos sean.

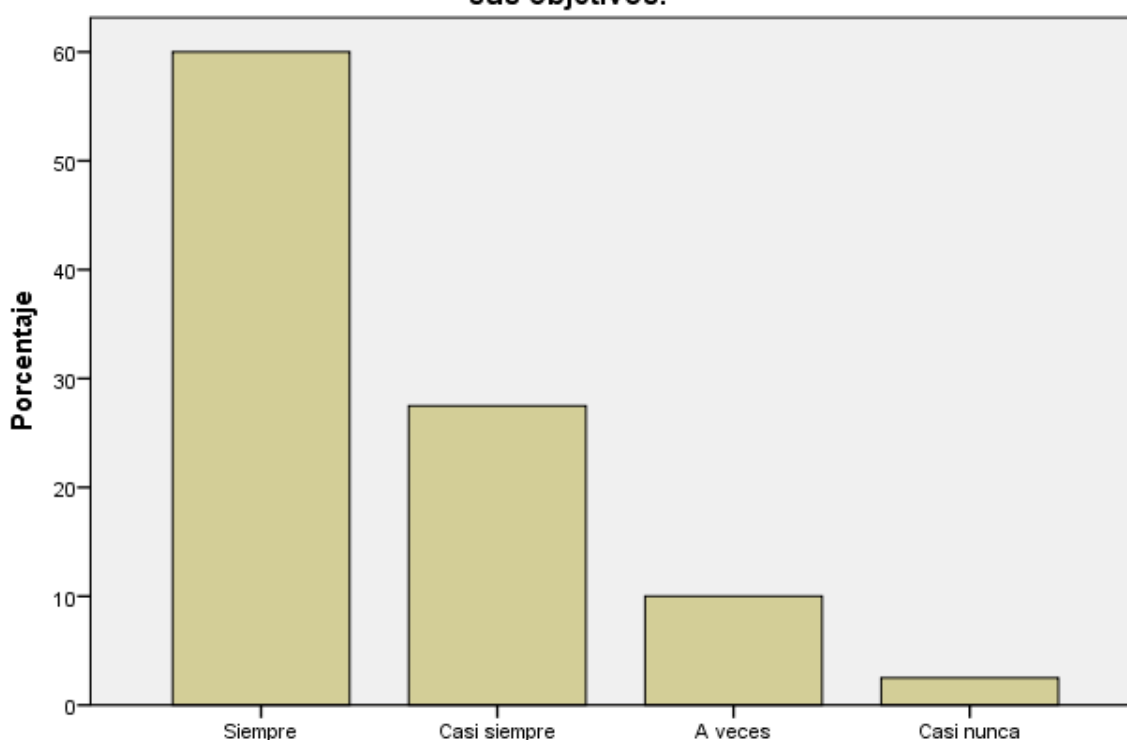
Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 62,5% indican que siempre acostumbra a estimular los logros de los docentes por muy pequeños que éstos sean; el 25,0% indican que casi siempre acostumbra a estimular los logros de los docentes por muy pequeños que éstos sean, el 8,8% indican que a veces acostumbra a estimular los logros de los docentes por muy pequeños que éstos sean y el 3,8% indican que casi nunca acostumbra a estimular los logros de los docentes por muy pequeños que éstos sean.

Tabla 3

Lo que les diferencia de otras universidades es la pasión que ponen en lograr sus objetivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	48	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	22	27,5	27,5	87,5
	A veces	8	10,0	10,0	97,5
	Casi nunca	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Lo que les diferencia de otras universidades es la pasión que ponen en lograr sus objetivos.



Lo que les diferencia de otras universidades es la pasión que ponen en lograr sus objetivos.

Figura 3: Lo que les diferencia de otras universidades es la pasión que ponen en lograr sus objetivos.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 60,0% indican que lo que les diferencia de otras universidades es la pasión que siempre ponen en lograr sus objetivos; el 27,5% indican que lo que les diferencia de otras universidades es la pasión que casi siempre ponen en lograr sus objetivos, el 10,0% indican que lo que les diferencia de otras universidades es la pasión que a veces ponen en lograr sus objetivos y el 2,5% indican que lo que les diferencia de otras universidades es la pasión que casi nunca ponen en lograr sus objetivos.

Tabla 4

Crees que la universidad ofrece un entorno que estimula a los estudiantes a dar lo mejor de sí.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	65,0	65,0	65,0
	Casi siempre	18	22,5	22,5	87,5
	A veces	6	7,5	7,5	95,0
	Casi nunca	3	3,8	3,8	98,8
	Nunca	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Crees que la universidad ofrece un entorno que estimula a los estudiantes a dar lo mejor de sí.

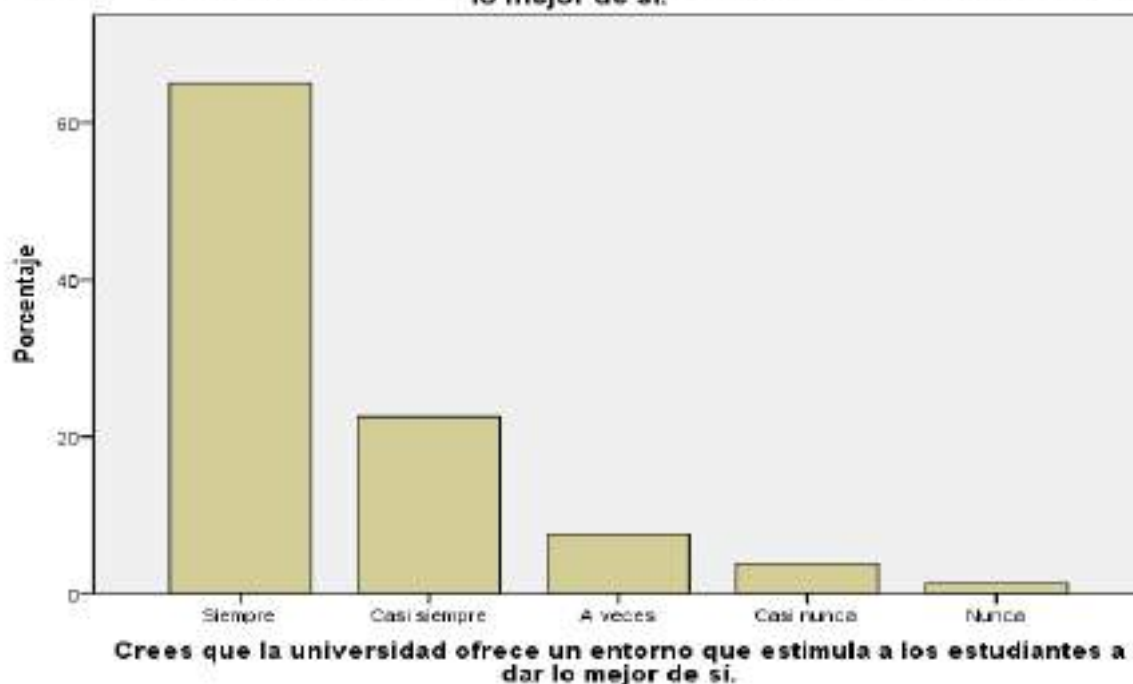


Figura 4: Crees que la universidad ofrece un entorno que estimula a los estudiantes a dar lo mejor de sí.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 65,0% indican que creen que la universidad siempre ofrece un entorno que estimula a los estudiantes a dar lo mejor de sí; el 22,5% indican que creen que la universidad casi siempre ofrece un entorno que estimula a los estudiantes a dar lo mejor de sí, el 7,5% indican que creen que la universidad a veces ofrece un entorno que estimula a los estudiantes a dar lo mejor de sí, el 3,8% indican que creen que la universidad casi nunca ofrece un entorno que estimula a los estudiantes a dar lo mejor de sí y el 1,3% indican que creen que la universidad nunca ofrece un entorno que estimula a los estudiantes a dar lo mejor de sí.

Tabla 5

En la vida institucional existen hechos que demuestran la estrecha integración de sus integrantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	50	62,5	62,5	62,5
	Casi siempre	20	25,0	25,0	87,5
	A veces	6	7,5	7,5	95,0
	Casi nunca	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

En la vida institucional existen hechos que demuestran la estrecha integración de sus integrantes.

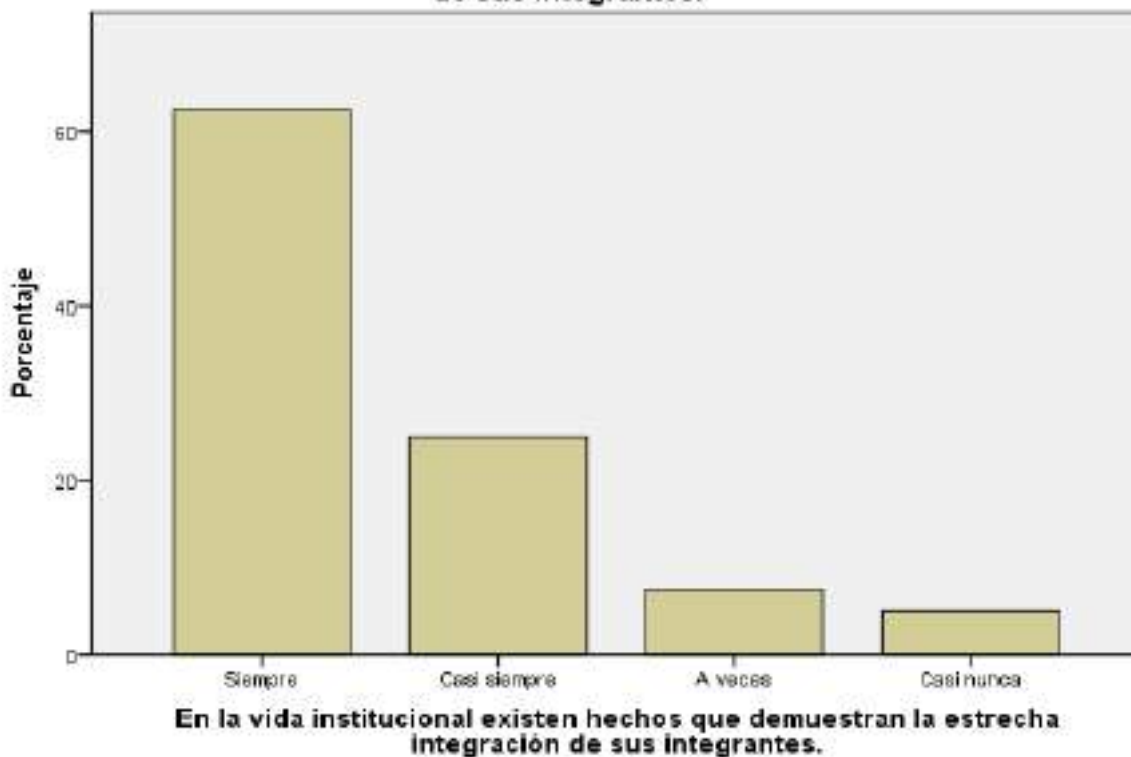


Figura 5: En la vida institucional existen hechos que demuestran la estrecha integración de sus integrantes.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 62,5% indican que en la vida institucional siempre existen hechos que demuestran la estrecha integración de sus integrantes; el 25,0% indican que en la vida institucional casi siempre existen hechos que demuestran la estrecha integración de sus integrantes, el 7,5% indican que en la vida institucional a veces existen hechos que demuestran la estrecha integración de sus integrantes y el 5,0% indican que en la vida institucional casi nunca existen hechos que demuestran la estrecha integración de sus integrantes.

Tabla 6

En la universidad existe una política de puertas abiertas que permite participar por igual en la vida de la escuela.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	54	67,5	67,5	67,5
	Casi siempre	16	20,0	20,0	87,5
	A veces	7	8,8	8,8	96,3
	Casi nunca	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

En la universidad existe una política de puertas abiertas que permite participar por igual en la vida de la escuela.

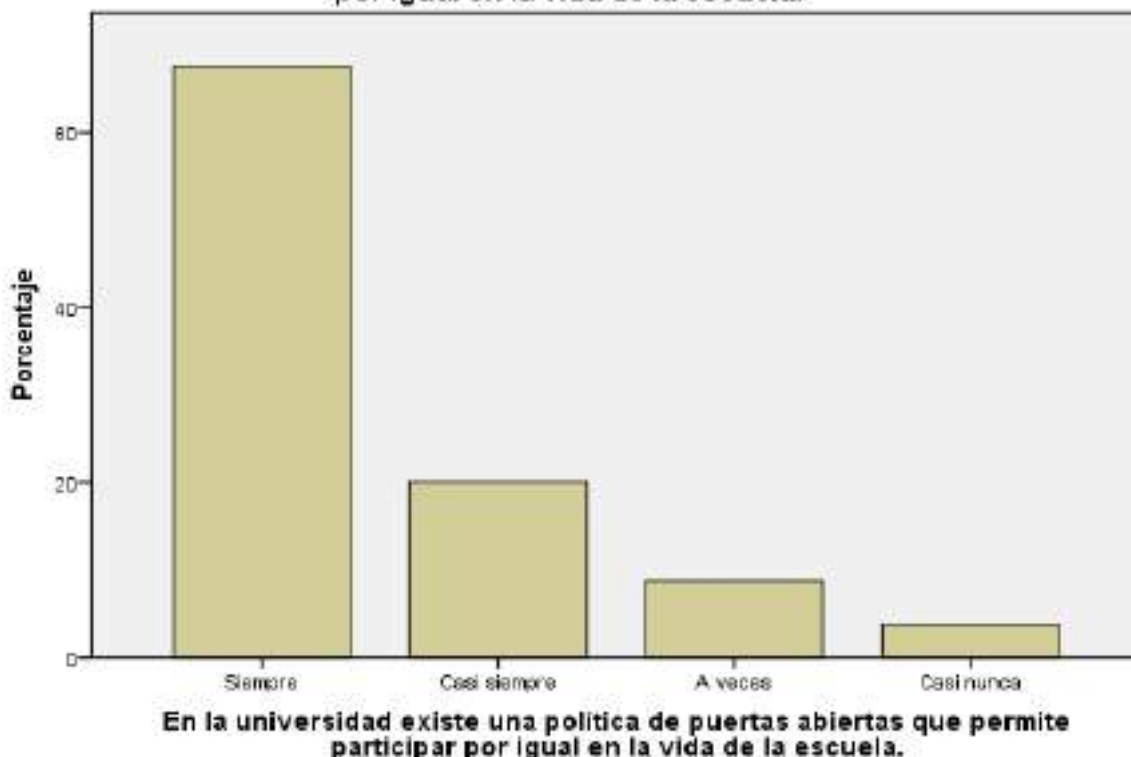


Figura 6: En la universidad existe una política de puertas abiertas que permite participar por igual en la vida de la escuela.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 67,5% indican que en la universidad siempre existe una política de puertas abiertas que permite participar por igual en la vida de la escuela; el 20,0% indican que en la universidad casi siempre existe una política de puertas abiertas que permite participar por igual en la vida de la escuela, el 8,8% indican que en la universidad a veces existe una política de puertas abiertas que permite participar por igual en la vida de la escuela y el 3,8% indican que en la universidad casi nunca existe una política de puertas abiertas que permite participar por igual en la vida de la escuela.

Tabla 7

Comparten la idea de que el error es un éxito diferido.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	50	62,5	62,5	62,5
	Casi siempre	20	25,0	25,0	87,5
	A veces	7	8,8	8,8	96,3
	Casi nunca	3	3,8	3,8	100,0
Total		80	100,0	100,0	

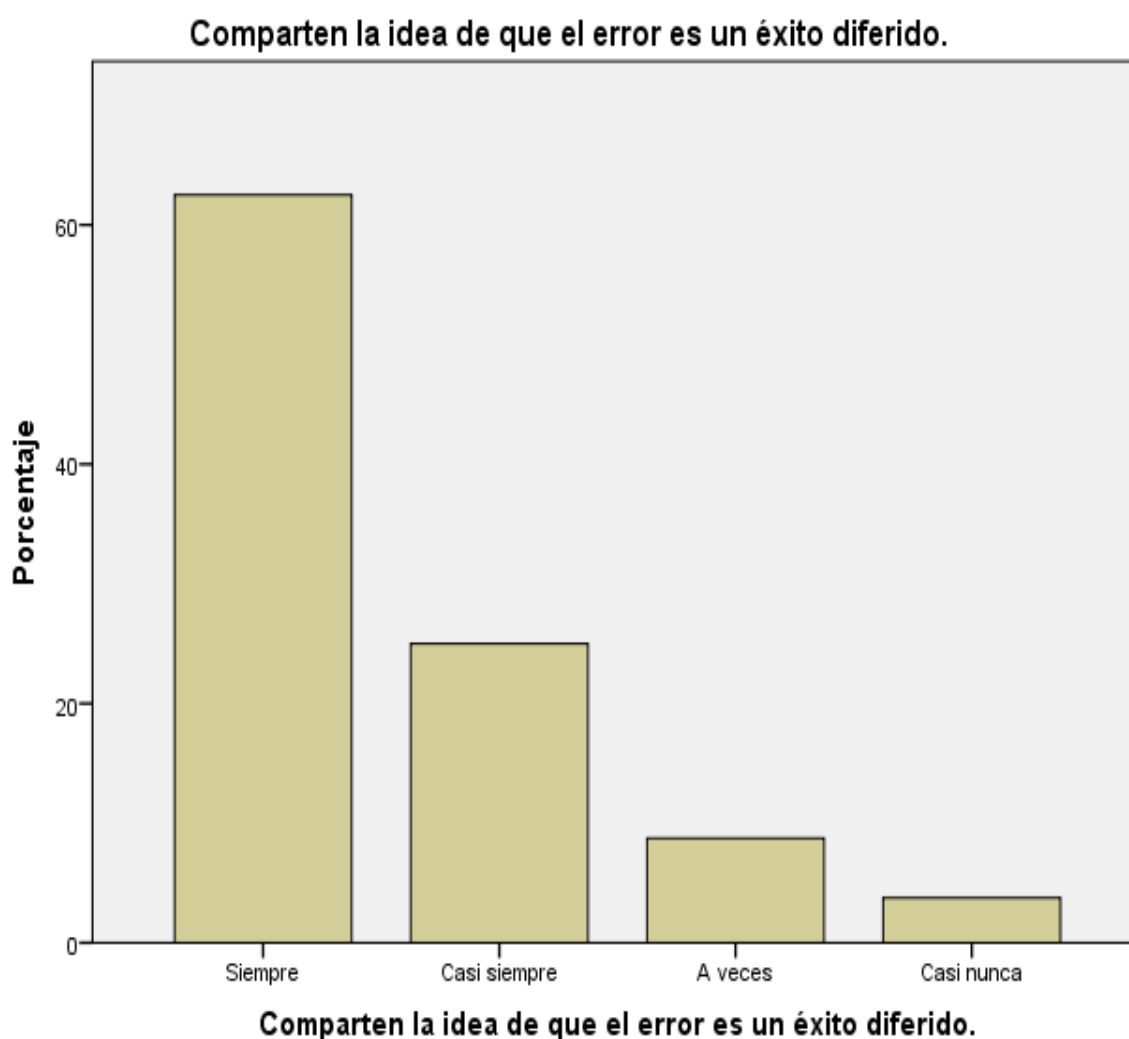


Figura 7: Comparten la idea de que el error es un éxito diferido.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 62,5% indican que siempre comparten la idea de que el error es un éxito diferido; el 25,0% indican que casi siempre comparten la idea de que el error es un éxito diferido, el 8,8% indican que a veces comparten la idea de que el error es un éxito diferido, el 3,8% indican que casi nunca comparten la idea de que el error es un éxito diferido.

Tabla 8

“Estar con las antenas puestas” significa prestar atención a las señales y la información generada en el trabajo diario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	48	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	22	27,5	27,5	87,5
	A veces	8	10,0	10,0	97,5
	Casi nunca	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



Figura 8: “Estar con las antenas puestas” significa prestar atención a las señales y la información generada en el trabajo diario.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 60,0% indican que “estar con las antenas puestas” siempre significa prestar atención a las señales y la información generada en el trabajo diario; el 27,5% indican que “estar con las antenas puestas” casi siempre significa prestar atención a las señales y la información generada en el trabajo diario, el 10,0% indican que “estar con las antenas puestas” a veces significa prestar atención a las señales y la información generada en el trabajo diario y el 2,5% indican que “estar con las antenas puestas” casi nunca significa prestar atención a las señales y la información generada en el trabajo diario.

Tabla 9

El ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	54	67,5	67,5	67,5
	Casi siempre	16	20,0	20,0	87,5
	A veces	8	10,0	10,0	97,5
	Casi nunca	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

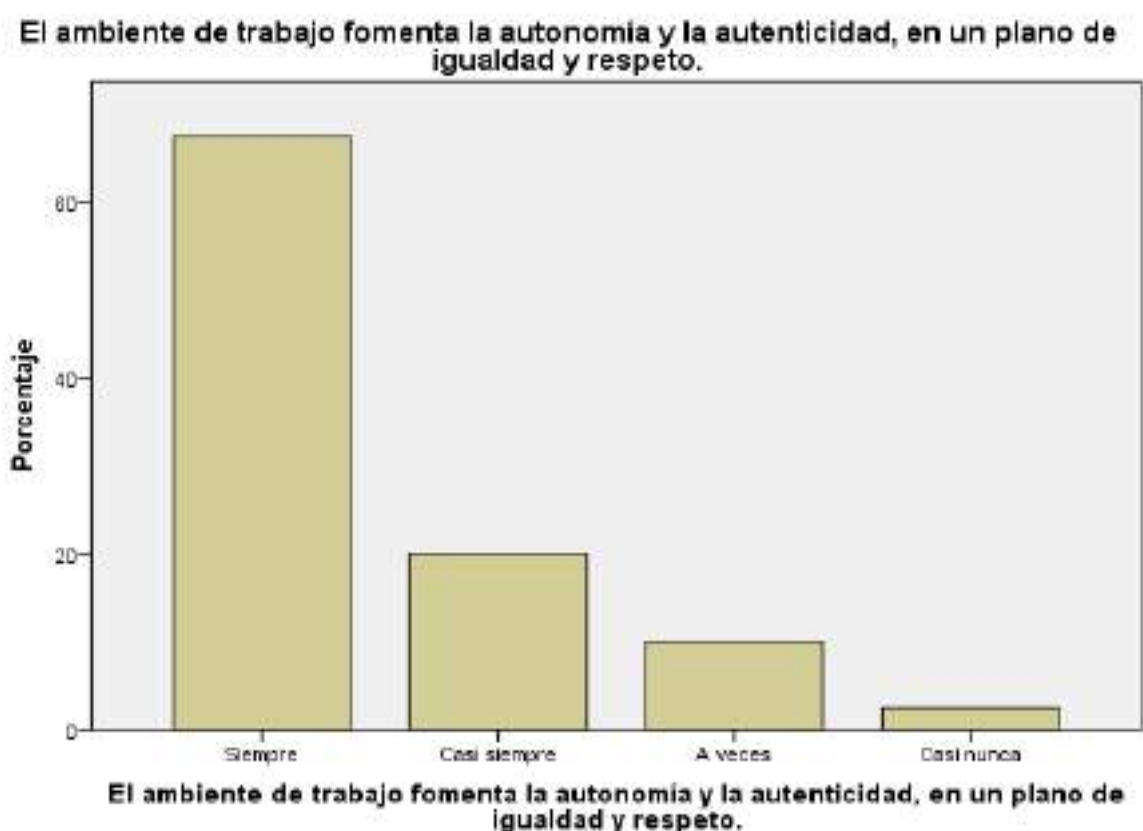


Figura 9: El ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 67,5% indican que el ambiente de trabajo siempre fomenta la autonomía y la autenticidad en un plano de igualdad y respeto; el 20,0% indican que el ambiente de trabajo casi siempre fomenta la autonomía y la autenticidad en un plano de igualdad y respeto, el 10,0% indican que el ambiente de trabajo a veces fomenta la autonomía y la autenticidad en un plano de igualdad y respeto y el 2,5% indican que el ambiente de trabajo casi nunca fomenta la autonomía y la autenticidad en un plano de igualdad y respeto.

Tabla 10

Las metas que te propones alcanzar en la universidad responden a las demandas y expectativas de la comunidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	50	62,5	62,5	62,5
	Casi siempre	20	25,0	25,0	87,5
	A veces	6	7,5	7,5	95,0
	Casi nunca	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

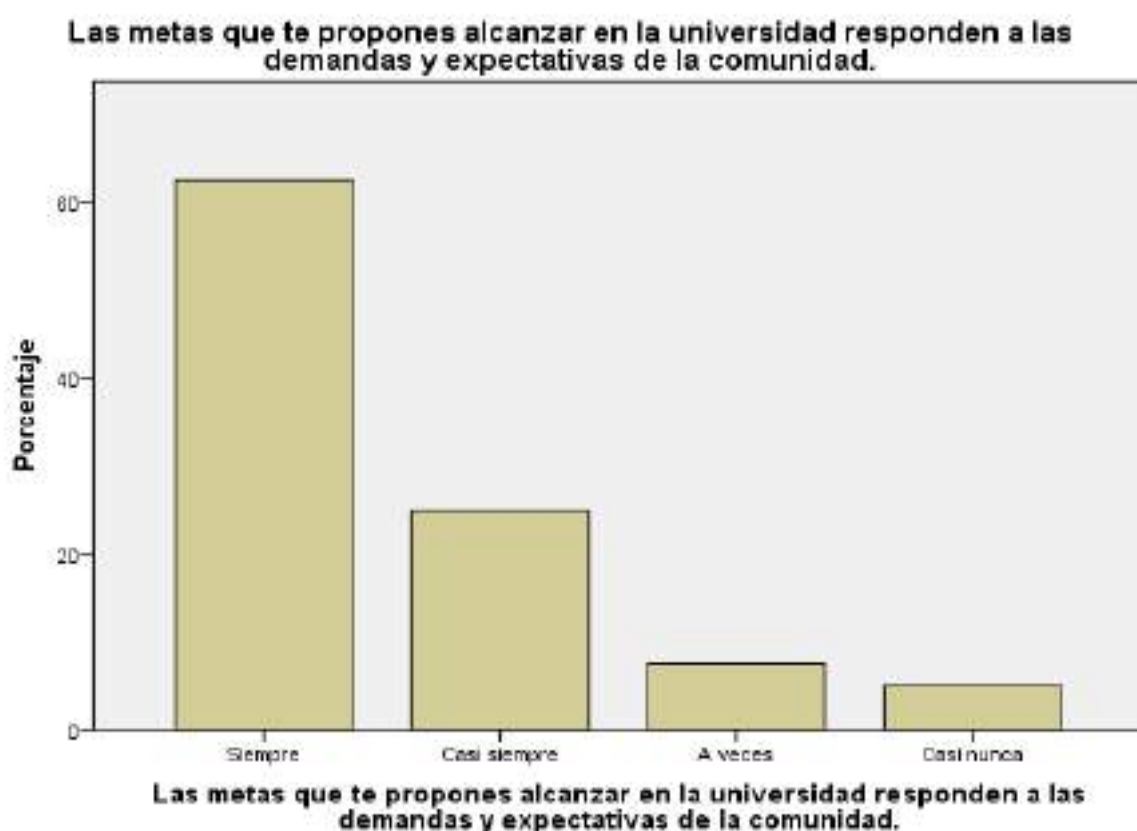


Figura 10: Las metas que te propones alcanzar en la universidad responden a las demandas y expectativas de la comunidad.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 62,5% indican que las metas que se proponen alcanzar en la universidad siempre responden a las demandas y expectativas de la comunidad; el 25,0% indican que las metas que se proponen alcanzar en la universidad casi siempre responden a las demandas y expectativas de la comunidad, el 7,5% indican que las metas que se proponen alcanzar en la universidad a veces responden a las demandas y expectativas de la comunidad y el 5,0% indican que las metas que se proponen alcanzar en la universidad casi nunca responden a las demandas y expectativas de la comunidad.

Tabla 11

Se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	65,0	65,0	65,0
	Casi siempre	18	22,5	22,5	87,5
	A veces	7	8,8	8,8	96,3
	Casi nunca	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal.

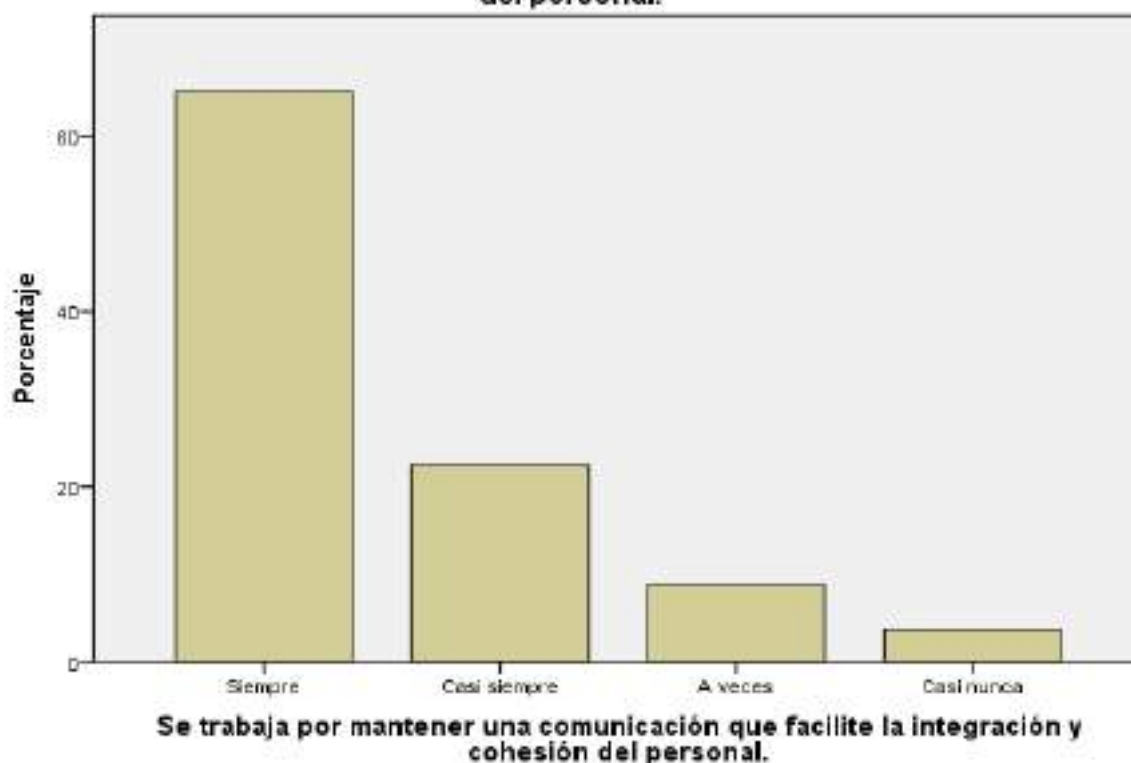


Figura 11: Se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 65,0% indican que siempre trabajan por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal; el 22,5% indican que casi siempre trabajan por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal, el 8,8% indican que a veces trabajan por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal y el 3,8% indican que casi nunca trabajan por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal.

Tabla 12

El lema “haga siempre lo que es correcto” orienta tu actuación en tu vida cotidiana de la escuela.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	50	62,5	62,5	62,5
	Casi siempre	20	25,0	25,0	87,5
	A veces	8	10,0	10,0	97,5
	Casi nunca	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

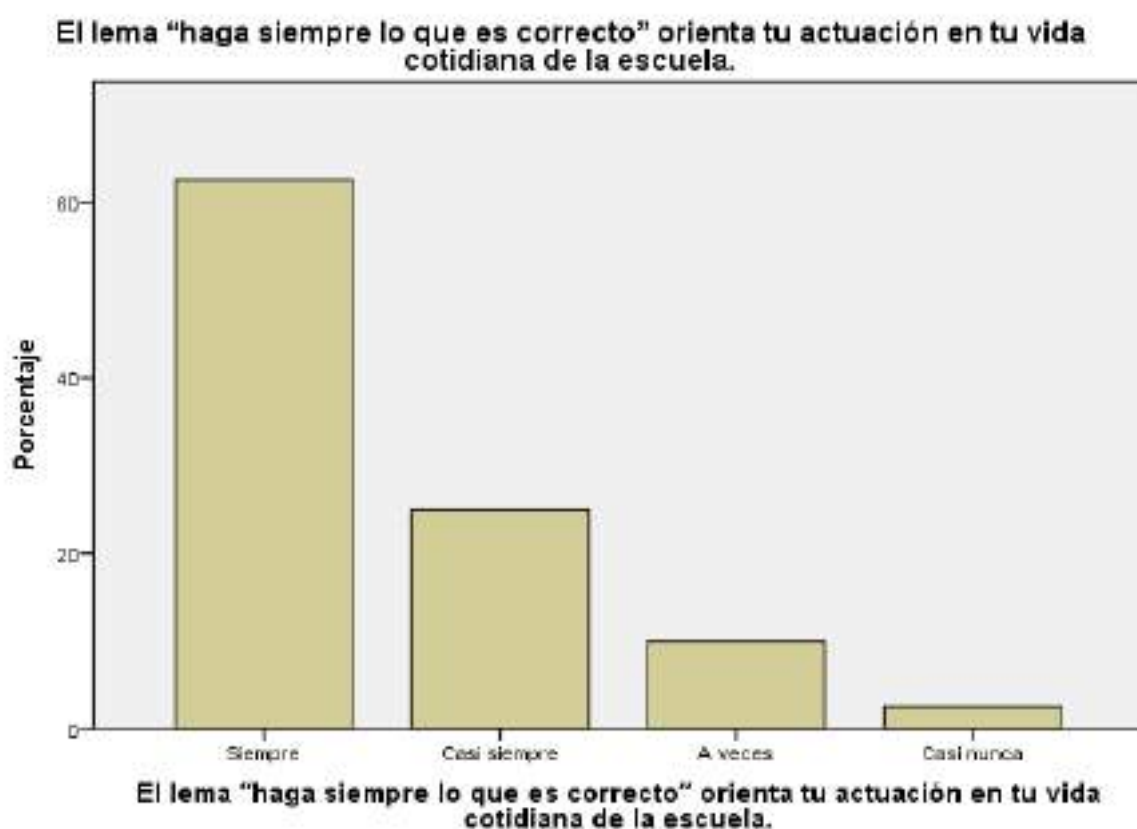


Figura 12: El lema “haga siempre lo que es correcto” orienta tu actuación en tu vida cotidiana de la escuela.

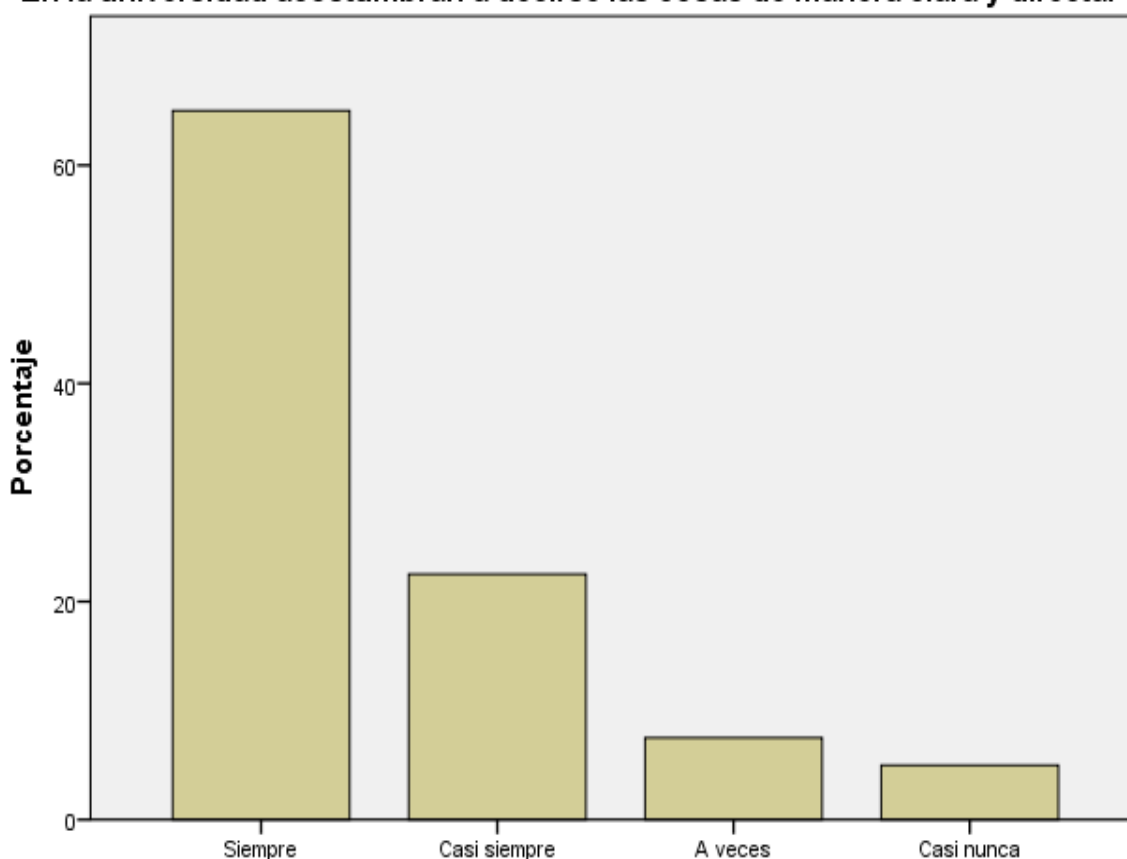
Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 62,5% indican que el lema “haga siempre lo que es correcto” siempre orienta su actuación en su vida cotidiana de la escuela; el 25,0% indican que el lema “haga siempre lo que es correcto” casi siempre orienta su actuación en su vida cotidiana de la escuela, el 10,0% indican que el lema “haga siempre lo que es correcto” a veces orienta su actuación en su vida cotidiana de la escuela, el 2,5% indican que el lema “haga siempre lo que es correcto” casi nunca orienta su actuación en su vida cotidiana de la escuela.

Tabla 13

En la universidad acostumbran a decirse las cosas de manera clara y directa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	65,0	65,0	65,0
	Casi siempre	18	22,5	22,5	87,5
	A veces	6	7,5	7,5	95,0
	Casi nunca	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

En la universidad acostumbran a decirse las cosas de manera clara y directa.



En la universidad acostumbran a decirse las cosas de manera clara y directa.

Figura 13: En la universidad acostumbran a decirse las cosas de manera clara y directa.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 65,0% indican que en la universidad siempre acostumbran a decirse las cosas de manera clara y directa; el 22,5% indican que en la universidad casi siempre acostumbran a decirse las cosas de manera clara y directa, el 7,5% indican que en la universidad a veces acostumbran a decirse las cosas de manera clara y directa y el 5,5% indican que en la universidad casi nunca acostumbran a decirse las cosas de manera clara y directa.

Tabla 14

Existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	54	67,5	67,5	67,5
	Casi siempre	16	20,0	20,0	87,5
	A veces	8	10,0	10,0	97,5
	Casi nunca	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas.

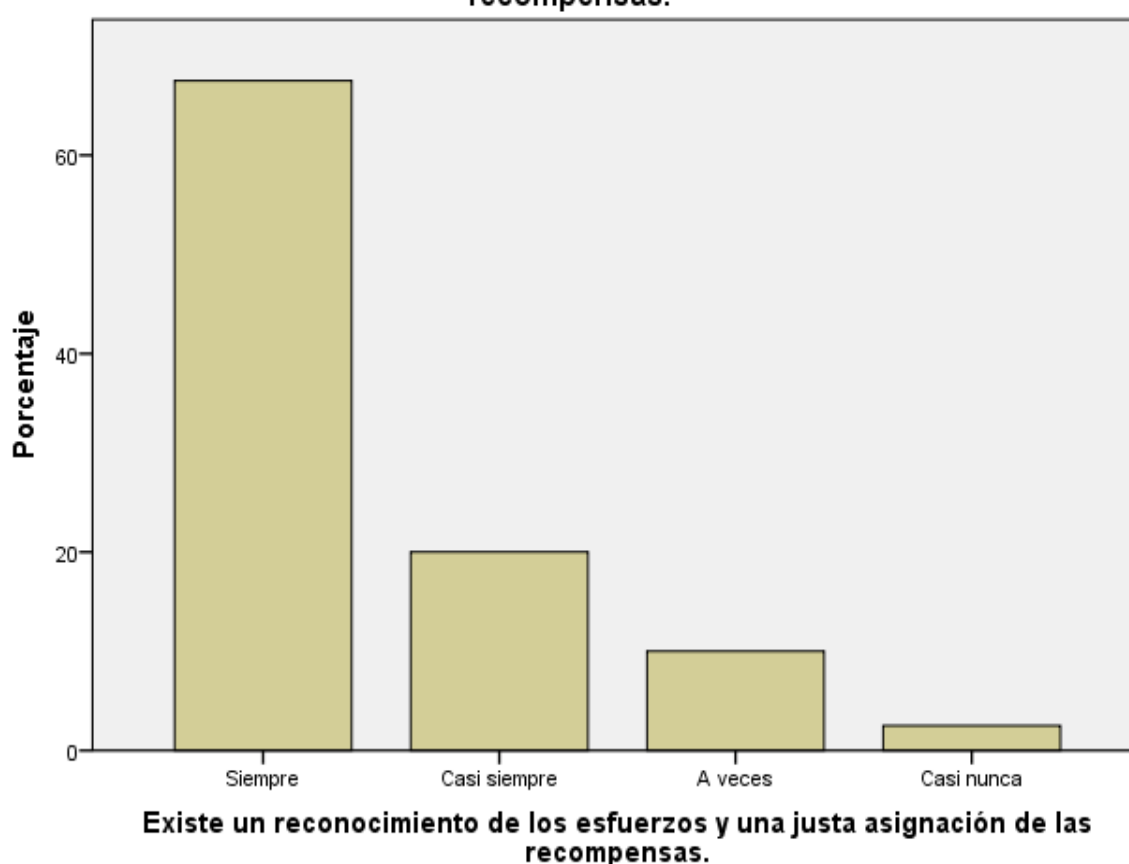


Figura 14: Existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas.

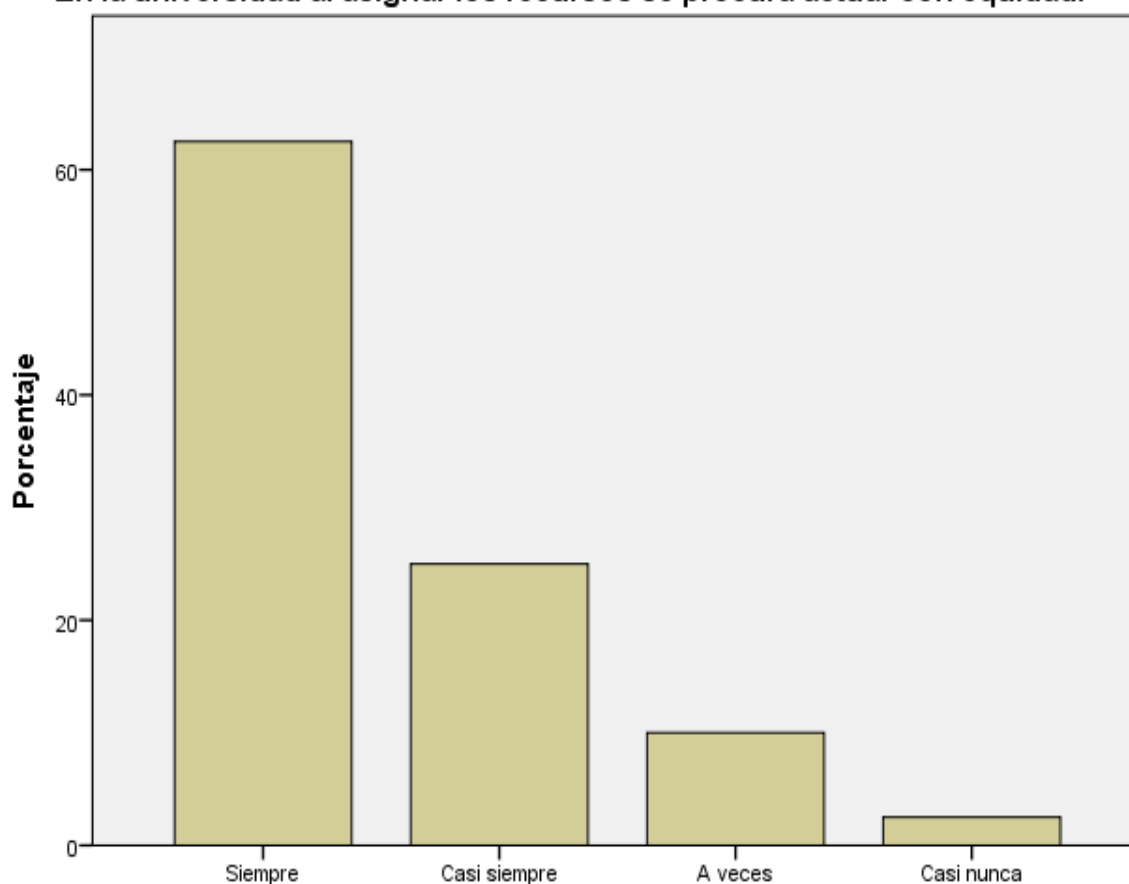
Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 65,0% indican que siempre existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas; el 22,5% indican que casi siempre existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas, el 7,5% indican que a veces existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas y el 5,0% indican que casi nunca existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas.

Tabla 15

En la universidad al asignar los recursos se procura actuar con equidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	50	62,5	62,5	62,5
	Casi siempre	20	25,0	25,0	87,5
	A veces	8	10,0	10,0	97,5
	Casi nunca	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

En la universidad al asignar los recursos se procura actuar con equidad.



En la universidad al asignar los recursos se procura actuar con equidad.

Figura 15: En la universidad al asignar los recursos se procura actuar con equidad.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 62,5% indican que en la universidad al asignar los recursos siempre procuran actuar con equidad; el 25,0% indican que en la universidad al asignar los recursos casi siempre procuran actuar con equidad, el 10,0% indican que en la universidad al asignar los recursos a veces procuran actuar con equidad y el 2,5% indican que en la universidad al asignar los recursos casi nunca procuran actuar con equidad.

4.2 Contrastación de hipótesis

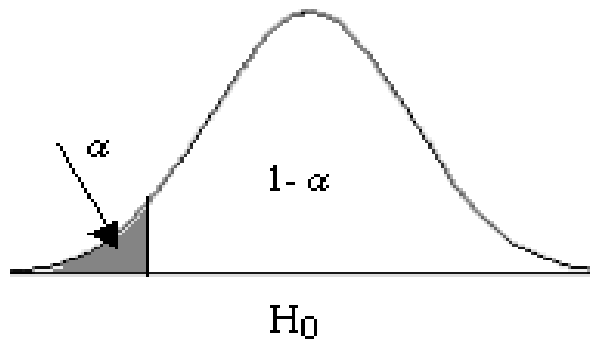
Paso 1:

H₀: El clima institucional no influye significativamente en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021.

H₁: El clima institucional influye significativamente en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021.

Paso 2: $\alpha=5\%$

Paso 3:



$$Z_c = -1,64$$

$$Z_p = -2,0$$

Paso 4:

Decisión: Se rechaza H_0

Conclusión: Se pudo comprobar que el clima institucional influye significativamente en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

De acuerdo con los resultados encontrados, aceptamos la hipótesis general que establece que el clima institucional influye significativamente en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021.

Estos resultados están relacionados con lo que afirma Puruncaja (2021), quien concluyó en su investigación que: El clima organizacional se correlacionó positivamente de manera significativa con la cultura organizacional del hospital Básico Píllaro, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,772, confirmando la hipótesis. Acciones propuestas encaminadas a mejorar las relaciones entre compañeros, jefe y subordinados, promoviendo el desempeño óptimo y el reconocimiento del desempeño individual y del equipo; además, desarrollar una cultura participativa de comunicación y trabajo en equipo. También están relacionados con el estudio Jumbo (2019), quien llegó a la conclusión: Entre los factores mencionados se encuentran la humillación, la insatisfacción por decisiones deshonestas en las decisiones de promoción, otro elemento que provoca insatisfacción es la baja participación de los empleados en las decisiones de la institución en la que se encuentran inmersos afecta la cultura de la organización.

Pero con respecto a los estudios de López (2020) y Sánchez & Villegas (2018), concluyeron que: Como se trata de una institución pequeña, los problemas que se presenten pueden ser controlados; pero requiere las habilidades de liderazgo que debe tener una persona que dirige una institución, situación que no existe; pues quien dirige la institución educativa aún no tiene la madurez adecuada para manejar sus destinos.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se concluyo que el clima institucional influye significativamente en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, ya que es el resultado de cómo los trabajadores perciben la realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentido de pertenencia, un ambiente amistoso, acuerdo y estímulo mutuo, son algunos de los factores que determinan un clima favorable para la buena productividad y el bienestar.

La comunicación y la cultura organizacional influyen significativamente en de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, produciendo la transferencia de información interna y externa entre diferentes sectores y dentro de cada sector que se dan entre los miembros de la organización, asimismo influye en los puntos de vista, habilidades y comportamientos de las audiencias internas y externas de la organización.

La motivación influye significativamente en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, ya que es necesario conocer las fuentes o impulsos que motivan a las personas a tomar decisiones y acciones específicas, por lo tanto, se sugiere que la atmósfera positiva de la institución se crea cuando la organización puede crear condiciones en las que las organizaciones están satisfechas y pagadas por sus acciones y hechos.

La confianza influye significativamente en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, porque, es el valor más importante en cualquier organización, y debe manejarse con cuidado y planificación, especialmente en la institución, donde la relación entre estos grupos y estas organizaciones es muy limitada, miedo y confusión.

La participación influye significativamente en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, mejorando la motivación laboral, y tiene un impacto positivo en la afiliación al equipo y promueve el compromiso con las metas corporativas. Por lo tanto, es importante que las empresas establezcan políticas que garanticen la participación efectiva de todos los miembros.

6.2 Recomendaciones

A los directores consideraron los resultados de las investigaciones actuales para la optimización y los procesos de fortalecimiento de la cultura organizacional para lograr la educación de capacitación institucional.

Para futuras investigaciones construir una relación entre los conceptos y procesos de aprendizaje organizacional, gestión del conocimiento y gestión académica.

Los docentes ven los resultados como una mejora del clima organizacional y la creación de la cultura organizacional de su institución educativa para brindar servicios educativos de calidad.

Los directores de las instituciones donde se realiza la investigación implementan y apoyan procesos para que los miembros puedan crear, compartir y aplicar conocimientos e ideas validadas o socializadas por la misma institución.

Padres de familia, para promover una identidad institucional y un clima organizacional favorable, para que los alumnos reciban una educación de calidad acorde con las exigencias del siglo XXI para mejorar la vivienda.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Aktouf, O. (2002). *El simbolismo y la "cultura organizacional". De los abusos conceptuales a las lecciones del campo*. AD-MINISTER Universidad EAFIT, 63-93.
- Alcócer, S., & Vera, J. (2018). *Acerca de la cultura organizacional*.
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima: Udegraf S.A.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Psicología del Deporte*, 123-133.
- Barba, A., & Solís, P. (1997). *Cultura en las organizaciones. Enfoques y metáforas de los estudios organizacionales*. México: Vertiente editorial, S.A. de C.V.
- Bermúdez, V. (2020). *Identificación del clima laboral y su influencia en la cultura organizacional en la empresa Novacero*. Quito: Escuela Politécnica Nacional.
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Centro de investigaciones y servicios educativos. (2007). *Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: Pontificia universidad católica del Perú.
- Fernández, C. (1991). *La comunicación en las organizaciones*. México: Trillas.
- Fernández, C. (2009). *La comunicación en las organizaciones*. México: Trillas.
- Fernández, T. (2004). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, vol. 2, núm. 2, 43-68.
- Ferreiro, P., & Alcázar, M. (2008). *Gobierno de personas en la empresa*. Barcelona: Ariel.
- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina*. México: Prentice Hal.
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, núm. 42, 43-61.
- Gavino, A. (2018). *Cultura organizacional y clima organizacional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017*. Lima: Escuela de Postgrado Universidad César Vallejo.
- Jiménez, W. (14 de Junio de 2011). *gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/9-factores-clima-organizacional-objetivos-empresariales/>
- Jumbo, F. (2019). *Plan de Mejora del clima laboral y cultura organizacional en el área de Administración Central de la Universidad Técnica de Machala*. Guayaquil: Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil.

- La Torre, F. (2021). *Desempeño directivo y clima institucional en la institución educativa Inca Ripaq de Ccorao-Cusco año-2019*. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- López, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos (Tesis de Maestría en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa)*. Lima: Universidad de Piura.
- López, J. (2020). *Cultura organizacional y clima institucional en la Unidad Educativa "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, 2020*. Piura: Universidad César Vallejo.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional. (11ªed)*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Marcone, R., & Martín, F. (2003). Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional educativa. *Revista Psicothema, 15 (2)*, 292-299.
- Martín, M. (2000). Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. (2ª Edic.). *Educación* 27, 103-117.
- Mateo, P., & Navarro, Á. (2020). *Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa "Antonio Álvarez de Arenales"-Huayllay*. Huancavelica.
- Molina, R., & Rondón, A. (2018). *Relación de la cultura organizacional y el clima laboral en los trabajadores de la Papelera Panamericana S.A. - Arequipa 2018*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Münch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional enfoque y proceso administrativo. (1ªed.)*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Ñañez, O. (2018). *Incidencias de la cultura organizacional sobre el clima institucional, en el personal administrativo y docente de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Chachapoyas-Amazonas-2015*. Chachapoyas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- Ortega, N. (2019). *Análisis de la cultura organizacional y clima laboral de la Unidad Educativa "Colegio San Gabriel de Quito"*. Quito: Universidad UTE.
- Pérez, R. (2013). Correlación entre la credibilidad en la alta gerencia y la camaradería con la formación de un ambiente de respeto en las en Colombia. *Revista Ciencia y Poder Aéreo*, 49-67.
- Pulido, C., & Burgos, J. (2002). Aporte de los valores al desarrollo de las organizaciones. *LIBERABIT*, 41-53.
- Puruncaja, M. (2021). *Clima organizacional y su relación con la cultura organizacional del Hospital Básico Píllaro*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Robbins, C. (2010). *Administración*. México: Prentice Hall.

- Robbins, S. (1993). *Comportamiento Organizacional*. México: Paerson Prentice Hall.
- Rodríguez, D. (2005). *Diagnostico Organizacional 6ª edición*. Santiago de Chile: Alfaomega.
- Rodríguez, H. (2015). *Propuesta de mejora del clima laboral y cultural organizacional en el ministerio de coordinación de desarrollo social*. Sangolquí: Universidad de las Fuerzas Armadas.
- Sánchez, R., & Villegas, C. (2018). *Modelo de cultura organizacional para mejorar el clima institucional en la I.E. N° 11252 del centro poblado la unión - Pomalca - Chiclayo - 2014*. Chiclayo: Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo.
- Sandoval, M. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 83-88.
- Veciana, J. (2002). *Función Directiva*. México: Alfaomega. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Velasco, R. (2015). *Modelo de cultura organizacional y aliación estratégica*. México: ITSON.
- Zepeda, F. (2000). *Psicología Organizacional*. México D.F.: Pearson.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Aktouf, O. (2002). El simbolismo y la “cultura organizacional”. De los abusos conceptuales a las lecciones del campo. *AD-MINISTER Universidad EAFIT*, 63-93.
- Alcócer, S., & Vera, J. (2018). *Acerca de la cultura organizacional*.
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima: Udegraf S.A.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Psicología del Deporte*, 123-133.
- Barba, A., & Solís, P. (1997). *Cultura en las organizaciones. Enfoques y metáforas de los estudios organizacionales*. México: Vertiente editorial, S.A. de C.V.
- Bermúdez, V. (2020). *Identificación del clima laboral y su influencia en la cultura organizacional en la empresa Novacero*. Quito: Escuela Politécnica Nacional.
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Centro de investigaciones y servicios educativos. (2007). *Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: Pontificia universidad católica del Perú.
- Fernández, C. (1991). *La comunicación en las organizaciones*. México: Trillas.
- Fernández, C. (2009). *La comunicación en las organizaciones*. México: Trillas.

- Fernández, T. (2004). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, vol. 2, núm. 2, 43-68.
- Ferreiro, P., & Alcázar, M. (2008). *Gobierno de personas en la empresa*. Barcelona: Ariel.
- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina*. México: Prentice Hal.
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, núm. 42, 43-61.
- Gavino, A. (2018). *Cultura organizacional y clima organizacional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017*. Lima: Escuela de Postgrado Universidad César Vallejo.
- Jiménez, W. (14 de Junio de 2011). *gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/9-factores-clima-organizacional-objetivos-empresariales/>
- Jumbo, F. (2019). *Plan de Mejora del clima laboral y cultura organizacional en el área de Administración Central de la Universidad Técnica de Machala*. Guayaquil: Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil.
- La Torre, F. (2021). *Desempeño directivo y clima institucional en la institución educativa Inca Ripaq de Ccorao-Cusco año-2019*. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- López, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos (Tesis de Maestría en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa)*. Lima: Universidad de Piura.
- López, J. (2020). *Cultura organizacional y clima institucional en la Unidad Educativa "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, 2020*. Piura: Universidad César Vallejo.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional. (11ªed)*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Marcone, R., & Martín, F. (2003). Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional educativa. *Revista Psicothema*, 15 (2), 292-299.
- Martín, M. (2000). Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. (2ª Edic.). *Educación* 27, 103-117.
- Mateo, P., & Navarro, Á. (2020). *Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa "Antonio Álvarez de Arenales"-Huayllay*. Huancavelica.
- Moina, R., & Rondón, A. (2018). *Relación de la cultura organizacional y el clima laboral en los trabajadores de la Papelera Panamericana S.A. - Arequipa 2018*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

- Münch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional enfoque y proceso administrativo*. (1ªed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Ñañez, O. (2018). *Incidencias de la cultura organizacional sobre el clima institucional, en el personal administrativo y docente de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Chachapoyas-Amazonas-2015*. Chachapoyas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- Ortega, N. (2019). *Análisis de la cultura organizacional y clima laboral de la Unidad Educativa "Colegio San Gabriel de Quito"*. Quito: Universidad UTE.
- Pérez, R. (2013). Correlación entre la credibilidad en la alta gerencia y la camaradería con la formación de un ambiente de respeto en las en Colombia. *Revista Ciencia y Poder Aéreo*, 49-67.
- Pulido, C., & Burgos, J. (2002). Aporte de los valores al desarrollo de las organizaciones. *LIBERABIT*, 41-53.
- Puruncaja, M. (2021). *Clima organizacional y su relación con la cultura organizacional del Hospital Básico Píllaro*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Robbins, C. (2010). *Administración*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (1993). *Comportamiento Organizacional*. México: Paerson Prentice Hall.
- Rodriguez, D. (2005). *Diagnostico Organizacional 6ª edición*. Santiago de Chile: Alfaomega.
- Rodríguez, H. (2015). *Propuesta de mejora del clima laboral y cultural organizacional en el ministerio de coordinación de desarrollo social*. Sangolquí: Universidad de las Fuerzas Armadas.
- Sánchez, R., & Villegas, C. (2018). *Modelo de cultura organizacional para mejorar el clima institucional en la I.E. N° 11252 del centro poblado la unión - Pomalca - Chiclayo - 2014*. Chiclayo: Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo.
- Sandoval, M. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 83-88.
- Veciana, J. (2002). *Función Directiva*. México: Alfaomega. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Velasco, R. (2015). *Modelo de cultura organizacional y aliación estratégica*. México: ITSON.
- Zepeda, F. (2000). *Psicología Organizacional*. México D.F.: Pearson.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE EDUCACIÓN
CUESTIONARIO DEL CLIMA
INSTITUCIONAL

Instrucciones: señale con una X el grado en que estas características se adjuntan a tu modo de ser habitual. Se recomienda que marque la respuesta que seleccionó usando el número a continuación para responder a cualquier afirmación.

Nº	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	En la universidad se informa permanentemente sobre el avance de metas y logros de objetivos.					
2	La difusión de la información en la universidad es rápida.					
3	Reciben la información suficiente para desarrollar correctamente su trabajo.					
4	Los miembros de la universidad están satisfechos con su trabajo.					
5	En la universidad se estimula el desarrollo profesional de todos los miembros.					
6	La autonomía profesional que existe en la universidad es adecuada.					
7	Los miembros de la universidad se sienten motivados con el desempeño de sus labores.					
8	En la universidad se reconocen los logros individuales y grupales.					
9	Existe confianza mutua entre los miembros de la universidad.					
10	Existe respeto por los espacios personales de cada integrante de la universidad.					
11	Existe un trato amical entre compañeros de trabajo de la universidad.					
12	Los miembros de la universidad expresan con facilidad sus opiniones.					
13	La universidad tiene estrategias para lograr la participación de los miembros de la institución en diversas situaciones o actividades.					
14	Las reuniones para tomar decisiones son frecuentes en la universidad.					
15	En la universidad se promueve constantemente el trabajo en equipo.					

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN



FACULTAD DE EDUCACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL

Instrucciones: señale con una X el grado en que estas características se adjuntan a tu modo de ser habitual. Se recomienda que marque la respuesta que seleccionó usando el número a continuación para responder a cualquier afirmación.

	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	Compartes un firme compromiso con el aprendizaje de los estudiantes, que nos impulsa hacia la reforma de la enseñanza.					
2	Acostumbras a estimular los logros de los docentes por muy pequeños que éstos sean.					
3	Lo que les diferencia de otras universidades es la pasión que ponen en lograr sus objetivos.					
4	Creer que la universidad ofrece un entorno que estimula a los estudiantes a dar lo mejor de sí.					
5	En la vida institucional existen hechos que demuestran la estrecha integración de sus integrantes.					
6	En la universidad existe una política de puertas abiertas que permite participar por igual en la vida de la escuela.					
7	Comparten la idea de que el error es un éxito diferido.					
8	“Estar con las antenas puestas” significa prestar atención a las señales y la información generada en el trabajo diario.					
9	El ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.					
10	Las metas que te propones alcanzar en la universidad responden a las demandas y expectativas de la comunidad.					
11	Se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal.					
12	El lema “haga siempre lo que es correcto” orienta tu actuación en tu vida cotidiana de la escuela.					
13	En la universidad acostumbran a decirse las cosas de manera clara y directa.					

14	Existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas.					
15	En la universidad al asignar los recursos se procura actuar con equidad.					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Clima institucional en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021.				
PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿De qué manera influye el clima institucional en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo influye la comunicación en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021? • ¿Cómo influye la motivación en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021? 	<p>Objetivo general Determinar la influencia que ejerce el clima institucional en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer la influencia que ejerce la comunicación en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021. • Establecer la influencia que ejerce la motivación en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021. 	<p>Clima institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definición del clima institucional - Importancia del clima institucional - Dimensiones del clima institucional - Factores que influyen en el clima institucional - Características del clima institucional - Clima institucional en la educación - Tipos del clima institucional <p>Cultura organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es la cultura organizacional? 	<p>Hipótesis general El clima institucional influye significativamente en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • La comunicación influye significativamente en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021. • La motivación influye significativamente en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021. 	<p>Diseño metodológico Para el presente estudio utilizamos el diseño no experimental de tipo transeccional o transversal. Ya que el plan o estrategia concebida para dar respuestas a las preguntas de investigación, no se manipulo ninguna variable, se trabajó con un solo grupo, y se recolectaron los datos a analizar en un solo momento.</p> <p>Población La población en estudio, la conforman todos los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021, del distrito de Huacho. Los mismos que suman 800.</p> <p>Muestra Se seleccionó una muestra probabilística aleatoria y sistemática, lo que implica primero hallar un número Késimo, y luego elegir un número de arranque. $K = \frac{Pt}{Tm} = \frac{800}{10} = 80$ $= 10$este es el número Késimo, ahora elegimos el número de arranque en el primer intervalo de 2 sujetos.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo influye la confianza en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021? • ¿Cómo influye la participación en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021? 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer la influencia que ejerce la confianza en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021. • Establecer la influencia que ejerce la participación en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021. 	<ul style="list-style-type: none"> - Las funciones de la cultura - ¿Cuándo y cómo se inicia la cultura en una organización? - Elementos de la cultura organización - Características de la cultura organizacional - Dimensiones de la cultura organizacional - El proceso de formación de la cultura 	<ul style="list-style-type: none"> • La confianza influye significativamente en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021. • La participación influye significativamente en la cultura organizacional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2021. 	<p>Técnicas de recolección de datos Para la investigación de campo se utilizó la técnica de la observación y para la recolección de los datos, se aplicó la lista de cotejo previa coordinación y trabajo con los docentes, lo que me permitió estudiar a las dos variables cualitativas de manera cuantitativa, es decir desde el enfoque mixto. Utilizamos el instrumento lista de cotejo sobre el clima institucional en la cultura organizacional para los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, que consta de 15 ítems con 5 alternativas para la primera variable y 15 ítems con 5 alternativas para la segunda variable, de acuerdo a su participación y actuación se le evalúa uno a uno a los estudiantes elegidos como sujetos muestrales.</p> <p>Técnicas para el procesamiento de la información Este estudio utiliza el sistema estadístico SPSS versión 23. Y realizar investigaciones estadísticas descriptivas: medidas de tendencia central, medidas de dispersión y curtosis.</p>
--	---	--	--	--

Dra. MARIA ELENA PACHECO ROMERO
ASESOR

Dr. LUIS ALBERTO BALDEOS ARDIAN
PRESIDENTE

M(o). ROBERTO CARLOS LOZA LANDA
SECRETARIO

M(a). GLENY AMELIA CHING CAMPOS
VOCAL