

Ana Cecilia Eljuri Blanco; Maydalí Villasmil Yánez

Cultura organizacional en docentes de educación básica

Organizational culture in teachers of basic education

Ana Cecilia Eljuri Blanco

princ122@hotmail.com

Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Santa Ana de Coro
Venezuela

Maydalí Villasmil Yánez

maydi8@gmail.com

Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Santa Ana de Coro
Venezuela

<https://orcid.org/0000-0002-2720-8376>

Recibido: 20 de enero de 2018

Aprobado: 22 de febrero de 2018

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo analizar la cultura organizacional en docentes de educación básica desde la perspectiva de la Escuela Comercial Nacional Pedro Curiel Ramírez en el Municipio Miranda del estado Falcón, Venezuela. Se trabajó con un tipo descriptiva, el instrumento se le aplicó a 50 docentes de la institución quienes se encuentran distribuidos de la siguiente manera: 25 correspondientes a la primera etapa Robinsoniana y 25 pertenecientes a la etapa media profesional. En relación a los encuestados afirman que no existe en la institución un lenguaje acorde a una institución educativa con un 24% acorde, un 78% no acorde a una institución educativa, así mismo se refleja en los resultados que no se integra al personal docente a la toma de decisiones institucionales, con un 79% un 21% manifestaron que si se toma en cuenta al personal para la toma de decisiones.

Descriptor: círculo de calidad, cambio organizacional, modernización, comportamiento organizacional.

Ana Cecilia Eljuri Blanco; Maydalí Villasmil Yánez

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the organizational culture in teachers of basic education from the perspective of the Pedro Curiel Ramírez National Commercial School in the Miranda Municipality of Falcón state, Venezuela. We worked with a descriptive type, the instrument was applied to 50 teachers of the institution who are distributed as follows: 25 corresponding to the first Robinsonian stage and 25 belonging to the professional middle stage. In relation to the respondents, they affirm that there is no language in the institution according to an educational institution with a corresponding 24%, 78% not according to an educational institution, it is also reflected in the results that are not integrated into the teaching staff Institutional decision making, with 79%, 21% said that if staff is taken into account for decision making.

Descriptors: quality circles, organizational change, modernization, innovation behaviour.

INTRODUCCIÓN

En la medida que avanza el siglo XXI, las instituciones educativas se han visto en la necesidad de adaptarse a nuevos cambios que exige la sociedad, es por tal motivo que las escuelas se esfuerzan por mejorar sus políticas internas y responder a las exigencias que la sociedad amerita. De allí la necesidad de una gestión renovada, dinámica y en constante transformación tomando en cuenta el comportamiento humano como un eje importante dentro de una institución, debido a que es el capital humano el promotor de cambios significativos para alcanzar metas comunes, aspecto relacionado a la cultura organizacional. Al respecto Chiavenato (2010) expone lo siguiente: “la cultura expresa un modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma particular de interacción y de relación de determinada organización”.

En este sentido, la cultura organizacional se fundamenta en los valores, las creencias y los principios que constituyen las raíces del sistema gerencial de una organización, así como también al conjunto de procedimientos y conductas gerenciales que sirven de soporte a esos principios básicos. Chiavenato (2010), expone que la cultura organizacional es: “la manera como cada organización aprendió a tratar su ambiente y sus socios; es una mezcla compleja de presuposiciones, creencias, comportamientos,

Ana Cecilia Eljuri Blanco; Maydalí Villasmil Yánez

historias, mitos, metáforas y otras ideas que, en conjunto, representan la manera cómo funciona y trabaja una organización” (p. 144).

Por consiguiente las instituciones educativas deben buscar el mejoramiento y la formación integral de sus miembros, para crear un ambiente en donde las relaciones humanas nazcan desde la armonía, la paz el respeto, la confianza, y el amor. Por lo antes expuesto es esencial estudiar la organización, determinar que motiva, a sus miembros y su sentido de pertenencia con la escuela.

En este sentido por ser las instituciones educativas el ente encargado de ayudar a la formación del ser humano, debe buscar una cultura que sea compartida por sus miembros, y propiciar compromiso, responsabilidad, y sentido de pertinencia en cada uno de las personas hacen vida en la institución educativa. De acuerdo a lo expuesto, la cultura escolar ayuda al desempeño docente en el proceso de enseñanza pueda ser más eficiente, en la medida que las instituciones tomen en cuenta cada uno de sus miembros, contribuya a crear un clima y una cultura armónica, tolerante donde los entes que hacen vida en la institución se sientan satisfechos y motivados, para trabajar en conjunto por las metas institucionales comunes.

Sin embargo la realidad es otra, por cuanto a nivel internacional (Mora 2004) citado por Hernández y Montero (2010), menciona que las instituciones educativas en su mayoría “no se preocupan por moldear una cultura coherente con sus objetivos que contribuyan a fijar estándares de actuación, a motivar a los empleados, a diferenciar la institución, posicionarla en el medio ambiente en el cual se desenvuelve”. Es por ello, que se puede constatar a nivel de las instituciones educativas, es menos común tomar en cuenta la cultura, para la resolución de problemas institucionales, ya que es difícil trabajar con el manejo de aspectos como: la autoestima, motivación, el compromiso, trabajo en equipo.

En el caso específico de este estudio, en la Escuela Técnica Comercial Pedro Curiel Ramírez, en el Municipio Miranda del Estado Falcón, se ha evidenciado por parte de la

Ana Cecilia Eljuri Blanco; Maydalí Villasmil Yáñez

investigadora, problemas en cuanto a la integración del personal para realizar trabajos en equipo, falta de compromiso en las actividades extraescolares y actos culturales, insatisfacción por parte del personal docente, obrero, así mismo falta de ambientación en los salones de clases, escasa comunicación, toma de decisiones en manos de un grupo reducido de personas (directivos), falta de integración del personal, obrero, administrativo y docente.

En este mismo orden de ideas como resultado de la entrevista informal, realizada al personal docente de la Escuela Técnica Comercial Pedro Curiel Ramírez Mencionaron: que a las instituciones educativas se les realiza pocos estudios en el campo del comportamiento de la cultura organizacional, debido a que su actuación pareciera centrarse en torno a una gestión exclusivamente técnico-administrativa y de gestión de recursos materiales y financieros con un débil impacto en el desarrollo y fortalecimiento académico del personal docente, obviando la importancia que estos tienen en la escuela.

Por consiguiente los docentes no se sienten motivados a participar en actividades extracurriculares de la institución, la comunicación es unidireccional, poco se toman en cuenta para las decisiones de la institución, de igual manera manifestaron no realizar con frecuencia actividades de integración dentro de la escuela, donde tomen en cuenta la cultura escolar para ayudar a la integración de la comunidad que hace vida en la escuela, sin embargo consideran que es necesario tomar en cuenta todo lo relacionado a la cultura organizacional, para propiciar un clima congruente entre cada miembro de la organización, en especial de los estudiantes, y así lograr objetivos comunes. (Entrevista realizada al personal docente)

En relación a lo antes mencionado el personal docente que labora en la institución educativa; debe, aprender a trabajar en equipo, mostrar sentido de solidaridad, lo cual generen tolerancia, y respeto como forma de enriquecimiento de la cultura escolar dentro de la institución educativa. Es por ese motivo que surge la necesidad de

Ana Cecilia Eljuri Blanco; Maydalí Villasmil Yáñez

realizar un plan de capacitación para el fortalecimiento de la cultura organizacional, dirigido al personal docente que labora en la Escuela Técnica Comercial Nacional Pedro Curiel Ramírez, para la resolución de problemas institucionales en beneficio de la comunidad educativa en general, por lo tanto como objetivo de la investigación se tiene analizar la cultura organizacional en docentes de educación básica desde la perspectiva de la Escuela Comercial Nacional Pedro Curiel Ramírez en el Municipio Miranda del estado Falcón, Venezuela.

REFERENCIAL TEÓRICO

Cultura Organizacional

En este sentido, Davis (1993) dice que "la cultura es la conducta convencional de una sociedad, e influye en todas sus acciones a pesar de que rara vez esta realidad penetra en sus pensamientos conscientes"(p.130). El autor considera que la gente asume con facilidad su cultura, además, que ésta le da seguridad y una posición en cualquier entorno donde se encuentre. En la misma línea del autor citado anteriormente Schein (1988) define la cultura organizacional al conjunto de valores, necesidades expectativas, creencias, políticas y normas aceptadas y practicadas por ellas. Distingue varios niveles de cultura, a) supuestos básicos; b) valores o ideologías; c) artefactos (jergas, historias, rituales y decoración) d; prácticas. Los artefactos y las prácticas expresan los valores e ideologías gerenciales.

A través del conjunto de creencias y valores compartidos por los miembros de la organización, la cultura existe a un alto nivel de abstracción y se caracteriza porque condicionan el comportamiento de la organización, haciendo racional muchas actitudes que unen a la gente, condicionando su modo de pensar, sentir y actuar. La Cultura es como la configuración de una conducta aprendida, cuyos elementos son compartidos y transmitidos por los miembros de una comunidad.

Ana Cecilia Eljuri Blanco; Maydalí Villasmil Yáñez

Desde otro punto de vista más general, la cultura se fundamenta en los valores, las creencias y los principios que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización, así como también al conjunto de procedimientos y conductas gerenciales que sirven de ejemplo y refuerzan esos principios básicos. En esta perspectiva considero necesario los sustentos teóricos de los investigadores anteriormente citados, como base para la investigación en curso, debido a que las definiciones relacionadas a la cultura organizacional permiten tener claro la tesis e importancia de la cultura organizacional en una empresa, por ende en una institución educativa.

Por otro lado, Chiavenato (2010) define la cultura como "el conjunto de normas, de valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento del personal en todos los niveles de la empresa, así como en la propia presentación de la imagen" (p. 26). Es decir, se refiere a la forma como la cultura vive en la organización. Además demuestra que la cultura funciona como un sistema o proceso. Es por ello, que la cultura no sólo incluye valores, actitudes y comportamiento, sino también, las consecuencias dirigidas hacia esa actividad, tales como la visión, las estrategias y las acciones, que en conjunto funcionan como sistema dinámico.

Características de la Cultura Organizacional

Con relación a las características de la cultura Robbins (2010) sugiere las siguientes:

Identidad de los miembros: El grado en el que los empleados se identifican con la organización como un todo y no sólo con el sitio de trabajo o campo de conocimiento profesionales. Se puede asumir como el grado de pertenencia que tiene el personal administrativo, docente, obrero, que hacen vida en la institución educativa.

Énfasis en el grupo: El grado en el que las actividades laborales se organizan entorno a grupos y no a personas. Por lo que plantea el autor antes mencionado se refiere a tomar en cuenta la totalidad o la mayoría del personal que labora en las instituciones educativas para la toma de decisiones.

Ana Cecilia Eljuri Blanco; Maydalí Villasmil Yáñez

El enfoque hacia las personas: El grado en que las decisiones de la administración toman en cuenta las repercusiones que los resultados tendrán en los miembros de la organización.

La integración en unidades: El grado en el que se fomenta que las unidades de la organización funcionen de forma coordinada de los empleados. Se refiere a la manera en que la directiva trabaja de manera articulada con los departamentos para la organización de actividades programadas en la institución educativa.

Tolerancia al Riesgo: El grado en el que se fomenta que los empleados sean agresivos, innovadores y arriesgados. El aspecto señalado refiere a como el personal directivo en el caso de los centros educativos, motiva, incita al personal docente hacer creativo en las diferentes actividades educativas.

Los criterios para recompensa : El grado en el que distribuyen las recompensas, como los aumentos de sueldo y los ascensos, de acuerdo con el rendimiento del empleado y no con su antigüedad, favoritismo y otros factores ajenos al rendimiento.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología de esta investigación estuvo enmarcada dentro del modelo descriptivo, el cual según Mendoza (2006), “se ocupa de la descripción de las características que identifican los diferentes elementos y componentes, y su interrelación.” Según esto, el propósito del estudio consiste en identificar las características del universo a investigar. En este sentido esta investigación buscó analizar la cultura organizacional en docentes de educación básica desde la perspectiva de la Escuela Comercial Nacional Pedro Curiel Ramírez en el Municipio Miranda del estado Falcón, Venezuela.

Para la realización de esta investigación la muestra considerada estuvo conformada por la población descrita, representada por los docentes, que laboran en la E.T.C Pedro Curiel Ramírez , sin embargo, el instrumento se le aplicó a 50 docentes de la institución quienes se encuentran distribuidos de la siguiente manera: 25 docentes

Ana Cecilia Eljuri Blanco; Maydalí Villasmil Yáñez

correspondientes a la primera etapa Robinsoniana y 25 pertenecientes a la etapa media profesional, siendo un total de una muestra 50 docentes pertenecientes al personal de la E.T.C Nacional “Pedro Curiel Ramírez, en Santa Ana de Coro del Estado Falcón. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y la estadística descriptiva para el análisis de los datos.

Resultados

Cuadro 1

Características de cultura organizacional

| | | Siempre | Casi Siempre | Pocas Veces | Nunca |
|----|--|---------|--------------|-------------|-------|
| 1. | ¿Posee usted sentido de pertenencia en la institución donde labora? | 0% | 48% | 70% | 21% |
| 2. | ¿Se siente parte de la institución en la cual labora? | 10% | 10% | 36% | 44% |
| 3. | ¿Considera que existe unión entre los docentes a la hora de luchar por objetivos comunes? | 22% | 28% | 4% | 66% |
| 4. | ¿Se toma en cuenta las opiniones de los docentes para tomar decisiones en la institución? | 21% | 21% | 14% | 67% |
| 5. | ¿Está dispuesto a colaborar para resolver conflictos en la institución? | 20% | 69% | 10% | 3% |
| 6. | Considera que mantener una relación interpersonal congruente entre los docentes de la institución produce buenos resultados | 64% | 11% | 25% | 0% |
| 7. | ¿Cuándo se presenta un conflicto en la institución se sigue los canales regulares para que la información fluya entre departamentos? | 46% | 18% | 10% | 28% |

Ana Cecilia Eljuri Blanco; Maydalí Villasmil Yáñez

| | | | | |
|----|---|-----|------|-----|
| 8. | ¿En la institución se incentiva al docente en la compensación, premiación, según su nivel de productividad? | 10% | 16,4 | 61% |
|----|---|-----|------|-----|

El cuadro numero 1 refleja en relación a la cultura organizacional tipos y características, la mayoría de los docentes encuestados manifiestan no poseer sentido de pertenencia con la institución con un porcentaje de 44% , así mismo manifestaron que no poseen valores en común con un 66% , arrojando estos resultados una cultura organizacional débil , poca identidad entre los miembros, sin embargo los docentes están conscientes que poseer una relación congruente entre los miembro produce buenos resultados con un 64 % considerado como siempre. Por otro lado confirmaron la mayoría de los encuestados que en la institución no se incentiva los miembros de la institución con algún incentivo, con un 61% en su mayoría manifestaron que nunca. Se observa de manera general que la mayoría de los docentes objetos de la muestra poseen baja motivación y una cultura débil, sin embargo resalta la importancia de las relaciones interpersonales congruente entre los miembros presentan buenos beneficios para la institución, e función de Romero & Villasmil (2017), se requiere promover una nueva visión gerencial en los docentes con la finalidad de promover liderazgos transformacionales en el campo educativo.

Cuadro 2

Elementos Cultura Organizacional

| | | Si | No |
|-----|---|-----|-----|
| 09 | ¿Existe en la institución misión y visión? | 72% | 28% |
| 10. | ¿Existen en la institución reglas y normas conocidas por todos? | 22% | 77% |

Ana Cecilia Eljuri Blanco; Maydalí Villasmil Yáñez

| | | | |
|-----|---|-----|-----|
| 11. | ¿Cree usted que se cumplan las reglas y normas establecidas por la institución? | 44% | 56% |
| 12. | ¿Existe en la institución himno, logos, que permiten proyectar la filosofía de la institución? | 79% | 21% |
| 13. | ¿Considera que el personal docente posee valores en común que le permiten obtener objetivos en conjunto? | 21% | 79% |
| 14. | ¿Considera que tiene autonomía para tomar decisiones y planificar sus actividades? | 21% | 79% |
| 15. | ¿Existe una supervisión continua de la planificación y ejecución de las actividades que usted realiza? | 29% | 71% |
| 16. | Existen reglas y/o procedimientos formalizados que describen y especifican las competencias y deberes de cada departamento | 54% | 46% |
| 17. | ¿Se toma en cuenta en la institución la integridad, honestidad, y valor del docente? | 22% | 78% |
| 18. | ¿El estilo de comunicación y el lenguaje utilizado en la institución son acordes de una institución educativa? | 24% | 78% |
| 19. | ¿Existen en la institución cuentos, mitos, leyendas relacionadas con los personajes históricos que hicieron vida en la institución? | 17% | 83% |

Por otro lado, en concierne a los elementos de la cultura organizacional, el 72% de la muestra encuestada afirman que existe en la institución misión y visión, sin embargo no es conocida por todos los miembros , de igual manera manifestaron los encuestados con un 56 % que no se cumplen las normas de la institución, por su parte afirman 54% si existe reglas formalizadas que describen las competencias de cada departamento

Ana Cecilia Eljuri Blanco; Maydalí Villasmil Yánez

,sin embargo hay un desconocimiento de las mismas con un 46% de los encuestados quienes afirmaron no conocerlas.

En relación a los encuestados afirman que no existe en la institución un lenguaje acorde a una institución educativa con un 24% acorde, un 78% no acorde a una institución educativa, así mismo se refleja en los resultados que no se integra al personal docente a la toma de decisiones institucionales, con un 79% un 21% manifestaron que si se toma en cuenta al personal para la toma de decisiones, así como tampoco se refuerzan los valores de la institución, siendo necesaria desde la visión de León (2017), generar una transposición organizacional con la finalidad de promover una cultura organizacional en favor de promover la eficacia en la institución.

Cuadro 3

Plan de Capacitación

| | | Si | No |
|-----|---|-----|-----|
| 20. | En la institución se propone actividades que tienden a fomentar el desarrollo personal y académico del docente? | 21% | 79% |
| 21. | ¿Se aplica algún censo para determinar la necesidades de capacitación del personal de la institución?, | 17% | 83% |
| 22. | ¿Participan los docentes en programas de capacitación para mejorar su desempeño? | 21% | 79% |
| 23. | ¿Considera necesario participar en programas de capacitación para mejorar su desempeño? | 72% | 28% |
| 24. | ¿Cree usted que el plan de capacitación debe ir orientado al contenido? | 21% | 79% |
| 25. | Cree usted que el plan de capacitación debe ir orientada a los procesos? | 52% | 48% |
| 26. | ¿Considera que el plan de capacitación debe estar orientados a los contenidos y procesos? | 64% | 36% |

Con relación al plan de capacitación , la mayoría de los encuestados manifestaron que

Ana Cecilia Eljuri Blanco; Maydalí Villasmil Yánez

no se fomentan actividades que tiendan a fomentar el desarrollo personal y académico de los docentes con un 79% , mientras el 21 % manifestaron si se proponen actividades para fomentar el desarrollo, de igual manera el 83% manifestaron que los docentes no participan en programas de capacitación, sin embargo el manifestaron estar dispuestos a participar en un programa de participación para mejorar su desempeño, con un 72% afirmaron que participarían, mientras un 28 % afirmaron no participar, en palabras de Silva (2018), se hace conveniente desarrollar una formación integral en los facilitadores con la finalidad de que pueda existir mayor posibilidad a la consecución de una cultura organizacional que promueva la eficiencia institucional.

CONCLUSIONES

En atención a los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento de recolección de datos, se observa la imperiosa necesidad de ofrecer a las docentes un plan de capacitación para el fortalecimiento de la cultura organizacional, para lograr un ambiente de armonía y paz entre los miembros de la institución educativa, para alcanzar los objetivos comunes. En cuanto a la cultura organizacional se evidencia una cultura organizacional débil, poco sentido de pertenencia con la institución, poca identidad con los miembros.

En relación con las opiniones de los docentes sobre la cultura organizacional se evidenció en los resultados poco trabajo en equipo, debido a que no se integra a los docentes a la toma de decisiones, así mismo se evidenció que los valores no se refuerzan y el lenguaje no es acorde a una institución educativa, así mismo se constató en algunas ocasiones poca motivación por parte del personal docente. Sin embargo, los encuestados manifestaron necesario asistir a un plan de capacitación para el fortalecimiento de la cultura organizacional, aspecto relevante para la toma de decisiones por parte del personal directivo.

Aun cuando los docentes no se encuentran motivados e identificados con la institución

Ana Cecilia Eljuri Blanco; Maydalí Villasmil Yánez

se evidenció que los mismos asumen una postura de aceptación ante la necesidad de fortalecer la cultura organizacional de la institución.

REFERENCIAS

1. Chiavenato, I. (2010) Administración de Recursos Humanos, 5ta. Ed. Editorial McGraw Hill, Colombia.
2. Davis, K & Newstrom, J (2003). Comportamiento Humano en el Trabajo. (Undécima Edición). México. Mg Graw-Hill.
3. Hernández, C. & Montero, P. (2010) Propuesta de un plan de capacitación para el fortalecimiento de la cultura organizacional dirigido al personal docente del liceo bolivariano Virginia Gil. Tesis de grado. UNEFM, Venezuela.
4. León, F. (2017). Transposición de saberes desde el análisis organizacional de las metáforas de Morgan: herramienta para romper paradigmas de la gerencia académica universitaria en Venezuela. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 2(3), 31-47. Recuperado de <https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/50/37>
5. Mendoza, R. (2006). Investigación cualitativa y cuantitativa. Diferencias y limitaciones. Recuperado de http://oportunidades.gob.mx/Portal/work/sites/Web/resources/ArchivoContent/1351/Investigacion_cualitativa_y_cuantitativa.pdf
6. Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. (Décima edición) México: Mc Graw-Hill.
7. Romero, M., & Villasmil, J. (2017). Repensar la formación docente. Hacia el encuentro de una nueva perspectiva epistémica para su abordaje y resignificación. *CIENCIAMATRIA*, 3(5), 133-149. <https://doi.org/10.35381/cm.v3i5.17>
8. Silva, C. (2018). Formación integral para facilitadores. *EPISTEME KOINONIA*, 1(1), 35-50. Recuperado de <https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/epistemekoinonia/article/view/489>

Ana Cecilia Eljuri Blanco; Maydalí Villasmil Yánez

9. Schein, E. (1988). La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica. Plaza & Janes Editores.

©2018 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).