



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La cultura organizacional en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar
“José Faustino Sánchez Carrión” – Trujillo 2 017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

Maricarmen Cabanillas Velásquez

ASESORA METODOLOGA

Dra. Olenka Espinoza Rodriguez

ASESOR ESPECIALISTA

Dr. Segundo López Urquiza

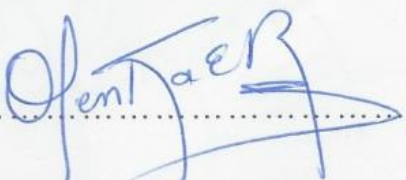
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del talento humano

TRUJILLO – PERÚ

(2017)

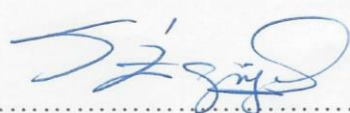
Página del jurado



.....

Dra. Olenka Espinoza Rodriguez

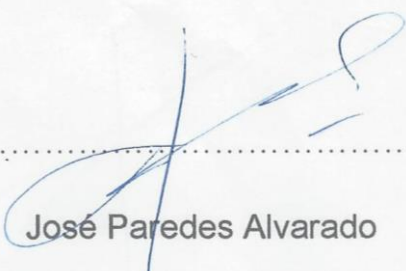
Presidenta



.....

Dr. Segundo López Urquiza

Secretario



.....

José Paredes Alvarado

Vocal

Dedicatoria

A Dios porque siempre es mi
compañía incondicional,

A mi madre que desde el cielo es el ángel
que me guía para lograr todos mis sueños,

A mi padre y hermana por darme su
apoyo para terminar mi carrera
profesional,

A mi pareja y a nuestro Luis Ángel quien es
mi mayor motivación, por darme la fuerza
para no rendirme.

Agradecimiento

A la Dra. Olenka Espinoza y al Dr. Segundo López mis asesores que fueron partícipes de este mi sueño de ser profesional mediante sus enseñanzas,

Al Dr. Luis Morales que accedió a facilitarme el acceso a la institución que dirige para la realización de la presente investigación,

A la profesora Luz Baltodano la directora de investigación quien absolvió mis dudas para el desarrollo de mi investigación.

A Juan Miguel y su familia por todo su apoyo.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Maricarmen Cabanillas Velásquez con DNI N° 46807513, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 06 de Diciembre del 2017



Maricarmen Cabanillas Velásquez

DNI. N° 46807513

Presentación

Señores miembros del Jurado: En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada La cultura organizacional en la institución educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” – Trujillo 2 017, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

La Autora

Índice

Página del jurado	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	v
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	10
1.1 Realidad Problemática	10
1.2 Trabajos previos.....	12
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	14
1.3.1 Cultura	14
1.3.2 Cultura Organizacional	14
1.3.3 Estratos de la cultura organizacional.....	15
1.3.4 Características de la cultura organizacional.....	16
1.3.5 Importancia de la cultura organizacional	16
1.3.6 Clasificación de la cultura organizacional.....	16
1.3.7 Funciones de la cultura organizacional.....	17
1.3.8 Dimensiones culturales.....	18
1.3.9 Teoría de relaciones humanas	20
1.4 Formulación del problema	20
1.5 Justificación del estudio	20
1.6 Hipótesis.....	21
1.7 Objetivos.....	21
II. Método	23
2.1 Diseño de investigación	23
2.2 Variables, operacionalización	25
2.3 Población y muestra	27
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	28
2.5 Métodos de análisis de datos.....	29
2.6 Aspectos éticos	30

III. Resultados	31
IV. Discusión	36
V. Conclusión	39
VI. Recomendaciones	40
VII. Referencias.....	41
ANEXOS	

Resumen

La presente investigación se realizó con el propósito principal de identificar el nivel de la cultura organizacional en la institución educativa Gran Unidad Escolar "José Faustino Sánchez Carrión". Se trabajó con una población de 101 docentes y una muestra de 72. El tipo de investigación fue descriptivo y se utilizó un diseño no experimental transversal. La técnica utilizada fue la encuesta y su instrumento un cuestionario. Los resultados de la investigación me han permitido identificar los niveles respecto a cada dimensión que compone a la cultura organizacional resultando el nivel de la dimensión implicación, consistencia, adaptabilidad y misión en un nivel medio lo que se corrobora con la obtención de un nivel medio de la variable cultura organizacional. Se concluyó que la cultura organizacional de la institución educativa Gran Unidad Escolar "José Faustino Sánchez Carrión" Trujillo - 2017 tiene un nivel medio.

Palabras Clave: Cultura Organizacional, Institución Educativa, Implicación

Abstract

The present investigation was carried out with the main purpose of identifying the level of organizational culture in the educational institution Gran Unidad Escolar "José Faustino Sánchez Carrión". We worked with a population of 101 teachers and a sample of 72. The type of research was descriptive and a transverse non-experimental design was used. The technique used was the survey and its instrument a questionnaire. The results of the research have allowed me to identify the levels with respect to each dimension that makes up the organizational culture, resulting in the level of implication, consistency, adaptability and mission at a medium level, which is corroborated by obtaining an average level of the variable organizational culture. It was concluded that the organizational culture of the educational institution Gran Unidad Escolar "José Faustino Sánchez Carrión" Trujillo - 2017 has a medium level.

Key Words: Organizational Culture, Educational Institution, Implication

I. INTRODUCCIÓN

I. Introducción

1.1 Realidad Problemática

La cultura organizacional se empieza a estudiar cuando los creadores de la teoría de relaciones humanas de la administración resaltaron los valores y las normas en la ejecución de las tareas. Además se habló de una estructura informal en las organizaciones haciendo referencia a la existencia de principios que no se encontraban por medio escrito pero que sin embargo se podían observar en la interacción de las personas, no obstante, fue hasta los ochenta que se define a la cultura organizacional más ampliamente.

Por otro lado, la competencia internacional y la apertura de las economías obligaron a que el sector industrial se orientara hacia la competitividad por lo que todo conocimiento que ayudara a cumplir este objetivo era asimilado rápidamente. De allí que la producción literaria se incrementa cuando se estudia la cultura organizacional como una nueva variable dentro de la gestión de las empresas. Desde entonces los administradores compararon a la cultura con la efectividad, productividad, calidad o internacionalización. Por lo tanto desde un principio se entendió que la cultura organizacional se podía alinear hacia objetivos determinados de antemano y se convirtió en algo con lo que las organizaciones contaban y se podía utilizar.

Actualmente en el mundo existe una tendencia hacia la valoración de aspectos intangibles como la cultura en una organización por ende hoy en día las organizaciones buscan en un profesional además de conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyan al desarrollo de la misma dentro de un entorno dinámico.

En nuestro país apenas hace unos años atrás no había conocimiento sobre las repercusiones que tiene la cultura organizacional sobre los resultados. Eso ha cambiado, pues ahora ya muchas organizaciones muestran interés en ella y han comenzado a gestionarla. (Castillo, 2014).

En el Perú un país en vías de desarrollo donde la mayoría de empresas son informales lógicamente se desconoce temas como cultura organizacional pero eso está cambiando y algunas empresas reconocen la influencia de la cultura en los resultados por lo que están empezando a gestionarla en aras de subsistir en el mercado.

La gestión de la cultura en el Perú se debe al aumento de la competencia en el mercado local. De hecho hay magníficos ejemplos de empresas peruanas que están a la vanguardia en el tema. Sin embargo, para las organizaciones que aún lo desconocen –que son la mayoría-, se recomienda la búsqueda de nuevas formas de competir, aprovechando las capacidades organizacionales colectivas de la empresa las cuales son claves para sobresalir. (Escalante, 2014)

En un mercado cada vez más competitivo y exigente es necesario conocer y utilizar nuevas herramientas, recursos para alcanzar un crecimiento uno de ellos es la cultura.

La mayoría de las organizaciones locales conoce poco sobre el tema de cultura organizacional, desconociendo la importancia de su aplicación, lo cual es un craso error que contribuye a un desempeño mediocre.

La institución educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”, es una institución emblemática de Trujillo la cual alberga una gran cantidad de estudiantes que requieren tener una educación de calidad la misma que es el resultado de la contribución de la cultura organizacional. Dicha institución tiene algunas debilidades en la parte administrativa como en la administración de personal ya que no cuenta con el número de personal de mantenimiento suficiente para que la institución este limpia, las áreas verdes cuidadas. Además a la falta de personal se suma la escasez de recursos económicos lo que afecta negativamente a la calidad del servicio. Por otro lado el organigrama no está bien estructurado, el MOF no se ha comunicado efectivamente, no se han elaborado flujogramas de los procesos por ende los procesos ni las tareas están bien definidos, y cuenta con una estructura vertical, por lo tanto a mi criterio debe investigarse la cultura organizacional de esta institución partiendo de las

siguientes interrogantes de investigación: ¿Cuál es el nivel de la cultura organizacional en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”? ¿Cuál es el nivel de implicación de la cultura organizacional en la institución educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”? ¿Cuál es el nivel de consistencia de la cultura organizacional en la institución educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”? ¿Cuál es el nivel de adaptabilidad de la cultura organizacional en la institución educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”? ¿Cuál es el nivel de misión de la cultura organizacional en la institución educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”?

1.2 Trabajos previos

Agudelo Hurtado y Velásquez Restrepo (2011) en su investigación:

Descripción de la cultura organizacional en una Institución Educativa” buscaron principalmente identificar y caracterizar la cultura organizacional de la Fundación Liceo Ingles con base en la metodología de Carlos Eduardo Méndez. Trabajaron con una muestra de 100 personas y concluyen que la descripción de la cultura organizacional es fundamental para diseñar estrategias coherentes y factibles dentro de los procesos de cambio organizacional.

Curay (2016) en su investigación:

La cultura organizacional en los directivos / jerárquicos, docentes y administrativos del IESPP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Sullana, Año 2015; se planteó como objetivo principal determinar las características de la cultura organizacional que poseen los directivos/jerárquicos, docentes y administrativos del IESPP “HVEG” de Sullana, año 2015. Realizó una investigación de tipo descriptivo, cuya población estuvo conformada por los directivos y jerárquicos, docentes y personal administrativo, que ha laborado en el año 2015 que hacen un total de 78 personas. Concluye que no existen

diferencias marcadas entre los rasgos culturales de los directivos y los docentes y administrativos del IESPP “HVEG” de Sullana.

Observa que en diversas situaciones los directivos no perciben las perspectivas de docentes y administrativos.

Caballero Pérez y Guadamos Montalván (2014) en su trabajo:

Estrategias de cultura organizacional para mejorar la calidad educativa en el Instituto de educación superior pedagógico privado América de la ciudad de Trujillo – 2014”, tuvieron como objetivo principal establecer estrategias de cultura organizacional para mejorar la calidad educativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la ciudad de Trujillo -2014.

Trabajaron con una población muestra de 25 personas y con tipo de estudio descriptivo. La conclusión principal a la que llegaron es que el IESPPA tiene una cultura organizacional débil porque los elementos básicos de la cultura no han sido actualizados por el Instituto por lo que los alumnos los desconocen.

Laredo (2013) en su investigación:

Cultura organizacional en la escuela académica profesional de estadística de la Universidad Nacional de Trujillo en el semestre académico 2010-II, se planteó como objetivo principal determinar el nivel percibido con respecto a la cultura organizacional en la escuela académica profesional de estadística de la Universidad Nacional de Trujillo en el semestre académico 2010-II. La población estuvo conformada por todos los integrantes de la escuela académica profesional de estadística siendo en total 269 personas y una muestra de 170. Su estudio fue de tipo descriptivo y concluye que el nivel de la cultura organizacional en la escuela es medio.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Cultura

La cultura está compuesta por valores compartidos, costumbres, códigos de conducta, reglamentos de trabajo, entre otros que se transmiten a través del tiempo de una generación a otra y que establecen determinadas normas de comportamiento. Las generaciones antiguas buscan que las más jóvenes acojan sus modelos culturales, pero éstas son reacias a ello, lo que produce cambios graduales. Desde el nacimiento todas las personas vamos interiorizando y acumulando elementos de la cultura mediante la educación y socialización que recaen sobre la motivación y las expectativas respecto al trabajo y las relaciones, y definen el desempeño de los individuos y de las organizaciones. Además, la cultura influye en el proceso de comunicación. (Chiavenato, 2009)

En conclusión la cultura está conformada por las creencias, costumbres, etc. de una sociedad o individuo y es fruto de la influencia del entorno a través del tiempo lo que determina nuestra forma de ver las cosas, entenderlas y responder a ellas.

1.3.2 Cultura Organizacional

Es un recurso intangible basado en las personas, de gran importancia estratégica. Un modelo de creencias y presunciones básicas (inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna), que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas válidas y, en consecuencia, ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir los problemas Schein (1988 citado por Albizu y Landeta, 2011, p. 376).

Una cultura se va desarrollando y es algo con lo que cuenta la organización para alcanzar sus objetivos.

La cultura organizacional es específica para cada organización al igual que sucede con las personas que poseen una cultura propia. Ser parte de una empresa, participar en sus actividades implica asimilar su cultura organizacional. La forma en que se relacionan las personas, las actitudes, las creencias, las

aspiraciones y los temas importantes forman parte de la cultura organizacional. (Chiavenato, 2009)

Es decir cada persona u sociedad, organización poseen una cultura única que se visualiza en el lenguaje, conducta, valores entre otros. Lo primero que sale a relucir en las interrelaciones personales es parte de su cultura por ello es fundamental incorporar la cultura organizacional de nuestro centro de labores por ejemplo para un desempeño armonioso.

La cultura de la organización no se puede palpar. Sólo se puede observar a través de sus efectos. De allí la comparación con un iceberg, que posee una parte visible sobre el nivel del agua que correspondería a los aspectos superficiales de las organizaciones, como elementos físicos por ejemplo el tipo de edificios, los colores que se utilizan, la disposición de las oficinas y los equipos, los procedimientos de trabajo, las tecnologías usadas, los diseños de los puestos y las políticas del talento humano. En la parte invisible, bajo el nivel del agua están los aspectos profundos como las manifestaciones psicológicas y sociológicas de la cultura. (Chiavenato, 2009)

Dentro de la cultura existen aspectos visibles e invisibles, aspectos visibles como la infraestructura, los materiales utilizados, etc. e invisibles como los valores, expectativas, sentimientos.

1.3.3 Estratos de la cultura organizacional

La cultura presenta varios estratos con diferentes grados de profundidad y arraigo. Cuanto más profundo sea el estrato, mayor será la dificultad para cambiar la cultura. El primer estrato, el de los artefactos que caracterizan físicamente a la organización, es el más fácil de cambiar porque está constituido por elementos físicos y concretos, por instalaciones, muebles y otros objetos que se pueden cambiar sin mayor problema. El segundo estrato es el de las pautas de comportamiento, tareas, procesos de trabajo, etc. El tercer estrato es el de los valores y creencias, lo que las personas dicen y hacen cotidianamente, filosofías, estrategias y objetivos. En el estrato más profundo, el de los supuestos básicos

como percepciones y sentimientos, el cambio cultural es más difícil y lento. (Chiavenato, 2009)

1.3.4 Características de la cultura organizacional

La cultura organizacional se caracteriza por: La regularidad de los comportamientos observados que se refiere al lenguaje común y rituales relativos a la conducta; normas referidas a pautas de comportamiento, procedimientos de trabajo, reglamentos; valores dominantes que son los principios que se defienden en la organización y que se espera que los integrantes de esta compartan; Filosofía que abarca las políticas que reflejan las creencias sobre el trato que se debe dar a los colaboradores y los clientes; reglas que vienen a ser guías establecidas con respecto al comportamiento en la organización y el clima organizacional que es la sensación que transmite el local, la forma en que interactúan las personas, etc. (Chiavenato, 2009)

Una cultura tiene un lenguaje determinado, ciertos ritos, costumbres que la caracterizan y la hacen diferente de otras.

1.3.5 Importancia de la cultura organizacional

Ayuda a intuir el efecto de la implantación de una estrategia, permite responder bien frente a un proceso de cambio interno, determina el clima organizacional posible, ayuda a entender los motivos de algunos conflictos, posibilita la descentralización y la autonomía, permite entender y utilizar la cultura organizacional como un recurso generador de una ventaja competitiva sostenible. (Albizu & Landeta, 2011)

Su importancia radica en que dependiendo de cómo es la cultura en una organización va a ser más fácil o más difícil llegar al consenso y resolver problemas.

1.3.6 Clasificación de la cultura organizacional

Fernández y Sánchez (1997):

Tenemos la cultura de grupo se basa en normas y valores relacionados con la afiliación; enfatiza el desarrollo de recursos

humanos y los valores de la participación de los miembros en la toma de decisiones; la conformidad con las normas organizacionales fluye desde la confianza, la tradición y el compromiso a largo plazo de los miembros con el sistema. La cultura del desarrollo, está impregnada por los supuestos del cambio, los individuos están motivados por la importancia de las tareas que se llevan a cabo, el crecimiento y la adquisición de recursos son fundamentales. La cultura jerárquica, refleja los valores y las normas relacionadas con la burocracia. Quinn y Kimberly señalan que este tipo cultural está fundamentado en los supuestos de estabilidad y que los sujetos cumplirán con las normas organizacionales cuando los roles estén formalmente establecidos e impuestos a través de normas y regulaciones. La cultura racional, está basada en los supuestos de logro de objetivos y éstos son la planificación, la productividad y la eficiencia. Los individuos están motivados por la creencia de que el rendimiento competitivo conducirá a alcanzar los fines organizacionales deseados y éste tendrá su recompensa. (p. 258)

Cabe resaltar que en las organizaciones no existen culturas puras sino que todas tienen algo de cada tipo sin embargo hay un rasgo que es el que sobresale.

1.3.7 Funciones de la cultura organizacional

Busca el consenso sobre la adaptación externa, es decir, que los miembros de una organización compartan la misma visión sobre: La misión, las metas y objetivos derivados de la misión, los medios para alcanzar las metas, los criterios de medición de los objetivos. También busca un consenso sobre la integración interna, que requiere compartir: Un lenguaje común que posibilite la comunicación

eficaz; una misma concepción de los límites grupales; igualdad de criterios para asignar el poder, el status, la autoridad y la jerarquía; normas; criterios para asignar recompensas y castigos e ideología y religión. (Albizu & Landeta, 2011)

La cultura organizacional posee dos grandes funciones la adaptación externa e integración interna las cuales en lo posible deben estar equilibradas.

1.3.8 Dimensiones culturales

Implicación.- Permite que los integrantes de una organización determinada estén comprometidos con su trabajo y sientan que son pieza clave de esta. En las organizaciones efectivas se da poder a los empleados, se organizan equipos a diferencia de grupos de trabajo y se procura desarrollar las capacidades humanas en todos los niveles por lo que las personas perciben que su labor está directamente relacionada con los objetivos de la organización. (Denison, 2010)

Tiene tres indicadores: empowerment, las personas tienen autoridad, iniciativa y capacidad para dirigir su propio trabajo que genera un sentimiento de pertenencia hacia la organización; trabajo en equipo, se valora el trabajo colaborativo hacia objetivos comunes; desarrollo de capacidades, se busca la inversión continua en el desarrollo de competencias de los empleados para poder aprovechar las oportunidades. (Denison, 2010)

Consistencia.- Es resultado de una visión compartida y del consenso lo que genera integración entre las personas. En una organización efectiva la conducta de sus miembros se caracteriza por un conjunto de valores que los conduce a alcanzar acuerdos a pesar de la diferencia de criterios. Estas organizaciones tienen una cultura fuerte que incide en la forma en que se conducen sus miembros. (Denison, 2010)

Se mide mediante: los valores centrales, conjunto de valores compartidos por los miembros de la organización; el acuerdo, en la organización se pueden lograr acuerdos; La coordinación e integración, las diferentes áreas de la empresa trabajan conjuntamente para alcanzar las metas. (Denison, 2010)

Adaptabilidad.- Se refiere a la capacidad de realizar cambios teniendo en cuenta los requerimientos de los clientes y la presión del entorno. Para alcanzar la integración interna y adaptación externa que nos permita ser efectivos hay que asumir riesgos y aprender de nuestros errores. Buscar continuamente generar valor para nuestros clientes. Las organizaciones elevadamente adaptables experimentan crecimiento en las ventas y en la participación de mercado. (Denison, 2010)

Está compuesta por: orientación al cambio, la organización es capaz de entender el entorno y responder a él adecuadamente; orientación al cliente, se conoce a los clientes y sus necesidades y aprendizaje organizativo, la organización busca ganar conocimiento fruto de la interpretación del entorno. (Denison, 2010)

Misión.- Es el propósito de la organización que define las metas y los objetivos a alcanzar y va de la mano con la visión que debe ser clara. Las organizaciones con mayor número de dificultades son las que deben redefinir su misión. Se requiere un fuerte liderazgo para definir una visión y construir una cultura que esté alineada a esta. (Denison, 2010)

Se compone por: dirección y propósitos estratégicos, quiere decir estrategias claras que muestren como todos los integrantes de la organización pueden ayudar a materializarlas; metas y objetivos, la misión, visión, estrategia deben estar alineados para que los colaboradores cuenten con una dirección precisa respecto a su trabajo; visión, existe una imagen compartida sobre la manera en que se desea ser reconocida en el futuro. (Denison, 2010)

Las dimensiones establecidas por el autor considero que son bastantes claras, precisas, relevantes ya que en una cultura debe haber involucramiento de todos sus miembros para poder crecer, concordancia que permita el entendimiento, también debe ser adaptable sobre todo en los tiempos actuales donde se dan cambios drásticos y rápidos que muchas veces no prevemos y la misión que es la razón de ser de una organización.

1.3.9 Teoría de relaciones humanas

Aguirre (2013):

La teoría de las relaciones humanas nace en los Estados Unidos, hacia la cuarta década del Siglo XX, y fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales, en especial de la psicología. Es claramente opuesta a la teoría clásica de la administración. Sus principales representantes son Elton Mayo, como mayor referente, quien condujo el famoso Experimento de Hawthorne, también Mary Parker Follet y Kurt Lewin. Sus características principales son las siguientes: Estudia la organización como un grupo de personas; hace énfasis en las personas; se inspira en sistemas de psicología; delegación plena de autoridad; autonomía del trabajador; confianza y apertura; énfasis en las relaciones humanas entre los empleados; confianza en las personas, dinámica grupal e interpersonal. (1)

La teoría de las relaciones humanas hace énfasis en las personas a diferencia de la teoría clásica de la administración cuyo énfasis era en las tareas por lo que claramente son opuestas.

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de la cultura organizacional en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” Trujillo - 2017?

1.5 Justificación del estudio

La presente investigación se justifica tomando los criterios establecidos por Hernández, Fernández, Baptista; es conveniente porque mediante la obtención de resultados se contribuye a la mejora en el desempeño de la institución educativa

antes mencionada, lo que beneficia a todos los integrantes de la misma con el ofrecimiento de un servicio de enseñanza óptimo.

Tiene relevancia social ya que busca generar una conciencia del valor de la cultura en las organizaciones y su incidencia en el logro de objetivos y metas trazados sobre todo en un entorno cada vez más complejo donde el capital humano se convierte en un factor crítico no sólo para sobrevivir sino para que haya un crecimiento y desarrollo organizacional.

En el aspecto práctico, en las instituciones públicas es más notorio culturas organizacionales débiles por lo que las autoridades de las mismas deben procurar desarrollar una cultura organizacional fuerte entre sus miembros aplicando correctamente la normatividad para cada integrante para evitar conflictos y que el desarrollo de las actividades sea más productivo.

La utilidad metodológica de la presente investigación radica en que puede ayudar a crear un nuevo instrumento para recolectar y analizar datos, también en que contribuye a la definición de una variable en este caso cultura organizacional y a su medición.

1.6 Hipótesis

La cultura organizacional de la institución educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” Trujillo – 2017 tiene un nivel medio.

1.7 Objetivos

1.7.1 General:

- Determinar el nivel de la cultura organizacional en la institución educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” Trujillo – 2017.

1.7.2 Específicos:

O₁ Identificar el nivel de implicación de la cultura organizacional de la institución educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”.

O₂ Identificar el nivel de consistencia de la cultura organizacional de la institución educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”.

O₃ Identificar el nivel de adaptabilidad de la cultura organizacional de la institución educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”.

O₄ Identificar el nivel de misión de la cultura organizacional de la institución educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”.

II. MÉTODO

II. Método

2.1 Diseño de investigación

No experimental

Toro y Parra (2006):

La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. (p. 158)

La presente investigación es de diseño no experimental porque no se manipulará la variable sino que se estudiara conforme se encuentra en la realidad.

Transversal

Ortiz (2003) afirma que el diseño transversal:

Es un tipo de diseño de investigación en el que se plantea la relación entre diversas variables de estudio. Es el más utilizado en la investigación por encuesta. Los datos se recogen sobre uno o más grupos de sujetos, en un solo momento temporal; se trata del estudio en un determinado corte puntual en el tiempo, en el que se obtienen las medidas a tratar. El término transversal más que definir un diseño concreto, define una estrategia que está implicada en una variedad de diseños. (p. 48)

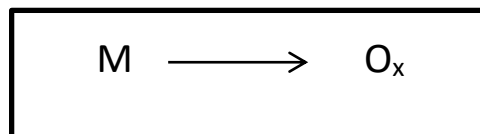
En la presente investigación se utilizó un diseño transversal ya que se recogieron los datos en un solo momento dado.

Descriptivo

El tipo de investigación a realizar es descriptivo, Tamayo y Tamayo (2004) afirma que la investigación descriptiva “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente” (p. 46).

La investigación descriptiva consiste en explicar el comportamiento de una determinada variable en este caso la cultura organizacional en un tiempo determinado.

Esquema de diseño



Donde

M: Muestra

O_x: Observación de Cultura Organizacional

2.2 Variables, operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura Organizacional	Denison y Neale (s.f) "El concepto de cultura representa, en un sentido muy amplio y holístico, las cualidades de cualquier grupo humano específico que se transmiten de	La cultura organizacional se medirá teniendo en cuenta las cuatro dimensiones establecidas por Denison.	Implicación Consistencia	Empowerment Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades Valores centrales Acuerdo Coordinación e integración	Ordinal

<p>una generación a la siguiente porque se cree que son útiles para la supervivencia y adaptación". (p. 3)</p>	<p>Adaptabilidad</p>	<p>Orientación al cambio</p>
		<p>Orientación al cliente</p>
		<p>Aprendizaje organizativo</p>
	<p>Misión</p>	<p>Dirección y propósitos estratégicos</p>
		<p>Metas y objetivos</p>
		<p>Visión</p>

Nota: Dimensiones culturales según Denison

2.3 Población y muestra

Población: Conformada por los docentes del nivel primaria y secundaria que integran la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”

Muestra:

$$n_{opt.} = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{d^2 \times (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

N= 101

Z= 95% = 1.962

p= 0.80

q=0.20

e=0.05

$$n = \frac{101 * (1.96)^2 * 0.80 * 0.20}{(0.05)^2 * (101 - 1) + (1.96)^2 * 0.80 * 0.20}$$

n= 71.80

Docentes primaria= 16

Docentes secundaria= 85

Muestra= 72

% docentes primaria= 16/101= 15.84%

% docentes secundaria=85/101= 84.16%

15.84% debe ser docentes de primaria = 15.84% * 72= 11.40

84.16% debes ser docentes de secundaria = 84.16% * 72= 60.60

Se requiere aplicar el cuestionario a no menos de 72 docentes de la institución educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” para tener un nivel de confianza del 95%. De los cuales 11 se aplicaran a los docentes del nivel primario y 61 a los del nivel secundario de dicha institución.

Unidad de Análisis: Un docente del nivel primario o secundario de la institución educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”.

Criterios de selección

Criterios de inclusión: Docente del nivel primaria y secundaria de la institución educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”.

Criterios de exclusión: Docente de la parte administrativa de la institución educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica de recolección de datos que se utilizó es la encuesta y por ende el instrumento es un cuestionario en este caso la encuesta de Cultura Organizacional de Denison, la cual se ha tomado de la adaptación al español del mismo, consta de 34 ítems agrupados de acuerdo al indicador correspondiente, son 3 indicadores por dimensión y 4 dimensiones. La dimensión implicación está compuesta por los indicadores empowerment cuyos ítems son del 1 al 3, trabajo en equipo del 4 al 6, desarrollo de capacidades del 7 al 9; la dimensión consistencia tiene como indicadores valores centrales con los ítems del 10 al 12, acuerdo ítems 13 y 14, coordinación e integración del 15 al 17; la dimensión adaptabilidad con los indicadores orientación al cambio ítems del 18 al 20, orientación al cliente ítems 21 y 22, aprendizaje organizativo ítems del 23 al 25; por último la dimensión misión con los indicadores dirección y propósitos estratégicos ítems del 26 al 28, metas y objetivos del 29 al 31, visión del 32 al 34.

Para determinar los niveles por cada dimensión se ha realizado intervalos de la siguiente manera:

Implicación y Misión	
Niveles	Puntajes
Bajo	9 – 21
Medio	22 – 33
Alto	34 – 45
Consistencia y Adaptabilidad	
Niveles	Puntajes
Bajo	8 – 18
Medio	19 – 29
Alto	30 – 40
Cultura Organizacional	
Niveles	Puntajes
Bajo	34 – 80
Medio	81 – 125
Bajo	126 – 170

Nota: Elaboración propia.

Para determinar la confiabilidad del instrumento en este caso cuestionario se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach que indica la consistencia interna del mismo, obteniéndose un valor de 0.9208

2.5 Métodos de análisis de datos

Para analizar los datos se utilizó los software MS Word 2016, MS Excel 2016 y SPSS V. 24; para la caracterización de la muestra mediciones de estadística descriptiva tales como tablas de distribución de frecuencias absolutas, relativas y porcentaje acumulado; para determinar los niveles por dimensión y general de la cultura organizacional utilice el método de sturges, elabore intervalos, calcule el rango, amplitud lo que permitió la contrastación de la hipótesis. Finalmente agregue interpretaciones al pie de cada tabla.

2.6 Aspectos éticos

El presente proyecto de investigación se ha realizado teniendo en cuenta valores como la honestidad, responsabilidad para conseguir resultados satisfactorios y contando con la asesoría de profesores de la universidad César Vallejo y además teniendo en cuenta trabajos similares realizados en otras instituciones educativas de manera que se pueda concluir y recomendar ciertas acciones relevantes en la institución educativa gran unidad escolar “José Faustino Sánchez Carrión” que ayuden a fortalecer la cultura organizacional acorde a las exigencias actuales.

III. RESULTADOS

III. Resultados

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de implicación de la cultura organizacional de la institución educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”.

Tabla 3.1:

Distribución numérica y porcentual de la dimensión Implicación de la Cultura Organizacional de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” Trujillo – 2017.

Niveles	Puntajes	Nº de docentes	Porcentajes
Bajo	9 - 21	1	1,4
Medio	22 - 33	58	80,6
Alto	34 - 45	13	18,1
Total		72	100%

Nota: Datos de la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”

Según los resultados en relación a la dimensión de Implicación de la variable Cultura organizacional, encontramos que del 100% que corresponde a 72 Docentes de la I.E. Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo, en su mayoría es decir el 80.6% presentan un nivel medio y la minoría que es el 1.4% un nivel bajo.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de consistencia de la cultura organizacional de la institución educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”.

Tabla 3.2:

Distribución numérica y porcentual de la dimensión Consistencia de la Cultura Organizacional de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” Trujillo – 2017.

Niveles	Puntajes	N° de docentes	Porcentajes
Bajo	8 - 18	0	0,0
Medio	19 - 29	63	87,5
Alto	30 - 40	9	12,5
Total		72	100%

Nota: Datos de la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”

Según los resultados en relación a la dimensión de Consistencia de la variable Cultura organizacional, encontramos que del 100% que corresponde a 72 Docentes de la I.E. Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo, en su mayoría es decir el 87.5% presentan un nivel medio y la diferencia es decir el 12.5% un nivel alto.

Objetivo específico 3: Identificar el nivel de adaptabilidad de la cultura organizacional de la institución educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”.

Tabla 3.3:

Distribución numérica y porcentual de la dimensión Adaptabilidad de la Cultura Organizacional de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” Trujillo – 2017.

Niveles	Puntajes	N° de docentes	Porcentajes
Bajo	8 - 18	1	1,4
Medio	19 - 29	53	73,6
Alto	30 - 40	18	25,0
Total		72	100%

Nota: Datos de la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”

Según resultados en relación a la dimensión de Adaptabilidad de la variable Cultura organizacional, encontramos que del 100% que corresponde a 72 Docentes de la I.E. Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo, en su mayoría es decir el 73.6% presentan un nivel medio y como minoría el 1.4% un nivel bajo.

Objetivo específico 4: Identificar el nivel de misión de la cultura organizacional de la institución educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”.

Tabla 3.4:

Distribución numérica y porcentual de la dimensión Misión de la Cultura Organizacional de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” Trujillo – 2017.

Niveles	Puntajes	N° de docentes	Porcentajes
Bajo	9 - 21	2	2,8
Medio	22 - 33	44	61,1
Alto	34 - 45	26	36,1
Total		72	100%

Nota: Datos de la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”

Según resultados en relación a la dimensión de Misión de la variable Cultura organizacional, encontramos que del 100% que corresponde a 72 Docentes de la I.E. Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo, en su mayoría es decir el 61.1% presentan un nivel medio y como minoría el 2.8% un nivel bajo.

Objetivo general: Identificar el nivel de la cultura organizacional en la institución educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”.

Tabla 3.5:

Distribución numérica y porcentual de la variable Cultura Organizacional de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” Trujillo – 2017.

Niveles	Puntajes	N° de docentes	Porcentajes
Bajo	34 - 80	1	1,4
Medio	81 - 125	57	79,2
Alto	126 - 170	14	19,4
Total		72	100%

Nota: Datos de la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”

Según resultados en relación a la variable Cultura organizacional, encontramos que del 100% que corresponde a 72 Docentes de la I.E. Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo, la mayoría es decir el 79.2% presentan un nivel medio y como minoría el 1.4% un nivel bajo.

Comprobación de la hipótesis:

Se acepta la hipótesis: la cultura organizacional de la institución educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” Trujillo – 2017 tiene un nivel medio.

IV. DISCUSIÓN

IV. Discusión

La institución educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”, es una institución emblemática de Trujillo la cual alberga una gran cantidad de estudiantes que requieren tener una educación de calidad la misma que es el resultado de la contribución de la cultura organizacional. Dicha institución tiene algunas debilidades en la parte administrativa como en la administración de personal ya que no cuenta con el número de personal de mantenimiento suficiente para que la institución este limpia, las áreas verdes cuidadas. Además a la falta de personal se suma la escasez de recursos económicos lo que afecta negativamente a la calidad del servicio. Por otro lado el organigrama no está bien estructurado, el MOF no se ha comunicado efectivamente, no se han elaborado flujogramas de los procesos por ende los procesos ni las tareas están bien definidos, y cuenta con una estructura vertical, por lo cual se realizó la investigación con el propósito de identificar el nivel de la cultura organizacional.

La tabla 3.1 muestra los resultados en relación a la dimensión de implicación donde encontré que el 80.6% de docentes presenta un nivel medio y la minoría de 1.4% un nivel bajo lo cual se refuta con lo encontrado por Curay (2016) donde el nivel de implicación de los miembros del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Sullana es alto. En cuanto a los resultados de los indicadores que componen esta dimensión tenemos en relación al indicador empowerment el 61.1% presentan un nivel medio y la minoría es decir el 16.7% un nivel bajo (anexo N° 7 tabla N° 1), el trabajo en equipo en un 56.9% presenta un nivel medio y como minoría el 18.1% un nivel bajo (anexo N° 8 tabla N° 2), el desarrollo de capacidades en un 62.5% presenta un nivel medio y como minoría el 16.7% un nivel bajo (anexo N° 9 tabla N° 3). Lo que sugiere que la I.E GUE “José Faustino Sánchez Carrión si bien tiene un nivel medio de implicación no llega a ser totalmente efectiva ya que le falta otorgar poder a sus miembros, trabajar en equipo y desarrollo de capacidades por lo que existe una oportunidad de mejora en ello.

En la tabla 3.2 se reflejan los resultados en relación a la dimensión de consistencia donde el 87.5% presenta un nivel medio y la diferencia es decir el

12.5% un nivel alto; en los resultados por indicador, en el anexo N° 10 tabla N° 4 en cuanto a los valores centrales el 63.9% de docentes presenta un nivel medio y como minoría el 4.2% un nivel bajo, en relación al acuerdo el 68.1% presentan un nivel medio y como minoría el 5.6% un nivel bajo (anexo N° 11 tabla N° 5), en cuanto a la coordinación e integración el 72.2% presenta un nivel medio y como minoría el 9.7% un nivel alto (anexo N° 12 tabla N° 6). Lo que se refuta con los resultados de Curay (2016) en el caso de los docentes del IESPP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Sullana la mayoría (57,9 %) evidencian una consistencia baja, un nivel alto sobre los valores centrales y en cuanto al acuerdo y la coordinación e integración la mayoría de docentes presenta un nivel bajo (52,6 % y 57,9 %, respectivamente). La I.E GUE “José Faustino Sánchez Carrión” tiene un nivel medio de consistencia en la mayoría de los docentes el 87.5% lo que se reafirma en los resultados por indicador con un nivel medio en cuanto a los valores centrales que guían el comportamiento de las personas lo que facilita la coordinación y el alcanzar acuerdos.

Según los resultados en relación a la dimensión de adaptabilidad plasmados en la tabla 3.3 en su mayoría (73.6%) los docentes presentan un nivel medio y como minoría el 1.4% un nivel bajo. En relación al indicador orientación al cambio el 68.1% presentan un nivel medio y como minoría el 15.3% un nivel bajo (anexo N° 13 tabla N° 7), la orientación al cliente en su mayoría (61.1%) presenta un nivel medio y como minoría el 15.3% un nivel bajo reflejados en el anexo N° 14 tabla N° 8, el aprendizaje organizativo en su mayoría es decir el 61.1% presenta un nivel medio y como minoría el 4.2% un nivel bajo que se muestra en el anexo N° 15 tabla N° 9. Lo que se refuta con lo encontrado por Curay (2016) en la capacidad de adaptabilidad la mayoría de los docentes 52.6 % del IESPP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Sullana presentan un nivel bajo, respecto al indicador orientación al cliente presentan un nivel alto, lo que no ocurre con el indicador orientación al cambio donde la mayoría se ubican en el nivel bajo. Para concluir la adaptabilidad en la I.E GUE “José Faustino Sánchez Carrión” es favorable ya que tiene en cuenta a sus clientes y el entorno para la toma de decisiones y busca aprender de sus errores.

Según los resultados en relación a la dimensión de misión que se pueden ver en la tabla 3.4 el 61.1% de los docentes presenta un nivel medio y como minoría el 2.8% un nivel bajo; en relación al indicador dirección y propósitos estratégicos la mayoría (51.4%) presenta un nivel medio y como minoría el 4.2% un nivel bajo ver anexo N° 16 tabla N° 10 , en relación al indicador metas y objetivos la mayoría es decir el 62.5% presentan un nivel medio y como minoría el 5.6% un nivel bajo (anexo N° 17 tabla N° 11) y en relación al indicador visión la mayoría es decir el 58.3% presentan un nivel medio y como minoría el 4.2% un nivel bajo (anexo N° 18 tabla N° 12). Lo que se refuta con lo encontrado por Curay (2016) en el IESPP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Sullana los docentes tienen un nivel alto de misión, en el análisis de los indicadores de la dimensión el 52.6% de los docentes respecto a las metas y objetivos alcanzo un nivel bajo, de igual manera en cuanto a la visión. Cabe destacar que el nivel medio de la misión en la I.E GUE “José Faustino Sánchez Carrión” es un buen resultado pero dentro de ella respecto a la dirección y propósitos estratégicos se encuentra el resultado más bajo, lo que significa que la mayoría de docentes conoce la misión y se siente identificado con ella lo que conlleva a que tenga clara la visión, además de apoyar las metas y objetivos a lograr que influyen en el desempeño.

Por lo tanto en la tabla 3.5 se muestra un nivel medio de la cultura organizacional en la mayoría de docentes (79.2%) de la I.E GUE “José Faustino Sánchez Carrión” lo que se refuta con el resultado encontrado por Curay (2016) en el IESPP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Sullana un nivel bajo.

Mediante el presente estudio se logró contrastar la hipótesis de investigación la cultura organizacional de la institución educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” Trujillo – 2017 tiene un nivel medio la cual se acepta; lo cual se refuta con lo afirmado por Laredo (2013) en su investigación el nivel percibido de la cultura organizacional en la escuela académica profesional de estadística de la universidad nacional de Trujillo en el semestre académico 2010-II es de nivel bajo rechaza esta hipótesis ya que obtuvo como resultado un nivel medio. Los hallazgos encontrados permiten ser aplicados en instituciones educativas públicas y privadas en las diferentes regiones del país.

V. CONCLUSIÓN

V. Conclusión

5.1.- El estudio realizado permitió identificar cual es el nivel de implicación en la I.E GUE “José Faustino Sánchez Carrión” siendo un nivel medio que quiere decir que en la institución hay una oportunidad de mejora respecto al compromiso de sus miembros para el cumplimiento de las metas y objetivos trazados. (Tabla N° 3.1)

5.2.- El nivel de consistencia encontrado en la I.E GUE “José Faustino Sánchez Carrión” fue medio es decir que existe un conjunto de valores centrales que guían el comportamiento de las personas lo que facilita la coordinación y el alcanzar acuerdos. (Tabla N° 3.2)

5.3.- Se logró identificar cual era el nivel de adaptabilidad de la I.E GUE “José Faustino Sánchez Carrión” resultando ser un nivel medio lo que significa que tiene en cuenta a sus clientes y el entorno para la toma de decisiones y busca aprender de sus errores. (Tabla N° 3.3)

5.4.- El nivel encontrado de la dimensión misión en la I.E GUE “José Faustino Sánchez Carrión” es medio lo que quiere decir que la mayoría de docentes conoce la misión y se siente identificado con ella lo que conlleva a que tenga clara la visión, además de apoyar las metas y objetivos a lograr que influyen en el desempeño. (Tabla N° 3.4)

5.5.- En la presente investigación se logró determinar el nivel de la cultura organizacional de la I.E GUE “José Faustino Sánchez Carrión” como un nivel medio por lo que se acepta la hipótesis de investigación la cultura organizacional de la institución educativa Gran Unidad Escolar "José Faustino Sánchez Carrión" Trujillo - 2017 tiene un nivel medio. (Tabla N° 3.5)

VI. RECOMENDACIONES

VI. Recomendaciones

6.1.- Al director se recomienda realizar talleres para dar a conocer temas como el de cultura organizacional y su importancia.

6.2.- Al director se recomienda elaborar una propuesta sobre buenas prácticas, basadas en relaciones interculturales, la colaboración y el trabajo en equipo, que sean valoradas por la comunidad.

6.3.- Al director se recomienda alinear los valores personales de los integrantes de la institución a los valores corporativos para facilitar la identidad y compromiso.

6.4.- Gestionar la cultura organizacional para alcanzar un nivel alto ya que esta influye en los resultados esta recomendación va dirigida al director debido a mi última conclusión.

6.5.- A los futuros investigadores se recomienda realizar diseños correlacionales de la variable cultura organizacional con variables como efectividad organizacional.

VII. REFERENCIAS

VII. Referencias

- Albizu, E., Landeta, J. (2011). *Dirección Estratégica de los Recursos Humanos Teoría y Práctica*. Pirámide.
- Aguirre, I. (02/09/13). Teoría de relaciones humanas. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/>
- Agudelo, B., Velásquez, L. (2011). *Descripción de la cultura organizacional en una Institución Educativa*. (Trabajo de grado, Universidad Tecnológica de Pereira). Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2354/65838A282.pdf?sequence=1>
- Bonavia, T., Prado, V., García, A. Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3294911.pdf>
- Caballero, J., Guadamos, C. (2014). *Estrategias de cultura organizacional para mejorar la calidad educativa en el Instituto de educación superior pedagógico privado América de la ciudad de Trujillo – 2014*. (Tesis de grado, Universidad Antenor Orrego). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1421/1/Caballero_Jhonatan_Cultura_Organizacional_Educativa.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.

Curay Villanueva, S. (2016). *La cultura organizacional en los directivos / jerárquicos, docentes y administrativos del IESPP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Sullana, Año 2015.* (Tesis de maestría, Universidad de Piura). Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2491/MAE_EDU_C_297.pdf?sequence=3

Dávila, A., Martínez, N. (1999). *Cultura en Organizaciones Latina: elementos, injerencia y evidencia en los procesos organizacionales.* Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=sEsvcmb-AWIC&pg=PA18&dq=cultura+organizacional+en+el+mundo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjz5i-sMvTAhXISiYKHUu_CGYQ6AEIOzAF#v=onepage&q=cultura%20organizacional%20en%20el%20mundo&f=false

Fernández, M., Sánchez, J. (1997). *Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación.* Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=d3z_i6znsFUC&pg=PA254&dq=cultura+organizacional+tipos&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwic3crjopvXAhWCDJAKHdCgDwYQ6AEIKjAB#v=onepage&q=cultura%20organizacional%20tipos&f=false

Laredo García, J. (2013). *Cultura organizacional en la escuela académica profesional de estadística de la Universidad Nacional de Trujillo en el semestre académico 2010-II.* (Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo). Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8891/LARED>

O%20GARCIA%2c%20John%20Deyvis.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ortiz, F. (2003). *Diccionario de metodologja de la investigaciøn cientjfica*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=3G1fB5m3eGcC&dq=dise%C3%B1o+transversal&source=gbs_navlinks_s

Rivera, A. (19/11/14). De organizacional en Perú. [Entrada de blog]. Recuperado de http://dorganizacionaluni.blogspot.pe/2014/11/cultura-organizacional-en-el-peru_19.html

Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=BhymmEqkkJwC&pg=PA46&dq=investigacion+descriptiva&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj97jEvozWAhVF2oMKHW4RCckQ6AEILzAC#v=onepage&q=investigacion%20descriptiva&f=false>

Toro, I., Parra, R. (2006). *Método y conocimiento: metodología de la investigación: investigación cualitativa/investigación cuantitativa*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=4Y-kHGjEjy0C&pg=PA158&dq=dise%C3%B1o+no+experimental+transversal&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwirpZWhv4zWAhVm6YMKHYmyA14Q6AEIJDA#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20no%20experimental%20transversal&f=false>

ANEXOS

Anexos

Anexo N° 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE INFORME DE TESIS

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Maricarmen Cabanillas Velásquez

FACULTAD/ESCUELA: Ciencias empresariales/Administración

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	La cultura organizacional en la institución educativa Gran Unidad Escolar "José Faustino Sánchez Carrión" – Trujillo 2 017
PROBLEMA	¿Cuál es el nivel de la cultura organizacional en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar "José Faustino Sánchez Carrión" Trujillo - 2017?
HIPÓTESIS	La cultura organizacional de la institución educativa Gran Unidad Escolar "José Faustino Sánchez Carrión" Trujillo – 2017 tiene un nivel medio.
OBJETIVO GENERAL	Determinar el nivel de la cultura organizacional en la institución educativa Gran Unidad Escolar "José Faustino Sánchez Carrión" Trujillo - 2017.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none">- Identificar el nivel de implicación de la cultura organizacional de la institución educativa Gran Unidad Escolar "José Faustino Sánchez Carrión".- Identificar el nivel de consistencia de la cultura organizacional de la institución educativa Gran Unidad Escolar "José Faustino Sánchez Carrión".- Identificar el nivel de adaptabilidad de la cultura organizacional de la institución educativa Gran Unidad Escolar "José Faustino Sánchez Carrión".- Identificar el nivel de misión de la cultura organizacional de la institución educativa Gran Unidad Escolar "José Faustino Sánchez Carrión".
DISEÑO DEL ESTUDIO	Tipo de investigación descriptivo. Diseño de investigación no experimental transversal.
POBLACIÓN Y MUESTRA	Población 101 docentes. Muestra 72 docentes.

VARIABLES	Cultura Organizacional.
-----------	-------------------------

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable(s)	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Cultura Organizacional	Denison y Neale (s.f) "El concepto de cultura representa, en un sentido muy amplio y holístico, las cualidades de cualquier grupo humano específico que se transmiten de una generación a la siguiente porque se cree que son útiles para la supervivencia y adaptación". (p. 3)	La cultura organizacional se medirá teniendo en cuenta las cuatro dimensiones establecidas por Denison.	Empowerment Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades Valores centrales Acuerdo Coordinación e integración Orientación al cambio Orientación al cliente Aprendizaje organizativo Dirección y propósitos estratégicos Metas y objetivos Visión	Ordinal

MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	MS Word 2016, MS Excel 2016 y SPSS V. 24, estadística descriptiva tales como tablas de distribución de frecuencias; método de sturges, intervalos, rango, amplitud.
------------------------------	---

Anexo N° 2

ENCUESTA DE CULTURA ORGANIZACIONAL

La presente encuesta es realizada por una estudiante del X Ciclo de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo de Trujillo, como parte de un estudio sobre la cultura organizacional en la institución educativa Gran Unidad Escolar "José Faustino Sánchez Carrión". Agradezco responder a las preguntas con veracidad; las respuestas son confidenciales y para fines estrictamente académicos.

DATOS GENERALES:

NIVEL: Primaria / Secundaria

EDAD: _____ GÉNERO: _____

INSTRUCCIONES GENERALES:

Marca con un aspa X el número de la respuesta que mejor indica el grado en que estás de acuerdo o en desacuerdo con cada ítem. No hay respuestas correctas o incorrectas. Lee cada ítem cuidadosamente.

Completamente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
5	4	3	2	1

Ítems	5	4	3	2	1
Implicación:					
Empowerment					
1. Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.					
2. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir lo necesario con facilidad.					
3. La planificación del trabajo es continua e implica a todos los integrantes de la institución.					
Trabajo en equipo					
4. Trabajar en esta organización es formar parte de un equipo cohesionado.					
5. Los equipos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.					
6. El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.					
Desarrollo de capacidades					
7. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
8. Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					
9. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.					
Consistencia:					
Valores centrales					
10. Los líderes y directores practican lo que pregonan.					
11. Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.					
12. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que se conduce al grupo.					

Acuerdo					
13. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
14. Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.					
Coordinación e integración					
15. Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.					
16. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					
17. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.					
Adaptabilidad:					
Orientación al cambio					
18. La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
19. Respondemos bien a los cambios del entorno.					
20. Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.					
Orientación al cliente					
21. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.					
22. La información sobre nuestros clientes influye en la toma de decisiones.					
Aprendizaje organizativo					
23. Consideramos los errores como una oportunidad para aprender y mejorar.					
24. Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.					
25. El aprendizaje significativo es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.					
Misión:					
Dirección y propósitos estratégicos					
26. La institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
27. La institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
28. La institución tiene una clara estrategia de cara al futuro.					
Metas y objetivos					
29. El director y su plana jerárquica fijan metas ambiciosas pero realistas.					
30. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
31. Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
Visión					
32. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
33. Los directivos tienen una perspectiva a largo plazo.					
34. La institución tiene una visión que genere entusiasmo y motivación entre sus miembros.					

¡Gracias por su participación!

	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	5	4	3	2	1	X											
								X										
	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	5	4	3	2	1	X											
									X									
	Los líderes y directores practican lo que predicaban.	5	4	3	2	1	X											
										X								
4. Valores centrales	Existe un estilo de dirección característico o con un conjunto de prácticas distintivas.	5	4	3	2	1	X											
											X							
	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que se conduce el grupo.	5	4	3	2	1	X											
												X						
5. Acuerdo	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	5	4	3	2	1	X											
													X					

Nos resulta fácil lograr el consenso, en aun temas difíciles.			5	4	3	2	1	X				X				X					X				X										
			Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.			5	4	3	2	1	X				X				X				X				X								
						Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización			5	4	3	2	1	X				X				X				X				X					
									Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos. La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.			5	4	3	2	1	X				X				X				X				X		
												Respondimos bien a los cambios del entorno.			5	4	3	2	1	X				X				X				X			
Los diferentes grupos de esta organización															5	4	3	2	1	X				X				X				X			
			6. Coordinación e integración																																
			7. Orientación al cambio																																

Los directivos tienen una perspectiva a largo plazo.	5	4	3	2	1											X				
							X						X						X	
La institución tiene una visión que genera entusiasmo y motivación entre sus miembros.	5	4	3	2	1											X				
							X						X						X	

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Buena

	Procede su aplicación.
X	Procede su aplicación (previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan).
	No procede su aplicación.

OPINION DE APLICABILIDAD:

Trabajo 19/08/2017	1786201			<i>Juliy</i>	cel. 975389134 dom. 727006
Lugar y fecha	DNI, Nº	Firma y sello del experto	Teléfono		

ALICIA DIETRA BRINCHERA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION

OBSERVACIONES

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

FECHA: 19.06.2017

[Handwritten signature]

Firma y sello del experto

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINION DE APLICABILIDAD:	
<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 19 AG / 2017	1902160		965345657
Lugar y fecha	DIG. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

OBSERVACIONES

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

FECHA: 19/06/2017



Firma y sello del experto

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Propone su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

OPINION DE APLICABILIDAD:

Trajillo 16/04/17	17855138		971651347
Lugar y fecha	ONE. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

OBSERVACIONES

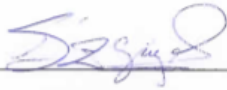
1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

FECHA: 16/06/17



Firma y sello del experto

Anexo N° 4

Ficha técnica

Nombre original.- Encuesta de Cultura Organizacional de Denison

Autor.- Denison

Administración.- Individual

Duración.- Aproximadamente de 5 minutos

Aplicación.- 72 docentes

Nivel lector.- Grado de instrucción superior

Significación.- 4 Dimensiones y 34 indicadores.

Materiales.- Cuestionario Anexo N° 2

Anexo N° 5

CONSTANCIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

EL QUE SUSCRIBE:

DIRECTOR DE LA I.E. GUE "JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN" –
TRUJILLO

HACE CONSTAR:

Que: la Srta. Maricarmen Cabanillas Velásquez identificada con DNI 46807513, estudiante del X ciclo de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, ha recolectado datos correspondientes al desarrollo de su trabajo de investigación en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar "José Faustino Sánchez Carrión" en Av. Moche N° 1020, provincia de Trujillo, departamento La Libertad.

Se expide el presente documento, a petición de la interesada.

Trujillo, 13 de Noviembre de 2017




LUIS MORALES URQUIZA
DIRECTOR

Anexo N° 7

Tabla N° 1:

Distribución numérica y porcentual según el indicador “Empowerment” de la Cultura Organizacional de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” Trujillo – 2017.

Niveles	N° de docentes	Porcentajes
Bajo	12	16,7
Medio	44	61,1
Alto	16	22,2
Total	72	100%

Nota: Datos de la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”

Según resultados en relación al indicador Empowerment de la Cultura organizacional, encontramos que del 100% que corresponde a 72 Docentes de la I.E. Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo, la mayoría es decir el 61.1% presentan un nivel medio y como minoría el 16.7% un nivel bajo.

Anexo N° 8

Tabla N° 2:

Distribución numérica y porcentual según el indicador “Trabajo en equipo” de la Cultura Organizacional de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” Trujillo – 2017.

Niveles	N° de docentes	Porcentajes
Bajo	13	18,1
Medio	41	56,9
Alto	18	25,0
Total	72	100%

Nota: Datos de la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”

Según resultados en relación al indicador Trabajo en equipo de la Cultura organizacional, encontramos que del 100% que corresponde a 72 Docentes de la I.E. Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo, la mayoría es decir el 56.9% presentan un nivel medio y como minoría el 18.1% un nivel bajo.

Anexo N° 9

Tabla N° 3:

Distribución numérica y porcentual según el indicador “Desarrollo de capacidades” de la Cultura Organizacional de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” Trujillo – 2017.

Niveles	N° de docentes	Porcentajes
Bajo	12	16,7
Medio	45	62,5
Alto	15	20,8
Total	72	100%

Nota: Datos de la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”

Según resultados en relación al indicador Desarrollo de capacidades de la Cultura organizacional, encontramos que del 100% que corresponde a 72 Docentes de la I.E. Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo, la mayoría es decir el 62.5% presentan un nivel medio y como minoría el 16.7% un nivel bajo.

Anexo N° 10

Tabla N° 4:

Distribución numérica y porcentual según el indicador “Valores centrales” de la Cultura Organizacional de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” Trujillo – 2017.

Niveles	N° de docentes	Porcentajes
Bajo	3	4,2
Medio	46	63,9
Alto	23	31,9
Total	72	100%

Nota: Datos de la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”

Según resultados en relación al indicador Valores centrales de la Cultura organizacional, encontramos que del 100% que corresponde a 72 Docentes de la I.E. Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo, la mayoría es decir el 63.9% presentan un nivel medio y como minoría el 4.2% un nivel bajo.

Anexo N° 11

Tabla N° 5:

Distribución numérica y porcentual según el indicador “Acuerdo” de la Cultura Organizacional de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” Trujillo – 2017.

Niveles	N° de docentes	Porcentajes
Bajo	4	5,6
Medio	49	68,1
Alto	19	26,4
Total	72	100%

Nota: Datos de la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”

Según resultados en relación al indicador Acuerdo de la Cultura organizacional, encontramos que del 100% que corresponde a 72 Docentes de la I.E. Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo, la mayoría es decir el 68.1% presentan un nivel medio y como minoría el 5.6% un nivel bajo.

Anexo N° 12

Tabla N° 6:

Distribución numérica y porcentual según el indicador “Coordinación e integración” de la Cultura Organizacional de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” Trujillo – 2017.

Niveles	N° de docentes	Porcentajes
Bajo	13	18,1
Medio	52	72,2
Alto	7	9,7
Total	72	100%

Nota: Datos de la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”

Según resultados en relación al indicador Coordinación e integración de la Cultura organizacional, encontramos que del 100% que corresponde a 72 Docentes de la I.E. Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo, la mayoría es decir el 72.2% presentan un nivel medio y como minoría el 9.7% un nivel alto.

Anexo N° 13

Tabla N° 7:

Distribución numérica y porcentual según el indicador “Orientación al cambio” de la Cultura Organizacional de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” Trujillo – 2017.

Niveles	N° de docentes	Porcentajes
Bajo	11	15,3
Medio	49	68,1
Alto	12	16,7
Total	72	100%

Nota: Datos de la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”

Según resultados en relación al indicador Orientación al cambio de la Cultura organizacional, encontramos que del 100% que corresponde a 72 Docentes de la I.E. Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo, la mayoría es decir el 68.1% presentan un nivel medio y como minoría el 15.3% un nivel bajo.

Anexo N° 14

Tabla N° 8:

Distribución numérica y porcentual según el indicador “Orientación al cliente” de la Cultura Organizacional de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” Trujillo – 2017.

Niveles	N° de docentes	Porcentajes
Bajo	11	15,3
Medio	44	61,1
Alto	17	23,6
Total	72	100%

Nota: Datos de la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”

Según resultados en relación al indicador Orientación al cliente de la Cultura organizacional, encontramos que del 100% que corresponde a 72 Docentes de la I.E. Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo, la mayoría es decir el 61.1% presentan un nivel medio y como minoría el 15.3% un nivel bajo.

Anexo N° 15

Tabla N° 9:

Distribución numérica y porcentual según el indicador “Aprendizaje organizativo” de la Cultura Organizacional de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” Trujillo – 2017.

Niveles	N° de docentes	Porcentajes
Bajo	3	4,2
Medio	44	61,1
Alto	25	34,7
Total	72	100%

Nota: Datos de la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”

Según resultados en relación al indicador Aprendizaje organizativo de la Cultura organizacional, encontramos que del 100% que corresponde a 72 Docentes de la I.E. Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo, la mayoría es decir el 61.1% presentan un nivel medio y como minoría el 4.2% un nivel bajo.

Anexo N° 16

Tabla N° 10:

Distribución numérica y porcentual según el indicador “Dirección y propósitos estratégicos” de la Cultura Organizacional de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” Trujillo – 2017.

Niveles	N° de docentes	Porcentajes
Bajo	3	4,2
Medio	37	51,4
Alto	32	44,4
Total	72	100%

Nota: Datos de la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”

Según resultados en relación al indicador Dirección y propósitos estratégicos de la Cultura organizacional, encontramos que del 100% que corresponde a 72 Docentes de la I.E. Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo, la mayoría es decir el 51.4% presentan un nivel medio y como minoría el 4.2% un nivel bajo.

Anexo N° 17

Tabla N° 11:

Distribución numérica y porcentual según el indicador “Metas y objetivos” de la Cultura Organizacional de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” Trujillo – 2017.

Niveles	N° de docentes	Porcentajes
Bajo	4	5,6
Medio	45	62,5
Alto	23	31,9
Total	72	100%

Nota: Datos de la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”

Según resultados en relación al indicador Metas y objetivos de la Cultura organizacional, encontramos que del 100% que corresponde a 72 Docentes de la I.E. Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo, la mayoría es decir el 62.5% presentan un nivel medio y como minoría el 5.6% un nivel bajo.

Anexo N° 18

Tabla N° 12:

Distribución numérica y porcentual según el indicador “Visión” de la Cultura Organizacional de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” Trujillo – 2017.

Niveles	N° de docentes	Porcentajes
Bajo	3	4,2
Medio	42	58,3
Alto	27	37,5
Total	72	100%

Nota: Datos de la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión”

Según resultados en relación al indicador Visión de la Cultura organizacional, encontramos que del 100% que corresponde a 72 Docentes de la I.E. Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” de Trujillo, la mayoría es decir el 58.3% presentan un nivel medio y como minoría el 4.2% un nivel bajo.

