



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

La cultura organizacional en el proceso de acreditación
de los programas de estudios en los institutos
superiores tecnológicos

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Lino Medina, Lucas Alfredo (orcid.org/0000-0003-3820-9179)

ASESOR:

Dr. Apolaya Sotelo, Jose Pascual (orcid.org/0000-0002-8484-8476)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHIMBOTE - PERÚ

2024

Dedicatoria

Para mi esposa, en apoyarme en todo momento, por comprenderme con su paciencia, por la motivación constante que me brinda, ya que ello me ha permitido seguir con mi maestría en gestión pública, pero más que nada a su amor y confianza.

Lucas Alfredo

Agradecimiento

Doy gracias a Dios por darme la vida; a los docentes por sus conocimientos que me permiten crecer profesionalmente.

En especial a mi asesor por sus conocimientos, para lograr realizar este trabajo de investigación, y verme realizado como magister en gestión pública.

El autor

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipos y diseños de investigación	13
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	14
3.3. Escenario de estudio	15
3.4. Participantes	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.6. Procedimientos	16
3.7. Rigor científico	16
3.8. Método de análisis de datos	16
3.9. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	31
ANEXOS	37

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Fenómeno de estudio	14
Tabla 2. Fuentes y participantes del proceso de recolección de datos	15

Índice de figuras

	Pág.
Cuadro 1. Ficha de análisis hermenéutico. Pregunta 1	17
Cuadro 2. Ficha de análisis hermenéutico. Pregunta 2	18
Cuadro 3. Ficha de análisis hermenéutico. Pregunta 3	19
Cuadro 4. Ficha de análisis hermenéutico. Pregunta 4	20
Cuadro 5. Ficha de análisis hermenéutico. Pregunta 5	21
Cuadro 6. Ficha de análisis hermenéutico. Pregunta 6	22
Cuadro 7. Ficha de análisis hermenéutico. Pregunta 7	23
Cuadro 8. Ficha de análisis hermenéutico. Pregunta 8	24

Resumen

El presente estudio responde a la línea de investigación de gestión de políticas públicas, con la finalidad de estructurar los rasgos de la cultura organizacional que permitan la acreditación de los programas de estudios en los institutos superiores tecnológicos, se seleccionó como unidad de análisis a docentes y administrativos de educación superior tecnológico, siendo una investigación básica cualitativa, con diseño interpretativo hermenéutico, donde la obtención de datos se realizó mediante la técnica de entrevista y como instrumento la guía de entrevista, obteniendo los resultados, los docentes y administrativos percibieron de manera positivo mejorar la cultura organizacional para el proceso de acreditación. Se concluye que la gestión pública ha sido fundamental durante la gestión de ambiente en el instituto superior tecnológico.

Palabras clave: Gestión pública, cultura organizacional, acreditación.

Abstract

The present study is located in the line of research of public policy management, with the objective of structuring the features of the organizational culture that allow the accreditation of the study programs in the higher technological institutes, teachers were selected as the unit of analysis. and administrators of technological higher education, being a qualitative basic research, with hermeneutic interpretive design, whose data collection was through the interview technique and the interview guide as an instrument, obtaining the results, the teachers and administrators perceived positively improve the organizational culture for the accreditation process. It is concluded that public management has been fundamental during the management of the environment in the Higher Technological Institute.

Keywords: Public management, organizational culture, accreditation.

I. INTRODUCCIÓN

La definición verbal-etimológica de cultura es educación, formación, desarrollo o perfeccionamiento de las capacidades académicas y filosóficas del ser humano, pero no es una evolución exclusiva del hombre, es también el resultado de tal acción, es decir, una convivencia diaria y sus expresiones, referidas al lenguaje, arte, ciencia, derecho, la religión. Que sirven de base a las manifestaciones culturales, factores que tienen incidencia en las expresiones de la cultura. Por ello, podemos afirmar que no solo se trata de una concepción filosófica, ya que su definición contiene criterios que permiten ser sustentados en su aplicación.

Considerando la misión de los institutos superiores tecnológicos en nuestro país, cual es la de formar profesionales técnicos competitivos y de calidad, con conocimientos teóricos y prácticos, adquiridos mediante el desarrollo de cada programa de estudios acreditados.

La definición de cultura organizacional, es un tema ampliamente estudiado por varios autores de la administración y la psicología organizacional, entre ellos citaremos a: Pedraza (2015), donde nos menciona que es pertinente su existencia en toda institución, considerando su labor de evaluar sus resultados individuales y grupales de los servidores (Robbins, 2005, citado por Miquilena y Paz, 2008).

Schein (1988). Propuso un modelo de tres categorías de cultura: artefactos visibles, principios comunes y hipotéticos básicos. Estas definiciones indican que un comportamiento cultural puede ser evaluada en los niveles mencionados, caso contrario será complicado interpretar adecuadamente; una vez que se vinculan los supuestos básicos, será posible comprender otras categorías triviales.

Geertz (1973), Centro su trabajo sobre la identificación de dimensiones culturales que pueden aplicarse a nivel nacional y organizacional. Donde sus expresiones culturales incluyen independencia-pluralidad, evasión a la autoridad, evitación de la incertidumbre, y dirección en el tiempo.

También, Cameron, Quinn (1999): Estos autores desarrollaron "Competing Values Framework" (Marco de Valores en Competencia), que identifica 04 tipos de culturas organizacionales: culturas de clan, adhocracia, mercado y jerarquía. Ayudan a las organizaciones a comprender sus valores predominantes y cómo impactan en su funcionamiento.

Deal (1985): En "Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life", identifican cuatro formas de culturas corporativas basados en dos dimensiones: rapidez de feedback y nivel de riesgo. Los tipos son cultura del trabajo duro, cultura del proceso, cultura del bazar y cultura de la fortaleza.

Asimismo, mencionaremos que el objetivo principal de las investigaciones realizadas sobre la cultura en las organizaciones, sobre la cual está referida la presente investigación como variable que induce a resultados organizacionales, tienen la tendencia de lograr incrementar la eficacia de lo relativo a los costos, considerado ello como objetivo u meta organizacional.

En la actualidad los institutos superiores tecnológicos desarrollan una labor planificada, que busca consolidar la calidad educativa de sus instituciones, aspectos que se reflejan en las condiciones mismas que ofrecen en sus programas de estudios. Rodríguez (2010) menciona "El enfoque sociocultural nos exhorta a considerar un futuro evidente, a ubicar las acciones humanas en su contexto histórico, y a revisar los elementos que conducen a la elaboración de conocimiento".

Considerando el comportamiento de la mayoría de institutos superiores, tecnológicos, respecto a superar con éxito las etapas para lograr la acreditación en los diferentes programas de estudio que desarrollan, se considera como factor determinante su cultura institucional, como un condicionante para el logro del mismo. De esta forma, se plantea el problema general de la investigación ¿Cuáles son los rasgos de la cultura organizacional que permitirán acreditar los programas de estudios en los institutos superiores tecnológicos? Así mismo como problemas específicos: ¿A qué se denomina cultura organizacional en los estándares de acreditación que promueve el Minedu?, ¿Cuáles son las limitaciones que presentan los

institutos superiores tecnológicos respecto a su cultura organizacional?, ¿Por qué es significativa la cultura de una asociación en las etapas de acreditación de los programas de estudios?, ¿Cuáles son los tipos de cultura organizacional que promuevan la acreditación de los programas de estudios en los institutos superiores tecnológicos?, ¿Cuáles son los factores a considerarse que promuevan la acreditación de las carreras en los institutos superiores tecnológicos?.

En la justificación teórica se logró incorporar conocimientos científicos sobre desarrollo institucional y etapas para la acreditación en los centros de estudios superiores tecnológicos, los cuales podrán ser utilizados por futuros investigadores.

Así, la presente investigación contribuyó al incremento de competencias del personal que desarrolla su actividad laboral en los institutos superiores tecnológicos, pues también se beneficiarán todos los institutos que no sepan que papel cumple el comportamiento organizacional en una entidad pública.

Por ello se ha considerado el comportamiento organizacional como el factor principal del tema de investigación, el cual está relacionado en todos los institutos superiores tecnológicos, valorando la actividad que desarrolla todo el personal que la integra.

Esta investigación permitió formular como objetivo general el siguiente enunciado: Determinar los rasgos de la cultura organizacional que permitan acreditar los programas de estudios en los institutos superiores tecnológicos. También se consideró como objetivos específicos a los siguientes: Definir la cultura organizacional a partir de lineamientos de acreditación que promueve el Minedu. Identificar los obstáculos que muestran los institutos superiores tecnológicos con referencia a su cultura organizacional. Explicar la importancia de ello en el proceso de acreditación de sus programas de estudios. Analizar los tipos de cultura organizacional que han permitido la acreditación de los planes de estudios en los institutos superiores tecnológicos. Describir los componentes de una cultura organizacional que

permitirían la acreditación de los planes de estudios en los institutos superiores tecnológicos.

II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación esta cimentada en informaciones obtenidas mediante la revisión de tesis, artículos científicos en revistas indexadas y normativas gubernamentales.

Por ello, en muchos casos, esta investigación considera que la capacitación docente contribuirá a desarrollar la cultura institucional, lo cual es responsabilidad de la organización u institución, considerando que su aplicación fomentará el servicio, además de mejorar el desempeño laboral de sus integrantes. El Sineace (2022), en el modelo de calidad para la acreditación de institutos y escuelas de educación superior tecnológica, en el estándar: Conocimiento del proyecto educativo, en la dimensión: Gestión de Propósitos Institucionales, describe y considera que la cultura en una institución adquiere gran relevancia con el compromiso de los elementos componentes de una comunidad educativa, constituida por los estudiantes, directivos, docentes y administrativos, los cuales son evaluados oportunamente para efectuar las mejoras correspondientes, es decir deberá estar en un proceso constante de mejora continua (Kaizen).

También, en el estándar: Actividades de integración, de la misma dimensión, considera que las instituciones o escuelas de educación superior tecnológica promueven la participación de sus integrantes para fortalecer y mejorar el clima organizacional en ella. Analizando estas definiciones podemos concluir que la cultura organizacional es la base de todas las actividades dentro de una institución de educación superior.

Por ello es conveniente la elaboración de un plan de estudio con los recursos adecuados, contando asimismo con un entorno que respalde las necesidades de competencias del docente, esto representará la intencionalidad de la organización premiando a sus colaboradores según su desempeño.

Asimismo, es pertinente considerar la importancia de la cultura en las organizaciones. Cuando las organizaciones construyen una cultura sólida,

centrada en las competencias claras de sus colaboradores, convierten a su comunidad en un gran equipo, con objetivos comunes, logrando en ellos un crecimiento profesional continuo que los motiva a dar lo mejor de sí todos los días. Llanos (2018), concluye que en la actualidad las instituciones de Educación Superior afrontan innumerables retos ocasionados por el mundo globalizado, cuyo objetivo es lograr la calidad educativa.

Al respecto, Gonzales (2000), considera que: La cultura organizacional comprende a una manifestación de la expresión de los componentes de una institución, como formas laborales, componentes institucionales interacciones de sus componentes, las determinaciones administrativas esenciales, su comportamiento a situaciones imprevistas, los considerandos de actitudes respecto a comportamientos, los conceptos bajo los cuales se interpreta un proceder, referente a las maneras de actuar en la sociedad, etcétera. Todo este aspecto conforma la cultura interna de una organización.

Las organizaciones tienen particularidades que las identifican, con las que desarrollan una cultura organizacional acorde a sus metas u objetivos.

Aguirre, (1999). Considera que la innovación ágil en una institución es un modelo de presunciones creadas y aplicadas por un grupo de interés, quienes al luchar contra sus problemas de adaptación externa e integración interna estas podrán ser consideradas válidas y, en consecuencia, ser mostradas a los nuevos miembros, como lineamiento de percepción para percibir, pensar y sentir los problemas”

Méndez (2006) considera que la cultura en una organización no se mide, sino que se describe, ya que ésta es dinámica y se describe dentro de un tiempo determinado y una organización en particular. Este autor menciona que la cultura institucional es la base para planificar estrategias de cambio que sean realizables, alcanzables y medibles, aplicables por cualquier organización ya que la cultura puede ser modificable como respuesta a un proceso de cambio planeado.

Schein, conceptúa la Cultura Organizacional como un modelo de presuntos fundamentados de los planteados por un ente, especificado, al ir desarrollando formas de confrontar sus contradicciones de adecuación externa e identificación interna ó determinantes influyentes y, en conclusión,

ser mostrados a los nuevos integrantes como la forma correcta de razonar, pensar y percibir sobre estos temas (1988: 25).

Aunque hay organizaciones que integran instituciones u empresas, lo real es que ésta no constituyen organizaciones debido a que sus metas u objetivos generalmente son diferentes, por ello, hablar de cultura en general responde a una manera de ejecutar algo, dentro de la organización o empresa.

La diferencia entre éstas dos consiste en la definición de lo que es una organización, las cuales agrupan a entidades del sector privado y instituciones públicas.

Asimismo, Herbert la identifica como el adhesivo que conserva asociada la institución y que agrega principios, habilidades y métodos (2000: 148).

Por ello, la cultura organizacional se refiere a un comportamiento homogenizado desarrollado por todos los integrantes que la conforman y pertenecen, con características y personalidad propia.

También, Lapso (2023) menciona: La cultura organizacional personaliza una línea de conducta y comportamientos que encamina a los trabajadores en sus actividades diarias en su centro laboral. La cultura es el efecto de las actividades de la empresa a través del tiempo lo cual constituye su historia, lo desarrollado por sus colaboradores, la estructura organizativa y la visión de la empresa. Por ejemplo, una organización que fomenta una sólida cultura de innovación puede fomentar la inventiva y la conclusión de las dificultades de sus integrantes.

Una buena cultura organizacional en los institutos superiores tecnológicos es clave para el éxito, así mismo el personal cumplirá con sus responsabilidades asignadas con éxito, ante lo cual podrá adaptar la política de reconocer los logros obtenidos, ayudando así a crear una cultura organizacional positiva, con el objetivo de sobresalir en sus labores.

Rodríguez (2009), sostiene que la cultura evoluciona en toda agrupación de personas que se relacionan al identificar intereses comunes entre los miembros que la constituyen e integran.

Smircich (1983). La cultura es así una variable o un medio que podría ser empleado para obtener resultados diferentes con relación al cumplimiento y obtención de los fines.

Sanchez (1999), sostiene que las instituciones a través de la cultura metodológica cualitativa de forma activa a través del lenguaje, son compartidas mediante la interacción de sus integrantes.

Misel y Perez (2007), sostuvo que la cultura en una organización describe el actuar interno los integrantes de una organización con personalidad y características propias.

Las personas son fundamentales en una organización y, por lo tanto, es importante estudiar sus comportamientos, ello referido al total de integrantes de una institución estableciendo una serie de conductas comunicativas que contribuyan a la cultura de la entidad pública y a una mejor comprensión de los valores de la institucionales a través de expresiones de una cultura organizacional como son: las expresiones físicas, actitudes en el comportamiento y expresiones verbales.

Consideramos que lo anotado equivale a una exposición consistente, o una explicación de los complejos significados referentes a una cultura, donde la representación comunicativa se refiere al comportamiento humano en el instituto.

A nivel internacional con relación a la variable cultura organizacional citaremos a:

Lopez (2020), en su investigación: Diagnóstico de la cultura organizacional y el desempeño laboral. Caso: INSELMED. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador, mencionó que el objetivo elemental de esta investigación está basado en diagnosticar el comportamiento institucional y grado de desarrollo de los trabajadores de la institución INSELMED. Tipo de investigación descriptiva, de diseño cuantitativo y una metodología basada en el método de casos; la muestra de tipo censal y uso de la encuesta como medio de obtención de información. Las conclusiones obtenidas luego de procesar la data obtenida sobre la variable cultura organizacional indicaron que la compañía no presenta una cultura organizacional predominante, que existe diferenciación entre áreas administrativas y técnicas, el liderazgo a nivel global se mantiene con adhocrático o de mercado con una subcultura predominante jerarquizada.

Lanas (2014), en su investigación titulada “La cultura organizacional en relación a la satisfacción laboral del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores de la ciudad de Quito”, desarrollada para establecer la conexión entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral a lo cual se aplicó el cuestionario de W.E.N.S y el de Escala General de Satisfacción Laboral como método para obtener la data requerida. Correlacional y no experimental. Concluyendo en la existencia de influencia directa entre las variables.

Chiang.; Núñez.; Huerta, (2015), en la investigación efectuada sobre la consecuencia del ambiente organizacional en la valoración de los educadores de instituciones de educación superior, Universidad del Bio-Bio Concepción, Chile. La muestra representativa fue compuesta por examinadores y docentes de 59 grupos de trabajo, integrantes de centros de estudios públicos y privados, concluyendo que el desarrollo de sus actividades en libertad respecto a los profesores, estos manifiestan una mayor identificación con los objetivos y misión institucional, además de un incremento de interés respecto a la formación de los estudiantes.

Reyes (2020), Diagnóstico socio psicológico de la cultura organizacional de una empresa de servicios. Diseño cuantitativo, modelo transeccional descriptivo, muestra de tipo censal que abarco los 32 servidores en su totalidad. Se empleó el cuestionario como mecanismo de obtención de la data necesaria, además de entrevistas individuales semiestructuradas.

Sánchez (2010), Cultura organizacional en universidades mexicanas, concluye que en los centros de formación universitaria consideradas en su investigación se encuentran una variedad de tipos de cultura, predominando la cultura en donde prima la participación y el compromiso, seguida de la cultura en donde predomina el control y la eficiencia.

Como antecedentes nacionales, citaremos a: Vílchez, (2020) en su estudio sobre: La cultura organizacional y la satisfacción laboral de los integrantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado San Ignacio de Pedralbes de la ciudad de Moyobamba, 2020, menciono que la cultura de la institución es un condicionante para el éxito de la misma educativa, donde las instituciones tecnológicas de educación en el país tienen la obligación y el

compromiso de otorgar una deferencia de cualidades a sus usuarios. Se empleó el método científico, no experimental, diseño descriptivo, correlacional de corte transversal, desarrollada sobre el total de servidores, resultando así una muestra de tipo censal. La técnica de recolección de información aplicada fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Conclusión: Se determinó la presencia de una vinculación directa, equilibrada y relevante entre la cultura y la satisfacción laboral entre los servidores.

De La Torre, (2017), Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los servidores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016. investigación descriptiva, cuantitativo y correlacional, de diseño no experimental y transversal: efectuada en una población compuesta por 42 trabajadores, donde la muestra de 37 trabajadores fue seleccionada probabilísticamente. Concluyó con la existencia de una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores.

Al respecto, Vargas (2002), mencionó que la acreditación es un estado otorgado a una institución educativa o a un programa que ha cumplido con los criterios establecidos de calidad educativa.

Respecto a la variable acreditación, esta representa la aceptación temporal a un programa o carrera profesional de una institución educativa, luego de haber aprobado el proceso de evaluación por parte de las entidades superiores que representan al ministerio de educación, como resultado del cumplimiento de estándares de acreditación para instituciones educativas, referentes a la responsabilidad administrativa, tales como valores éticos y educativos, personal cualificado, control de calidad permanente y mejora continua; asimismo, los referentes a la integridad institucional y calidad académica. A las cuales están obligadas las instituciones vinculadas a la educación superior.

Contreras (2018), referente al proceso de acreditación, plantea que esta busca lograr los siguientes objetivos: Garantizar que la calidad del servicio/producto que otorgan las organizaciones educativas sea lo requerido por el Estado y la sociedad a la cual pertenecen las instituciones. Favorecer la mejora continua de la unidad de formación superior. Fomentar la idoneidad

y la solidez de las organizaciones educativas. Fomentar el desarrollo profesional en el ámbito académico, en la medida en que permita sustentar el sentido y la credibilidad de su trabajo y propiciar el reconocimiento de sus realizaciones. Constituirse en ejemplo para las instituciones, respecto al cumplimiento de su misión, sus propósitos y sus objetivos. Implementar programas de autoevaluación permanente y sostenida en las instituciones, además de programas académicos direccionados a una cultura de evaluación y mejora continua.

Por ello, la acreditación se presenta en una variedad de formas, cada una con su propio conjunto de objetivos, procesos y resultados; considerando que el aporte financiero por parte de las entidades gubernamentales solo esta disponible para los estudiantes que asisten a escuelas acreditadas, también a considerar que muchas de ellas solo aceptan títulos calificados y créditos de transferencia obtenidos en escuelas aprobadas.

Anotándose así, que todo lo indicado contribuye al desarrollo y fortalecimiento de la cultura organizacional en las instituciones.

Según, Vargas (2002), la acreditación es un estado otorgado a una institución educativa o programa que se considera ha cumplido con las exigencias, superado los criterios establecidos de calidad educativa, fundamentada en resultados medibles producto del autoanálisis o autoevaluación que realiza una institución. Esta verificación es hecha por un organismo acreditador externo, de acuerdo con normas establecidas y el cual es reconocido por las instituciones incorporadas al sistema, quienes aceptan acogerse a él. Por ello, podemos mencionar que la acreditación es el reconocimiento formal y público que recibe una institución educativa que ha obtenido logros significativos en el cumplimiento de su misión y objetivos.

En el contexto internacional, mencionaremos que hay muchos institutos de educación superior tecnológica que están licenciados y reconocidos por sus respectivos gobiernos o agencias de acreditación como la Comisión de Acreditación de Instituciones de Educación Superior (CIHE) y la Asociación Occidental de Escuelas y Colegios (WASC) sobre los cuales mencionaremos algunos ejemplos destacados en las regiones mundiales más relevantes:

En Estados Unidos existen muchos institutos tecnológicos, como el Instituto de Tecnología de Massachusetts (MIT), el Instituto de Tecnología de California (Caltech), la Universidad de Stanford y la Universidad Carnegie Mellon, entre otros.

En Europa, El ETH Zurich en Suiza, el Imperial College London en el Reino Unido, el Politécnico de Milán en Italia y TU Delft en los Países Bajos, que cuentan con licencias y acreditaciones relevantes.

Institutos Tecnológicos en Asia, como el Instituto Indio de Tecnología (IIT) en India, la Universidad Nacional de Singapur (NUS), la Universidad de Tsinghua en China y la Universidad de Tecnología de Tokyo (Tokyo Tech) en Japón, todos los cuales son instituciones reconocidas internacionalmente.

Otros países también tienen instituciones tecnológicas bien establecidas y acreditadas, como el Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT) en Israel, la Universidad Tecnológica de Nanyang en Singapur y la Universidad de Tecnología de Auckland en Nueva Zelanda.

Estos son solo algunos ejemplos, y cada país tiene sus propias instituciones de educación superior tecnológica que pueden estar licenciadas y reconocidas a nivel nacional e internacional.

Zuñiga (2021), menciona en: Referentes teóricos para un modelo de acreditación desde la evaluación y la gestión de la calidad. Su análisis basado en componentes teóricos para un plan de valoración que permita la acreditación de carreras o programas vinculados al propósito. Concluyó que la concepción más importante es la percepción de una gestión de la calidad, acreditación y evaluación.

Borroto, (2004), Acreditación y evaluación universitarias, menciona: La acreditación universitaria es el producto de una evaluación sistemática y voluntaria de las exigencias relacionadas con la actividad universitaria, que otorga información veraz y confiable de calidad de las instituciones y programas universitarios que desarrolla. Concluye que: La evaluación institucional es la resultante de actividades de investigación y análisis,

desarrollada por los integrantes de una institución, con el fin de medir los logros que esta está alcanzando de acuerdo con sus fines.

A nivel nacional, en el Perú existen más de tres mil instituciones de educación superior de las cuales según el clasificador del INEI se identificó a 3,365 Instituciones de Educación Superior Universitaria, Pedagógica, Tecnológica y Técnico Productivas, de las cuales 1,193 son instituciones públicas y 2,172 son privadas. Donde 212 son universidades e institutos con rango universitario, 217 son Institutos de Educación Superior Pedagógicos, 860 Institutos de Educación Superior Tecnológica, 20 Institutos de Educación Superior de Formación Artística, 5 Escuelas e Institutos de Educación Superior Tecnológicos de las Fuerzas Armadas y Policiales y 2,051 son Centros de Educación Técnico Productivas. (INEI 2018).

Desde el año 2018 a la fecha, el Ministerio de Educación (Minedu) ha otorgado licenciamiento a 105 institutos de educación superior tecnológica (IEST), de los cuales 11 son públicos y 94 privados.

Lima es la región con más institutos licenciados, incluyendo locales y filiales, con 70; seguida por Arequipa con 12, mientras que Loreto y San Martín, con uno por región, son las regiones con menos institutos licenciados.

Asimismo, mencionaremos que el Minedu por medio de la Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística, apoya los procesos de licenciamiento, por medio de capacitaciones y asistencia técnica virtual o presencial a los funcionarios de las gerencias y direcciones regionales de educación, así como a los institutos. Además, El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Sineace) otorga información sobre las instituciones o programas que se encuentran acreditadas.

Yamada (2013), en su investigación: Calidad y acreditación de la educación superior: retos urgentes para el Perú, menciona que una instrucción diferenciada es necesaria para lograr ubicarse y ser considerados como un país de avanzada educación. Asimismo, sostiene que las actividades de acreditación iniciadas deben examinar si todas estas instituciones están cumpliendo con estos objetivos cruciales para la nación.

Concluye que, con el liderazgo y la visión apropiada, las universidades de investigación existentes desarrollaran la calidad de su enseñanza y su investigación.

Mitma, (2017), Calidad educativa y acreditación en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Carlos Cueto Fernandini, distrito de Comas, 2016. El propósito fue determinar la conexión entre la calidad educativa y la acreditación del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Carlos Cueto Fernandini, diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal y enfoque cuantitativo. La población fue 118 docentes entre nombrados y contratados, la obtención de la data se realizó aplicando un cuestionario como instrumento para medir la percepción de la calidad educativa y la acreditación, confiabilidad Alpha de Cronbach. Se empleó software SPSS versión 23 para efectuar el análisis estadístico y técnicas de estadística descriptiva, desarrollando el Rho de Spearman para determinar correlación entre las variables.

Asimismo, a nivel regional u local no hay instituciones de educación superior tecnológica Publicas licenciadas ni acreditadas. Encontrándose que solo la Escuela de Educación Superior Pedagógica Publica Chimbote está acreditada y licenciada.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipos y diseño de investigación

Tipo:

Es cualitativa, porque aplica un método que permitirá a los docentes y administrativos representar la cultura organizacional de sus instituciones, en el proceso de acreditación de sus programas de estudios. Quecedo (2002), define la metodología cualitativa como la investigación que produce datos descriptivos no susceptibles. Es decir, por las propias expresiones de los entrevistados. Taylor, S.J. y Bogdan R. (1986) sintetizan los criterios definitorios de los estudios cualitativos

mencionando que es inductiva, dado que comprenden y desarrollan definiciones partiendo de pautas de los datos, y no recogiendo datos para evaluar hipótesis o teorías preconcebidas.

Diseño:

El diseño de investigación que se pretende dar a conocer se utilizó el método interpretativo - hermenéutico. Palmer, (1969) menciona que la aplicación de la hermenéutica permite desarrollar una interpretación propia acerca del contenido de los textos. En tal sentido comprende la comprensión e interpretación de manera personal en la intención de interpretar un texto.

Paterson & Higgs (2005), reconocen cómo el todo contextualiza cada una de las partes, buscando iluminar el texto dentro de su contexto.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Tabla 1

Fenómeno de estudio

Fenómeno de estudio	Sub categorías
Rasgos de la cultura organizacional que permitan la acreditación de los programas de estudios en los institutos superiores tecnológicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de la cultura organizacional a partir de estándares de acreditación. • Limitaciones de la cultura organizacional de los institutos superiores tecnológicos. • Importancia de la cultura organizacional en el proceso de acreditación. • Tipos de la cultura organizacional de los institutos superiores tecnológicos acreditados.

-
- Elementos de la cultura organizacional que promuevan la acreditación.
-

Nota: elaboración de las categorías y subcategorías

Se encuentra elaborada en el anexo N° 01, en el cual se tuvo en cuenta las categorías y subcategorías.

3.3. Escenario de estudio

El lugar en el cual se desarrolló la presente indagación corresponde a la ciudad de Nepeña, zona costera localizada al Norte del Perú, donde la mayor parte de las personas se dedican a la agricultura.

Lugar donde trabajan profesionales docentes y administrativos que brindan servicios educativos a través de medios informáticos y presenciales.

3.4. Participantes

Los docentes y administrativos que accedieron a participar son los que a continuación se detallan entre los que se espera que proporcionen información importante.

Tabla 2

Fuentes y participantes:

Fuentes	Participantes	Cantidad
Fuentes orales	Docentes	5
Fuentes orales	Administrativos	1

Nota: Elaboración del investigador (noviembre 2022)

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Entrevista

Instrumentos:

Permiten dar información para poder describir los acontecimientos son las guías de entrevistas con preguntas estructuradas o semi

estructuradas, las fichas sincréticas permiten acopiar la información importante de acuerdo con la variable y la ficha el registro informativo. Una entrevista es una conversación directa face to face entre el entrevistador y el sujeto de estudio (entrevistado). El objetivo es obtener información relevante sobre un tema de investigación. Orti (1998) señala que cuando usamos la entrevista renunciamos a cuantificar. Ello es así porque con la entrevista obtenemos información de carácter cualitativo.

3.6. Procedimientos

Para realizar este proyecto se buscó información en tesis y artículos científicos, con contenidos relacionados u afines a la presente investigación.

También se determinó la categoría y sub categorías, las cuales han permitido desarrollar entrevistas, de las cuales se ha obtenido información relevante y pertinente que han contribuido a fortalecer la presente investigación.

3.7. Rigor científico

Los códigos éticos a considerar en este proyecto para el rigor científico fue que durante el desarrollo de la entrevista se respetó algunos principios éticos fundamentales.

Se ha tenido en cuenta la veracidad de las evidencias, la conformidad de los mismos con los que forman parte del proyecto lo cual es abordado por los participantes y el investigador del presente proyecto.

3.8. Método de análisis de datos

Se realizó con la aplicación de entrevistas realizadas y documentos revisados sobre los temas se han podido comparar y verificar la veracidad de las fuentes con el único fin de dar a conocer la relación de la verdad de los entrevistados presentando las pruebas del recojo de la información de la parte escritas y realizando algunas entrevistas y se puede construir los datos que forman también parte del proyecto.

3.9. Aspectos éticos

Se ha solicitado el permiso para poder grabar las entrevistas que brindaron, el recojo de información, trató de ser más imparciales respetando las fuentes de investigación, como la conciencia ética y legal con los docentes y administrativos ya dieron su consentimiento para la publicación de la misma y respetando.

IV. RESULTADOS

Esta investigación está basada en el análisis y la información que han brindado los docentes y administrativos.

Cuadro 1: Ficha de análisis hermenéutico. Pregunta 1

Código de las fuentes escritas	Fuentes escritas	Fecha de aplicación	Entre el 01/03/2023 y el 07/03/2023
	E ₁ – E ₂ – E ₃ – E ₄ – E ₅ – E ₆		
Participantes del estudio: Docentes y administrativos			
Categoría emergente:			
Contenido de la entrevista			
Pregunta 1: ¿En la institución donde Ud. trabaja se incentiva el trabajo en equipo?			
Análisis del discurso			
E-01: No, por lo que el director no promueve un buen clima institucional. E-02: No, se puede decir que no porque es muy poco significativo promover el trabajo en equipo, siempre hay marcada diferencia demostrando el líder del equipo preferencia. En consecuencia, solo hay grupos. E-03: Si, se promueve el trabajo en equipo en mi programa de estudios. E-04: Si, por que es parte de la cultura organizacional. E-05: Si, se promueve, pero no se practica. E-06: Una vez, fue charla externa.			
Unidades de significado	Gestión pública - cultura organizacional - acreditación.		

En el cuadro 1 podemos observar que, del total de entrevistados, el 67% manifestó que en la institución donde trabaja se incentiva el trabajo en equipo y el 33% que el director no promueve el desarrollo de un buen clima organizacional, existiendo preferencias en su aplicación hacia algunos de sus integrantes. Ante el resultado

obtenido se puede valorar el mismo con respecto al estándar de evaluación para la acreditación de institutos de educación superior tecnológica: Actividades de Integración; donde la institución involucra y promueve la participación de los actores educativos internos en tareas de integración para consolidar la cultura y mejora del entorno laboral. (Sineace 2022).

Cuadro 2: Ficha de análisis hermenéutico. Pregunta 2

Código de las fuentes escritas	Fuentes escritas	Fecha de aplicación	Entre el 01/03/2023 y el 07/03/2023
	E ₁ – E ₂ – E ₃ – E ₄ – E ₅ – E ₆		
Participantes del estudio: Docentes y administrativos			
Categoría emergente:			
Contenido de la entrevista			
Pregunta 2: ¿Para la institución donde Ud. labora lo más significativo es el logro de las metas?			
Análisis del discurso			
E-01: Si en cuanto a lo programado en el sílabo. E-02: Si, porque hay que entregar información al MINEDU en los plazos establecidos; faltando todavía protocolos para llegar a ese objetivo eficientemente. E-03: En la práctica no se efectiviza ese objetivo ya que no siempre se cumplen en presentación de trabajo y actividades. E-04: Si son los objetivos estratégicos según el PEI. E-05: Si y se trata de cumplir como sea sin reforzar el trabajo del proceso para cumplir las metas. E-06: Si.			
Unidades de significado	Gestión pública - cultura organizacional - acreditación.		

En el cuadro 2 observamos que el total de entrevistados coinciden que el logro de las metas institucionales y personales, son manifestaciones importantes para todo el personal docente y administrativo, respondiendo así en sus deseos de que la institución logre la acreditación de todos sus programas académicos. Ante el resultado obtenido se puede valorar el mismo con respecto al estándar de evaluación para la acreditación de institutos de educación superior en función a sus resultados:

Conocimiento del proyecto educativo institucional; contenida en la primera dimensión: Gestión de Propósitos Institucionales, el cual indica que la Cultura Organizacional se refuerza fomentando la responsabilidad de los integrantes de la comunidad educativa. (Sineace 2022).

Cuadro 3: Ficha de análisis hermenéutico. Pregunta 3

Código de las fuentes escritas	Fuentes escritas	Fecha de aplicación	Entre el 01/03/2023 y el 07/03/2023
	E ₁ – E ₂ – E ₃ – E ₄ – E ₅ – E ₆		
Participantes del estudio: Docentes y administrativos			
Categoría emergente:			
Contenido de la entrevista			
Pregunta 3: ¿Cree Ud. que la remuneración que percibe por su labor en la institución es justa?			
Análisis del discurso			
E-01: No, hay una marginación entre el contratado y los nombrados desde el ministerio de educación.			
E-02: No, no es el adecuado, debería ser más, porque me pagan solo por un cargo y desempeño además otras labores de otro cargo.			
E-03: No lo creo, por el trabajo de 40 horas y muchas veces más a la semana.			
E-04: No.			
E-05: No.			
E-06: No.			
Unidades de significado	Gestión pública - cultura organizacional - acreditación.		

Respecto a la pregunta relacionada con las remuneraciones de los servidores, contenida en el cuadro 3, la totalidad de los trabajadores administrativos y docentes que fueron entrevistados, coincidieron que las mismas no corresponden de manera justa a la labor que desarrollan, observándose una disconformidad y desigualdad entre lo percibido por el personal nombrado y contratado, los cuales desarrollan labores académicas y administrativas similares. Anotaremos que esta responsabilidad corresponde al gobierno central mediante sus instituciones descentralizadas para tal efecto.

Cuadro 4: Ficha de análisis hermenéutico. Pregunta 4

Código de las fuentes escritas	Fuentes escritas	Fecha de aplicación	Entre el 01/03/2023 y el 07/03/2023
	E ₁ – E ₂ – E ₃ – E ₄ – E ₅ – E ₆		
Participantes del estudio: Docentes y administrativos			
Categoría emergente:			
Contenido de la entrevista			
Pregunta 4: ¿La institución utiliza sanciones ante una falta?			
Análisis del discurso			
<p>E-01: No, más al contrario apaña a sus allegados.</p> <p>E-02: Se puede decir que él no supera al si en la práctica.</p> <p>E-03: No, las utiliza por ello el retraso de los trabajos o no cumpliendo de meta de actividades.</p> <p>E-04: Si, es según lo referencia en nuestra ley y reglamentos.</p> <p>E-05: Si, aunque estas sean sin realizar una investigación justa y coherente y solo busca dañar a los integrantes de la institución.</p> <p>E-06: Cuando lo conviene.</p>			
Unidades de significado	Gestión pública - cultura organizacional - acreditación.		

Respecto al cuadro 4, observamos que del total de entrevistados, lo cual representa el 100%, el 67% tiene la percepción que no se aplica o no se sanciona, mientras que el 33% manifiesta que si se sanciona, observándose que ello es en respuesta al poco interés por parte de los responsables de mantener una cultura organizacional justa, que garantice un clima organizacional correcto, justo y equitativo, lo cual es posible dada la existencia en todas las instituciones públicas del Manual de Procesos Administrativos Disciplinarios, de obligatoria aplicación.

Cuadro 5: Ficha de análisis hermenéutico. Pregunta 5

Código de las fuentes escritas	Fuentes escritas	Fecha de aplicación	Entre el 01/03/2023 y el 07/03/2023
	E ₁ – E ₂ – E ₃ – E ₄ – E ₅ – E ₆		
Participantes del estudio: Docentes y administrativos			
Categoría emergente:			
Contenido de la entrevista			
Pregunta 5: ¿Su labor es congruente con la misión – visión de la institución?			
Análisis del discurso			
<p>E-01: Si, se desarrolla por comisiones.</p> <p>E-02: En porcentaje podría decir que si, nuestra misión y visión hay la práctica de valores, lograr el licenciamiento el 2026 con responsabilidad social educativa y cuidado del medio ambiente. En mi caso contribuyo en lo administrativo a gestar la formación de los profesionales.</p> <p>E-03: Si, se sigue los lineamientos y objetivos institucionales.</p> <p>E-04: Si, por que a través del PAT en lineamientos con el PEI apunta a nuestra misión, visión, valores y objetivos estratégicos.</p> <p>E-05: Actualmente no.</p> <p>E-06: Si.</p>			
Unidades de significado	Gestión pública - cultura organizacional - acreditación.		

Observamos en el cuadro 5, respecto a la pregunta planteada en ella, que el 83% de los entrevistados manifestaron su identificación y coherencia con la misión y visión de la institución, mientras que el 17% manifestó indiferencia. Estos valores nos muestran que la gran mayoría actúa de acuerdo con el logro de los objetivos institucionales, como componente de evaluación en un proceso de acreditación. Lo cual responde al cumplimiento del estándar de evaluación: Identificación de la demanda laboral y educativa. Contenida en la primera dimensión de propósitos institucionales: Misión, visión y valores institucionales, donde se menciona que: La institución establece la necesidad laboral y educativa de su entorno, mediante espacios de reflexión con los grupos de interés donde se obtendrá la información, necesaria para garantizar que su propuesta de gestión institucional y pedagógica es coherente con la visión, misión y valores. (Sineace 2022).

Cuadro 6: Ficha de análisis hermenéutico. Pregunta 6

Código de las fuentes escritas	Fuentes escritas	Fecha de aplicación	Entre el 01/03/2023 y el 07/03/2023
	E ₁ – E ₂ – E ₃ – E ₄ – E ₅ – E ₆		
Participantes del estudio: Docentes y administrativos			
Categoría emergente:			
Contenido de la entrevista			
Pregunta 6: ¿La institución recurre a utilizar incentivos como felicitaciones, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?			
Análisis del discurso			
E-01: No, solo para profesionales que están a su favor a ellos premia con un buen desempeño laboral. E-02: No. E-03: No lo realiza. E-04: Si a través de la emisión de un RD. E-05: Actualmente no. E-06: No.			
Unidades de significado	Gestión pública - cultura organizacional - acreditación.		

En el cuadro 6, observamos que del total de entrevistados el 83% manifestó que la institución no incentiva el actuar eficaz y eficiente de sus colaboradores docentes y administrativos, mientras que el 17% manifestó haber recibido una resolución directoral (RD) como incentivo, notándose la falta de valoración del recurso humano que ellos representan, al no establecer una política de incentivos que tienda a sostener un clima positivo tendiente a fomentar la cultura organizacional necesaria para enfrentar con éxito las etapas de acreditación de sus instituciones. Lo cual está contenido en el estándar de evaluación: Reconocimiento de los docentes. Donde se considera que como resultado de una evaluación periódica se debe identificar el valor agregado adquirido por el desarrollo de sus labores; valorándose para ello de manera primordial el reconocimiento a su actividad por su contribución al logro institucional.

Cuadro 7: Ficha de análisis hermenéutico. Pregunta 7

Código de las fuentes escritas	Fuentes escritas	Fecha de aplicación	Entre el 01/03/2023 y el 07/03/2023
	E ₁ – E ₂ – E ₃ – E ₄ – E ₅ – E ₆		
Participantes del estudio: Docentes y administrativos			
Categoría emergente:			
Contenido de la entrevista			
Pregunta 7: ¿Cree Ud. que se les suministra herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?			
Análisis del discurso			
E-01: Por parte de la institución no tenemos que auto proporcionarnos. E-02: No hay ausencia de decisiones para tener en la institución los sistemas integrados de software para mejorar la parte administrativa y económica. Así mismo gestionar más plaza administrativa para mejorar la atención a nuestro cliente. E-03: Cada docente ve sus estrategias y la auto educación. E-04: No. E-05: Actualmente no. E-06: No.			
Unidades de significado	Gestión pública - cultura organizacional - acreditación.		

En el cuadro 7, podemos observar que, del total de encuestados, el 100% manifestó que la institución no colabora con ellos proporcionándoles materiales y herramientas (softwares específicos), para desarrollar adecuadamente sus labores académicas y administrativas.

De igual forma la institución no desarrolla adecuadamente programas de capacitación para mejorar las competencias académicas de sus docentes, lo cual repercutirá en mejorar el nivel de formación académica de los alumnos.

Al respecto la norma estándar para la acreditación de las instituciones educativas: Condiciones para la implementación del proyecto educativo institucional. Contendida en la cuarta dimensión: Gestión administrativa, planificación estratégica y evaluación de resultados, considera que las pautas principales para el avance de los procesos formativos, de investigación aplicada, emprendimiento e innovación tecnológica, se planifican e implementan de acuerdo a su desarrollo, aplicación y resultados.

Cuadro 8: Ficha de análisis hermenéutico. Pregunta 8

Código de las fuentes escritas	Fuentes escritas	Fecha de aplicación	Entre el 01/03/2023 y el 07/03/2023
	E ₁ – E ₂ – E ₃ – E ₄ – E ₅ – E ₆		
Participantes del estudio: Docentes y administrativos			
Categoría emergente:			
Contenido de la entrevista			
Pregunta 8: ¿Su institución se preocupa por su evolución personal y profesional ?			
Análisis del discurso			
E-01: No, por parte del director tiene desinterés en estos temas. E-02: Si, este año se manifiesta el deseo de capacitación y el familiar se me ha permitido el horario de refrigerio adaptable para compartir con mi familia. E-03: No. E-04: Si, hay actividad de capacitación y habilidades blandas para ser compartida en familia. E-05: Si. E-06: Si.			
Unidades de significado	Gestión pública - cultura organizacional - acreditación.		

Asimismo, observamos en el cuadro 8, que el 67% de los entrevistados manifestaron que su institución si se preocupa, vía capacitaciones de su evolución profesional, mientras que el 33% manifiestan desinterés por parte del director de la institución respecto a la parte académica, así también, desinterés por parte del desarrollo personal de sus integrantes, lo cual está relacionado con el desarrollo familiar de todos los integrantes de la institución. El estándar para la acreditación de las instituciones de educación superior: Mejora Continua, contenida en la dimensión: Gestión Administrativa: Planificación estratégica y evaluación de resultados, menciona que las instituciones deberán garantizar los estados necesarios para la aplicación del proyecto educativo institucional, asegurando las condiciones de sus integrantes mediante la implementación de los procesos correspondientes.

V. DISCUSIÓN

Considerando que el objetivo general de esta investigación fue determinar los rasgos de una cultura organizacional que permita la acreditación de los programas de estudios en los institutos de educación superior tecnológico a partir de resultados, podemos afirmar que en la actualidad estas instituciones tienen como finalidad el logro de la acreditación de sus carreras profesionales y el licenciamiento institucional, basado en una cultura organizacional, que no solo se encuentre dentro de ella sino que tenga trascendencia directa, como un valor que identifique a la organización respecto al cumplimiento de logros y normas institucionales, y se constituya en un valor que trascienda todos los procesos administrativos y educativos inherentes a tal fin.

Se identificó que el trabajo en equipo manifestado como resultado de las respuestas vertidas por los docentes y administrativos a quienes se les aplicó la entrevista como técnica de obtención de datos, consideran en su mayoría la existencia de la misma, lo cual es un factor importante a considerar en el proceso de cumplimiento de estándares para la acreditación académica de sus carreras profesionales.

Smith (2004), definió el trabajo en equipo como: "Número reducido de personas con capacidades pertinentes, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento común, además de una responsabilidad mutua compartida". Fainstein (2000), como "Un equipo es un grupo de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados". Ceneval (2006), es la resultante de integrar ayuda a terceros, intercambio de información, integración al logro de objetivos grupales, fomento de la colaboración en el equipo, mantenimiento de la armonía en el equipo, cohesión y espíritu de grupo.

La respuesta de los entrevistados acerca de la relevancia de la cultura organizacional respecto a la acreditación fue positiva, lo cual está validado por el interés de sus integrantes de cumplir con las metas institucionales. Ello se constituye en fundamental y básico para el logro de objetivos, así como para

el éxito y la eficacia de cualquier institución u organización, sean estas constituidas con fines de lucro o sin fines de lucro, o cualquier otra entidad. (Tugores y Carrasco, 2007).

Gordon (1996) definió que la cultura organizacional es un conjunto de principios y manifestaciones sociales que convergen en una organización generando estilos de comportamiento. Asimismo, Stoner (1996) también la define como una serie de normas, valores, actitudes y creencias que son accionadas por los integrantes de la organización. Los cuales generan actitudes en los trabajadores y determina la manera en que la organización interactúa con su entorno. Estas definiciones enmarcan los tipos de cultura organizacional a considerar en la presente investigación, a mencionar: Cultura cuidadosa, que busca que los trabajadores fomenten un ambiente de trabajo agradable. Cultura exigente, que busca resultados. Cultura integrativa, referida al desempeño de las personas que integran la organización. Cultura apática, no deseable por sus manifestaciones que generan indiferencia y cinismo. Características estas consideradas en el proceso de acreditación de los programas de estudios, considerando en la mayoría de los entrevistados una identificación hacia los lineamientos y objetivos institucionales.

Asimismo, de los resultados de las entrevistas respecto a los elementos de una cultura organizacional que respalden el proceso de acreditación, los mismos que responden a la necesidad de fomentar el trabajo en equipo, cumplimiento de metas y planes de trabajo, identificación de sus integrantes con los objetivos institucionales, donde todo ello se encuentra íntimamente ligado a mejoras de las condiciones laborales tanto del personal docente como administrativo, mejoras en el aspecto humano y mejoras de carácter económico.

VI. CONCLUSIONES

Respecto a la pregunta 1:

Se verificó que la mayoría de entrevistados (06 participantes de un total de 08), consideraron que si se promueve el trabajo en equipo, lo cual contribuye

al fortalecimiento de la cultura organizacional en las instituciones educativas, en cumplimiento a los estándares de calidad para el logro de la acreditación de sus carreras profesionales; sin embargo, los otros entrevistados opinaron que no porque es muy poco significativo promover el trabajo en equipo.

Respecto a la pregunta 2:

Se verificó que la mayoría coincidieron en sus respuestas respecto a la importancia que representa el cumplimiento de las metas institucionales por todos sus integrantes, como factor contribuyente al logro de sus objetivos institucionales. Considerándose este resultado alineado al objetivo de ser un incentivo en el cumplimiento de su misión y propósitos, acordes con las demandas de la población.

Respecto a la pregunta 3:

Se verificó la uniformidad del sentir de los entrevistados respecto a la presente pregunta, manifestando todos ellos su disconformidad respecto a la retribución económica que perciben, la cual no está acorde a la labor que desarrollan y lo que ello representa, lo cual no adiciona a la generación de un clima laboral saludable y su contribución a una cultura organizacional deseable.

Respecto a la pregunta 4:

Se verificó que la mayoría opinaron que la institución no sanciona a sus integrantes ante faltas cometidas, desconociéndose en muchos casos la existencia del Manual de Procesos Administrativos Disciplinarios (MPAD), aplicable a toda institución pública, la cual es específica respecto a la tipificación y estimación de las faltas a considerar de carácter administrativo, lo cual es una expresión clara de una deficiente cultura organizacional en las instituciones educativas, manifestándose así la necesidad de propiciar evaluaciones de desempeño programadas para el sostenimiento de una cultura desarrollada en base a una mejora continua de la calidad educativa, aspectos relevantes y pertinentes en el proceso de acreditación de la misma.

Respecto a la pregunta 5:

Se verificó que los entrevistados en su mayoría opinaron que sí, apreciándose en ellos una identificación hacia los lineamientos y objetivos institucionales, solo uno de los entrevistados opinó que no.

Respecto a la pregunta 6:

Se verificó que la mayoría opinaron que no reciben incentivos, teniendo la percepción que es una práctica raramente utilizada, solamente uno de los entrevistados mencionó la recepción de una felicitación mediante resolución directoral. Al respecto, Chiavenato (2011), menciona que son incentivos realizados a los trabajadores de una organización pueden estar referidos a premios, beneficios, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, elogios, entre otros. Por lo cual se aprecia el poco interés por fomentar un clima laboral saludable que contribuya al desarrollo profesional en el ámbito académico, tendientes al reconocimiento profesional y personal de los integrantes de una institución que les permita participar eficientemente de procesos de calidad, contribuyendo así a generar y fortalecer una cultura organizacional que permita la mejora continua de sus integrantes.

Respecto a la pregunta 7:

Se verificó que la totalidad de los entrevistados opinaron que no reciben suministros ni las herramientas necesarias, sobre las cuales tienen que auto proporcionarse de ellos para realizar sus labores educativas y cumplir así de manera eficiente la responsabilidad asignada y contribuir con el logro de la acreditación de sus carreras profesionales, como resultado del cumplimiento de un proceso de calidad

Respecto a la pregunta 8:

Se verificó que la mayoría opinaron que, sí se realizan actividades de capacitación y habilidades, pero de manera muy aislada, los cuales no responden a una programación anual consensuada, además de la escasa capacidad para efectuar el cumplimiento de las mismas por parte de los directores, reflejando así la escasa capacidad de gestión para logros que

contribuyan a generar competencias laborales e instituciones que permitan el licenciamiento y la posterior acreditación de sus carreras profesionales en muchos casos.

VII. RECOMENDACIONES

Considerando la importancia que revisten los procesos de acreditación curricular de las carreras profesionales, y de garantizar la calidad de la educación que estas ofrecen, se recomienda a los responsables de su obtención lo siguiente:

1. Tener conocimiento de los estándares y criterios de acreditación solicitados por el Sineace, con la finalidad de cumplir con lo que esta requiere; para lo cual será necesario que la institución realice una exhaustiva autoevaluación con la finalidad de determinar sus fortalezas y debilidades correspondientes a las áreas que necesitan mejorar. Asimismo, con estos resultados deberá elaborar y desarrollar un plan de mejora continua.
2. La institución y los responsables de la misma, deberán asegurarse de obtener y organizar la documentación respectiva para respaldar su solicitud de acreditación. Esto incluye programas de estudio, evidencia de la calidad del profesorado, infraestructura, entre otros. Asimismo, es importante que todo el personal (estudiantes, profesores, personal administrativo y otros miembros relevantes de la comunidad educativa) estén capacitados y preparados para el proceso de acreditación,
3. Culminado el proceso de acreditación, se deberá de elaborar un plan de seguimiento y cumplimiento a las recomendaciones recibidas, utilizando la retroalimentación para continuar mejorando la calidad educativa de la institución; para lo cual, deberán mantener un compromiso constante con la calidad educativa y la mejora institucional a largo plazo, incluso después de obtener la acreditación, considerando para ello la participación en actividades de desarrollo profesional, la revisión regular de políticas y procedimientos, y la escucha activa de las opiniones de todas las partes

interesadas, incluidos estudiantes, padres, personal y la comunidad en general.

4. El Directos y los responsables comprometidos en este proceso deberán desarrollar un liderazgo evidente, comprometido y visionario que respalde activamente el proceso de acreditación. Los líderes deben demostrar un fuerte compromiso con la calidad educativa y proporcionar los recursos y el apoyo necesarios para el logro de los objetivos establecidos.
5. Se recomienda formar comités especializados encargados de coordinar y supervisar el proceso de acreditación. Estos comités pueden incluir representantes de diferentes áreas de la institución, como académicos, administrativos, financieros, entre otros.

REFERENCIAS:

- Aguirre Baztán, Ángel (1999). Cultura organizacional. INESPO-UDL Serie comportamiento humano en las organizaciones. México.
- Álvarez, C. E. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategias. Universidad & Empresa. <https://redalyc.org/html>
- Álvarez, C. M. (2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. *Revistas científicas javeriana*, 5(1), 163-174.
- Álvaro, Z. D. (2011). Paradigmas de la cultura organizacional. *revista cuadernos de administración*. <http://hdl.handle.net/10893/2079>
- Barnard, C. (1938-1967): *The functions of the executive*, Cambridge, Harvard University Press.
- Borroto Cruz, Eugenio Radamés, & Salas Perea, Ramón Syr. (2004). Acreditación y evaluación universitarias. *Educación Médica Superior*, 18(3), 1. Recuperado en 19 de septiembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412004000300001&lng=es&tlng=es.
- Cameron, K., Quinn, R. (1999): *Diagnosing and changing organizational culture. Based on the competing values framework*, Massachusetts, Addison-Wesley.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9a ed.--). México D.F., México: McGraw - Hill.
- Cirila Cervera Delgado, Minaya Marti Reyes, Daniel Rios Muñoz. (2014). *Evaluación y Acreditación de la Educación Superior: Tendencias, prácticas y pendientes en torno a la calidad educativa*. Atenas. <https://www.redalyc.org>
- Contreras (2017), *Algunas reglas para acreditarse institucionalmente*. Editorial San Marcos. Textos universitarios. Lima, Perú.
- De La Torre Iparraguirre, L. & Themme-Afan Bustamante, K. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016* (Tesis de Título Profesional de Licenciado en International Business). Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

- Deal, T.; Kennedy, A. (1985): Las Empresas como Sistemas Culturales. Ritos y Rituales de la vida Organizacional, Buenos Aires, Editorial Sudamericana.
- Doris Maraví, Manuel Rodríguez, María José Lemaitre, Hugo Nava, Liz Reisberg, consultores nacionales e internacionales contratados por SINEACE para realizar la evaluación de la acreditación en la educación superior.
- Gamboa, M.A. (2007). Sobre la calidad en la educación superior: una visión cualitativa. Rencuentro (50), 83-93.
<https://redalyc.org/articulo.oa?id=34005011>
- García, M. (2018), La Acreditación y Certificación de la Educación Superior y sus efectos en la Calidad: UV-BUAPC. Horizontes de la Contaduría en las Ciencias Sociales, Año 5, Número 9, Julio-diciembre 2018. Universidad Veracruzana, México.
- Geertz, C. (1973): The Interpretation of Cultures, Nueva York, Basic Books.
- González, A., & Fernández, E (2000). *La Cultura de la Organización en la Gestión Total de la Calidad*. Ensayos e Ciencia: Ciencias Biológicas, Agrarias e da Saúde, 4 (3),99-114[fecha de Consulta 14 de septiembre de 2023]. ISSN: 1415-6938. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26040307>
- Gordon, Judith (1996). Comportamiento Organizacional. México: Edit Prentice Hall.
- Herbert, G. (2000) “Corporate culture. Great businesses turn on a little pin” en Mitchell Charles, A short course in international business culture. Novato: World Trade Press.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id64750112>
- INEI (2018) Nota de prensa. Lima, Perú. Recuperado de
https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/np_105_2019_inei.pdf
- Lanas, C. (2014), La cultura organizacional en relación a la satisfacción laboral del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores de la ciudad de Quito. Editorial Quito: UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3671>
- Lapso (2023), Cultura organizacional: personalidad empresarial
<https://www.lapzo.com/blog/diferencia-cultura-y-clima-organizacional>
- Lemaitre, M. (2016). Diálogos para la Educación Superior en América Latina. Calidad, internacionalización e innovación, Barranquilla, Colombia.

- Llanos (2018). La cultura organizacional, principal propulsor de la calidad en Instituciones de Educación Superior: caso universidad ecuatoriana. Recuperado de revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p29.pdf
- López Mera, C. A. (2020) Diagnóstico de la cultura organizacional y el desempeño laboral. Caso: INSELMED. Quito, 2020, 109 p. Tesis (Maestría en Administración de Empresas, MBA). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión.
- Luna, R. (2013) El concepto de la cultura: definiciones. Revista debates y usos sociales. revista. <http://www.claseshistoria.com/revista/index.html>
- Méndez, C. (2006) Transformación cultural en las organizaciones: un modelo para la gestión del cambio. Limusa, Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.
- Ministerio de Educación (2015) Política de aseguramiento de la calidad de educación superior universitaria, Lima.
- Mitma, P. (2017). Calidad educativa y acreditación en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, distrito de Comas, 2016. Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo.
- Orti, A. (1998). La apertura y enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta semidirigida y la discusión de grupo, en García M., Ibañez J. y Alvira F.(comp.), El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación, Madrid, Alianza Universidad Texas, pp. 189-221.
- Palmer, R. E. (1969). Hermeneutics: Interpretation Theory in Schleiermacher, Dilthey, Heidegger, and Gadamer. Evanston, IL: Northwestern University Press.
- Paterson, M., & Higgs, J. (2005). Using hermeneutics as a qualitative research approach in professional practice. *The Qualitative Report*, 10(2), 339-357. Extraído el [15 de octubre de 2019, de <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR10-2/paterson.pdf>.
- Patricio, C. P. (2016). Medición de la cultura organizacional. *Revista Ciencias Administrativas* (<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/57300>)
- Pedraza, A. L., Obispo, S. K., Vásquez, G. L., Gómez, G. L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico,

Clío América, 9 (17), pp-pp. 17 – 25. ISSN-e 2389-7848, ISSN 1909-941X, Vol. 9, Nº. 17, 2015

Purizaga, G. (2018), Percepción estudiantil sobre los efectos de la acreditación en el aprendizaje en una carrera de educación. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe › bitstream › handle>.

Quecedo, R., & Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. Revista de Psicodidáctica, (14),5-39. [fecha de Consulta 20 de septiembre de 2023]. ISSN: 1136-1034. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17501402>

Reyes Hernández, Javier, & Moros Fernández, Helena. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina, 7(1), 201-217. Epub 01 de septiembre de 2019. Recuperado en 14 de septiembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201&lng=es&tlng=es.

Reyes Hernández, Javier, & Moros Fernández, Helena. (2020). Diagnóstico socio psicológico de la cultura organizacional en una empresa de servicios. Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina, 8(1), 5. Epub 14 de abril de 2020. Recuperado en 18 de septiembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322020000100005&lng=es&tlng=es.

Robbins, S.P. (2004): Comportamiento organizacional, 10ª ed., México, Pearson Education.

Rodríguez Arocho, W., (2010). El Concepto de Calidad Educativa: Una Mirada Crítica desde el Enfoque Histórico cultural. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", 10 (1),1-28[fecha de Consulta 14 de septiembre de 2023]. ISSN: Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44713068015>

Rodríguez Garay, R., (2009). La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. Invenio 12 (22), 67-92.

Rodríguez Guerrero Ulises, Zúñiga Vega Claudia, Arnáez Serrano Elizabeth. (2008). Factores que contribuyen con el éxito en los procesos de autoevaluación con miras a la acreditación. Revista electrónica actualidades

- investigadas en educación, 8(1), 1-19.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44780115>
- Sánchez José C; Tejero Blanca; Yrrebaso Amaia; Lanero Ana. (2006). Cultura organizacional: Desentrañando vericuetos. *Revista de antropología iberoamericana*, 1(3), 374-397.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62310304>
- Sánchez, Mirna (2010). Caracterización de la Cultura Organizacional de instituciones de educación superior del Estado de Guanajuato. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Querétaro. México.
- Schein, Edgar H. (1988), *Cultura Organizacional*, Escuela de Administración Sloan
<http://hdl.handle.net/1721.1/2224>
- Selznick, P. (1949): *TV A and the Grass Roots. A Study in the Sociology of formal organization* Berkeley, University of California Press.
- Sineace (2015) *Calidad en educación y derroteros*, Lima.
- Sineace (2022), *Modelo de Calidad para la acreditación institucional de institutos y escuelas de educación superior tecnológica*. Resolución del Consejo Directivo N°000111-2022-SINEACE/CDAH. San Isidro 2022. www.gob.pe
- Smircich, L. (1983), "Concepts of culture and organizational analysis" en *Revista Administrative Science Quarterly*. 1983. N° 28, pp. 3339-3358
- Taylor, S. y R.C. Bogdan (1989). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós, Barcelona.
- Thompson, V.A. (1977): *Modern Organization* (2ª ed), Alabama, University of Alabama Press.
- Tinoco Gómez, O., Quispe Atúncar, C., & Beltrán Saravia, V. (2014). Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria. *Datos Industriales*, 17 (2), 56-66. ISSN: 1560-9146 (Impreso) / ISSN: 1810-9993 (Electrónico).
- Tugores, & Carrasco C. (2007). *Introducción a la macroeconomía*. Honduras: FUOC.
- Vargas Porras, A., (2002). La acreditación: Una forma de estandarizar la educación. *Revista Educación*, 26 (2), 245-254. [fecha de Consulta 18 de septiembre de 2023]. ISSN: 0379-7082. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44026223>

- Vilchez M., Olenca J. (2021), La Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado San Ignacio de Pedralbes de la Ciudad de Moyobamba, 2020. Universidad Alas Peruanas, Lima-Perú.
- Yamada, G. & Castro, J. (2013), Calidad y acreditación de la educación superior: retos urgentes para el Perú. 1ª edición, Universidad del Pacífico, Lima, Perú. ISBN: 978-9972-57-239-5.
- Zúñiga, S. & Camacho, S. (2021), Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior San José, Costa Rica, Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal) EISSN: 1409-4258 Vol. 26(1) ENERO-ABRIL, 2022: 1-19 szuniga@sinaes.ac.cr <https://orcid.org/0000-0001-5956-102X>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia cualitativa

Título del Informe de Investigación			
Gestión pública: cultura organizacional en el proceso de acreditación de los programas de estudios en los institutos superiores tecnológicos			
Autor:	Lino Medina, Lucas Alfredo		
Grado y Mención:	Maestría en gestión pública		
Línea de investigación:	Gestión de políticas públicas		
Palabras clave:	Gestión pública - cultura organizacional – acreditación		
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS APRIORÍSTICAS	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuales son los rasgos de la cultura organizacional que permitan la acreditación de los programas de estudios en los institutos superiores tecnológicos?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>a. ¿A qué se denomina cultura organizacional de los estándares de acreditación que promueve el Ministerio de Educación?</p> <p>b. ¿Cuales son las limitaciones que presentan los institutos superiores tecnológicos respecto a su cultura organizacional?</p> <p>c. ¿Por qué es importante la cultura organizacional en el proceso de acreditación de los programas de estudios?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Estructurar los rasgos de la cultura organizacional que permitan la acreditación de los programas de estudios en los institutos superiores tecnológicos.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a. Definir la cultura organizacional a partir de los estándares de acreditación que promueve el Ministerio de Educación.</p> <p>b. Reconocer las limitaciones que presentan los institutos superiores tecnológicos respecto a su cultura organizacional.</p> <p>c. Explicar la importancia de la cultura organizacional en el proceso de</p>	<p>FENÓMENO DE ESTUDIO Rasgos de la cultura organizacional que permitan la acreditación de los programas de estudios en los institutos superiores tecnológicos.</p> <p>CATEGORÍAS APRIORÍSTICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> Definición de cultura organizacional a partir de los estándares de acreditación. Limitaciones de la cultura organizacional de los institutos superiores tecnológicos. Importancia de la cultura organizacional en el proceso de acreditación. 	<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN <u>Tipo:</u> Investigación básica. <u>Diseño:</u> Hermenéutico interpretativo</p> <p>ESCENARIO DEL ESTUDIO Región Ancash Área rural Características de los docentes y administrativos.</p> <p>PARTICIPANTES / UNIDAD DE ANÁLISIS <u>Fuentes orales:</u> Expertos (información técnica, estadística, científica)</p> <ul style="list-style-type: none"> Especialistas de Educación Superior Tecnológicos. Informantes (experiencias, vivencias, anécdotas) Docentes y administrativos <p><u>Fuentes escritas:</u></p>


INSTITUTO VASCO DE QUEVEDO
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL TAMBORA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
JUL 10/2019

<p>d. ¿Cuáles son los tipos de cultura organizacional que promuevan la acreditación de los programas de estudios en los institutos superiores tecnológicos?</p> <p>e. ¿Cuáles son los elementos de la cultura organizacional que promuevan la acreditación de los programas de estudios en los institutos superiores tecnológicos?</p>	<p>acreditación de los programas de estudios.</p> <p>d. Analizar los tipos de cultura organizacional que han permitido la acreditación de los programas de estudios en los institutos superiores tecnológicos.</p> <p>e. Describir los elementos de la cultura organizacional que permitirían la acreditación de los programas de estudios en los institutos superiores tecnológicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de cultura organizacional de los institutos superiores tecnológicos acreditados. • Elementos de la cultura organizacional que promuevan la acreditación. 	<p>Científicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tesis • Artículos científicos • Textos. <p>Empíricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes • Documentos normativos, técnicos y pedagógicos. <p>Fuentes audiovisuales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas radiales • Videos de You Tube • Videos de Facebook <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <p>Técnica: Entrevista (fuentes orales) Análisis documental (fuentes escritas) Observación no participante (fuentes audio visuales)</p> <p>Instrumentos: Guía de entrevista con preguntas orientadoras Fichas Sincréticas (acopiar información) Ficha de registro informativo.</p> <p>PROCEDIMIENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etapa exploratoria • Etapa descriptiva • Etapa estructural <p>RIGOR CIENTÍFICO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Literatura científica que se utiliza. • Experiencia laboral y de campo de los entrevistados.
--	---	---	---


SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
 Del 604595

			<ul style="list-style-type: none"> • Dominio del lenguaje técnico científico del investigador. • Experiencia temática del investigador. <p>MÉTODO DE ANÁLISIS DE LA INF.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis del discurso y contenido. • Identifica las unidades de significado. • Construye las subcategorías • Construye la categoría emergente. <p>ASPECTOS ÉTICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principio de autonomía. • Principio de confidencialidad. • Principio de veracidad.
--	--	--	--


SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
BOGOTÁ, D.C.
 Jul 20/2025

	Participante	Título de la Tesis	Mención	Líneas de Investigación	Palabras Clave	Área de Investigación	Línea de acción (RSU)	Objetivo de desarrollo sostenible
9	LINO MEDINA, LUCAS ALFREDO	Gestión pública - cultura organizacional en el proceso de acreditación de los programas de estudios en los institutos superiores tecnológicos	Maestría en gestión pública	Gestión de políticas públicas	Gestión pública - cultura organizacional - acreditación	Desarrollo Sostenible, Emprendimiento y Responsabilidad Social	Aproyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles	ODS4: Educación de calidad

MATRIZ DE CONSTRUCCIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUALITATIVOS

Título del Informe de Tesis:

Gestión pública: cultura organizacional en el proceso de acreditación de los programas de estudios en los institutos superiores tecnológicos.

Autor: Lino Medina Lucas Alfredo.

OBJETIVO GENERAL				
Estructurar los rasgos de la cultura organizacional que permitan la acreditación de los programas de estudios en los institutos superiores tecnológicos.				
Objetivo específico	Unidad de análisis	Técnica de recolección	Instrumento de recolección	Preguntas/indicadores
a.-Definir la cultura organizacional a partir de los estándares de acreditación que promueve el Ministerio de Educación.	Fuentes escritas Científicas <ul style="list-style-type: none"> • Tesis • Artículos científicos Fuentes escritas Empíricas <ul style="list-style-type: none"> • Normativas legales. 	Análisis documental	Fichas sincrética	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Definición de cultura. • Definición de cultura organizacional. • La calidad en la educación superior. • Los procesos de autoevaluación con miras a la acreditación. Fuentes: <p>Luna, R. B. (2013). El concepto de la cultura: definiciones, Revista debates y usos sociales. Revista Claseshistoria. Obtenido de http://www.claseshistoria.com/revista/index.html</p> <p>Alvarez, C. M. (2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. Revistas científicas javeriana, 5(1), 163-174. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64750112</p> <p>Gamboa, M. A. (2007). Sobre la calidad en la educación superior: una visión cualitativa. Rencuentro(50), 83-92. Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34005011</p>


 DOCENTE
 JOSÉ PASCUAL APOLAYA BOTELO
 DOCTOR

DNI 10712595

				Rodriguez Guerrero Ulises, Zúñiga Vega Claudia, Amáez Serrano aelizabeth. (2008). Factores que contribuyen con el éxito en los procesos de autoevaluación con miras a la acreditación. Revista electrónica actualidades investigadas en educación, 8(1), 1-19. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44780115
	Fuentes audiovisuales Empírico (grabados) <ul style="list-style-type: none"> • Videos de YouTube • Grabación de una conferencia. 	Observación no participante	Ficha de registro de información	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Definición de cultura. • Definición de cultura organizacional. • Definición de acreditación. • Estándares de acreditación. Referencia: La cultura: https://youtu.be/RpngVL4_jFY La cultura organizacional: https://youtu.be/3llFmTuYpic Definición de acreditación: https://youtu.be/bzJe2_eggSs Explicación de estándares del modelo de acreditación de programas de estudios: https://youtu.be/wFzMBZAh_g
b.-Reconocer las limitaciones que presentan los institutos superiores tecnológicos respecto a su cultura organizacional.	Fuentes escritas Científicas <ul style="list-style-type: none"> • Tesis nacionales • Artículos científicos 	Análisis documental	Fichas sinérgica	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Límites en la cultura organizacional. • Medición de la cultura organizacional. • Paradigmas de la cultura organizacional. Fuentes: Sanchez José C; Tejero Blanca; Yrrebaso Amaia; Lanero Ana. (2006). Cultura organizacional: Desentrañando vericuetos. Revista de antropología iberoamericana, 1(3), 374-397. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62310304


DOCENTE
JOSE PASCUAL APOLAYA SOTELO
DOCTOR

DNI 10712595

				<p>Patricio, C. P. (2016). Medición de la cultura organizacional. Revista Ciencias Administrativas(8). Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/57300</p> <p>Alvaro, Z. D. (2011). Paradigmas de la cultura organizacional. revista cuadernos de administración. Obtenido de http://hdl.handle.net/10893/2079</p>
	<p>Fuentes escritas Empíricas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Normativas legales. 			
	<p>Fuentes audiovisuales Empírico (grabados)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Videos de YouTube • Grabación de una conferencia. 	Observación no participante	Ficha de registro de información	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Limitaciones que han tenido los docentes y administrativos respecto a su cultura organizacional. <p>Referencia: Límites de la cultura organizacional: https://youtu.be/8-PSaUs8vYk</p>
c.-Explicar la importancia de la cultura organizacional en el proceso de acreditación de los programas de estudios.	<p>Fuentes escritas Científicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tesis • Artículos científicos <p>Fuentes escritas Empíricas Normativas legales.</p>	Análisis documental	Fichas sincrética	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Importancia de la cultura organizacional. • Evaluación y acreditación de la educación superior. <p>Fuentes:</p> <p>Pérez, E. Y. (2020). Importancia de la cultura organizacional en las instituciones educativas. Societas. Obtenido de https://doi.org/10.48204/sj.societas.v22n1a4</p> <p>Cirila Cervera Delgado, Minaya Marti Reyes, Daniel Rios Muñoz. (2014). Evaluación y Acreditación de la Educación Superior.</p>


 DOCENTE
 JOSÉ PASCUAL APOLAYA SOTELO
 DOCTOR

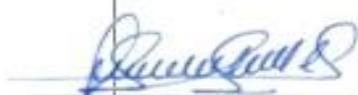
DNI 10712595

				Tendencias, prácticas y pendientes en torno a la calidad educativa. Atenas. Obtenido de https://www.redalyc.org
	Fuentes orales Expertos <ul style="list-style-type: none"> • Docentes y administrativos 	La entrevista	Guía de entrevista	Introducción: <p>En educación la cultura organizacional es importante en el proceso de acreditación de los programas de estudios, para lo cual es necesario que respondan las siguientes preguntas:</p> <p>1.- ¿En la Institución donde Ud. labora se promueve el trabajo en equipo?</p> <p>2.- ¿Para la Institución donde Ud. labora lo más importante es el cumplimiento de las metas?</p> <p>3.- ¿Cree Ud. que el salario que recibe por su labor en la Institución es el adecuado?</p> <p>4.- ¿La Institución utiliza sanciones ante una falta?</p> <p>5.- ¿Su trabajo es coherente con la misión – visión de la Institución?</p> <p>6.- ¿La Institución recurre a utilizar incentivos como felicitaciones, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?</p> <p>7.- ¿Cree Ud. que se le suministran herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?</p> <p>8.- ¿A la Institución le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?</p>
	Fuentes audiovisuales Empírico (grabados) <ul style="list-style-type: none"> • Videos de YouTube • Grabación de una conferencia. 	Observación no participante	Ficha de registro de información	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Importancia de la cultura organizacional en las instituciones educativas. • Evaluación y acreditación de la educación superior.

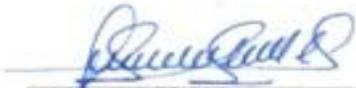

 DOCENTE
 JOSÉ PASCUAL APOLAYA SOTELO
 DOCTOR

DNI 10712595

				Referencia: Importancia de la cultura organizacional: https://youtu.be/CybyyWihE5 Evaluación y acreditación de la educación superior: https://youtube.com/watch?v=Z4P9r7VQOdU&feature=share
d.- Analizar los tipos de cultura organizacional que han permitido la acreditación de los programas de estudios en los institutos superiores tecnológicos.	Fuentes escritas Científicas <ul style="list-style-type: none"> • Tesis • Artículos científicos 	Análisis documental	Fichas sincrética	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Tipos de cultura organizacional; • Orientación hacia el poder. • Orientación hacia las normas. • Orientación hacia la resolución de problemas (trabajo). • Orientación hacia la persona. Fuentes: Douglas da Silva, Web Content & SEO Associate, LATAM (2021). "Conoces los tipos de la cultura organizacional. Obtenido de blog">https://zendesk.com.mx>blog
	Fuentes escritas Empíricas <ul style="list-style-type: none"> • Normativas legales. 			Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Tipos de cultura organizacional Referencia: Tipos de cultura organizacional: https://youtube.com/watch?v=imNI2DbIEW4&feature=share
e.-Describir los elementos de la cultura organizacional que permitirían la acreditación de los programas de estudios en los institutos superiores tecnológicos.	Fuentes audiovisuales Empírico (grabados) <ul style="list-style-type: none"> • Videos de YouTube • Grabación de una conferencia. 	Observación no participante	Ficha de registro de información	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Los elementos de la cultura organizacional: • Identidad de la organización. • Sistemas de control • Estructuras de poder. • Símbolos. • Rituales y rutinas. • Historia, mitos y anécdotas.
	Fuentes escritas Científicas <ul style="list-style-type: none"> • Tesis • Artículos científicos 	Análisis documental	Fichas sincrética	


 DOCENTE
 JOSÉ PASCUAL APOLAYA BOTELO
 DOCTOR
 Dni 10712595

				Fuentes: Alvarez, C. E. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategias. Universidad & Empresa. Obtenido de https://redalyc.org/html
	Fuentes audiovisuales Empírico (grabados) <ul style="list-style-type: none"> • Videos de YouTube • Grabación de una conferencia. 	Observación no participante	Ficha de registro de información	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Los elementos de la cultura organizacional Referencia: Elementos de cultura organizacional: https://youtu.be/5MbuREy4rsk


 DOCENTE
 JOSÉ PASCUAL APOLAYA BOTELO
 DOCTOR
 DNI 10712595

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, APOLAYA SOTELO JOSE PASCUAL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL PROCESO DE ACREDITACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE ESTUDIOS EN LOS INSTITUTOS SUPERIORES TECNOLÓGICOS", cuyo autor es LINO MEDINA, LUCAS ALFREDO, constato que la investigación tuvo 20% de índice de similitud establecido, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 10 de abril del 2024



APOLAYA SOTELO JOSÉ PASCUAL

DNI: 10712595

ORCID: 0000-0002-8484-8476