



Universidad
Técnica de
Cotopaxi



Educación
Continua



Centro de Investigación
y Desarrollo Ecuador



Centro de Estudios
Transdisciplinarios Bolivia
CET-BOLIVIA®

II Congreso Internacional de CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, GERENCIALES Y MARKETING

**11,
12 y 13**
de septiembre 2019
**Baños
de Agua Santa**
ECUADOR

II Congreso Internacional de Ciencias Administrativas,
Contables, Gerenciales y Marketing

Incidencia de la Cultura Organizacional en las empresas de Educación



Ingeniero Industrial, Maestría en Administración de Empresas, Candidato a Doctor en Administración de Empresas, Diplomado en Finanzas y Mercado de Valores. Ha publicado artículos científicos, ponencias en eventos académicos, autor de libros. Ha sido gerente, consultor y asesor de empresas, Actualmente es Gerente de las estaciones de servicio SALEGA, Rector de la Unidad Educativa Arco Iris y Docente Universidad San Gregorio.

Incidencia de la Cultura Organizacional en las empresas de Educación



Licenciada en Contabilidad y Auditoría por la UTM, Magister en Contabilidad y Auditoría por la UNESUM, actualmente se encuentra cursando un doctorado en Gerencia en la Universidad del Zulia en Venezuela, dedicada a la docencia universitaria desde 2011, sus investigaciones han sido en el área contable, control interno, emprendimiento, gestión de empresas y Auditoría. Actualmente es Responsable contable de estaciones de servicio y Docente de la Universidad San Gregorio

TEMA:

**Incidencia de la
Cultura Organizacional en las empresas de
Educación**



MARCO TEORICO

☐ CULTURA

- ☐ La Cultura desde la perspectiva etnográfico, es ese complejo conjunto que incluye el conocimiento, las creencias, las artes, la moral, las leyes, las costumbres y cualesquiera otras aptitudes y hábitos adquiridos por el hombre como miembro de la sociedad. (Tylor, 1891)
- ☐ Cultura son las reacciones y actividades que caracterizan el comportamiento de los individuos de un grupo social, en forma colectiva e individualmente, en relación a su ambiente natural, a otros grupos, a miembros del mismo grupo y de cada individuo hacia sí mismo. (Boas, 1911).
- ☐ La Cultura es la programación colectiva de la mente que distingue a los miembros de un grupo o categoría de personas de otros” (Hofstede et al. 2010).
- ☐ Distancia de poder, Individualismo versus colectivismo, Masculinidad versus feminidad, Índice de prevención de incertidumbre, Orientación a largo plazo versus orientación normativa a corto plazo, e Indulgencia versus restricción



CULTURA ORGANIZACIONAL

- ❑ La cultura organizacional es el sistema de creencias y valores compartidos que se desarrollan dentro de una organización o dentro de una subunidad y que orienta la conducta de los miembros de una organización. (Chiavenato, 2006).
- ❑ La cultura organizacional es el conjunto de hábitos, costumbres, creencias, y valores, que caracteriza a un grupo humano; aplicado al ámbito restringido de una organización. (Bretones & Mañas, 2008).
- ❑ La cultura organizacional es un estado de coherencia entre la persona y los objetivos y el sistema de valores de la empresa y tiene consecuencias que se expresan en términos de cantidad o calidad del trabajo y la posibilidad o no de movilidad (Robbins, 1999).
- ❑ La cultura de la organización se compone de valores, creencias, supuestos, percepciones, normas y patrones de comportamiento comunes a todos los que trabajan en ella (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1992).
- ❑ La cultura organizacional esta constituida por aquellas soluciones a los problemas internos y externos que han sido tratadas por un grupo y que sirve para enfrentar los problemas o accionar del grupo. (Schein, 1988)

CULTURA ORGANIZACIONAL

MODELO DE MEDICION DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL:

Modelo de orientación cultural. Nakata (2009); Hofstede y Hofstede (2005).

Modelo tridimensional de la cultura. Payne (2001).

Modelo de Schein. Schein (2010)

Modelo de los valores en competencia. Schein (2010) Modelo de Schein.

Modelo de observación y cuestionario con datos cuantificables. Liderazgo, estructura de la organización, sistema cultural y clima organizacional. Morales (2010).

CULTURA ORGANIZACIONAL



*Ps. Diana Dueñas Castillo
Esp. En Gerencia de RRHH*

CULTURA ORGANIZACIONAL

- ❑ La cultura organizacional se refiere a los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización. (Denisson, 1989).



DENISON ORGANIZATIONAL CULTURE SURVEY

- Modelo permite relacionar la cultura organizacional con el desempeño de la empresa.
- Desarrollado en forma longitudinal en las varias empresas, encontrando que la base del rendimiento estaba en elemento humano.
- Modelo centrado en el foque interno y externo; orientación hacia la estabilidad y flexibilidad
- Se determinó asociación entre la cultura con:
 - A) Desempeño financiero
 - B) Satisfacción de los empleados
 - C) Resultados en las ventas
 - D) Desarrollo de procesos de innovación. (Denison,1990; Denison, Haaland y Goelzer, 2003; Fey. y Denison, 2003)

OBJETIVO DE ESTUDIO

Determinar la incidencia de la cultura organizacional en la efectividad de la gestión en las empresas de educación.



II Congreso Internacional de Ciencias Administrativas,
Contables, Gerenciales y Marketing

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

- Estudio con enfoque cuantitativo. De tipo transversal a instituciones de Educación. Investigación de tipo Explicativo, se busca determinar si las empresas con éxito mantienen una cultura organizacional elevada.
- Instrumento empleado fue el modelo denominado DOCS, que mide las preguntas en escala Likert del 1 al 5.
- Cuestionario tomado a 173 colaboradores en cuatro centros de educación de Manabí.

- ❑ Cuestionario propuesto por Denison y colaboradores, denominado Denison Organizational Culture Survey DOCS (Denison & Neale, 1996). Encuesta estandarizada desarrollada para la medición y evaluación de la cultura organizacional.
- ❑ Es un instrumento auto administrado de sencilla y rápida aplicación y de fácil comprensión. Consta de 60 ítems, 5 para a cada una de las 12 subescalas o índices propuestos en el modelo de cultura organizacional de Denison.
- ❑ Este modelo agrupa las 12 subescalas en 4 dimensiones o rasgos culturales (lo que hace un total de 15 ítems y 3 subescalas por dimensión). Cada ítem está codificado en una escala tipo Likert de cinco puntos (desde 1= completamente en desacuerdo hasta 5= completamente de acuerdo).

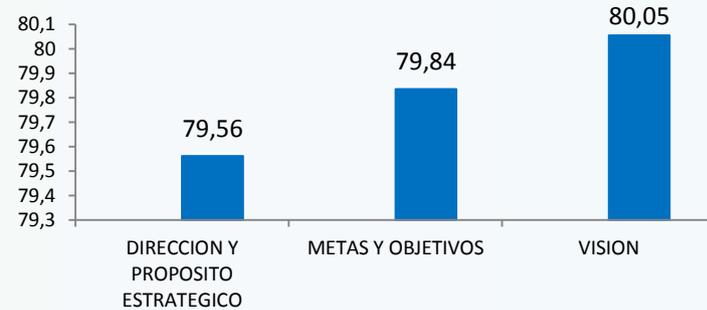
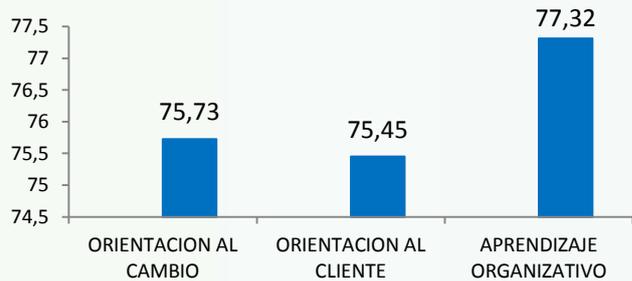
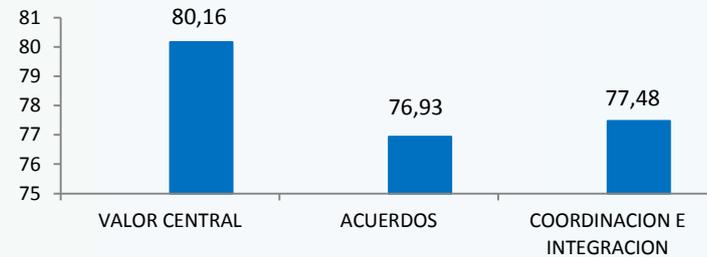


METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

DIMENSION	SUBESCALAS	DEFINICIONES
IMPLICACION	EMPODERAMIENTO	Las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles. Los miembros de estas organizaciones están comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte importante de la organización. Las personas de cualquier nivel jerárquico participan de las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que éste está directamente relacionado con los objetivos de la organización.
	TRABAJO EN EQUIPO	
	DESARROLLO DE CAPACIDADES	
CONSISTENCIA	VALOR CENTRAL	El comportamiento de las personas está marcado por un conjunto de valores que induce a líderes y seguidores a alcanzar acuerdos (aun cuando pueda existir divergencia en las opiniones), de manera que las actividades de la organización queden coordinadas adecuadamente. Las organizaciones con estas características tienen una cultura fuerte y distintiva que influye firmemente en el comportamiento de sus trabajadores.
	ACUERDOS	
	COORDINACION E INTEGRACION	
ADAPTABILIDAD	ORIENTACION AL CAMBIO	Integración interna y adaptación externa pueden ser difíciles de compatibilizar, pero es necesario para lograr organizaciones efectivas. Las organizaciones adaptativas toman a sus clientes como guía, asumen riesgos y aprenden de sus errores, y tienen capacidad y experiencia en introducir cambios. Continuamente están mejorando la capacidad de crear valor para sus clientes. Las organizaciones con elevada adaptabilidad usualmente experimentan crecimiento en las ventas e incremento de las cuotas de mercado.
	ORIENTACION AL CLIENTE	
	APRENDIZAJE ORGANIZATIVO	
MISION	DIRECCION Y PROPOSITO ESTRATEGICO	Quizás el rasgo cultural más importante de todos sea el sentimiento de misión. Las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto. Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro.
	METAS Y OBJETIVOS	
	VISION	

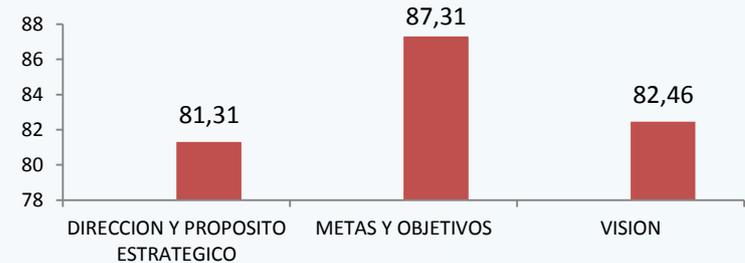
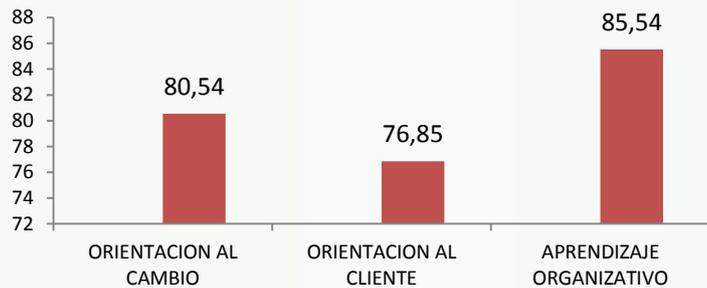
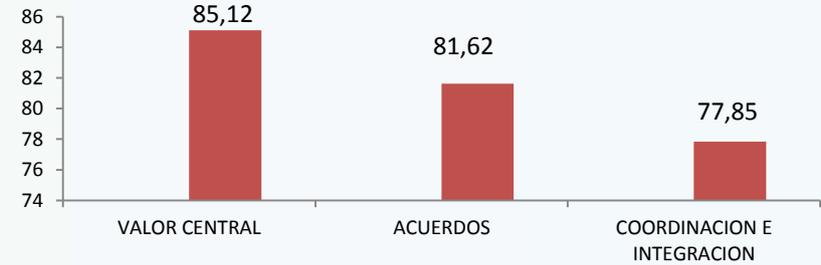
CASO 1

Institución de Educación Superior Privada. Con 18 años en el mercado. Líder en la oferta de cuatro carreras en la provincia. Cuenta con mas de 3000 alumnos. Total de colaboradores 315 personal administrativo, servicio y docentes



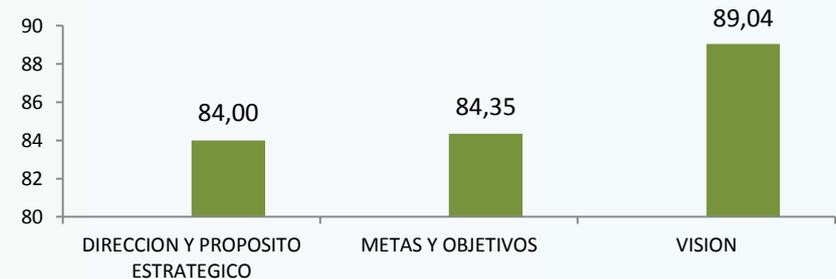
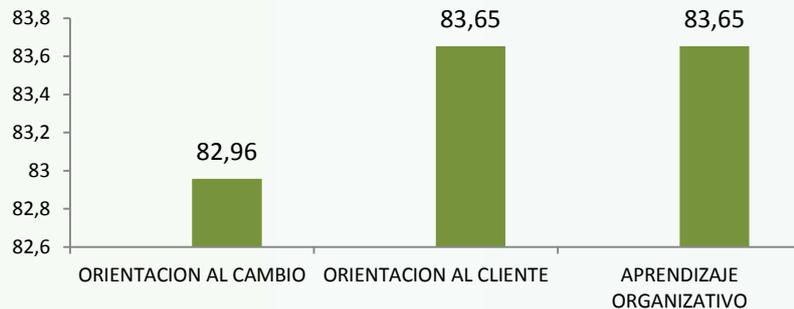
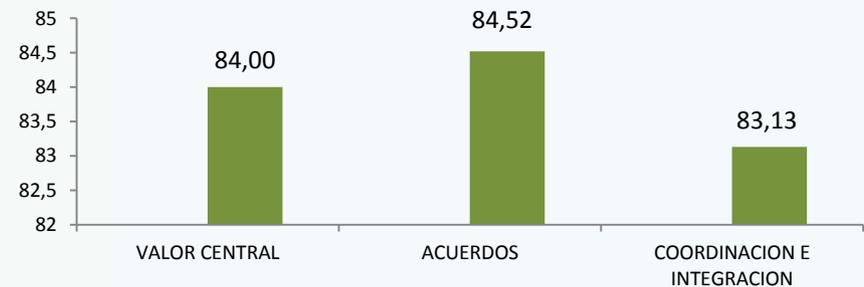
CASO 2

Institución de Educación inicial y media privada. Con 33 años de servicio líder en su mercado de sector medio alto y alto. Cuenta con aprox. 700 alumnos. Sus colaboradores son 92 entre personal administrativo y docente



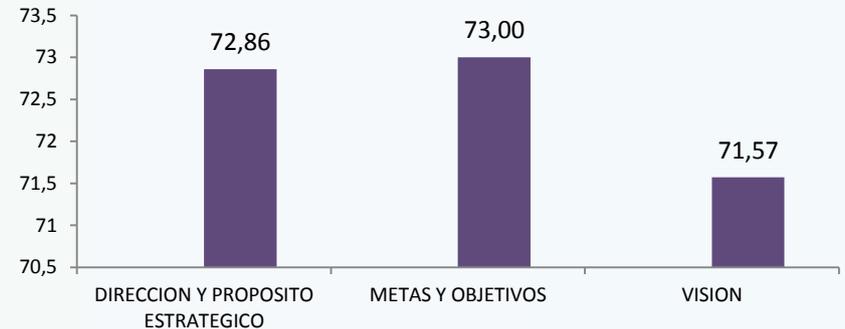
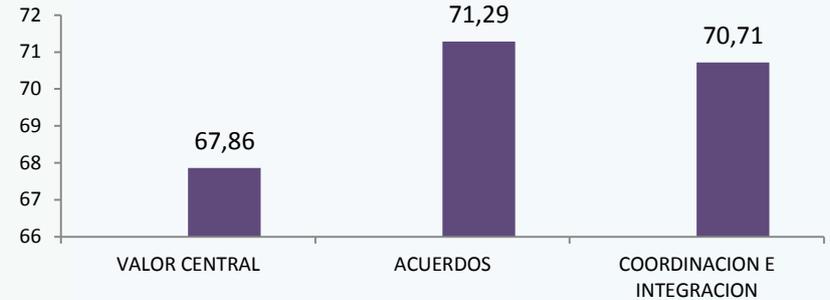
CASO 3

Institución de Educación Inicial y media privada. Con 26 años en el mercado. Líder en los segmentos clase media y media baja. Cuenta con aprox. 1200 alumnos. El total de colaboradores 123 entre personal administrativo y docente.



CASO 4

Institución de educación inicial y medio. Con 27 años en el mercado. Cuenta con 320 alumnos. Un total de colaboradores de 42 entre personal administrativo y docentes.



DISCUSIÓN

DIMENSION	SUBESCALAS	CASO 1	CASO 2	CASO 3	CASO 4
IMPLICACION	EMPODERAMIENTO	78,41	87,62	87,48	71,00
	TRABAJO EN EQUIPO	77,59	86,08	85,22	72,29
	DESARROLLO DE CAPACIDADES	77,70	80,08	85,91	67,29
CONSISTENCIA	VALOR CENTRAL	80,16	85,12	84,00	67,86
	ACUERDOS	76,93	81,62	84,52	71,29
	COORDINACION E INTEGRACION	77,48	77,85	83,13	70,71
ADAPTABILIDAD	ORIENTACION AL CAMBIO	75,73	80,54	82,96	71,43
	ORIENTACION AL CLIENTE	75,45	76,85	83,65	70,14
	APRENDIZAJE ORGANIZATIVO	77,32	85,54	83,65	73,57
MISION	DIRECCION Y PROPOSITO ESTRATEGICO	79,56	81,31	84,00	72,86
	METAS Y OBJETIVOS	79,84	87,31	84,35	73,00
	VISION	80,05	82,46	89,04	71,57
PROMEDIO DE CUTURA ORGANIZACIONAL		78,02	82,70	84,83	71,08



LIMITACIONES

- Solo se ha considerado a empresas de educación privadas. En donde el personal puede confundir o no conocer términos empleados en la encuesta.
- Puede registrarse respuesta que no son parte de la percepción real de los colaboradores.
- El numero de muestra tomadas aun no son suficientes para generalizar resultados.
- Es un avance preliminar de la investigación programada.



CONCLUSIONES

- ❑ Las empresas invierten en la formación y desarrollo de competencias y habilidades (DESARROLLO DE CAPACIDADES)
- ❑ Compartir una serie de valores dentro de la organización crean sentimientos de identidad y claras normas de comportamiento (VALOR CENTRAL)
- ❑ Las áreas de las organizaciones pueden trabajar en conjunto para alcanzar metas y objetivos comunes (COORDINACION E INTEGRACION)
- ❑ Las empresas dan muestras claras de sus intenciones estratégicas, expresando el propósito y como los colaboradores pueden contribuir al desarrollo (DIRECCION Y PROPOSITO ESTRATEGICO)
- ❑ Las organizaciones tienen una imagen clara sobre la manera en que desean ser reconocidas en el futuro, capturando los sentimientos y mente de las personas que componen la empresa (VISION)



Universidad
Técnica de
Cotopaxi



Educación
Continua



Centro de Investigación
y Desarrollo Ecuador



II Congreso Internacional de CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, GERENCIALES Y MARKETING

**11,
12 y 13**
de septiembre 2019
**Baños
de Agua Santa**
ECUADOR

II Congreso Internacional de Ciencias Administrativas,
Contables, Gerenciales y Marketing