

CULTURA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO

René Jesús Vargas Irure

René Jesús Vargas Irure, Lic. en Ciencias de la Comunicación, Magister en Investigación en Comunicación por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Doctorando en Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano, y docente de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación Social de la Universidad Nacional del Altiplano.
e-mail: mahikarivargas@hotmail.com

Recibido el 03/diciembre/2010
Aprobado el 28/agosto/2011

RESUMEN

El presente artículo es el resultado de la investigación sobre “Cultura Organizacional y Desarrollo Universitario” realizada en el año 2009, en seis facultades del área académica de Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano. Se trabajó con una muestra probabilística de docentes nombrados y contratados, con el propósito de conocer la estructura cultural subyacente que motiva e impulsa el comportamiento de los docentes. El estudio fue cuantitativo, vincula directamente a las variables cultura y desarrollo, las cuales han recibido un tratamiento estadístico univariado, bivariado y multivariado. El acopio de información se realizó a través de un cuestionario de 49 proposiciones, con las que se construyeron ocho variables “índice” ad hoc, orientadas a cumplir con los objetivos propuestos y validar las hipótesis planteadas. Los principales resultados fueron que las variables “Cultura” y “desarrollo universitario” se hallan moderadamente asociadas y que el conocimiento de la cultura organizacional permitirá conocer mejor y contribuir al desarrollo universitario, expresada por valores positivos con relación a la identidad, compromiso social, profesionalismo y laboriosidad de los docentes; y antivalores como la falta de responsabilidad, amor por el trabajo, y ambigüedad en la práctica del compañerismo y la disciplina.

PALABRAS CLAVE: Universidad, desarrollo universitario, cultura organizacional, subcultura, características de la cultura.

ABSTRACT

The present article is the result of research about “Organizational Culture and University Development” made in 2009 on six faculties of the academic area of Social Sciences at the Altiplano University of Puno. The probabilistic sample was based on designated and contracted teachers from both sexes with the purpose of knowing the cultural structure that motivate their behaviour. The study was quantitative and linked directly to the variables of culture and development; there has been a univariate, bivariate and multivariate statistical approach. The gathering of information was made through a questionnaire of 49 questions that were the base for the index ad hoc variable; oriented to accomplish the proposed objectives and to validate the hypothesis. The main results were that the variables culture and university development were moderately associated and that organizational culture will allow to know and contribute to a better university development due to the positive values in relation with identity, social commitment, professionalism and laboriousness of teachers; and the anti-values such as the lack of responsibility, lack of love of work, ambiguity in the practices of friendship and discipline.

KEY WORDS: University, university development, organizational culture, subculture, features of culture.

I. INTRODUCCIÓN

La universidad pública, según De Souza (2006, pp. 96-97), es un bien público permanentemente amenazado, tanto interna como externamente; quien ve a la universidad en ostracismo social, es decir, aislada y alejada de la sociedad por su elitismo y corporativismo; paralizada por la incapacidad de autointerrogarse en la misma forma en que ella interroga a la sociedad... “quien trabaja en la universidad sabe que las tareas universitarias están dominadas por el corto plazo, por las urgencias del presupuesto, la competencia entre facultades, el empleo de los licenciados”; floreciendo, en la gestión de estas urgencias, tipos de profesores y de conductas que poca utilidad tendrían, si en vez de urgencias, fuese necesario identificar y potenciar las emergencias donde se anuncia el largo plazo.

La Universidad Nacional del Altiplano de Puno no es ajena a lo dicho. Es una institución educativa, que sigue formando profesionales como lo hacía en el pasado, con la única diferencia que antes la competencia era nula o muy débil, por el escaso número de universidades. En la actualidad, la competencia es bastante fuerte, por la aparición y funcionamiento de universidades privadas en la región y la presencia de más de una decena de éstas que ofrecen carreras, maestrías y doctorados, bajo la nueva modalidad de estudio a distancia o a través de filiales.

En este contexto desarrolla sus actividades académico - administrativas la Universidad Nacional del Altiplano, que en su gran mayoría está conformada por docentes, estudiantes y personal administrativo de la región puneña, con inclinación a la cultura andina, la cual tiene su propia manera de ver e interpretar el mundo.

La investigación surgió como una necesidad de dar respuesta al por qué la Universidad Nacional del Altiplano es considerada como una isla; por qué no contribuye con el desarrollo sociocultural. Se partió del supuesto, que los problemas del quehacer universitario se halla involucrada la cultura de la organización, producto de la coexistencia de dos culturas hermanas, como la quechua y la aimara,

que tienen un pasado que las une y a su vez las separa; y que luchan por ejercer la supremacía, obstaculizando o coadyuvando en su propósito al logro de los objetivos institucionales. Por ello, el objetivo de la investigación consiste en explicar la relación que existe entre la Cultura Organizacional de la UNA y Desarrollo Universitario.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

La revisión teórica del presente artículo considera de manera sucinta aspectos relacionados con la cultura organizacional, estructura y desarrollo organizacional.

2.1 CULTURA ORGANIZACIONAL

El hombre es un ser social por naturaleza, como consecuencia ha llegado a producir todo lo que hoy se conoce. El ser humano desde siempre vino construyendo un mundo lleno de mitos, creencias y supersticiones, y también de valores y expectativas, de acuerdo a sus particulares vivencias e interrelación con otras personas. Empezó a agruparse con otras personas, a crear etnias, comunidades, ciudades; aprendiendo a mantener a su familia con la pesca, la caza y la agricultura hasta llegar a este mundo civilizado, de la industria, el comercio, la educación y la tecnología.

La diferencia del ser humano actual de aquel de hace muchos años radica en todo ese bagaje de conocimientos, creencias y mitos; principalmente la forma cómo se utiliza esa información; pues, mientras unos viven del pasado y en el pasado, otros viven en el presente proyectándose al futuro. Eso es lo que hace la diferencia en los contextos pobres y ricos, entre instituciones y organizaciones prósperas y no prósperas.

Spradley y Curdy (1975) y Millán (1991) sostienen que Cultura es el conocimiento adquirido que las personas utilizan para interpretar su experiencia y generar comportamientos. Mientras para Llopis (1991) es un conjunto de representaciones mentales como la evolución sobre los modelos de gestión y mandato, sobre el entorno, etc. que influyen sobre la forma de pensar y de elegir respecto al

comportamiento de las personas que trabajan en la organización.

Chiavenato (2004, p. 158) es más enfático en su posición, para él, la cultura de una sociedad comprende los valores compartidos, hábitos, usos y costumbres; códigos de conducta, tradiciones y objetivos que se aprenden de las generaciones anteriores, que son impuestos por los miembros actuales de la sociedad y que son transmitidos sucesivamente a las generaciones. Pues representa el combustible que la hace poner en movimiento, que sin ella no caminaría (Gil, 1986).

Para Alférez (1948, p. 7) la “cultura de un pueblo es como un delicado tejido, en el que la trama son las instituciones y la urdimbre, o sea sus componentes son los hombres con vocación intelectual y facultad creadora. Estos dos elementos son indispensables e insustituibles, y que la sola ausencia de uno de ellos, empobrecería la cultura. A su vez Bris (2003) señala que “La cultura lo impregna todo, que es creación del significado sobre lo que vemos, sobre lo que queremos y deseamos; que influye en las relaciones sociales, llegando a tal punto, de poder ser un factor de enfrentamiento o consenso. Y ahí, justamente radica su importancia. Hay que conocerla para comprender los procesos de cambio que se dan en las instituciones sociales.

Garín et al (2003, p. 230) advierten que aunque existe una cultura aceptada y asimilada por sus miembros, ésta no siempre es compartida y reconocida por la totalidad de las personas que conforman una organización. Es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras (Robbins, 2004, p. 525). Sin embargo son creencias inventadas para afrontar sus problemas de adaptación externa y de integración interna y que pueden ser enseñados a los nuevos miembros (Rodríguez, 2001, p. 174).

Según Giral (1993, p. 1) es muy difícil implementar cambios rápidos en una organización a través de programas de calidad total o de servicio, si no se logra un verdadero cambio de la cultura organizacional, entonces, el responsable de la eficiencia y eficacia de dicho cambio es el

individuo llegando así a la deficiencia institucional. La cultura organizacional para su mejor entendimiento debe hacer ciertas precisiones sobre ciertos factores o dimensiones que subyacen a la cultura. Según (Pintado, 2007, pp. 217-218; Schein, 1990) consideran que la cultura organizacional presenta siete dimensiones: 1) Relación de la organización con su ambiente; 2) Naturaleza de la actividad humana; 3) Naturaleza de la realidad y la verdad; 4) Naturaleza del tiempo; 5) Naturaleza de la raza humana; 6) Naturaleza de las relaciones humanas; 7) Homogeneidad contra diversidad.

Por otro lado, es conveniente mencionar que en toda organización encontramos una serie de componentes culturales que la distinguen de las demás. Etkin (2000, pp.221-230) considera cuatro componentes, que a su modo de ver, son fundamentales: El primer componente responde al modo de pensar, donde están inmersos los valores y creencias; el segundo componente es el “saber compartido en los procesos de socialización”; el tercer componente, es el relacionado con los modelos mentales, los cuales según Peter Senge (1994) citado por Etkin indica que “son imágenes, supuestos e historias que los integrantes comparten en lo implícito y que influyen en sus actos”. Los modelos mentales son suposiciones personales y grupales que no se entienden separados de la realidad social donde existen; el cuarto y último componente está constituido por la cultura en grupos y las microculturas. Según Etkin (2000), los múltiples grupos que existen en las organizaciones, cada uno de ellos con sus propias normas internas y ambientes de trabajo específicos, son los responsables de la aparición de microculturas, que por algunas razones coinciden en principios, valores, mitos y creencias.

Por otro lado, con relación a los tipos de culturas, Harrison apud Rodríguez (2001, p. 183) presenta una tipología de ideologías organizativas que son muy útiles para catalogar y tipificar la cultura de una organización. En base a ello, podemos deducir y distinguir cuatro tipos de cultura y de organizaciones: 1) Cultura orientada por el poder, cuya característica es dominar su entorno y a eliminar la oposición; 2) Cultura orientada por la

función, que se caracteriza por la legalidad, la jerarquía, el status y los procedimientos (bancos, compañías de seguros, empresas de servicios públicos); 3) Cultura orientada por la tarea, que se caracteriza por que este tipo de organización valora el logro de los objetivos, la competencia profesional, la colaboración y trabajo en equipo; 4) Cultura orientada a las personas, a servir las necesidades de sus miembros.

2.2 ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

Organización, según Etkin (2000, p. 125), es “un conjunto de personas que conviven sobre la base de acuerdos y propósitos explícitos, que construyen y comparten una realidad social compleja; donde coexisten distintas lógicas y racionalidades políticas, económicas, sociales; con razones e intereses que se complementan y, también, que se oponen, aunque no se excluyen.

Es en este contexto en el que florece o se marchita, según sea el caso, la cultura de una organización. Las estructuras son pautas de relación, como reglas de juego y las condiciones de los contratos, no como derechos y obligaciones de las partes. Reflejan lo acordado, lo planeado, lo exigible. Al respecto, es posible diferenciar entre las estructuras represivas que imponen la disciplina y las normas por sobre las opiniones o preferencias de los miembros, y las estructuras permisivas, que sobre la base de ciertas reglas de juego compartidas, consideran en su diseño la importancia de las capacidades y necesidades de los individuos. (Etkin, 2000, P. 129)

Las “Estructuras Organizacionales” se refieren a todas aquellas formas en que las organizaciones fragmentan el trabajo en diferentes tareas, para luego coordinarlas entre sí. Los autores como García (2003, p.137); Mintzberg (1979) y Robbins (1998), señalan que la estructura define como se dividen, agrupan y coordinan formalmente las tareas de trabajo propias de la organización para que ésta logre sus objetivos.

Las organizaciones disponen de tres modelos de estructura, que reflejan distintas prioridades de la dirección para tomar decisiones Etkin (2000,

pp.129-131): El modelo mecanicista, donde es prioridad el ajuste de los individuos a las demandas de las tecnologías y la producción; el modelo orgánico, trata de aprovechar las necesidades y el potencial humano para alcanzar objetivos cambiantes, y prefiere delegar autoridad suficiente para que los individuos puedan adaptar sus comportamientos a los cambios en la tecnología y el contexto; el modelo de la contingencia, donde las formas de organizar el trabajo no son decisiones previas o fórmulas que deben ser aplicadas en toda situación.

Asimismo, la estructura también puede ser considerada como una creación y articulación de espacios, con sus alcances o dominios, sus límites y superposiciones (Etkin, 2000, pp. 134-135). Toda organización posee mecanismos de coordinación, que permiten cumplir con los objetivos y metas de la organización; destacando la “adaptación mutua” donde el trabajo es controlado por quienes lo realizan, a través de una comunicación informal (Gil, 2003, pp.140-141). La “supervisión directa”, donde una persona se responsabiliza del trabajo de otras y lo coordina por medio de órdenes y del control de sus acciones.

Uno de los autores que mejor define al desarrollo organizacional (DO) es Burke (1994, p. 12) indica que "es un proceso de cambio planificado en la cultura de una organización, mediante la utilización de las tecnologías de las ciencias de la conducta, la investigación y la teoría". Por otro lado, Beckhard (1969, p. 9) señala que el DO es "un esfuerzo planeado, que cubre a la organización"; que es administrado desde la alta dirección y, que incrementa la efectividad y la salud de la organización, mediante la intervención deliberada en los procesos de la organización, utilizando el conocimiento de las ciencias de la conducta

Entre los principales objetivos del DO, Según Wendell (1972) figuran: aumentar el nivel de confianza y apoyo entre los miembros de la empresa, aumentar la confrontación de los problemas empresariales al interior de los grupos y entre los grupos, crear un ambiente en que la autoridad designada por la función se incrementa por la autoridad basada en el conocimiento y la

habilidad, incrementar la apertura de las comunicaciones verticales, laterales y diagonales e incrementar la responsabilidad individual y la responsabilidad colectiva.

Asimismo, es necesario conocer las características del DO, Según Porras y Roberston, (1992) son las siguientes: se enfoca en la cultura y los procesos, fomenta la colaboración entre los líderes de la organización y los miembros en la administración de la cultura y los procesos, los equipos son de importancia particular para el desempeño de las tareas, se concentra en el aspecto humano y social de la organización e intervienen en los aspectos tecnológicos y estructurales, participa y se compromete en la resolución de problemas y en la toma de decisiones, se concentra en el cambio del sistema total y considera las organizaciones como sistemas sociales complejos, los practicantes del DO son facilitadores, colaboradores y coaprendices con el sistema cliente y adopta una perspectiva del desarrollo que busca el mejoramiento tanto de los individuos como de la organización.

Chiavenato (1998, p. 455) considera que "el Desarrollo Organizacional contiene 5 técnicas: Método de retroalimentación de datos; desarrollo de equipos; enriquecimiento y ampliación del cargo; entrenamiento en sensibilidad y la consultoría de procesos". Con relación a las etapas del DO, Newton y Raía (1972, p. 5) expresan que el proceso consta básicamente de 3 etapas: recolección y análisis de datos, diagnóstico empresarial y acción de intervención.

III. METODOLOGÍA

La investigación es transversal, cuantitativa y probabilística. Transversal por cuanto se realizó en una sola oportunidad, es decir en el año 2009. Cuantitativa, en razón a que la recolección de datos se realizó a través de la encuesta por muestreo. Y, probabilística, debido a que el instrumento se aplicó a más de la mitad de la población objeto de estudio, según la tabla estadística de Arkin y Colton, de donde se deduce que si la población es inferior a 500 componentes, la muestra debería tener una amplitud superior a la mitad (Sierra, 1991,

p.234).

Se aplicaron 170 formularios, de los cuales, resultaron aptos para el análisis sólo 157, a causa de que habían cédulas viciadas y no hubo forma de restituirlas por otras. La población de la cual procede la muestra está conformada por 296 profesores universitarios que prestan sus servicios en las seis facultades del "Área académica de Sociales" de la Universidad nacional del Altiplano. La muestra que se escogió se caracteriza por reunir las mismas características de la población.

La recolección de datos se realizó en base a la escala de Lickert: totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (2), y totalmente desacuerdo (1).

Para el análisis e interpretación de la información recolectada, se tuvo que construir "variables índice". Estas son constructos realizados en base a las preguntas generales que se ha formulado al inicio de la investigación (Babbie, 1988), las cuales agrupan preguntas afines relacionadas con los valores culturales que se quiere dar cuenta con la investigación.

Las "variables índice" construidas en la investigación fueron: Identidad, responsabilidad, amor por el trabajo, compromiso social, profesionalismo, disciplina y laboriosidad.

IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

4.1.- VARIABLES ÍNDICE CONSTRUIDAS

La Cultura de la Identidad, según la tabla N° 1 muestra que más de la mitad de encuestados dice identificarse con su centro de trabajo, contra un 40% que no lo hace. Este dato es un indicador de que los fines y objetivos de la institución no se están cumpliendo de acuerdo a lo planificado y tampoco se están obteniendo logros en el aspecto académico.

TABLA N° 1 IDENTIDAD DE LOS DOCENTES DE EL AREA DE CIENCIAS SOCIALES. UNA-PUNO, PERU. 2009.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Negativo	8	5,1	5,1	5,1
Neutro	62	39,5	39,5	44,6
Positivo	87	55,4	55,4	100,0
Total	157	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia(2009)

La Cultura de la Responsabilidad que exhiben los docentes del área de ciencias sociales se caracteriza, según la tabla N° 2, por ser predominantemente pendular, inestable y poco sólida. Solo un 38% señala que es positiva, es decir que los docentes exhiben una cultura de la responsabilidad, contra un 18% que señala lo contrario; existiendo, también, un 40%, esto es, la mayoría que a veces son responsables y a veces no. En otras palabras muestran una responsabilidad ocasional y quizá oportunista.

TABLA N° 2 RESPONSABILIDAD DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL AREA DE SOCIALES DE LA UNA-PUNO.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Negativo	28	17,8	17,8	17,8
Ni uno ni lo otro	70	44,6	44,6	62,4
Positivo	59	37,6	37,6	100,0
Total	157	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2009)

Según la tabla N° 3, La Cultura del Trabajo que exhiben los docentes del área de sociales, tampoco es una virtud resaltable en ellos; pues se aprecia que los docentes en un 62% no muestran amor por su trabajo. Existiendo un 35% de los encuestados que se sitúa en el medio, lo cual significa que lo hacen de acuerdo a la ocasión; esto es, cuando les conviene.

TABLA N° 3 AMOR POR EL TRABAJO DEMOSTRADO POR LOS DOCENTES DEL AREA DE SOCIALES DE LA UNA-PUNO.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muestra Amor por el trabajo	5	3,2	3,2	3,2
Neutro	55	35,0	35,0	38,2
No muestra amor por el trabajo	97	61,8	61,8	100,0
Total	157	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2009)

Según la tabla N° 4, La Cultura del Compromiso Social o del desprendimiento que muestran los docentes desde su profesión hacia la sociedad se expresa en sólo 48%. El resto de la población encuestada, se puede decir que exhibe una cultura del compromiso de manera oportunista; pues sus

respuestas se ubican en el centro, lo cual es un indicador que a veces lo hacen, y que por lo tanto es inestable.

TABLA N° 4 COMPROMISO SOCIAL DE LOS DOCENTES DEL AREA DE SOCIALES DE LA UNA-PUNO.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Negativo	3	1,9	1,9	1,9
Neutro	79	50,3	50,3	52,2
Positivo	75	47,8	47,8	100,0
Total	157	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2009)

Según la tabla N° 5, la Cultura del Compañerismo en los docentes del área de sociales se expresa en tan solo el 43%. El resto de entrevistados sostiene que no existe o que es pendular, es decir, oscilante, fluctuante y nunca estable.

TABLA N° 5 COMPAÑERISMO DE LOS DOCENTES DEL AREA DE SOCIALES DE LA UNA-PUNO.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Negativo	26	16,6	16,6	16,6
Neutro	64	40,8	40,8	57,3
Positivo	67	42,7	42,7	100,0
Total	157	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2009)

Según la tabla N° 6, la Cultura del Profesionalismo que muestran los docentes del área de Sociales es positivo; pues del 100% solo el 1% sostuvo que era negativa, contra un 75% que coincidió en señalar que los docentes exhiben un profesionalismo que es imposible negar.

TABLA N° 6 PROFESIONALISMO DE LOS DOCENTES DEL AREA DE SOCIALES DE LA UNA-PUNO.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Negativo	2	1,3	1,3	1,3
Neutro	37	23,6	23,6	24,8
Positivo	118	75,2	75,2	100,0
Total	157	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2009)

De acuerdo a la tabla N° 7, la Cultura de la Disciplina que exhiben los docentes del área de sociales se expresa en casi el 50%, existiendo otro gran porcentaje que no la posee. Esto nos lleva a pensar que si un gran porcentaje de esta población no es disciplinada; es decir, se muestra un poco laxa, débil e inconstante, es correcto inferir que de alguna manera, el nivel académico del área de sociales se halla supeditado negativamente a esta variable.

TABLA N° 7 DISCIPLINA DE LOS DOCENTES DEL AREA DE SOCIALES DE LA UNA-PUNO.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Negativo	17	10,8	10,8	10,8
Neutro	63	40,1	40,1	51,0
Positivo	77	49,0	49,0	100,0
Total	157	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2009)

Según la tabla N° 8, la Cultura de la Laboriosidad que exhiben los docentes del área de sociales es bastante favorable, pues un 60 % de los encuestados así lo sostienen; contra un 37% que indican que el docente es inconstante en su laboriosidad.

TABLA N°8 LABORIOSIDAD DE LOS DOCENTES DEL AREA DE SOCIALES DE LA UNA-PUNO.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Negativo	3	1,9	1,9	1,9
Neutro	58	36,9	36,9	38,9
Positivo	96	61,1	61,1	100,0
Total	157	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2009)

4.2 ANÁLISIS DE LA CULTURA EN LAS FACULTADES

Según la tabla N° 9, la identidad, que se aprecia en las seis facultades con las cuales se trabajó, es positiva; con la ligera observación de que en la Facultad de Ciencias de la Educación, pudiera ser la excepción, en razón de que existe un porcentaje igual al positivo que dice no estar seguro. Pasando por alto este último dato podemos indicar que las seis facultades, incluida la facultad de Ingeniería económica tienen el sello característico de la identidad pero sólo cuando se habla a nivel de facultades.

TABLA N° 9 LA IDENTIDAD DE LOS DOCENTES POR FACULTADES. UNA-PUNO.

Facultades	identidad			Total
	Negativo	Neutro	Positivo	
Trabajo Social	1	2	4	7
Ciencias Sociales	3	19	37	59
Ciencias de la Educación	4	20	20	44
Ingeniería Económica		5	7	12
Ciencias Contab y Admi		10	11	21
Ciencias Jurídicas		6	8	14
Total	8	62	87	157

Fuente: Elaboración propia (2009)

Con relación a la cultura de la responsabilidad en las facultades, según la tabla N° 10, se aprecia que esta variable es diferente en las seis facultades

estudiadas. No todas tienen la misma percepción del significado de este concepto. En Trabajo Social, Ciencias Sociales y Ciencias Jurídicas, la responsabilidad es asumida ocasionalmente; mientras que en las facultades de Ciencias de la Educación, Ingeniería Económica y Ciencias Contables la responsabilidad es asumida en forma plena.

TABLA N° 10 LA RESPONSABILIDAD DE LOS DOCENTES POR FACULTADES. UNA-PUNO.

Facultades	responsabilidad			Total
	Negativo	Neutro	Positivo	
trabajo social		4	3	7
ciencias sociales	12	29	18	59
ciencias de la educación	7	17	20	44
ingeniería económica		5	7	12
ciencias contab y admi	4	6	11	21
juridicas	5	9		14
Total	28	70	59	157

Fuente: Elaboración propia (2009)

Con relación a la cultura del amor por el trabajo, según la tabla N° 11, se puede mencionar que cinco de seis facultades coinciden en que el amor por el trabajo no es una característica de los docentes, con excepción de Ciencias Jurídicas que en un número menor se sitúa en el medio. No obstante ello, es posible generalizar, indicando que el trabajo en las facultades no es una característica de la cual el docente universitario del área académica de sociales pueda estar orgulloso.

TABLA N° 11 EL AMOR DE LOS DOCENTES POR EL TRABAJO SEGUN FACULTADES. UNA-PUNO.

Facultades	amor al trabajo			Total
	POSITIVO	Neutro	NEGATIVO	
Trabajo Social	1	2	4	7
Ciencias Sociales		18	41	59
Ciencias de la Educación	2	19	23	44
Ingeniería Económica		5	7	12
Ciencias Contab y Admi		4	17	21
Ciencias Jurídicas	2	7	5	14
Total	5	55	97	157

Fuente: Elaboración propia (2009)

Según la tabla N° 12, se puede apreciar que con relación al compromiso social, las facultades piensan y actúan de manera diferente. Por ejemplo, los docentes de las Facultades de Ciencias de la Educación y Ciencias Contables son las más comprometidas con la sociedad, a diferencia de Trabajo Social, Ciencias Sociales, Ingeniería Económica y Ciencias Jurídicas donde el compromiso social es una característica ocasional.

TABLA N° 12 COMPROMISO DE LOS DOCENTES CON LA SOCIEDAD POR FACULTADES. UNA-PUNO.

Facultades	compromiso con la sociedad			Total
	Negativo	Neutro	Positivo	
trabajo social	1	4	2	7
ciencias sociales	1	33	25	59
ciencias de la educación		20	24	44
ingeniería económica		8	4	12
ciencias contab y admi		5	16	21
juridicas	1	8	4	14
Total	3	78	75	157

Fuente: Elaboración propia (2009)

De acuerdo a la tabla N° 13, El compañerismo que se aprecia en cada una de las facultades estudiadas, se expresa de manera diferente. Para Trabajo Social, Ciencias de la Educación y Ciencias Contables el compañerismo es pendular, o sea ocasional e interesado; mientras que en las Facultades de Ciencias Sociales, Ingeniería Económica y Ciencias Jurídicas, el compañerismo es real y permanente.

TABLA N° 13 COMPAÑERISMO DE LOS DOCENTES POR FACULTADES. UNA-PUNO.

Facultades	compañerismo			Total
	Negativo	Neutro	Positivo	
trabajo social		4	3	7
ciencias sociales	10	23	26	59
ciencias de la educación	8	18	17	44
ingeniería económica	2	4	6	12
ciencias contab y admi	4	12	5	21
juridicas	1	3	10	14
Total	25	64	67	157

Fuente: Elaboración propia (2009)

Según la tabla N° 14, en las seis (6) facultades, el profesionalismo es una característica positiva de los docentes universitarios del área académica de sociales; existiendo, también la particularidad de que en Ciencias Jurídicas se dice que el profesionalismo es relativo.

TABLA N° 14 EL PROFESIONALISMO DE LOS DOCENTES POR FACULTADES. UNA-PUNO.

Facultades	profesionalismo			Total
	Negativo	Neutro	Positivo	
trabajo social		1	6	7
ciencias sociales		17	42	59
ciencias de la educación		8	36	44
ingeniería económica		1	11	12
ciencias contab y admi		4	17	21
juridicas	2	6	6	14
Total	2	37	118	157

Fuente: Elaboración propia (2009)

Según la tabla N° 15, con respecto a la variable disciplina, cada facultad tiene sus peculiaridades, pues ven a la disciplina desde ópticas diferentes. Para Ciencias de la Educación, Ingeniería Económica y Ciencias Contables, la disciplina pareciera ser el objetivo; a diferencia de Ciencias

Sociales y Ciencias Jurídicas donde la disciplina es intermitente y laxa; peor aún, en Trabajo Social donde, según los encuestados, no es posible hablar de ello.

TABLA N° 15 LA DISCIPLINA DE LOS DOCENTES DE LA UNA-PUNO POR FACULTADES.

Facultades	disciplina			Total
	Negativo	Neutro	Positivo	
trabajo social	3	2	2	7
ciencias sociales	9	26	24	59
ciencias de la educación	2	17	25	44
ingeniería económica		3	9	12
ciencias contab y admi		7	14	21
juridicas	3	8	3	14
Total	17	63	77	157

Fuente: Elaboración propia (2009)

Según la tabla N° 16, la laboriosidad es otra característica de las Facultades del área de Sociales, con excepción de Ciencias Jurídicas donde a laboriosidad se caracteriza por ser intermitente y fluctuante.

TABLA N° 16 LA LABORIOSIDAD DE LOS DOCENTES POR FACULTADES. UNA-PUNO.

Facultades	laboriosidad			Total
	Negativo	Neutro	Positivo	
trabajo social	1	3	3	7
ciencias sociales	22	37	37	59
ciencias de la educación	1	13	30	44
ingeniería económica		4	8	12
ciencias contab y admi		8	13	21
juridicas	1	8	5	14
Total	3	58	96	157

Fuente: Elaboración propia (2009)

4.3 PROCESO DE VALIDACIÓN DE LAS HIPÓTESIS.

El proceso de validación y la prueba de hipótesis se dio de la siguiente manera: **Hipótesis general.**

Ha = Hipótesis alterna.- “Entre Cultura Organizacional y Desarrollo Universitario existe una relación directa, de tal manera que si la cultura es negativa, el desarrollo será lento o inexistente”.
H0 = hipótesis Nula.- No existe asociación entre las variables. Cultura Organizacional y Desarrollo Universitario.

Al respecto, según la tabla N° 17, la observación de los residuales que son mayores que la unidad, nos permiten adelantar que existe asociación entre estas variables, lo que confirmaremos posteriormente.



TABLA N° 17 LA CULTURA Y EL DESARROLLO UNIVERSITARIO. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO, PERÚ, AÑO 2009

		Desarrollo			Total
		No existe	Regular	Existe	
CULTURA REGULAR	Count	14	48	13	75
	Expected Count	10.0	41.1	23.9	75.0
	% within CULTURA	18.7 %	64.0 %	17.3 %	100.0 %
	% within desarrollo	66.7 %	55.8 %	26.0 %	47.8 %
	% of total	8.9 %	30.6 %	8.3 %	47.8 %
	Std. Residual	1.3	1.1	-2.2	
POSITIVO	Count	7	38	37	82
	Expected Count	11.0	44.9	26.1	82.0
	% within CULTURA	8.5 %	46.3 %	45.1 %	100.0 %
	% within desarrollo	33.3 %	44.2 %	74.0 %	52.2 %
	% of total	4.5 %	24.2 %	23.6 %	52.2 %
	Std. Residual	-1.2	-1.0	2.1	
Total	Count	21	86	50	157
	Expected Count	21.0	86.0	50.0	157.0
	% within CULTURA	13.4 %	54.8 %	31.8 %	100.0 %
	% within desarrollo	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
	% of total	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
	Std. Residual	13.4 %	54.8 %	31.8 %	100.0 %

Fuente: Elaboración propia (2009)

Asimismo, la lectura de la tabla del Chi cuadrado N° 18, donde el estadístico Pearson Chi Square nos da un valor de 14,733, y la razón de similitud llega a 15,241 que difieren de 0 para niveles de significación superiores a 0,001, son indicadores que confirman lo dicho anteriormente; es decir, que existe asociación entre las variables estudiadas.

TABLA N° 18 Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,733 ^a	2	,001
Likelihood Ratio	15,241	2	,000
Linear-by-Linear Association	13,385	1	,000
N of Valid Cases	157		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.03.

Fuente: Elaboración propia (2009)

Hasta aquí sólo sabemos que hay relación entre las variables; mas no conocemos el tipo de relación que hay entre ellas.

Por ello, observando la tabla de medidas simétricas N° 19, podemos decir que tanto el coeficiente Phi y Cramer's V arrojan un valor de 306 con un nivel de significación crítico de 0,001; lo cual quiere decir que existe una asociación moderadamente fuerte entre las variables.

TABLA N° 19 Symmetric Measures

Nominal by Nominal	Phi	Value	Asymp. Sig. Error ^a	Approx. T	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Cramer's V	,306	,001		,001
Interval by Interval	Contingency Coefficient	,293	,074	3,814	,000
N of Valid Cases	Pearson's R	,293			

a. Not assuming the null hypothesis.
Fuente: Elaboración propia (2009)

Asimismo, tomando como referencia los valores para CULTURA, que aparecen en la tabla N° 20, como dependiente = 227 y con un error asintótico igual a 121 estamos en condiciones de señalar que

el conocimiento de los valores de la variable Desarrollo nos permitirá reducir la incertidumbre en la predicción del comportamiento de la variable "CULTURA" en un 22.7%.

TABLA N° 20 Directional Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.	
Nominal by Nominal	Lambda	,116	,006	1,656	,097
	Symmetric				
	CULTURA Dependent	,227	,121	1,656	,097
	desarrollo Dependent	,090	,009		
	Goodman and Kruskal's tau	,094	,044		,001
	CULTURA Dependent	,051	,027		,000
	desarrollo Dependent				

a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
Fuente: Elaboración propia (2009)

En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna que hemos formulado y se rechaza la hipótesis nula que niega tal asociación.

“Entre Cultura Organizacional y Desarrollo Universitario existe una relación de asociación directa, moderadamente fuerte entre ellas, de tal manera que si se cambia la esencia de crear y percibir la cultura organizacional, también cambia la forma de percibir y trabajar el desarrollo en la Universidad Nacional del Altiplano”

4.4 RESULTADOS DELANÁLISIS

Con relación a la variable IDENTIDAD, que expresa parte de la cultura de una institución, se puede decir que más de la mitad de los docentes se ha identificado con su institución; existiendo menos de la mitad que no se identifica o que lo hace ocasionalmente.

Con referencia a la variable RESPONSABILIDAD, vemos que casi la mitad de los docentes consultados exhiben una conducta irresponsable frente a las tareas y actividades que representan el ejercicio académico.

Con relación a la variable AMOR POR EL TRABAJO, los resultados muestran que más de la mitad de los docentes indica que no existe amor por el trabajo; una tercera parte son oscilantes, pues se sitúan en una posición intermedia.

Con relación a la variable COMPROMISO SOCIAL, se observa que un gran porcentaje de los docentes universitarios están comprometidos con la sociedad, existiendo otro porcentaje que no lo hace, y con el cual hay que trabajar para dejar de ser una isla.

Con relación a la variable **COMPAÑERISMO**, esta se aprecia en casi la mitad de docentes y se caracteriza por ser también intermitente.

Con relación al **PROFESIONALISMO**, se puede decir que los docentes son trabajadores universitarios que exhiben un profesionalismo que debe ser rescatado para coadyuvar al desarrollo institucional.

La **DISCIPLINA** es un aspecto que debe ser cultivado con mayor constancia, pues se aprecia que en la universidad no es la característica fundamental de los docentes; pudiéndose sostener que los docentes son ligeramente disciplinados.

En cuanto a la variable **LABORIOSIDAD** los docentes son laboriosos en su gran mayoría. A nivel de la variable **IDENTIDAD** se puede decir que todas las facultades piensan coincidentemente, que no varía y que es positiva.

V. CONCLUSIONES

La hipótesis general que vincula a las variables “Cultura” y “desarrollo universitario” ha sido validada con el test Chi cuadrado, llegándose a la conclusión de que se hallan moderadamente asociadas, y que el conocimiento de los valores que implica la cultura organizacional permitirá conocer mejor y contribuir al desarrollo universitario.

La cultura organizacional de la UNA- Puno se caracteriza por expresar valores positivos en torno a la identidad, compromiso social, profesionalismo y laboriosidad de los docentes; pero también exhibe la presencia de antivalores como la falta de responsabilidad, amor por el trabajo, y ambigüedad en la práctica del compañerismo y la disciplina.

Considerando que la Investigación se ha realizado a nivel de las facultades del Área de Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano, esta sólo es válida para ellas, y de manera referencial para toda la universidad.

Teniendo en cuenta que los indicadores de las variables en juego han sido tratados tangencial y experimentalmente, sus resultados también presentan estas características. Son válidas en la medida en que se refieren a lo buscado, pero no se les puede tratar como algo definitivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Babbie, Earl L. *Métodos de Investigación por Encuesta*. Biblioteca de la Salud. México, 1988.

Beckhard, R. *Desarrollo Organizacional: Modelos y Estrategias*. Editorial Addison – Wesley. Miami, 1969.

Borrego Plasencia, Lázara Daymara. *Una estrategia para educar el valor laboriosidad en los alumnos de Secundaria Básica*. Tesis. Instituto Superior Pedagógico “Rafael María de Mendive”. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas República de Cuba, 2005. Disponible en: <http://www.bibliociencias.cu/gsd/collect/tesis/index/assoc/HASH018f.dir/doc.pdf>

Bris, Mario Martín; Romero Izarra, Gonzalo (2003). *Departamento de Didáctica*. Universidad de Alcalá. Madrid. .

Burke, W. y Robertson, P. *Desarrollo Organizacional: Investigación, Teoría y Práctica*. Boston. Editores Handbook y Organización Psicológica. 1992.

Cajiga Calderón, Juan. *Responsabilidad Social Empresarial*. México, 2002. http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf

Chiavenato, Idalberto. *Administración de Recursos Humanos*. Segunda Edición. Editora Atlas, S.A. Colombia, 1998

De Souza Santos, Boaventura. *La Universidad Popular del Siglo XXI*. Primera edición. Fondo Editorial de la Facultad de Ciencias Sociales. UNMSM. Lima, Perú., 2006.

Diccionario soviético de filosofía, Ediciones Pueblos Unidos. Montevideo, 1965.

- Enciclopedia Concisa Sopena, Diccionario Ilustrado de la Lengua Española. Editorial Ramón Sopena. Tomo II. Barcelona, 1977.
- Etkin, Jorge Ricardo. La Doble Moral de las Organizaciones, Mc Graw-Hill
- Etkin, Jorge. Política, Gobierno y Gerencia de las Organizaciones. Acuerdos, Dualidades y Divergencias. Chile. 2000.
- García Saiz, Miguel (Gil, F. y Alcover, C. M^a Coords.) Introducción a la Psicología de las Organizaciones Madrid: Alianza Editorial. 2003.
- Gil Estallo, M.A. “Configuración e implantación de la cultura en las organizaciones”. ESIC MARKET. 1986.
- Giménez, Gilberto. La Cultura como Identidad y La Identidad como Cultura. Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. sic.conaculta.gob.mx/documentos/834.doc
- Giral Barnes, José. Cultura de efectividad. Segunda edición. Grupo editorial Iberoamérica. México, 1993
- Ibáñez Machicao, Mario. Comportamiento Organizacional de las empresas. Editorial Universidad Ricardo Palma, segunda edición. Perú. 2002.
- Leal Millán, A. Conocer la cultura de las organizaciones: una base para la estrategia y el cambio. Actualidad editorial. Madrid, 1991.
- Mintzberg, Henry. Diseño de organizaciones eficientes. El Ateneo, Buenos Aires. 1991.
- Newton, M. y Raía, A. Desarrollo Organizacional: Evaluación, Tecnología y Procesos. McGraw-Hill. New York, 1972.
- Pintado Pasapera, Edgard. Comportamiento Organizacional. Segunda edición. Fondo editorial IPEC. Perú, 2007.
- Porras, J. y Robertson, P. Desarrollo Organizacional: Un Proceso de Desarrollo y Cambio. Segunda Edición. Editores Handbook y Organización Psicológica. Boston, 1992.
- Proyecto filosofía en español © 2000. www.filosofia.org Revista Alférez. Cultura y Organización. Madrid, 30 de abril de 1948. pp. 14-15.
- <http://www.filosofia.org/he/194/alf/ez1407.htm>
- Robbins Stephen P. Comportamiento Organizacional. Capítulo 18 Cultura Organizacional. Décima edición. México, 2004.
- Rodríguez Porras, José María. El Factor Humano en la Empresa. Universidad de Navarra. Ediciones Deusto S.A. España, 1999.
- Schein, Edgar H. la cultura empresarial y el liderazgo, Una visión dinámica plaza & janes editores. Llopis Taverner, J. La cultura de empresa: taxonomía, diagnóstico y alcance cualitativo para los niveles jerárquicos de las corporaciones. Universidad de Alicante, Facultad de ciencias económicas y empresariales. Tesis doctoral. España, 1991.
- Sierra Bravo, Restituto. Técnicas de Investigación en Comunicación. Editorial Paraninfo, Séptima edición corregida, Madrid, 1991.
- Spradley & Mc Curdy (1975); en ¿qué es cultura? De José Herrero (2002) <http://www.sil.org/training/capacitar/antro/cultura.pdf>