

Incidencia de la formación media técnica en la cultura organizacional de las instituciones educativas

Tomas Abel Naguib Payares

Doctorado en Humanidades y Arte con Mención en Educación UNR, Atlántico Colombia., tomasabell@outlook.com

Fernando Avendaño

Universidad Nacional del Rosario, Doctorado en Humanidades y Arte con Mención en Educación UNR, Argentina, fernandoavendano90@gmail.com

Julio Cesar Romero Pabón

Universidad del Atlántico, Matemáticas, Barranquilla, julioromero@mail.uniatlantico.edu.co

Recibido: 26/10/2021 - **Aceptado:** 12/11/2021 - **Publicado:** 10/12/2021

RESUMEN

Al investigar la incidencia de la formación Media Técnica en la Cultura Organizacional de las Instituciones Educativas en Colombia se devela cómo la Formación Media Técnica ofrecida en éstas, aporta, favorece, potencializa y empodera a la comunidad educativa con elementos que forjan su cultura organizacional, le permite a los directivos avanzar en la optimización de sus procesos. La investigación tuvo como objetivo general “Analizar la incidencia de la Formación Media Técnica en la cultura organizacional de la Institución Educativa Distrital Alberto Assa de Barranquilla Colombia”, con un diseño mixto de investigación se dio explicación a las preguntas específicas y con los datos recolectados mediante formularios aplicados a la comunidad educativa que se procesaron estadísticamente, se cubrieron sus objetivos específicos.

La Formación Media técnica como variable independiente es fundamental al buscar impactos importantes que han forjado la cultura institucional, su evaluación mostró un resultado de 4,120, según el Baremo fue alto, con una desviación típica de 0.5357 considerada baja. La desviación típica es una medida que se utiliza para cuantificar la variación o la dispersión de un conjunto de datos numéricos. Cuando es baja indica que la mayor parte de los datos de la muestra tienden a estar agrupados cerca del valor esperado o Mediana, si es alta indica que los datos se extienden sobre un rango de valores más amplio.

La Cultura Organizacional es la variable dependiente, el elemento impactado de la investigación, fue medido, según el baremo y recibió una asignación de 4.200 considerada como alta, su desviación estándar fue de 0,4472 considerada baja, la cultura organizacional identifica a las instituciones, en atención a que aporta elementos que la distinguen. Desde la interpretación y conclusiones se recomendó la implementación de una propuesta orientada a consolidar la cultura organizacional intencionada en el Proyecto Educativo Institucional.

Por lo anterior esta investigación es relevante y contribuye a comprender y reorientar la estructura institucional, y al éxito de las decisiones futuras, mejorando los procesos organizacionales.

Palabras clave: Formación; Media; Técnica; Cultural; Organizacional.

ABSTRACT

When investigating the incidence of Technical Media training in the Organizational Culture of Educational Institutions in Colombia, it is revealed how the Technical Media Training offered in these, contributes, favors, potentiates and empowers the educational community with elements that shape its organizational culture, allows managers to advance in the optimization of their processes, the general objective of the research was to "Analyze the incidence of Technical Media Training in the organizational culture of the Alberto Assa District Educational Institution of Barranquilla Colombia", with a mixed research design gave an explanation to the specific questions and with the data collected through forms applied to the educational community that were statistically processed, their specific objectives were covered.

The Technical Average Training as an independent variable is fundamental when looking for important impacts that have forged the institutional culture, its evaluation showed a result of 4,120, according to the Scale it was high, with a standard deviation of 0.5357 considered low. Standard deviation is a measure used to quantify the variation or spread of a set of numerical data. When it is low it indicates that most of the data in the sample tend to be clustered close to the expected value or Median, if it is high it indicates that the data is spread over a wider range of values.

Organizational Culture is the dependent variable, the element impacted by the research, it was measured, according to the scale and received an allocation of 4,200 considered high, its standard deviation was 0.4472 considered low, the organizational culture identifies the institutions, considering that it contributes elements that distinguish it. From the interpretation and conclusions, the implementation of a proposal was recommended oriented to consolidate the organizational culture intended in the Institutional Educational Project.

Therefore, this research is relevant and contributes to understanding and reorienting the institutional structure, and to the success of future decisions, improving organizational processes.

Keywords: training; media; technical; cultural; organizational.

1. INTRODUCCIÓN

La Formación Media Técnica es el puente que une al estudiante con el mundo laboral, responde a la posibilidad de desarrollar competencias formales para ingresar al mundo laboral o para continuar sus estudios universitarios después de descubrir su vocación, fortalezas y posibilidades. La Ley General de Educación Colombiana concibe que la educación media técnica prepara a los estudiantes para el desempeño laboral en uno de los

sectores de la producción y de los servicios. Está dirigida a la formación calificada en especialidades tales como: agropecuaria, comercio, finanzas, administración, ecología, medio ambiente, industria, informática, minería, salud, recreación, turismo, deporte y las demás que requiera el sector productivo y de servicios. Debe incorporar, en su formación teórica y práctica, lo más avanzado de la ciencia y de la técnica, para que el estudiante esté en capacidad de adaptarse a las nuevas tecnologías y al avance de la ciencia.

Cada institución, según Manes (2004), desarrolla su propia cultura en forma singular, como huella digital que la caracteriza, generando su identidad institucional. Los principios fundacionales, el ideario, los perfiles del directivo, y del alumno constituyen la base de la cultura institucional. Sin embargo, en ocasiones, éstos son meros documentos declarativos distantes de la realidad cultural de la institución educativa. La cultura institucional se caracteriza por contener: elementos ideológicos, elementos instituyentes y elementos organizacionales. Los elementos ideológicos son el conjunto de creencias, valores, costumbres, ritos, leyendas, mitos, mandatos, ceremonias propias de la institución educativa. Los elementos instituyentes en la cultura constituyen el conjunto de relaciones interpersonales. Los elementos organizacionales se ubican en la formación normativa que rige o gobiernan la institución, la cual es compartida por todos los miembros de la comunidad educativa.

En la tesis doctoral La incidencia de la formación Media Técnica en la Cultura Organizacional de la Institución Educativa Distrital Alberto Assa de Barranquilla, Colombia, se cubre el objetivo general “Analizar la incidencia de la Formación Media Técnica en la cultura organizacional de la Institución Educativa Distrital Alberto Assa de Barranquilla Colombia”. Según la estructura legal de la educación pública en Colombia, las instituciones educativas de carácter oficial deben ofrecer a los estudiantes en secundaria como parte de su formación integral el desarrollo de competencias laborales, lo cual implica una preparación técnica vocacional. En atención a lo anterior se analizan los enlaces de una serie de reflexiones en torno al impacto que tienen las actividades de la Formación Media Técnica en la cultura organizacional, temática que sirvió de base para desarrollar el estudio.

El presente artículo aborda el problema de la investigación citada partiendo de una contextualización que permite transitar en un estudio de naturaleza mixta, por una discusión de la situación desde lo macro, meso y micro apuntando hacia el interrogante orientador que origina la tesis ¿Cómo incide la Formación Media Técnica en la cultura organizacional de la Institución Educativa Distrital Alberto Assa de Barranquilla Colombia? Más allá del análisis normativo y de la narración particular de la tesis, es lógico que se establezcan curiosidades sobre las condiciones generales y sobre las escenas que se levantan en la realidad regional y nacional, en la que es posible encontrar coincidencias pero también distancias que se soportan en lo heterogéneo que se torna el contexto educativo colombiano, desde donde se generarán nuevas investigaciones.

2. MARCO TEÓRICO Y/O ANTECEDENTES

2.1. ELEMENTOS NORMATIVOS DE LA FORMACIÓN MEDIA TÉCNICA EN COLOMBIA

En la república de Colombia la constitución política claramente define la educación como un derecho fundamental “Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión” (Constitución Política de Colombia [Const.], 1991, artículo 44).

También se categoriza como servicio público al afirmar que: La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica. (Const., 1991, artículo 67); En el mismo sentido la ley General de Educación afirma que “la educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes” (Ley 115, 1994) resaltando la importancia de la educación para la formación integral del ser.

En el ordenamiento legal colombiano se concibe que la educación media técnica prepara a los estudiantes para el desempeño laboral en uno de los sectores de la producción y de los servicios. Está dirigida a la formación calificada en especialidades tales como: agropecuaria, comercio, finanzas, administración, ecología, medio ambiente, industria, informática, minería, salud, recreación, turismo, deporte y las demás que requiera el sector productivo y de servicios. Debe incorporar, en su formación teórica y práctica, lo más avanzado de la ciencia y de la técnica, para que el estudiante esté en capacidad de adaptarse a las nuevas tecnologías y al avance de la ciencia (Ley 715, 2001).

Con la misma intención se resalta la importancia de la Educación Media Técnica en las instituciones educativas para la formación en el ámbito laboral de los estudiantes, señala que: “La educación media técnica prepara a los estudiantes para el desempeño laboral en uno de los sectores de la producción y de los servicios, y para la continuación en la educación superior...” (Ley 115, 1994).

Desde lo anterior podría decirse que la Formación Media Técnica es el puente que une al estudiante con el mundo laboral, responde a la posibilidad de desarrollar competencias formales para ingresar al mercado laboral o para continuar sus estudios superiores, universitarios o tecnológicos después de descubrir su vocación, su fortalezas.

2.2. ORIENTACIÓN ESPECÍFICA DE LA EDUCACIÓN MEDIA TÉCNICA.

Deja claro la ley 115 de 1994 en su artículo 33 que son tres aspectos básicos.

- a) La capacitación básica inicial para el trabajo.
- b) La preparación para vincularse al sector productivo y a las posibilidades de formación que éste ofrece.
- c) La formación adecuada a los objetivos de educación media académica, que permita al educando el ingreso a la educación superior. Habilitando a las instituciones de educación diversificada para “incorporar a la enseñanza en sus establecimientos la educación media técnica” ampliando así su radio de acción (Ley 115, 1994).

A partir de aquí nace la intención expresa de las secretarías de educación de modificar, crear y adaptar la denominación legal de las instituciones educativas a técnicas, técnicas diversificadas y articuladas, con lo que se le dio un duro golpe a la homogénea masa de bachillerato académico que tradicionalmente se ofrecía en el sector público, pero al no ser paralela la modificación de infraestructura con el nuevo ajuste misional de los PEI, se establece la articulación de la media técnica desde el Ministerio de educación nacional, y es ahí donde entran en escena el SENA y las universidades ofreciendo los paquetes de formación en la media técnica, con una autonomía particular y un servicio paralelo de responsabilidad mixta en sus plan de estudio inspirado en el modelo de formación por competencias. Pudo de esta forma palearse la alta necesidad de inversión en construcción, en dotación y docentes. Con la contratación para la prestación del servicio a los operadores citados anteriormente se logra controlar el crecimiento de la planta docente oficial.

Desde la mágica solución se ve llegar un proyecto para desarrollar mano de obra calificada como respuesta al modelo de apertura económica que se vivía en Colombia en los tiempos de su creación, que también funcionaría para mitigar la informalidad y con ello ampliar la vinculación de los jóvenes al mercado laboral, en estos tres sentidos aún quedan puntos ciegos que no se han evaluado con la rigurosidad científica.

2.3. LAS COMPETENCIAS DE LA NACIÓN EN MATERIA DE EDUCACIÓN

Se fortalece el análisis al contemplar que la Ley 715 de 2001, contiene las normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros. El Decreto 4791 de 2008, reglamentado parcialmente por el Decreto 992 de 2002. Las instituciones educativas estatales podrán administrar Fondos de Servicios Educativos en los cuales se manejarán los recursos destinados a financiar gastos distintos a los de personal, que faciliten el funcionamiento de la institución. Desde este ángulo tampoco las instituciones han logrado satisfacer necesidades tecnológicas o de recursos y con espacios improvisados solo logran de manera paliativa funcionar pues los convenios no contemplan suministros de recursos de ese orden si no que se asume como carga en las instituciones.

Otro aspecto que no se ha logrado resolver es el contemplado en la práctica empresarial donde el aprendiz cursa espacios de trabajo en campo, ahí marcaría su primera experiencia laboral poniendo a prueba y modificando competencias y costumbres, pero el sector empresarial no es robusto para captar ese potencial productivo, las instituciones son débiles al ofertarlo y los operadores no contemplaron esta tarea en su objeto contractual, de igual

forma la legislación colombiana no es favorable a la posibilidad de que menores de edad se enganchen en el trabajo; lo último se ha logrado solventar con la figura de elaboración de proyectos productivos internos que no crecen aparentemente y de los cuales tampoco se tiene una evaluación científica, como ha hecho falta una valoración del impacto de las prácticas empresariales en la solución laboral de los jóvenes, aspecto que hoy envuelve a la juventud colombiana en una lucha de naturaleza cuasi violenta y muestra un gobierno nacional en un escenario confundido y sin libreto.

Sin perjuicio de las establecidas en otras normas legales, corresponde a la Nación ejercer las siguientes competencias relacionadas con la prestación del servicio público de la educación en sus niveles preescolar, básico y medio, en el área urbana y rural:

Formular las políticas y objetivos de desarrollo para el sector educativo y dictar normas para la organización y prestación del servicio. - Regular la prestación de los servicios educativos estatales y no estatales.

Impulsar, coordinar, financiar, cofinanciar y evaluar programas, planes y proyectos de inversión de orden nacional en materia de educación, con recursos diferentes de los del Sistema General de Participaciones. Con estos recursos no se podrá pagar personal de administración, directivo, docente o administrativo. - Definir, diseñar, reglamentar y mantener un sistema de información del sector educativo.

Establecer las normas técnicas curriculares y pedagógicas para los niveles de educación preescolar, básica y media, sin perjuicio de la autonomía de las instituciones educativas y de la especificidad de tipo regional. - Definir, diseñar y establecer instrumentos y mecanismos para la calidad de la educación.

- Reglamentar los concursos que rigen para la carrera docente.

Definir, y establecer las reglas y mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente.

Evaluar la gestión financiera, técnica y administrativa del sector educativo en las entidades territoriales y el impacto de su actividad en la sociedad. Esta facultad se podrá delegar en los departamentos, con respecto a los municipios no certificados.

Prestar asistencia técnica y administrativa a las entidades territoriales, cuando a ello haya lugar.

Vigilar el cumplimiento de las políticas nacionales y las normas del sector en los distritos, departamentos, municipios, resguardos indígenas y/o entidades territoriales indígenas. Esta facultad la podrá delegar en los departamentos, con respecto a los municipios no certificados.

Expedir la regulación sobre costos, tarifas de matrículas, pensiones, derechos académicos y otros cobros en las instituciones educativas.

Distribuir los recursos para educación del Sistema General de Participaciones, conforme a los criterios establecidos en la presente ley.

Fijar parámetros técnicos para la prestación del servicio educativo estatal, estándares y tasas de asignación de personal, teniendo en cuenta las particularidades de cada región.

Definir anualmente la asignación por alumno, tanto de funcionamiento como de calidad, para la prestación del servicio educativo financiado con recursos del Sistema General de Participaciones, de acuerdo con las tipologías educativas y la disponibilidad de recursos del Sistema General de Participaciones.

Determinar los criterios a los cuales deben sujetarse las plantas docente y administrativa de los planteles educativos y los parámetros de asignación de personal correspondientes a: alumnos por docente; alumnos por directivo; y alumnos por administrativo, entre otros, teniendo en cuenta las particularidades de cada región. - Definir la canasta educativa.

En caso de ser necesaria la creación, fusión, supresión o conversión de los empleos que demande la organización de las plantas de personal de la educación estatal, los gobernadores y alcaldes deberán seguir el procedimiento que señale el Gobierno Nacional para tal fin.

Establecer los requisitos para la certificación de los municipios, y decidir sobre la certificación de los municipios menores a cien mil habitantes de conformidad con el artículo 20 de la presente ley.

Establecer incentivos para los distritos, municipios e instituciones educativas por el logro de metas en cobertura, calidad y eficiencia en el uso de los recursos.

Realizar las acciones necesarias para mejorar la administración de los recursos del Sistema General de Participaciones.

Cofinanciar la evaluación de logros. A cada departamento, distrito o municipio se podrá distribuir cada tres años una suma para evaluar el logro educativo de acuerdo con la metodología que señale el Ministerio de Educación Nacional. El 80% será financiado por la Nación y el 20% por la entidad territorial.

2.4. SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES.

El Decreto 4791 de 2008 donde se reglamentan parcialmente los artículos 11, 12, 13 y 14 de la Ley 715 de 2001 en relación con el Fondo de Servicios Educativos de los establecimientos educativos estatales.

En el Proyecto Educativo Institucional (PEI), se fundamenta en los fines de la educación consignados en la Ley General de Educación.

El pleno desarrollo de la personalidad sin más limitaciones que las que le imponen los derechos de los demás y el orden jurídico, dentro de un proceso de formación integral, física, Psíquica, intelectual, mora espiritual, social, afectiva, ética, cívica y demás valores humanos.

La formación en el respeto a la vida y los demás Derechos Humanos, a la paz, a los principios democráticos, de convivencia, pluralismo, justicia, solidaridad y equidad, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad.

La formación para facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan en la vida económica, política, administrativa y cultural de la nación.

La formación en el respeto a la autoridad legítima y a la ley, a la cultura nacional a la historia colombiana y a los símbolos patrios

La adquisición y generación de los conocimientos científicos y técnicos más avanzados, humanísticos históricos, sociales, geográficos y estéticos, mediante la apropiación de hábitos intelectuales adecuados para el desarrollo del saber.

El estudio y la comprensión crítica de la cultura nacional y de la diversidad étnica y cultural del país, como fundamento de la unidad nacional y de su identidad.

El acceso al conocimiento la ciencia, la técnica y demás bienes y valores de la cultura el fomento de la investigación y el estímulo a la creación artística en sus diferentes manifestaciones.

La creación y fomento de una conciencia de la soberanía nacional y para la práctica de la solidaridad y la integración con el mundo, en especial con Latinoamérica y el caribe.

El desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico y tecnológico nacional, orientado con prioridad al mejoramiento cultural y de la calidad de vida de la población, a la participación en la búsqueda de alternativas de solución a los problemas y al progreso social y económico del país.

2.5. CULTURA ORGANIZACIONAL

Son muchos los autores que se dedicaron al estudio de las culturas organizacionales, una gran parte de ellos pertenecen al campo administrativo citamos a Ouchi (1982), Deal y Kennedy (1982). Las investigaciones realizadas por Ouchi (1982) presentan una relación semejante entre las empresas, la cultura y el aumento de la productividad, mientras que Deal y Kennedy (1982) se enfocaron en la importancia de una "fuerte" cultura para favorece las ventajas de una organización exitosa. Es claro que los hallazgos de los investigadores anteriores deben tomarse con la debida contextualización dado que en las instituciones educativas el concepto de productividad debe conducir a niveles académicos o resultados a prueba internas o externas, de igual forma al mirar el concepto de organizaciones exitosa, se

deben tener presente los indicadores misionales de cada institución educativa, aspecto definido en la conformación cultura organizacional de la Institución Educativa

Según Cameron y Quinn (2011) y Tengler y Caldera-González (2018), la cultura organizacional ha servido de guía a los administradores para encontrar “el camino” que los conduzca a la efectividad en sus organizaciones. La más obvia manifestación de la cultura se encuentra explícita en el comportamiento en una organización, es además “la vía por la cual las personas interactúan. También Hernández y Fernández (2008), comprenden caracteres de conducta permitidos en las organizaciones aprendidos por los individuos a través de procesos de socialización. Al tomar las consideraciones de los investigadores citados en este párrafo es preciso encontrar desde los resultados de los instrumentos aplicados al indagar y desde los objetivos específicos, aspectos tangibles para interpretar la incidencia de la formación Media Técnica en la Cultura Organizacional de las Instituciones Educativas.

Las instituciones educativas son concebidas como centros de formación para desarrollar la personalidad de los seres humanos, afianzar los valores, por medio de la utilización de diversas experiencias de vida intelectual y moral, permitiendo que el sentido de la honestidad, el respeto a las demás personas, la solidaridad, la valoración por el trabajo preservante, el espíritu crítico y la creatividad sea interiorizada y se expresen por acciones. Por ello, es necesario que las instituciones educativas mantengan una cultura organizacional que garantice el aprendizaje y su adaptación a los cambios, para incrementar la calidad de la enseñanza de forma sólida y autónoma, que se le dé importancia a los procesos y a los contenidos, enseñando a pensar con lógica, creatividad y referentes éticos, que se utilice criterios para desarrollar habilidades superiores de pensamiento y actitudes básicas para la convivencia solidaria.

Se requiere en la actualidad construir organizaciones donde cada persona expanda de forma continua su aptitud para comprender la realidad, clarificar la visión y mejorar los modelos mentales compartidos, es decir, ser responsables de su aprendizaje, desarrollando capacidades de aprendizaje que les permitan capitalizar el conocimiento (Rodríguez-Lora et al., 2016; Correa-Díaz et al., 2019; Acevedo-Correa et al. 2020). La cultura identifica a la identidad organizacional, esto debido a que aporta elementos los cuales distinguen a la misma, como son: la visión, los valores y la filosofía de acción (Senger et al., 2006).

Según Manes (2004), cada institución desarrolla su propia cultura en forma singular, como huella digital que la caracteriza, generando su identidad institucional. Los principios fundacionales, el ideario, los perfiles del directivo, y del alumno constituyen la base de la cultura institucional. Sin embargo, en ocasiones, éstos son meros documentos declarativos distantes de la realidad cultural de la institución educativa. La cultura institucional se caracteriza por contener: elementos ideológicos, elementos instituyentes y elementos organizacionales. Los elementos ideológicos son el conjunto de creencias, valores, costumbres, ritos, leyendas, mitos, mandatos, ceremonias propias de la institución educativa. Los elementos instituyentes en la cultura constituyen el conjunto de relaciones interpersonales. Los elementos organizacionales se ubican en la formación normativa que

rige o gobiernan la institución, la cual es compartida por todos los miembros de la comunidad educativa.

En las Instituciones Educativas, se debe promover la comunidad para participar en la construcción y actualización de la Visión y Misión, con el fin de garantizar un servicio educativo pertinente y de calidad. A continuación, se pueden apreciar estos elementos de la cultura organizacional. Para Schein (1984), el primer nivel al interpretar la cultura institucional son los objetos físicos constituyen el aspecto más visible y observable a simple vista en la organización. Para la presente investigación los ambientes de aprendizaje y recreación tanto como los administrativos, desde la decoración, el vestido, el edificio, su diseño, arte y distribución física son objetos importantes que materializan la cultura y son muy próximos a dar cuentas de cómo ha incidido la Formación Media Técnica en la cultura organizacional de la Instituciones Educativas.

En segundo nivel están las manifestaciones verbales, son las expresiones orales y escritas que a la vez que transmiten la cultura, la refuerzan permanentemente. Por ello mismo, guían los comportamientos esperados y la reacción frente a ellos, debido a que su contenido resalta aspectos relevantes y ejemplarizantes de la filosofía organizacional. Es decir,--/ señalan las concepciones sobre modelos a seguir, sobre lo que motiva a los diferentes niveles jerárquicos de la organización y establecen marcos de desempeño (Schein, 1984). De lo anterior se desprende la importancia de buscar en el lenguaje, en lo escrito, lo hablado, en las expresiones, los refranes, la música y todos esos aspectos que al final están impregnados por la vida institucional.

El tercer nivel de análisis del modelo de Schein se denomina creencias y presunciones, y se enfoca en lo que es inaccesible a la conciencia, afectando lo percibido, lo que se piensa y siente. Las presunciones profundas son enumeradas por Schein de la siguiente forma: 1) La concepción que se tiene en la empresa sobre la naturaleza humana, 2) La concepción de la naturaleza de las relaciones humanas, 3) La estructura de las relaciones humanas, 4) La naturaleza de la actividad humana, 5) La creencia sobre la naturaleza de la verdad y la realidad, 6) La naturaleza del tiempo, y 7) La naturaleza del espacio. Las creencias y presunciones se conciben como la verdad y en ningún caso se discuten, pero movilizan y gestionan la cultura (Schein, 1984). Por ello, Schein, afirma que “la fuerza y el contenido de una cultura organizacional deben ser determinados empíricamente y no por observaciones superficiales”.

Según lo expuesto por García y Dolan (1997), el comportamiento de las personas y las organizaciones parte de las creencias que estos tengan, las cuales se definen como estructuras de pensamiento, elaboradas y arraigadas a lo largo del aprendizaje para explicar la realidad. Estas se encuentran influenciadas por los valores, los cuales son estructuras de pensamiento que se mantienen reconfiguradas en el cerebro para la supervivencia como especie. En otras palabras, son convicciones estables en el tiempo, explícitas o implícitas, propias del individuo o de un grupo social, acerca de lo deseable e influyentes en la selección de los modos, medios y fines de las acciones disponibles. Quiere decir, los valores pautan las normas, las cuales se definen como reglas de conducta consensuadas.

El aporte anterior permite visualizar el carácter local o particular o de cada institución educativa que, a pesar de depender administrativamente del nivel nacional, departamental o distrital, su posición geográfica y el orden social del entorno de su comunidad implica establecer culturas organizacionales diferentes, por lo que toma importancia y carácter inédito e innovador. Analizar la incidencia de la Formación Media Técnica en la cultura organizacional de las Instituciones Educativas, dejando a sus directivos y comunidad una amplia gama de hallazgos. La misión es definida como la razón de ser de la organización, qué es y qué hace, describe además su naturaleza, un punto de referencia para las decisiones que son importantes. Para definir la misión, es necesario establecer cuál es su negocio, sus productos o servicios, el mercado, los clientes, los valores y sus prioridades. Útiles para interpretar y afianzar en sus decisiones.

Con relación a la naturaleza de las relaciones humanas, se reconoce que las organizaciones que presentan una cultura organizacional que favorece la competencia y promueve el alcance de recursos tangibles, marca patrones de comportamiento agresivos e individualistas. Por el contrario, aquellas organizaciones cuya cultura se establece bajo normas de equidad, trabajo en equipo y gran respeto por la gente, y en donde los valores presentes se asocian a la bondad y a la sensibilidad, promueven relaciones organizacionales equitativas (Erkutlu, 2011). Toman sentido en esta investigación según el presente texto, los hallazgos encontrados sobre una comunidad de estudiantes y egresados de la Institución Educativa Distrital Alberto Assa de Barranquilla, Colombia, que manifiesta fuertes lazos de unidad, fraternidad, donde desde sus directivos, docentes e instructores de las áreas técnicas privilegian el trabajo en equipo y la igualdad.

Un concepto que debe adicionarse y que complementa la cultura organizacional de una institución educativa al contemplar las necesidades de los jóvenes en esta nueva era, es lo que tiene que ver con las TIC (Tecnologías de la informática y la comunicación), la investigación y los cambios que se han dado en el mundo global, incluyen la competitividad y las posiciones frente a las luchas y movimientos actuales y la distancia que toman de ellos.

2.6. CULTURA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

El reconocimiento del proceso académico administrativo se tiene mediante actos administrativos expedidos por las alcaldías Municipales o Distritales, se constituyen las instituciones educativas y se le otorgan facultades administrativas, ordenándoles la prestación del servicio educativo en los niveles de: Transición, Básica, Media Técnica y otras; luego las secretarías de educación organizan el perfil y establecen las respectivas plantas de personal. Al entrar en aplicación nueva la normatividad, en los entes territoriales colombianos lo que se realizó en la gran mayoría de los entonces colegios o centros educativos creados, fue la fusión de sedes y se crearon las nuevas instituciones de educación influyendo mucho la habilidad de los rectores y consejos directivos al ambicionar el perfil, para caracterizarse como académicas, técnicas o si las condiciones se tienen articular a la Media Técnica, no obstante se ha evidenciado que los valores de la cultura nacional, pueden influenciar, posibilitar o limitar la propia cultura organizacional (Skerlavaj, Su & Huang, 2013). Así, por ejemplo, en algunos casos, los esfuerzos de las empresas multinacionales por

implantar una cultura organizacional diferente en sus empresas resultan difícil debido a las influencias culturales nacionales que no se pueden evitar (Scheffknecht, 2011).

2.7. LA MISION Y LA VISION INSTITUCIONAL

La visión es la gran meta que lleva a cabo la empresa, desde donde está, hacia donde quiere llegar, lo que quiere llegar a ser. Es la declaración más fundamental de los valores, aspiraciones y metas de una corporación, exige realizar un diagnóstico de la realidad pasada, presente y futura, donde se reflejen las fortalezas, oportunidades, riesgos y debilidades, frente al mercado, la competencia, la sociedad y a ella misma, permitiéndole a su vez formular su visualización futura, y la misión es definida como la razón de ser de la organización, qué es y qué hace, describe además su naturaleza, un punto de referencia para las decisiones que son importantes. Para definir la misión, es necesario establecer cuál es su negocio, sus productos o servicios, el mercado, los clientes, los valores y sus prioridades.

Uno de los impactos que trae la nueva línea de organización de las instituciones educativas en el orden de su cultura organizacional es el paso de ofrecer educación académica a ofertar Formación Técnica sin perder la primera caracterización, con esto nace un híbrido misional ya que en el nuevo diseño permanecen los mismos compromisos evaluativos estandarizados desde el ICFES, que se siguen usando como un factor de primer orden para ingresar y continuar la formación superior universitaria y para aplicar a las becas de estímulo del ministerio de educación. Las instituciones educativas en su declaración misional logran plasmar los alcances del nuevo motivo pero los cambios esperados de fondo en la estructura administrativa y académica son poco notorios. De igual forma pasa con la visión existen pocas semejanzas entre el dibujo proyectado y la foto actual de los estados de las instituciones educativas.

2.8. PENDIENTES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LA MEDIA TÉCNICA

Centrado en la intención del presente artículo que es interpretar el impacto de la formación media técnica en la cultura organizacional de las instituciones educativas, es importante resaltar algunas lagunas que no se han sondeado científicamente, poca medida se tiene de su impacto en el desarrollo de las comunidades locales y muy poca se dispone del nivel nacional, con las siguientes preguntas:

¿En qué sectores del proceso se aplica la inversión que se realiza en la formación media técnica?

¿Qué impacto ha dejado el invertir más en las instituciones donde los resultados de los estudiantes son más altos?

¿Cuál es la esperanza que se activa con fines de minimizar la brecha, invirtiendo menos dinero en los resultados donde la inversión es menor por bajos resultados en las evaluaciones saber 11?

¿De qué manera la formación media técnica impacta los resultados de las pruebas saber 11?

¿Existe una clara intención en el estado de minimizar el déficit de recursos para la formación media técnica?

2.9. PERFIL ADMINISTRATIVO

El liderazgo debe estar siempre unido a la función directiva. Por lo que los directivos de las instituciones educativas deben dirigir solo los procesos de formación sino los procesos administrativos y gerenciales. A pesar de encontrarse normalizadas sus funciones no siempre su desempeño es igual en todas las instituciones. Es importante resaltar que cada institución educativa debe definir los atributos de sus líderes directivos en acorde con las realidades históricas, presentes y futuras de la misma (Manes, 2004).

Un líder directivo debe ejercer una dirección de conducción, por lo que es necesario que planifique, organice, coordine y evalúe. También debe potenciar el trabajo en equipo, promover el sentido de pertinencia, la mediación y la resolución de conflictos, así como la delegación de funciones en las tareas asignadas. El líder debe poseer habilidades para su desempeño como son: formación académica fundamentada en la educación, creatividad en la elaboración de proyectos institucionales, tener una actitud proactiva y positiva. A modo de una guía de referencia básica se presentan los requisitos de debe tener un líder efectivo (Manes, 2004).

Desde lo anterior es fácil advertir el compromiso de información y actualización de los rectores y directivos en la función académica y normativa, asistida por tecnologías de la comunicación TICS, en todo caso debe conocer la problemática del sector educativo en su complejidad para resolver, asistido por relaciones administrativas y académicas funcionales. Todo lo anterior se debe soportar sobre las más altas condiciones de idoneidad, credibilidad y poder de convocatoria en su comunidad educativa, complementa su eficiencia el profundo conocimiento de su sector geográfico y la capacidad de escribir con pensamiento crítico; al momento de tomar decisiones, debe escuchar y consultar asesorías soportado en el equilibrio emocional. En atención a lo anterior su trabajo debe navegar en valores personales, ya que la educación en los valores humanos es la base de la educación integral del individuo es deber enseñar a respetar con su ejemplo en la relación con sus pares, sus colaboradores y los estudiantes, actuar convencido de la bondad de sus proyectos es decir seguro de la buenas intenciones de estos.

3. METODOLOGÍA O DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este trabajo de investigación se fundamenta en el Paradigma Hermenéutico cuyo propósito es incrementar el entendimiento para mirar otras culturas, grupos, individuos, condiciones y estilos de vida,. De esta manera, entendemos la Hermenéutica como una actividad de reflexión en el sentido etimológico del término, es decir, una actividad interpretativa que permite la captación plena del sentido de los textos en los diferentes contextos por los que ha atravesado la humanidad. Interpretar una obra es descubrir el mundo al que ella se refiere

en virtud de su disposición, de su género y de su estilo (Ricoeur (1984) citado por Arráez, Calles & Moreno de Tovar, 2006).

Con este paradigma, se busca dar un sentido verdadero a los procesos de la Cultura organizacional impactados por la Formación Media y Técnica implementada en la I.E.D Alberto Assa, apoyado en un proceso de comprensión profunda de la realidad, de los textos recopilados a través de las interacciones con la comunidad educativa y la revisión documental, de cómo a través de estas interacciones, se entretrejen nuevas formas de relación entre los sujetos y su medio social.

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo se utiliza un enfoque investigativo de tipo mixto, ya que representa un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Los métodos de investigación mixta son la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una fotografía más completa del fenómeno. Éstos pueden ser conjuntados de tal manera que las aproximaciones cuantitativa y cualitativa conserven sus estructuras y procedimientos originales (forma pura de los métodos mixtos). En las definiciones anteriores queda claro que en los métodos mixtos se combinan al menos un componente cuantitativo y uno cualitativo en un mismo estudio o proyecto de investigación (Hernández et al., 2010, p. 32).

Este enfoque permitió identificar y formular el planteamiento del problema y seleccionar las formas más apropiadas para estudiarlo como investigación; igualmente se generan observaciones que producen datos más ricos y variados, debido a que se consideran diversas fuentes y tipos de datos.

La investigación social cualitativa apunta a la comprensión de la modalidad como resultado de un proceso histórico de construcción a partir de la lógica de los diversos actores sociales, con una mirada “desde adentro”, y rescatando la singularidad y las particularidades propias de los procesos sociales. Los estudios cualitativos ponen especial énfasis en la valoración de lo subjetivo y lo vivencial y en la interacción entre sujetos de la investigación y privilegian lo local, lo cotidiano y lo cultural para comprender la lógica y el significado que tienen los procesos sociales para los propios autores, que son quienes viven y producen la realidad sociocultural. Su perspectiva holística le plantea al investigador valorar los escenarios.

Este tipo de enfoque permitió identificar y formular el planteamiento del problema, así como las formas más apropiadas para estudiar el problema de investigación; igualmente de esta forma se generan observaciones que producen datos más ricos y variados, debido a que se consideran diversas fuentes y tipos de datos (Hernández et al., 2010).

La investigación está orientada por fases que permiten alcanzar los objetivos planteados y responder a las preguntas de dicha investigación. Estas fases se desarrollaron en varios momentos de manera simultánea, lo cual incluye tres grandes acciones: revisión documental, recolección de información a partir de la aplicación de instrumentos de indagación (Encuestas) y su respectivo análisis y sistematización.

3.3. POBLACION Y MUESTRA

3.3.1. Población

La presente investigación se realizó en la Institución Educativa Distrital de Formación Técnica Diversificada Alberto Assa del Distrito de Barranquilla, direccionada en los grados 10 y 11 de Educación Media Técnica, a sus profesores, instructores, directivos y egresados 2018, 2020. La población general y porcentual calculada estadísticamente se detallan en la siguiente tabla.

Tabla 1. Población para encuestar.

TIPO DE POBLACIÓN	TOTAL	TOTAL ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Estudiantes matriculados en 10 grado año 2019	125	12	11%
Estudiantes matriculados en 11 grado año 2019	114	13	12%
Egresados año 2018, 2019.	107	18	17%
Docentes nómina institucional año 2019	70	19	17.2%
Directivos nómina institucional año 2019	5	5	100%
Instructores Media Técnica SENA 2019	8	8	100%
Instructores Sistem Center 2019	6	6	100%

Fuente: elaboración propia.

A la información obtenida para la investigación, se le llegó de dos formas: una fue desde la búsqueda de documentos administrativos en la institución y la otra mediante la aplicación de la encuesta, los estamentos de la institución fueron consultados directamente con formularios de escalas dicotómicas y tipo likert, a los que se les procesó su validez y confiabilidad, que se llevaron archivos en excell para luego ser procesados con el paquete estadístico SPSS.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS O HALLAZGOS

La Variable cultura organizacional por los estudiantes, recibió una valoración de 4, Medianamente de Acuerdo, la dimensión Concepción de Cultura Organizacional obtuvo 4, Tipos de cultura organizacional con 4 y Perfil administrativo 5. También se dan los porcentajes de sus respectivos ítems. Se observa que los estudiantes están medianamente de acuerdo como los conceptos de cultura organizacional, con los tipos de cultura, y el perfil administrativo.

Tabla 2. Variable cultura organizacional por los estudiantes.

DIMENSIÓN	Escala valorativa					Valoración de la dimensión	Valoración de la variable	Tendencia de la variable
	5	4	3	2	1			
Concepción de cultura organizacional	24%	72%	4%	0%	0%	4	4	Medianamente de acuerdo
Tipos de cultura organizacional	36%	56%	8%	0%	0%	4		
Perfil administrativo	56%	44%	0%	0%	0%	5		

Fuente: elaboración propia.

En la Variable Cultura Organizacional por los Docentes, recibió una valoración de 4, Medianamente de Acuerdo, la dimensión Concepción de Cultura Organizacional obtuvo 4, Tipos de cultura organizacional con 4 y Perfil administrativo 5. También se dan los porcentajes de los ítems que las constituyen. Muestra la tabla 3 que los docentes distinguen la cultura organizacional el tipo de organización y comparten el perfil administrativo, lo que se muestra como un gran potencial institucional.

Tabla 3. Variable cultura organizacional por los Docentes.

DIMENSIÓN	Escala valorativa					Valoración de la dimensión	Valoración de la variable	Tendencia de la variable
	5	4	3	2	1			
Concepción de cultura organizacional	21.1 %	73.7 %	5.3 %	0%	0%	4	4	Medianamente de acuerdo
Tipos de cultura organizacional	36.8 %	52.6 %	10.5 %	0%	0%	4		
Perfil administrativo	52.6 %	47.4 %	0%	0%	0%	5		

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 4, se observa la variable Cultura Organizacional evaluada por los Instructores, recibió una valoración de 4, Medianamente de Acuerdo, la dimensión Concepción de Cultura Organizacional obtuvo 4, Tipos de cultura organizacional con 4 y Perfil administrativo 5. También se dan los porcentajes de los ítems que las constituyen, estas valoraciones muestran la satisfacción de los instructores en estas dimensiones.

Tabla 4. Variable Cultura Organizacional por los Instructores.

DIMENSIÓN	Escala valorativa					Valoración de la dimensión	Valoración de la variable	Tendencia de la variable
	5	4	3	2	1			
Concepción de cultura organizacional	11,1%	88,9%	0%	0%	0%	4	4	Medianamente de acuerdo
Tipos de cultura organizacional	33,3%	55,6%	11,1%	0%	0%	4		
Perfil administrativo	55,6%	44,0%	0%	0%	0%	5		

Fuente: elaboración propia.

La Tabla 5 muestra la variable Cultura Organizacional evaluada por los Administrativos, recibió una valoración de 5, Totalmente de Acuerdo, la dimensión Concepción de Cultura Organizacional obtuvo 5, Tipos de cultura organizacional con 5 y Perfil administrativo 5. También se dan los porcentajes de los ítems que las constituyen, se muestran estar totalmente de acuerdo con los aspectos evaluados, lo que se manifiesta como una fortaleza institucional.

Tabla 5. Variable Cultura Organizacional por los Administrativos.

DIMENSIÓN	Escala valorativa					Valoración de la dimensión	Valoración de la variable	Tendencia de la variable
	5	4	3	2	1			
Concepción de cultura organizacional	100 %	0 %	0%	0%	0%	5	5	Totalmente de acuerdo
Tipos de cultura organizacional	20 %	60 %	20 %	0%	0%	4		
Perfil administrativo	60 %	40 %	0%	0%	0%	5		

Fuente: elaboración propia.

En la Variable Cultura Organizacional por los Egresados, recibió una valoración de 5, Totalmente de Acuerdo, la dimensión Concepción de Cultura Organizacional obtuvo 4, Tipos de cultura organizacional con 4 y Perfil administrativo 5. También se dan los porcentajes de los ítems que las constituyen.

Tabla 6. Variable cultura organizacional por los egresados.

DIMENSIÓN	Escala valorativa					Valoración de la dimensión	Valoración de la variable	Tendencia de la variable
	5	4	3	2	1			
Concepción de cultura organizacional	22,2%	72,2%	5,6%	0%	0%	4	5	Totalmente de acuerdo
Tipos de cultura organizacional	38,9%	50,0%	11,1%	0%	0%	4		
Perfil administrativo	50,0%	50,0%	0%	0%	0%	5		

Fuente: elaboración propia.

Al observar la evaluación de la Variable Media Técnica por la comunidad educativa se muestra el valor de 4.0 dio una tendencia de Medianamente de acuerdo, con los valores de 4.0 Estudiantes, 4 Profesores 4, los Instructores, 5 administradores y 4,2 los Egresados.

Tabla 7. Conclusión de la variable Cultura Organizacional.

ESTAMENTO INSTITUCIONAL	Variable	Valoración del estamento Inst.	Valoración de la variable	Tendencia de la variable
Estudiantes	Cultura organizacional	4	4.2 \cong 4	Medianamente de acuerdo
Profesores		4		
Instructores		4		
Administrativos		5		
Egresados		4		

Fuente: elaboración propia.

5. CONCLUSIONES

En la presente tesis, Análisis de la Incidencia de la Formación Media Técnica en la Cultura Organizacional de la Institución Educativa Distrital Alberto Assa de Barranquilla Colombia, periodo 2018 – 2020, desarrollada como estudiante del doctorado en Humanidades y Artes, Mención en Educación, del departamento de postgrado de la facultad de Humanidades y Artes de la Universidad Nacional de Rosario, república de Argentina, se investigó cómo incidió la Formación Media Técnica en la Cultura Organizacional de la Institución Educativa Distrital Alberto Assa de Barranquilla Colombia en el periodo 2018- 2020.

En el primer objetivo específico se caracterizó el diseño de la estructura académico-administrativa en el Proyecto Educativo Institucional de la IED Alberto Assa, se encontró en él que existe armonía entre la normatividad nacional, la distrital, los lineamientos técnicos que asisten la Formación Media Técnica en Colombia y la organización escolar; que más

allá del PEI, el Manual de convivencias, el SIE, sistema institucional de evaluación y el Modelo pedagógico, existe una comunicación fluida formal e informal entre las directivas y la comunidad, que es suficiente para cumplir sus metas, también se aprecia en la disposición de las áreas y asignaturas del plan de estudio institucional en todos sus niveles coherencia con las exigencias académicas de las áreas técnicas, aspecto que satisface a la comunidad educativa, notándose como plantea Manes (2004), que la institución desarrolla su propia cultura en forma singular, como huella digital que la caracteriza, generando su identidad institucional.

En el segundo objetivo específico se indagó la pertinencia de los insumos que la estructura curricular de la Institución Educativa Distrital de Formación Técnica Diversificada Alberto Assa, ofrece a los estudiantes para insertarse en el campo laboral, fue muy importante encontrar que los cinco sectores en los que se dividió la población objetivo de esta investigación muestran un alto reconocimiento a la gestión organizacional en procura de formar cada vez mejores técnicos en las seis especialidades (Diseño Corte y Confección, Mantenimiento de Maquinas Planas, Mecánica automotriz, Mercadeo y ventas, Promoción en Salud, Mantenimiento de Equipos de Cómputo), también se denota la seguridad que asiste a los egresados en cuanto a la formación cognitiva adquirida y en el desempeño de sus prácticas laborales, no obstante los docentes e instructores desean que se incrementen los niveles de compromisos entre los sectores industrial, el empresarial y la IED Alberto Assa para mejorar las practicas.

En el tercer objetivo específico se analizó a partir de la información de los directivos, docentes, instructores, estudiantes y egresados, los factores de la Formación Media Técnica que han incidido en la estructura axiológica y organizacional de la Institución Educativa Distrital de Formación Técnica Diversificada Alberto Assa, la investigación muestra que el conjunto de elementos analizados, partiendo desde la constitución política de la República de Colombia, incluyendo el ordenamiento normativo de la Educación Media Técnica, hasta PEI y demás documentos analizados de la IED Alberto Assa, constituyen una unidad de cultura organizacional, también se destaca el impacto en la construcción de competencias, el seguimiento a lineamientos de procesos cognitivos, de relaciones convivenciales y de mejoramiento ambiental construidas por los docentes instructores y directivos.

En el cuarto objetivo específico se determinó cómo se configura la cultura organizacional en la Institución Educativa Distrital de Formación Técnica Diversificada Alberto Assa de la ciudad Barranquilla, lo cual es muy importante porque con ello se delataron los elementos axiológicos que desde la Formación Media Técnica impactan en el desarrollo de los procesos administrativos, académicos, ambientales y convivenciales, que moldean su cultura organizacional, aspecto que sus egresados, estudiantes, directivos, docentes e instructores muestran como un elemento constructor de imagen institucional, coherente con lo que plantea (Erkutlu, 2011) aquellas organizaciones cuya cultura se establece bajo normas de equidad, trabajo en equipo y gran respeto por la gente, y en donde los valores presentes se asocian a la bondad y a la sensibilidad, promueven relaciones organizacionales equitativas.

La información recolectada con los instrumentos aplicados a su población y la selección de los documentos básicos, legales y técnicos, que se analizaron permitió encontrar los sentidos

y la identidad que se construye en la cultura organizacional de la institución desde el desarrollo de la Formación Media Técnica, lo que puede utilizarse para tomar decisiones soportadas desde una investigación científica en la IED Alberto Assa. La búsqueda de documentos normativos del orden nacional, distrital y administrativos institucionales, así como la aplicación de las encuestas a su población, clasificada y dividida en cinco grupos (estudiantes, egresados, docentes, instructores y directivos) condujo a un trabajo intenso y dinámico que finalmente con el uso de técnicas estadísticas e informáticas pudo sistematizarse para ser analizada.

6. REFERENCIAS

Acevedo-Correa, Y., Aristizábal-Botero, C. A., Valencia-Arias, A., & Bran-Piedrahita, L. (2020). Formulación de modelos de gestión del conocimiento aplicados al contexto de instituciones de educación superior. *Información tecnológica*, 31(1), 103-112. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100103>

Arráez, M., Calles, J., & Moreno de Tovar, L. (2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 7(2), 171-181. <https://www.redalyc.org/pdf/410/41070212.pdf>

Cameron, K. & Quinn, R. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. 3a ed. San Francisco, CA: JosseyBass.

Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Artículo 44 de julio 1991. [Título II]. Recuperado de <http://www.secretariassenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>

Constitución Política de Colombia. (1991). Artículo 67 de julio 1991. Recuperado de <http://www.secretariassenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>.

Correa-Díaz, A. M., Benjumea-Arias, M., & Valencia-Arias, A. (2019). La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educacionales. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-27. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.1>

Deal, T., & Kennedy, A. (1982). *Corporate cultures: the rites and rituals of corporate life*. Estados Unidos: Addison-Wesley.

El Congreso de la República de Colombia. (8 de febrero de 1994). Por la cual se expide la ley general de educación. [Ley 115 de 1994]. Recuperado de https://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

El Congreso de Colombia. (21 de diciembre de 2001). Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros. [Ley 715 de 2001]. Recuperado de https://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-86098_archivo_pdf.pdf

El Presidente de la República de Colombia. (19 de diciembre de 2008). por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 11, 12, 13 y 14 de la Ley 715 de 2001 en relación con el Fondo de Servicios Educativos de los establecimientos educativos estatales. [Decreto 4791 de 2008]. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34652>

Erkutlu, H. (2011) The moderating role of organizational culture in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(6), 532-554. <https://doi.org/10.1108/01437731111161058>

García, S., & Dolan, S. (1997). *La dirección por valores*. España: Editorial Mc Graw Hill.

Hernández, R., & Fernández, C. (2008). Validación de un instrumento para medir la cultura empresarial en función del clima organizacional y vincular empíricamente ambos constructos. *Humanitas. Revista de Investigación*, 5(5), 6-40. Recuperado de <https://revistas.ucatolica.ac.cr/index.php/humanitas/article/view/38/34>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. 5a ed. México: McGraw-Hill.

Manes, J. (2004). *Gestión estratégica para instituciones educativas: guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. 2a ed. Buenos Aires: Granica.

Ouchi, w. (1982). *Teoría Z*. Buenos Aires: Orbis.

Rodríguez-Lora, V., Henao-Cálad, M., & Valencia Arias, A. (2016). Taxonomías de técnicas y herramientas para la Ingeniería del Conocimiento: guía para el desarrollo de proyectos de conocimiento. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 24(2), 351-360. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052016000200016>

Senger, P., Roberts, C., Ross, R., Smith, B., & Kleiner, A. (2006). *La quinta disciplina en la prácticas: estrategias y herramientas para construir la organización abierta al aprendizaje*. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Scheffknecht, S. (2011). Multinational enterprises-organizational culture vs. national culture. *International Journal of Management Cases*, 13(4), 73-78. Recuperado de https://www.circleinternational.co.uk/wp-content/uploads/2021/01/IJMC_13-4-new.pdf#page=75

Schein, E. (1984). Coming to a New Awareness of Organizational Culture. *Sloan Management Review*, 25(2), 3-16. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Andre-Ambrosio/publication/284435496_Schein's_article_translated_to_Portuguese/links/565313c908ae619b18f2f7/Scheins-article-translated-to-Portuguese.pdf

Škerlavaj, M., Su, C., & Huang, M. (2013). The moderating effects of national culture on the development of organisational learning culture: A multilevel study across seven countries. *Journal of East European Management Studies*, 18(1), 97-134. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/23608390>

Tengler, F., & Caldera-González, D. (2018). Análisis de las diferencias culturales en empresas México-alemanas a través del modelo de Hofstede. *Revista CEA*, 4(7), 49-65. <https://doi.org/10.22430/24223182.759>