



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE BURGOS. ESTUDIO DIFERENCIADO POR GÉNERO

- Di Giusto Valle, Cristina
Universidad de Oviedo
Facultad de Psicología
Plaza Feijoo s/n, 33003, Oviedo, España
cristinadgv@gmail.com
- Castellanos Cano, Silvia
Universidad de Oviedo
Facultad de Psicología
Plaza Feijoo s/n, 33003, Oviedo, España
silviaccano@gmail.com
Beca predoctoral UNOV-10-BECDOC-S
- Arnaiz García, Andrea
Universidad de Oviedo
Facultad de Psicología
Plaza Feijoo s/n, 33003, Oviedo, España
andreaarnaiz@gmail.com
Beca predoctoral Severo Ochoa (BP13012)

1. **RESUMEN:** En la presente comunicación se exponen los resultados encontrados tras analizar la cultura organizacional percibida y deseada por el alumnado en la Universidad de Burgos atendiendo al género. Tras el análisis pertinente, hemos encontrado que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en torno a la cultura percibida y deseada en ninguno de los factores del constructo Culturaaula: finalidad educativa, proceso de instrucción, proceso de aprendizaje y escenario.
2. **ABSTRACT:** In the present communication results are presented after analyzing the perceived and desired organizational culture by students at the University of Burgos respect to gender. After appropriate analysis, we found no significant differences between men and women around the perceived and desired culture in any of the factors



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

of the construct Cultuaua: educational purpose, instructional process, learning process and stage.

3. PALABRAS CLAVE: Cultura organizacional, Cultuaua, cultura percibida, cultura deseada, género, universidad / **KEYWORDS:** Organizational culture, Cultuala, perceived cultura, deseired cultura, gender, university.

4. DESARROLLO:

a) Objetivos

Establecer si existen diferencias estadísticamente significativas por género entre la cultura percibida y la cultura deseada entre alumnos y alumnas de la Universidad de Burgos.

b) Descripción del trabajo

Con motivo de la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), la Universidad se ha sometido recientemente a modificaciones en su estructura y funcionalidad. Sin embargo, estos cambios conllevan de manera implícita a una transformación de la cultura organizacional en esta institución. Por otro lado, Guèrin (1992) destaca la importancia de conocer el tipo de cultura existente en las organizaciones puesto que ésta influye en el comportamiento de sus miembros.

Para la evaluación de la cultura organizacional, Martín del Buey desarrolló el constructo Cultuaua (Martín del Buey, 1991, 1996 y 1997; Martín del Buey y Castro Pañeda, 1993 y 1994). Este modelo considera que la cultura organizacional está compuesta por creencias, que a su vez establecen valores, los cuales se reflejan en actitudes, que se pueden observar en los ritos y pautas de comportamiento. La cultura se compone de ritos, actitudes, valores y creencias que son aceptados y seguidos por los miembros de esa determinada cultura (Martín del Buey, 1997). En este sentido, este mismo autor considera que la cultura se configura en una serie de círculos concéntricos que se estructuran en una cadena secuencial, en la que el núcleo son las creencias, que crean unos valores en torno a ellas, los que a su



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

vez, constituyen una serie de actitudes que se concretan en ritos, artefactos o pautas de comportamiento (Martín del Buey, 1997).

El constructo Cultuaula considera que la cultura organizacional educativa está determinada por cuatro creencias básicas y en cada una de ellas se presentan dos modelos contrapuestos. A continuación se presentan los factores propuestos (Martín del Buey, 1997):

- Creencias en torno a la finalidad de la educación: Se diferencia entre modelo académico y modelo integrado. En el primero de ellos el docente se ocupa de la formación puramente académica del alumnado y la educación en valores es una labor para las familias. Sin embargo, el modelo integrado defiende la responsabilidad compartida entre familias y profesorado a la hora de formar a los estudiantes, tanto a nivel académico como social y personal, pudiendo alcanzar la meta principal de la educación que es la formación integral de los discentes.
- Creencias en torno a los procesos de instrucción: Las creencias sobre el proceso de instrucción dan lugar a dos posibles modelos: receptivo-lineal y el constructivo-contraste. El primero parte de dos ideas: la unidireccionalidad de la información y el alumnado como una tabula rasa. Los discentes están vacíos de conocimiento, y únicamente, pueden llenarse de él gracias a la información que posee el docente. Por otro lado, el segundo modelo tiene como fundamentos la bidireccionalidad de la información y el alumnado como agente activo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El modelo constructivo-contraste parte de la circularidad de la información, en la que ésta se transmite de docentes a discentes y viceversa, potenciando la participación de los estudiantes en el aula.
- Creencias en torno al procesamiento de la información: Se diferencian dos modelos contrapuestos: el modelo convergente y el modelo divergente. En primero se caracteriza por potenciar la memorización ya que exige al alumnado fidelidad y exactitud a la hora de aprender la información que les ha aportado el docente. Por el contrario, el modelo divergente potencia el aprendizaje significativo por parte de los estudiantes.



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

- Creencias en torno al escenario: El modelo isla tiene como protagonista al docente, potenciando la competitividad y rígidas relaciones. En contraposición, el modelo archipiélago fomenta relaciones abiertas entre todos los miembros del aula, tanto profesor como estudiantes, dado que el mobiliario y la situación del mismo, permiten la bidireccionalidad y colaboración.

Pizarro, Arnaiz y Dapelo (2012) realizaron un estudio piloto en la facultad de Psicología de la Universidad de Oviedo sobre la cultura percibida y deseada. Se encontró que existían diferencias estadísticamente significativas en: finalidad de la educación, procesos de instrucción y escenario educativo. También se encontró que existen disonancias entre la cultura percibida y la cultura paradigma en todos los factores analizados (Arnaiz, Pizarro y Martín del Buey, 2012).

La cultura organizacional se ha abordado en la última década en diversos estudios como por ejemplo en los de López y Díaz, 2003, Rivas, 2003, Gálvez, 2006 y 2007 y García-Gómez y Aldana-González, 2010.

Para la realización del presente estudio se empleó una muestra de 155 estudiantes de la Universidad de Burgos (69.7% mujeres y 30.3% hombres). La media de edad es 21.66 y una desviación típica de 1.97.

Los instrumentos empleados son dos cuestionarios de medición elaborados por el grupo GOYAD: Cultura percibida por el alumnado y Cultura deseada por el alumnado. Cada cuestionario consta de 20 ítems con escala Likert (1 = nunca; 5 =siempre). La fiabilidad del cuestionario de cultura percibida para alumnado es de .863 y en el cuestionario sobre cultura deseada en el alumnado es de .825. En ambos cuestionarios se evalúan los cuatro factores del constructo Cultuaula. El cuestionario fue aplicado de forma anónima y voluntaria. El análisis de los datos estadísticos se realizó con el SPSS 20.0.



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

c) Resultados y/o conclusiones

Tras el análisis correspondiente, en la Tabla 1 se muestran los descriptivos para hombres y para mujeres en los factores de Cultuaua: Finalidad, Proceso de instrucción, Proceso de aprendizaje y Escenario, tanto en la cultura percibida como en la cultura deseada.

Tabla 1. *Descriptivos de los factores en hombres y mujeres.*

	Hombre		Mujer	
	Media	Desv. típ.	Media	Desv. típ.
Finalidad Percibida	13,8723	2,77110	14,2593	3,31626
Finalidad Deseada	20,8511	2,30292	21,9167	2,30856
Proceso de Instrucción Percibida	13,6383	2,50587	14,6667	3,06625
Proceso de Instrucción Deseada	19,2979	2,66144	20,7130	2,71049
Proceso de Aprendizaje Percibida	14,7447	3,37167	15,7222	3,60642
Proceso de Aprendizaje Deseada	18,8085	3,66913	21,2315	2,57452
Escenario Percibida	13,8085	2,84099	15,0648	3,42959
Escenario Deseada	20,6383	2,06866	22,1204	2,49380

Tras este análisis se observa que las puntuaciones medias de la cultura percibida, en los cuatro factores y tanto en hombres como en mujeres, es menor a las puntuaciones medias de la cultura deseada. La puntuación media más baja se encuentra en los hombres en el factor proceso de instrucción percibida (13,6383); mientras que la puntuación media más baja obtenida en mujeres se sitúa en el factor finalidad percibida (14,2593).

Con el objetivo de analizar si existen diferencias estadísticamente significativas entre la cultura percibida y la cultura deseada en el alumnado masculino y femenino se empleó la prueba T de Student para muestras relacionadas (Tabla 2).



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

Tabla 2. *Prueba T de Student para muestras relacionadas en hombres y mujeres.*

	Hombre			Mujer		
	t	gl.	Sig. (bilateral)	t	gl.	Sig. (bilateral)
Finalidad	-17,321	46	,000	-22,188	107	,000
Proceso de Instrucción	-12,106	46	,000	-19,789	107	,000
Proceso de Aprendizaje	-6,261	46	,000	-14,368	107	,000
Escenario	-15,447	46	,000	-19,047	107	,000

Se observa que existen diferencias estadísticamente significativas entre cultura percibida y deseada en todos los factores de la cultura organizacional educativa (Finalidad educativa, Proceso de Instrucción, Proceso de Aprendizaje y Escenario educativo) tanto en hombres como en mujeres.

Como ya se ha indicado, las puntuaciones más bajas se encuentran en la cultura percibida y las más altas en la deseada. Por tanto, se presentan grandes diferencias entre cómo es la situación educativa universitaria y cómo les gustaría a los estudiantes que fuera. Esto lleva a la necesidad de realizar cambios en la institución universitaria.

La menor diferencia de medias se encuentra en el factor proceso de aprendizaje tanto en hombres (4.06) como en mujeres (5.51), a favor de la cultura deseada. Por otro lado, la mayor diferencia de medias se halla en el factor de finalidad educativa: hombres (6.98) y mujeres (7.66). Por lo tanto, ambos géneros preferirían un modelo más integrado y menos académico, es decir, que los docentes no sean meros transmisores de los contenidos académicos establecidos, sino educadores. En este sentido se podría ver que no sólo se busca que se trabajen las competencias básicas y específicas, sino que el profesorado también dedique tiempo al desarrollo de las competencias transversales.

Los resultados obtenidos en este estudio coinciden con los hallados en el estudio piloto realizado por Pizarro et al. (2012) que encontraron diferencias estadísticamente significativas entre cultura percibida y deseada.



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

La implementación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) en las universidades españolas lleva implícita la necesidad de modificar la metodología pedagógica que se venían llevando a cabo en estas instituciones educativas. La propuesta para este cambio viene de la mano de una metodología en la que se potencie el propio aprendizaje del estudiante, una creciente autonomía por parte del alumnado y la autorregulación (González Gascón, De Juan, Parra Azor, Sarabia Sánchez y Kanther, 2010). Hay que tener presente que un cambio en la metodología no es suficiente para implementar el EEES, puesto que no sólo se requiere un cambio de rituales (la parte más externa de la cultura organizacional como ya se ha comentado), sino que implica la necesidad de un cambio mucho más profundo, un cambio en las creencias, tanto del alumnado como del profesorado. En este sentido es importante conocer a dónde les gustaría llegar, de ahí la importancia de evaluar tanto la cultura percibida como la deseada, coincidiendo de este modo con Guèrin (1992).

Como limitaciones de este estudio podemos señalar que la muestra no es muy elevada, 155 estudiantes, de los cuales el 69.7% eran mujeres y el 30.3% hombres, por lo que la muestra no era muy homogénea.

Por último, señalar que en investigaciones posteriores sería interesante evaluar la cultura percibida y deseada en el profesorado universitario y contrastar los resultados con los hallados en esta investigación.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arnaiz, A., Pizarro, J.P. y Martín del Buey, F. (2012). *Análisis de la cultura organizacional percibida y paradigma por alumnos en contextos universitarios: estudio piloto de la facultad de psicología de la Universidad de Oviedo*. Actas de VII congreso Iberoamericano de Docencia Universitaria. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto, Portugal.

Gálvez, A. M. (2006). Motivación hacia el estudio y la cultura escolar. *Pensamiento psicológico*, 2, 87-101.



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

- Gálvez, A. M. (2007). Cultura escolar: preferencias de los jóvenes entre 4to y 9no grado y sus interacciones con los miembros de la comunidad educativa en instituciones privadas. *Pensamiento psicológico*, 9, 123-147
- García-Gómez, L. y Aldana-González, G. (2010). Cultura escolar: un elemento indispensable. *Acción pedagógica*, 19, 116-125
- González Gascón, E. De Juan, M.D., Parra Azor, J.F., Sarabia Sánchez, F.J. y Kanther, A. (2010). Aprendizaje autorregulado: antecedentes y aplicación a la docencia universitaria de marketing. *Revista de Investigación Educativa*, 28(1), 171-194.
- Guèrin, G. (1992). *Planificaciòn Estrategica de los Recursos Humanos*. Editorial Legis: Santafè de Bogotà.
- López, A. y Díaz, M.D. (2003). Una reflexión sobre la cultura y el cambio organizativo: clave para satisfacer los intereses y necesidades de la comunidad educativa. *Revista de Pedagogía*, 55 (2), 253-261
- Martín del Buey, F. (1991). *Modelo de análisis de presunciones culturales en el aula*. Actas del I Congreso Internacional de Psicología y educación. Madrid, España.
- Martín del Buey, F. (1996). El rol del profesor en el umbral del siglo XXI. *Revista Magister*, 14, 205-215.
- Martín del Buey, F. (1997). Modelos implícitos en la reforma educativa. *Revista Magister*, 15, 90- 97.
- Martín del Buey, F. y Castro Pañeda, P. (1993). *Análisis de organizaciones educativas, programa cultuauula*. Curso de doctorado de evaluación e intervención en contextos socio-educativos. Departamento de Psicología de la Universidad de Oviedo: Oviedo, España.
- Martín Del Buey, F. y Castro Pañeda, P. (1994). Ergonomía escolar. *Revista Entemu U.N.E.D.*, 187-210.



MODELOS FLEXIBLES DE FORMACIÓN: UNA RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES

Pizarro, J.P., Arnaiz, A. y Dapelo, B. (2012). *Análisis de la cultura organizacional percibida y deseada por alumnos en contextos universitarios: estudio piloto de la facultad de psicología de la Universidad de Oviedo*. Actas de VII congreso Iberoamericano de Docencia Universitaria. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto, Portugal.

Rivas, J.I. (2003). La perspectiva cultural de la organización escolar: marco institucional y comportamiento individual. *Educación*, 31, 109-119.