



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Incidencia de la cultura organizacional en la labor administrativa del personal de la Institución Educativa “Víctor Mideros”, Ecuador. 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Lic. Anastacio Rodríguez, David Gustavo (ORCID: 0000-0002-5858-2280)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Labor Administrativa

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi madre Magdalena, por creer en mí y brindarme siempre aliento para continuar a pesar de las adversidades, porque con su apoyo este logro es una victoria para nosotros.

Lic. David Anastacio Rodríguez

Agradecimiento

A Dios, por bríndame la sabiduría y la fortaleza de realizar la presente tesis y poder culminar con éxito mis estudios posgraduales.

A los Docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por sus valiosos aprendizajes durante el proceso de investigación que me llevó a la elaboración del presente documento.

Lic. David Anastacio Rodríguez

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientoiii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIÓN	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla N° 1 Población	17
Tabla N° 2 Muestra.....	18
Tabla N° 3 Incidencia de cultura organizacional y labor administrativa	21
Tabla N° 4 Dimensión estructura y labor administrativa	22
Tabla N° 5 Dimensión apoyo y labor administrativa.....	23
Tabla N° 6 Tolerancia al conflicto y labor administrativa.....	24
Tabla N° 7 Inlfuencia cultura organizacional y dimensióny desafiar el proceso	25
Tabla N° 8 Influencia cultura organizacional y motivacion laboral.....	25

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo demostrar como incide la Cultura organizacional en la labor administrativa del personal de la Institución educativa “Víctor Mideros”, Ecuador, 2020.

Por ende se asumió el tipo de investigación no experimental, con diseño transaccional o transversal. El instrumento que se aplicó para para la recopilación de la información de los 40 docentes fue la encuesta. Para conocer la incidencia de la relación las variables, se empleó el estadístico inferencial de correlación de Spearman.

Los resultados obtenidos nos muestran que la variable cultura organizacional presenta una tendencia positiva de (63,4%) en el nivel alto y en la variable labor administrativa del personal que se presenta es (35,00%) en un nivel medio, Así también los resultados obtenidos por coeficiente de correlación de Spearman fueron de 0,68 y 0,03. Por lo cual se concluye que existe correlación positiva entre ambas variables. Situación que concluye a aceptar la hipótesis. Incide la cultura organizacional en la labor administrativa del personal de la institución educativa “Víctor Mideros”, Ecuador. 2020

Palabras claves: Cultura, clima organizacional, labor administrativa.

ABSTRACT

The objective of this study is to demonstrate how Organizational Culture influences the administrative work of the staff of the "V́ctor Mideros" Educational Institution, Ecuador, 2020.

Therefore, the non-experimental type of research was assumed, with a transactional or cross-sectional design. The instrument that was applied to collect the information from the 40 teachers was the survey. To know the incidence of the relationship between the variables, the Spearman correlation inferential statistic was used.

The results obtained show us that the variable organizational culture presents a positive trend of (63,4% %) at the high level and in the variable administrative work of the personnel that is presented is (35,00%) at an medium level. the results obtained by Spearman's correlation coefficient were 0.68 and 0.03. Therefore, it is concluded that there is a positive correlation between both variables. Situation that concludes to accept the hypothesis. Organizational culture affects the administrative work of the staff of the educational institution "V́ctor Mideros", Ecuador. 2020

Keywords: Culture, organizational climate, administrative work.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual la administración educativa es uno de los temas más relevantes de los cuales se puede dialogar, y esto se debe a que dentro de las instituciones de estudio, la administración cumple un rol muy importante, que es de saber direccionar con eficacia la labor y el desempeño de la escuela que se está dirigiendo, no solo el trabajo del personal administrativo es tomando en cuenta sino que además el del grupo de trabajo con el que se labora, en la mayoría de veces la persona que está a cargo de cumplir la función de directivo carece no solo de personalidad e idiosincrasia sino que además desconoce las leyes que amparan al alumnado y a los docentes como tal, también se debe tomar en consideración que en algunos casos la toma de decisiones que debe hacer la directiva de un institución se basa en el diálogo o en el contacto que tiene con la cultura organizacional de dicha institución educativa.

A nivel internacional la cultura organizacional tiene un impacto profundo en el desarrollo de la labor del personal administrativo, puesto que puede ocasionar un avance como un alto al trabajo de la comunidad educativa en general, y esto se debe a que, dicha cultura organizacional influye positiva o negativamente, el personal administrativo puede tomar las acciones necesarias para ejercer un orden y así brindar un trabajo limpio y transparente, pero no se puede descartar que, existen leyes y normas que amparan a los directivos y también al personal docente. Como podemos visualizar ser directivo implica no solamente tener carácter y personalidad sino que a su vez, se debe demostrar un equilibrio emocional dentro de las labores que se ejercen como director o directora, es por lo tanto que se desea enfatizar este tema sobre la incidencia de la cultura organizacional en el desarrollo de la labor del personal administrativo. Para Denison, cultura organizacional, es el conjunto de valores, dogma y los principios que forman las bases de las actividades de la gerencia de una organización (Denison, 1989. P. 2), citado por Villafuerte M. (2018)

La cultura organizacional desde una perspectiva humana, permite el desarrollo de las facultades administrativas y gerenciales de las personas que administran una empresa o institución, ya que ésta fomenta valores y principios

necesarios para el crecimiento no solo empresarial sino que además humano, a su vez permite el agregado de diferentes factores como igualdad, integridad, superación, etc, importantes para el bien en común de toda la institución.

En Ecuador, el Ministerio de Educación en el 2008 realizó una reestructuración en su calidad educativa, tomando en cuenta las tecnologías, los niveles y subniveles de estudio, pero al realizar dichos cambios no tomo en consideración el aspecto laboral de los docentes, en otras palabras al recargar al personal de más trabajos y sin otorgarles un beneficio personal se ve afectado el clima organizacional de las instituciones educativas. La cultura organizacional causa un efecto primario en la labor administrativa del personal y esto se debe a que toda empresa o institución depende en gran manera de la labor, el trato y el trabajo del personal que impulsa día a día a dichas instituciones, no solo por el hecho de que brindan un buen servicio educativo sino que además permite el desarrollo emocional y laboral de las personas que administran, con esto globalizamos que la labor administrativa del personal dependerá en gran manera por no decir en su totalidad de la cultura organizacional.

En conclusión, los factores mencionados impiden que la cultura organizacional de la Institución Educativa Víctor Mideros progrese, al mismo tiempo no permiten un desempeño eficaz del personal administrativo ya que todas las decisiones u órdenes que deben acatarse se cumplen a medias o de manera nula, y como consecuencia tenemos un desempeño negativo por parte del personal docente y administrativo. Por eso es necesario investigar cómo está formada la cultura organizacional de las instituciones educativas y el impacto que causan en la labor administrativa del personal. Esta situación lleva a plantear las interrogantes ¿Cómo incide la cultura organizacional en la labor administrativa del personal de la institución educativa Víctor Mideros, Ecuador 2020?; ¿De qué manera incide la dimensión estructural en la labor administrativa del personal?; ¿de qué manera incide la dimensión apoyo en la labor administrativa del personal?; ¿De qué manera incide la dimensión tolerancia al conflicto en la labor administrativa del personal?

La formulación de la problemática se basa en la realidad del desempeño de la labor del personal administrativo y el impacto que causa la cultura organizacional.

¿La cultura organizacional incide en la labor administrativa del personal de la Institución Educativa Víctor Mideros, Ecuador, 2020?

Este trabajo investigativo es conveniente puesto que es indispensable conocer y analizar cómo se desenvuelve, dentro de las instituciones educativas el clima organizacional, a fin de que los directivos puedan tomar las decisiones concretas y precisas, se debe tomar en consideración que si la comunidad educativa colabora en todos los aspectos tanto académicos, labores, etc. A su vez tiene la relevancia social necesaria ya que, por medio del diagnóstico realizado a las variables cultura organizacional y labor administrativa del personal se podrán aplicar las estrategias y las técnicas necesarias que permitirán optimizar la calidad no solo del trabajo individual y colectivo sino que además ayudará en el crecimiento humano-profesional de todos los miembros que la conforman. Por este motivo se propuso como objetivo general el siguiente: determinar la incidencia de la cultura organizacional en la labor administrativa del personal de la Institución Educativa Víctor Mideros, Ecuador, 2020; a su vez los objetivos específicos son, determinar cómo incide la dimensión estructural en la labor administrativa del personal; determinar cómo incide la dimensión apoyo en la labor administrativa del personal; determinar cómo incide la dimensión tolerancia al conflicto en la labor administrativa del personal, así mismo tenemos los objetivos específicos correspondientes a la variable cultura organizacional en las dimensiones de la labor administrativa del personal, determinar cómo incide la cultura organizacional en la dimensión de desafiar el proceso, determinar cómo incide la cultura organizacional en la dimensión motivación laboral, determinar la incidencia de la cultura organizacional en la dimensión brindar aliento.

Al mismo tiempo el estudio propone como hipótesis general, la cultura organizacional incide en la labor administrativa del personal de la I.E. Víctor Mideros, Ecuador, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

- Solano, S. (2017) "El clima organizacional y la ocupación laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial, Trabajo investigativo de Maestría. Universidad César Vallejo. Tarapoto – Perú. La investigación fue descriptivo y Correlacional, se hizo la aplicación de un cuestionario y la muestra con la que se trabajó fue de 20 trabajadores. Se empleó tabla y gráficos, llegando a estas conclusiones: Se pudo evidenciar la relación que hay del clima organizacional y el desempeño de las labores del personal que trabaja en la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, por ende, se evidenció la correlación de un valor positivo de 0,675. Estas son evidencias de un desfavorable clima organizacional, y labores o acciones negativas expuestas, que causaron un impacto perjudicial en el desenvolvimiento laboral de los trabajadores, se puede observar que no solo en el ámbito educativo el clima o la cultura organizacional es de importancia, inclusive expone que debido al inadecuado clima organizacional que provocan los colaboradores, no se realizan bien las actividades y la directiva se ve afectada.

En conclusión tanto la cultura organizacional como la directiva van de la mano para que las empresas, y en este caso; una institución educativa puedan marchar con eficacia, obviamente se presentarán falencias de toda índole, pero si el personal administrativo trabaja con eficiencia se podrá mejorar el clima organizacional y tomando en cuenta que es un beneficio colateral, el comportamiento de dicha cultura organizacional, permitirá una excelente labor por parte del personal administrativo.

Borda, V. (2018) El Clima organizacional y calidad del trabajo educativo en la I.E. José Buenaventura Sepúlveda Cañete. En su trabajo de investigación para Maestría en Universidad César Vallejo. Cañete – Perú. Este trabajo investigativo tuvo un diseño no experimental, realizó el trabajo con 119 docentes de población y utilizó dos cuestionarios direccionados con la escala de Likert para sus dos variables, la validez fue aprobada por los expertos y la confiabilidad se hizo por el método estadístico Alpha de Cronbach, así mismo

se hizo el análisis con la aplicación de la prueba Rho de Spearman. Dichos resultados concluyeron que si existía relación relevante entre clima organizacional y calidad del servicio educativa en la I.E. José Buenaventura Sepúlveda Cañete, 2018, obteniéndose resultados un coeficiente de correlación Rho de Spearman = .561**, además se obtuvo, el valor de $p = ,0000$ lo cual es menor al nivel de significancia de 0,05 por lo que se permitió anular la hipótesis.

Podemos apreciar que resalta, que es de suma importancia el clima organizacional al momento de tomar decisiones y esto se debe a que cada persona como tal demuestra cualidades necesarias para una mejora en la calidad no solo en el aspecto educativo, sino que a su vez puede aportar con ideas concretas, directas y específicas para que la directiva pueda tomar mejores decisiones. En otras palabras la cultura o clima organizacional es necesaria dentro y fuera de una institución educativa, puesto que la directiva tendrá el apoyo inmediato de los miembros que la conforman, por lo expresado anteriormente podemos darle la relevancia necesaria a la cultura organizacional ya que está inmersa en las actividades institucionales de los planteles educativos.

Chung V. (2017) Impacto de la cultura organizacional en la relación entre liderazgo y la gestión del conocimiento en las Escuelas Profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Tesis Doctoral. Lima-Perú. Este trabajo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental de tipo correlacional, para medir la Cultura Organizacional; el Multifactor Leadership Questionnaire (Avolio et al., 1999) para la medición del Liderazgo y el Knowledge Management Processes (Becerra Fernandez, I., Sabherwal, R., 2001) para medir Gestión de Conocimiento.

Este trabajo aporta que, dependiendo de la cultura organizacional que se desenvuelva en la institución educativa, no influye entre el comportamiento del liderazgo y la gestión del conocimiento pero si afecta las prácticas de liderazgo, en otras palabras en cada institución educativa existirán diferentes culturas

organizacionales y dependerá de ellas, en gran manera la labor administrativa, la toma de decisiones y sobre todo el progreso de la misma.

Zans, A. (2017) Clima Organizacional y su incidencia en la labor de los trabajadores docentes y administradores. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa, Este estudio se realizó considerando un enfoque cuantitativo con elementos cualitativo que fueron de tipo descriptivo - explicativo. La muestra fue de 88 trabajadores en su totalidad, la muestra que se escogió fue de 59 trabajadores. La estrategia metodológica aplicada, las técnicas e instrumentos necesarios para realizar una correcta investigación, siguiendo la normativa establecida por la UNAN Managua para dicho trabajo. Los resultados que se adquirieron indicaron que el Clima Organización vigente en la FAREM, es positivo en una medida mayor.

Refiere su trabajo investigativo sobre cómo puede beneficiar o afectar el clima organizacional al momento del desempeñar un cargo administrativo, se puede apreciar que es notorio un mayor nivel de entusiasmo y trabajo colaborativo, así como frialdad y distanciamiento, y propone mejorar estos aspectos minúsculos motivando al personal para que realicen sus actividades de forma eficiente. Una vez más se puede visualizar cuan relevante es el clima o la cultura organizacional, y esto se debe a que todos pertenecen a la misma institución educativa y deben trabajar con el mismo propósito, que es elevar la calidad de educación y colaborar para que los directivos se desenvuelvan con eficacia y puedan tomar las decisiones correctas y pertinentes, El trabajo o la labor del personal administrativo debe ser concreto y directo, esto quiere decir que no puede tener filtros, errores o equivocaciones, las personas que trabajan en la parte administrativa se encuentran a la cabeza de la jerarquía, si ellos en su labor fallan; automáticamente el resto de la pirámide jerárquica colapsará.

Rodriguez H. (2015) En su trabajo de investigación sobre una Propuesta de Mejora del Clima Laboral y Cultura Organizacional en el MCDS, Trabajo investigativo de Maestría Universidad de las Fuerzas Armadas Sangolquí – Ecuador. El Objetivo de este trabajo investigativo fue develar el entorno

organizacional, las técnicas aplicadas para esta investigación fueron la observación con ficha mensual donde se registraron los principales eventos del talento humano del Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social donde se adquirieron los siguientes resultados, se debe realizar una mejora en el clima organizacional, puesto que influye en el trabajo de todos los trabajadores.

A nivel nacional, el trabajo antes expuesto afirma que el comportamiento de la cultura organizacional que pertenece a una institución puede influenciar de forma negativa o positiva, ya que una institución o empresa la forman todos sus miembros, en efecto existe una jerarquía que deberá respetarse, así como cada miembro deberá cumplir con sus responsabilidades, pero no se debe olvidar que todos están impulsando hacia un mismo sentido, en otras palabras al aplicar esta cita en una institución educativa, podemos tomar de referencia que todos trabajan con un mismo propósito que es, brindar un buen servicio educativo y un trabajo impecable. Pero si el clima organizacional tiene un desequilibrio puede ocasionar un desenlace que conllevará a toma de medidas drásticas por parte del personal administrativo. Se deben tomar en cuenta ciertos aspectos que permiten que la labor administrativa se desarrolle con eficiencia y uno de ellos es la cultura organizacional que los docentes reflejan en su lugar de labores, puesto que algunos de ellos presentan diferentes comportamientos que no ayudan, ni colaboran, más aun no facilitan el buen desarrollo del trabajo del personal administrativo, creando conflictos no solo con los directivos sino que además interfieren en la labor de sus compañeros, por eso se debe mejorar la cultura organizacional de los templos educativos.

Montesdeoca A. (2017) En su trabajo investigativo sobre como Incide el clima organizacional en el desarrollo de las labores del docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán. Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar. Quito – Ecuador. Para este trabajo de investigación se escogió el tipo descriptivo, la técnica SPSS con la correlación de Pearson. En dicho estudio que se realizó a las variables clima organizacional y desempeño de colaboradores, se tuvo la participación de 50 individuos que eran los maestros de la UESDG-Q. Para medir la variable clima

organizacional se tuvo la necesidad de aplicar un cuestionario de 90 preguntas, estas; medían la comprensión de los colaboradores con respecto a las siguientes dimensiones: estándares, flexibilidad, recompensas, claridad y responsabilidad, espíritu de equipo.

Este trabajo se enfoca en la labor que tiene cada uno de los maestros dentro de la institución educativa, y como se puede observar; el clima o la cultura organizacional tiene un papel muy importante en el trabajo no solo del personal docente y el desempeño de los educandos sino que además de la administración, ya que si no se toman las decisiones correctas, si la participación no es equitativa y sobre todo, los miembros de dicho clima organizacional tienen una cultura poco ética-profesional y a su vez presentan conflictos interpersonales, se verá afecta no solo la administración sino que a su vez el trabajo dentro de la institución como tal, no tendrá el fruto esperado, en otras palabras, el trabajo de cada docente será mediocre y los aprendizajes necesarios que deben tener los estudiantes no cumplirán con los paradigmas esperados, así mismo el trabajo del personal administrativo carecerá de productividad.

Demera D. (2016) en su trabajo de investigación Análisis de la cultura organizacional como estrategia de la gestión administrativa. Tesis de maestría, Universidad Católica del Ecuador. El objetivo de este proyecto fue analizar la cultura organizacional de la PUCESE, se aplicó una encuesta a 60 individuos tomando en cuenta personal docente, administrativa y de servicio, se demostró que los valores y los acuerdos favorecen la integración y la labor del personal.

El trabajo antes expuesto da a conocer como incluye la cultura organizacional en la labor administrativa, la administración tiene una labor muy notable que debe ser direccionada de forma correcta para aquellos que laboran en las instituciones, con esto damos un criterio específico sobre la importancia de tener a los colaboradores contentos en todo los planos dentro de la empresa, al mismo tiempo; los trabajadores realizaran su labores con eficiencia. Toda institución dependerá en gran manera de la labor que realicen sus colaboradores, si ellos trabajan con eficacia, los directivos estarán

haciendo un buen trabajo, pero si el caso el diferente y la institución demuestra un trabajo mediocre y paupérrimo, esto afirma que la administración carece de fuerza, toma de decisiones y sobre de conocimiento.

La cultura organizacional puede causar un impacto tanto positivo como negativo en la labor administrativa del personal y cabe resaltar que la estructura de una buena cultura dentro de las instituciones recae notablemente en las manos de los administradores, pues son ellos quienes deben estar pendiente de las situaciones que se puedan presentar entre colegas o en el trabajo mismo de cada colaborador, y así actuar correctamente, beneficiando a la institución y al colectivo, aquí afirmamos una vez más que el peso de toda institución recae específicamente en los hombros de los directivos y de su labor como tal

Con respecto al concepto de la variable cultura organizacional tenemos a continuación “El clima o cultura organizacional atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, dogma, valores y motivaciones de las personas que laboran en una organización” (Litwin y Stringer (1968, pág. 45)

En la cita antes mencionada podemos comprender que la variable cultura organizacional es importante porque permite moldear o modificar aspectos relevantes de la labor administrativa, esta variable tiene una causa efecto ya que permite conocer a cabalidad el desempeño no solo de los administradores sino que además de los colaboradores. Así mismo este autor fundamenta algunas dimensiones necesarias para el buen desarrollo de la cultura organizacional como son: dimensión, dimensión de estructura, dimensión de apoyo y dimensión de tolerancia al conflicto.

La dimensión de estructura tiene como principal objetivo brindar una mejor calidad de trabajo, abarcando el estilo de dirección y sobre todo respetando la jerarquía.

La dimensión de apoyo trata exclusivamente de la empatía y de ayudar a los colaboradores a desempeñar bien su trabajo, demostrar las mejores cualidades y virtudes, resaltando así la motivación tanto de los colaboradores como del personal administrativo. La dimensión de tolerancia al conflicto abarca los temas de comunicación y compañerismo, en otras palabras esta dimensión se encarga de moldear la parte humano, los valores las cualidades del personal.

Tomando en consideración a Contreras & Barbosa (2013) citado por Rodriguez T. (2016) sobre uno de los modelos que fomenta la cultura organizacional tenemos: Los modelos al ser planificados tienen como propósito fundamental dar un resultado deseado. Esta planificación incluye la movilización de estructuras y procesos de tal manera que se reduzca al máximo los imprevistos y la incertidumbre, se mantenga la estabilidad deseada y se obtengan los resultados preestablecidos por los líderes quienes son el factor clave para el éxito del cambio organizacional.

Para que pueda existir un buen desarrollo en la labor del personal administrativo, dicha cultura organizacional debe cambiar o modificarse mediante procesos que permitan un correcto ambiente o entorno laboral, no solamente se habla de cambios a nivel estructural sino que además de ámbito personal, al ser le personal administrativo la cabeza de las empresas o en este caso de los centros de educación, pueden influir en la capacidad de trabajo del persona o a su vez en la cultura organizacional del personal por ende es de gran importancia que no solamente se reestructure la planificación de trabajo a nivel de empleados sino que además d la labor administrativa del personal

Como se puede visualizar la comunicación aquí sería uno de los factores más relevantes que permiten un cambio dentro de la cultura organizacional, ya que el contacto directo o la comunicación carecen entre el personal de trabajo y el administrativo, ninguno de los dos se podrán desempeñar con efectividad, el trabajo de ambos será mediocre y por obvias razones quienes más perjudicados serán los que conforman la cultura organizacional.

Continuando con la autora Roca M. (2016) con respecto a su trabajo investigativo sobre Cultura organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria dice que la explicación de los tres niveles de cultura; los valores, los artefactos culturales y las presunciones básicas, permitieron la base de los datos sea relevado a campo.

En este trabajo se puede visualizar que la cultura organizacional cumple un rol muy notable y conveniente dentro de las empresas, institutos e instituciones educativas, ya que son un pilar fundamental para el correcto desempeño de los miembros que la conforman, en otras palabras al aplicar la descripción de los sucesos podemos denotar que la cultura de cada organizacional cumple un rol importante en la labor no solo del personal docente sino que puede causar un impacto positivo o negativo en la labor del personal administrativo.

Es una de las teorías más utilizadas en el campo de la investigación, puesto que permite al individuo construir sus propios conceptos, se ha tomado de referencia el constructivismo, esta teoría debido a que la cultura organizacional de una institución educativa, en su mayor parte se crea por el mismo individuo, en otras palabras las personas se van moldeando acorde a sus pensamientos y criterios, puede ser que sus ideas estén mal fomentadas aunque haya tenido una guía para poder formarse como ser humano, en el ambiente de la cultura organizacional, el constructivismo puede ser una espada de doble filo y esto se debe a que muchos de los docentes creen que sus criterios deben mantenerse firmes y no puede moldearse, sumado a esto podemos agregar que resaltarán que son profesionales, el aprendizaje empírico, y por supuesto el yo interior.

No se puede descartar que en efecto el ser humano aprende en el proceso de la vida (aprendizaje empírico), pero cuando se trata de colaborar y de pertenecer a un grupo de trabajo, la cultura organizacional queda a un lado, para poder cumplir con las expectativas y requerimientos que otros necesitarán de nosotros. Es tanto el impacto de la cultura organizacional que, en su totalidad dependerá de ella que una empresa o unidad educativa surja, al tomar de referencia el constructivismo se puede aplicar de la siguiente manera, todos los elementos de una comunidad educativa deben construir nuevos criterios,

conceptos e ideales para poder resaltar las mejores cualidades no solo del clima organizacional sino que además del trabajo y la labor del personal administrativo, en ese momento ya se deja de ser un ser humano independiente, puesto que el constructivismo permite el trabajo en equipo.

A su vez Pinto, J. Castro, V. Siachoque, O. (2019) Constructivismo social en la Pedagogía. Artículo Científico, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. En este trabajo investigativo se puede apreciar cuán importante resulta tomar como mediador al constructivismo ya que, el trabajo cualitativo de la misma se basa en como la enseñanza tradicional afecta el proceso de aprendizaje de los educandos, y esto se debe a que los docentes ya tiene enmarcadas las formas de impartir sus contenidos, y al realizar la investigación pudieron denotar que el constructivismo es el canal de trabajo que permite crear nuevos paradigmas de aprendizaje, puesto que los educandos forman sus propios contenidos y así, del colectivo de opiniones se obtiene un concepto basado en realidad, experiencia y sobre todo trabajo en equipo.

Como se puede visualizar en el ejemplo antes mencionado, el constructivismo es la base de la sociedad para colaborar de forma unánime, ya que se toma de referencia la participación de cada individuo, lo mismo pasa cuando la cultura organizacional de un plantel educativo está colapsado, y esto se debe a que en muchos de los casos; los factores que intervienen son los problemas personales, problemas labores y sobre todo negar la participación de cada persona como tal, es por eso que al aplicar el constructivismo se notará un cambio radical en el proceso de trabajo de los miembros de la cultura organizacional, a su vez; el personal administrativo no solo demostrará capacidad en sus labores sino que además expresará su empatía hacia el personal que dirige.

En una institución educativa las reglas deberían ser ganar-ganar, y la mayor parte de responsabilidad siempre la llevará la administración, es por eso que se insta al personal administrativo a optar por nuevas estrategias de trabajo que le faciliten tanto el direccionamiento de la institución como las mejorías al momento de canalizar la cultura organizacional de los docentes.

Para culminar La Revista de Educación ISSN 1853-1318 (impresa) - ISSN 1853-1326 Habilidades comunicativas como elemento para optimizar la relación interpersonal entre los directivos y los docentes de aula del Liceo Bolivariano Héctor Rojas Meza. Estado Lara –Venezuela. Menciona: “La comunicación es la habilidad en la cual se utiliza la lengua para tratar, intercambiar e interpretar significados y así el individuo puede actuar adecuadamente.” García (2006) citado por Mendoza L. (2019) (p.24).

En la cita antes mencionada podemos apreciar que es de suma relevancia la comunicación porque permite una empatía con los individuos y a su vez se podrá analizar si realmente lo que expresan, es verídico o simplemente son historias inverosímiles, el personal administrativo también deberá aplicar la comunicación como una estrategia directa para llegar a los objetivos expuestos dentro del plantel educativo. Esta habilidad se encuentra dentro de la teoría crítica, y en este proyecto investigativo, es muy importante y relevante debido a que permite un trato directo con el personal de la I.E. y al mismo tiempo podremos discernir como está formada la cultura organizacional de la misma, ya que el trabajo de los docentes y su rendimiento laboral es influenciado por la toma de decisiones y el trabajo del personal administrativo.

Con relación al concepto de trabajos previos de la variable labor administrativa tenemos: Es aquella ciencia estructurada de principios, técnicas y prácticas, que al aplicarse por un conjunto humano, permite proporcionar un sistema de relaciones que involucran esfuerzos cooperativo, que permiten alcanzar propósitos generales que no se pueden alcanzar de forma individual en los organismos. Según:(Martínez, 2011) citado por Flores, S. (2015)

La labor administrativa es una variable indispensable y relevante para que toda empresa o institución pueda surgir, claro está que las personas que ejercen su administración deben ser capaces que sobrellevar no solo el trabajo sino la responsabilidad de levantar y fomentar cimientos que permitan el desarrollo estructural, laboral y sobre comercial de dicha entidad.

Así mismo continuamos con Louffat (2014) citado por Fernández F. (2019) La administración es el conjunto de técnicas o actos mediante las cuales, el directivo ejerce sus labores en el círculo del esfuerzo colectivo en el cual la administración toma un significado más conciso y preciso, ya sea dentro de los valores, del dogma o política, la organización dependerá de la administración para alcanzar y llegar a sus fines; el fracaso o el éxito de toda institución dependerá de la buena o mala administracion.

Como se puede observar el autor define que la administración es el conjunto de actos que permiten laboral y trabajar con eficacia puesto que en cada institución existe una jerarquía y esto se debe a que un personal debe llevar el control para así lograr los objetivos expuestos, pero así mismo el personal administrativo puede causar que esta labor sea positiva o negativa, y en todo caso pueden causar el quiebre o el éxito de la institución que están direccionando.

Para finalizar Louffat (2014) citado por Fernández F. (2019) establece que: “En la gestión administrativa es relevante, la planificación de los hechos a realizarse, organizar al personal acorde a sus destrezas, ordenar el sistema de trabajo y los recursos económicos, direccionar y estar frente a la organización siempre, para controlar y manejar el proceso de la operacionalización. Que lleve a un excelente desempeño de los administradores y permita calificar el cumplimiento de sus actividades y realicen un buen trabajo.

Es de vital importancia que el personal administrativo conozca las debilidades y fortalezas de cada uno de los individuos que conforman la cultura organizacional de la institución educativa que dirige, y esto se debe a que independientemente de ser una escuela o instituto de estudio no deja de ser una empresa por ende se debe ubicar al personal de trabajo en el campo de acción donde se sabe que trabajará con eficacia.

Ninguna entidad, empresa o institución puede funcionar sin un personal administrativo, el complemento que fomentan las personas de la

administración es necesaria, puesto que ellos realizan el trabajo más fuerte, sobre ellos recae la responsabilidad de dar frutos, de manejar bien los ingresos y egresos de la institución, de velar por el bienestar de un grupo de colaboradores y más aun de mantener unánime la labor y el trabajo de toda la empresa.

III. METODOLOGÍA

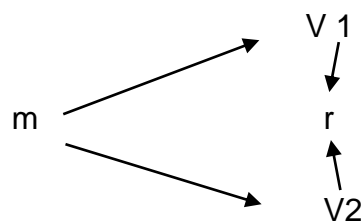
3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación según Hernández y otros (2010) citado por Mendoza L. (2019) afirman: los estudios experimentales son aquellos que se manejan de forma intencional una o más variables independientes (causas – antecedentes) para que se analicen las consecuencias que tiene la manipulación sobre una o más variables (supuestos efectos – consecuencias) donde el investigador tiene el control de la situación.

El diseño para la investigación fue no experimental porque no se manipuló la variable: labor administrativa del personal en la encuesta a los miembros que conforman la cultura organizacional de la Institución Educativa Víctor Mideros, Ecuador, 2020.

El diseño que se aplicó para esta investigación fue descriptivo correlacional y se describió las variables en estudio (cultura organizacional y la labor administrativa del personal) así mismo se determinó una relación entre las dos variables, con el propósito de que los problemas que existen se solucionaran.

Esquema:



Donde:

m = 40 trabajadores de la Institución Educativa “Víctor Mideros”, Ecuador.
2020

V1 = Cultura organizacional

V2 = Labor administrativa del personal

r = relación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1 Cultura organizacional

Variable 2 Labor administrativa del personal

En el anexo 1 se presenta la operacionalización de la variable

3.3 Población, muestra y muestreo

La población se constituyó de 40 individuos, los docentes y los directivos de la Institución Educativa “Víctor Mideros”

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Hernández (2010) citado por Prado C. (2015)

Tabla 1

Población de la Institución Educativa “Víctor Mideros” Ecuador.

GÉNERO	F	%
Masculino	25	62.5
Femenino	15	37.5
Total	40	100.0

Fuente: Área administrativa de la Institución Educativa “Víctor Mideros”

Criterios de inclusión

En los criterios de inclusión se tuvo en consideración a los Docentes de nombramiento con carga horaria completa de 8 horas laborables y participación voluntaria.

Muestra

La muestra del estudio tuvo una parte de personas que conforman la población del estudio, el mismo que asciende a 20 maestros de la I.E. Víctor Mideros que laboran en el año académico 2020.

Tabla 2

Muestra tomada de docentes de la Institución Educativa “Víctor Mideros”

Dado que la población es de 40 docentes se tomó en consideración a todo el personal docente.

GÉNERO	F	%
Masculino	25	60.9
Femenino	15	39.1
Total	20	100.0

Fuente: Área administrativa de la Institución Educativa “Víctor Mideros”

Muestreo

Para la determinación de la muestra se usó el muestreo probabilístico intencional porque el investigador seleccionó a todos los docentes. La elección queda a criterio del investigador que deberá identificar el número de docentes necesarios para poder realizar su estudio. Mendoza L. (2019)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica de investigación que se aplicó fue la encuesta, al respecto García (2003) citado por Mendoza L. (2019) la define como “una técnica que aplica un conjunto de pasos estandarizados de investigación, por medio de ellos se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universos más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características”.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se aplicó consistió en un cuestionario para comprobar los niveles de cultura organizacional y poder determinar cómo es el trabajo de los maestros y la administración de los directivos.

Al respecto Carrasco (2005) afirma: “las preguntas para el cuestionario se elaboraron en atención a las variables del problema de investigación, así como estrecha relación con los indicadores e índices que se han derivado de ellas. Y aún más sin perder de vista cada una de las hipótesis, problemas y objetivos específicos del trabajo investigativo” (p.318).

Para la variable dependiente labor administrativa del personal, el cuestionario tuvo 15 ítems, organizados en tres dimensiones: desafiar el proceso (5 ítems); motivación laboral (5 ítems); y brindar aliento (5 ítems); con escala de medición ordinal: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

En cuanto a la variable independiente cultura organizacional, el instrumento tuvo 15 ítems distribuidos en la dimensión sistema formal (5 ítems); en la dimensión factores ambientales (5 ítems); y en la dimensión relaciones interpersonales (5 ítems) La escala de medición es ordinal: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Validez

Con respecto a la validez, Carvajal-Carrascal (2012) indica que es cuán bien se refleja el constructo que se quiere estimar. El estudio cumple con la validez, pues los instrumentos fueron sometidos a juicio de 3 expertos, quienes determinaron y confirmaron que eran adecuados para medir las variables.

Confiabilidad

La confiabilidad es el grado de consistencia de un instrumento de varios ítems al medir una muestra de la población (Oviedo & Campo-Arios, 2004). Para determinar la confiabilidad del instrumento se empleó la prueba estadística alfa de Cronbach a través del software SPSS. El instrumento que mide la variable cultura organizacional obtuvo 0,925 el cual corresponde a una buena confiabilidad en concordancia con los rangos estipulados. En lo que respecta al

instrumento de la variable labor administrativa, el resultado obtenido se ubicó en 0,935 de donde confirma que el instrumento posee confiabilidad de acuerdo a los rangos formulados por George y Mallery (2003),

3.5 Procedimientos

La presente investigación siguió los siguientes procedimientos: Se solicitó autorización a la directora de la institución educativa Víctor Mideros por medio de una solicitud enviada al correo electrónico, de tal manera brindara todas las facilidades para la aplicación de los dos instrumentos de recolección de datos. La directora proporcionó los correos electrónicos de los docentes para el envío de los cuestionarios.

3.6 Métodos de análisis de datos

Según Tamayo y Tamayo (2005) citado por Mendoza L. (2019) “las técnicas para análisis son las que permiten analizar los datos en forma estadística con el propósito de tratarlos a fin de que puedan ser minimizados y ordenados en forma coherente” (p. 88).

En este estudio, se utilizó la estadística inferencial para el análisis de los resultados obtenidos, representada en porcentaje simples y frecuencias. Los datos se agruparon en diferentes dimensiones para obtener un cómputo ordenado de respuestas cuyas cifras reales se transformaron en porcentajes, presentados en gráficos con el propósito de facilitar el análisis e interpretación de los datos.

3.7. Aspectos éticos

Se solicitó a la Institución Educativa Víctor Mideros”, los permisos y las autorizaciones necesarias para aplicar las encuestas y los cuestionarios.

Así mismo contará con la confidencialidad de los participantes que ayudaron en el proyecto.

La información de datos recogidos se ajusta a la realidad.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Objetivo general

Determinar la incidencia de la cultura organizacional en la labor administrativa de los directivos de la Institución Educativa Víctor Mideros. Ecuador, 2020.

Tabla 3
Incidencia de la cultura organizacional en la labor administrativa del personal de la Institución Educativa “Víctor Mideros”, Ecuador. 2020

		Labor administrativa			Total	
		Deficiente	Regular	Buena		
Cultura organizacional	Baja	Recuento	8	1	3	12
		% del total	20,0%	2,5%	7,5%	30,0%
	Media	Recuento	0	2	14	16
		% del total	0,0%	5,0%	35,0%	40,0%
	Alta	Recuento	0	1	11	12
		% del total	0,0%	2,5%	27,5%	30,0%
Total	Recuento	8	4	28	40	
	% del total	20,0%	10,0%	70,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionario sobre cultura organizacional y labor administrativa del personal

La tabla anterior muestra que el 35% del personal con una cultura organizacional media tiene una buena relación con la labor administrativa del personal, así mismo el 27.5% con una cultura organizacional alta presenta una buena relación con la labor administrativa; el 20% que presenta una baja cultura organizacional presenta una deficiente labor administrativa lo mismo se observa en la siguiente figura:

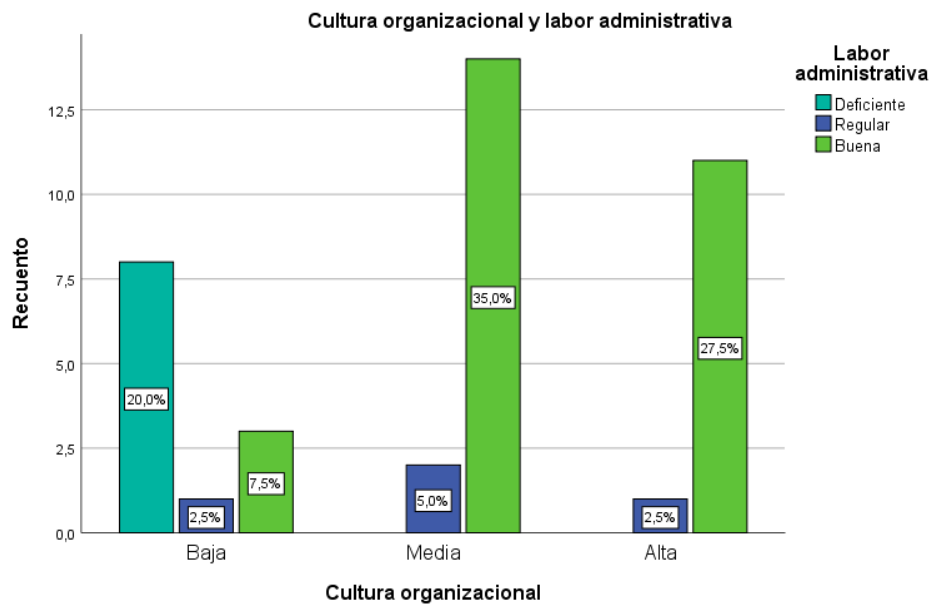


Figura 1: Cultura organizacional en la labor administrativa del personal de la Institución Educativa “Víctor Mideros”

Tabla 4
Dimensiones de la cultura organizacional del personal de la Institución Educativa “Víctor Mideros”, Ecuador. 2020

Nivel	Estructura		Apoyo		Tolerancia al conflicto	
	f	%	f	%	f	%
Alta	14	35.0	12	30.0	10	25.0
Media	13	32.5	14	35.0	15	37.5
Baja	13	32.5	14	35.0	15	37.5
	40	100	40	100	40	100

Fuente: Cuestionario sobre cultura organizacional y labor administrativa del personal

En la tabla 4 se aprecia que el nivel alto el mayor porcentaje se ubica en la dimensión estructura con un 35%, en el nivel medio, el mayor porcentaje se ubica en la dimensión apoyo con un 30%; y en el nivel bajo el mayor porcentaje se observa la dimensión tolerancia al conflicto, lo mismo mostramos en la siguiente figura:

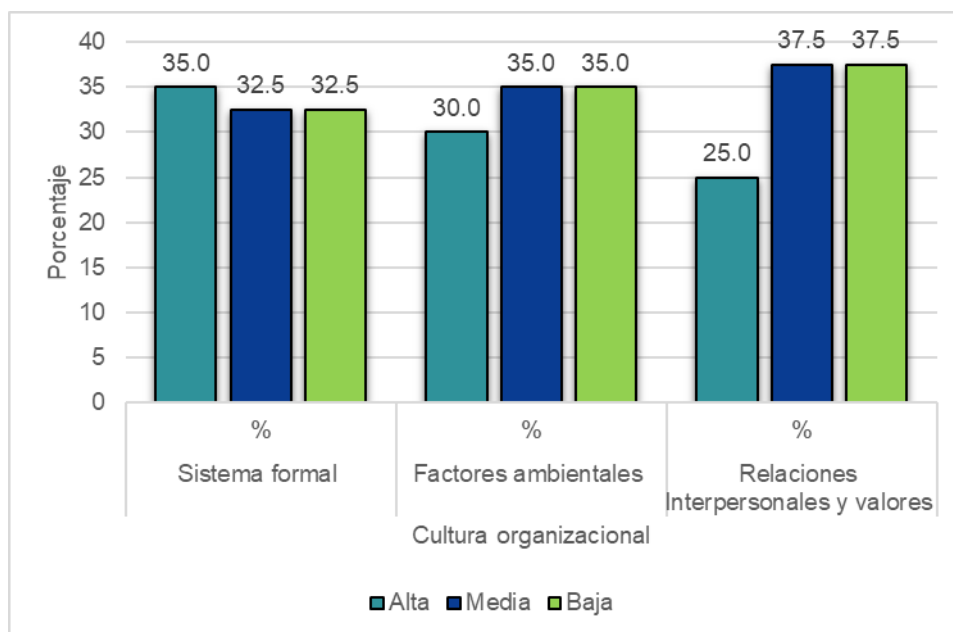


Figura 2: Dimensiones de la Cultura organizacional del personal de la Institución Educativa “V́ctor Mideros”

Tabla 5
Dimensiones de la labor administrativa del personal de la Instituci3n Educativa “V́ctor Mideros”, Ecuador. 2020

Nivel	Desafiar el proceso		Motivaci3n laboral		Brindar aliento	
	f	%	f	%	f	%
Buena	28	70.0	25	62.5	28	70.0
Regular	4	10.0	7	17.5	2	5.0
Deficiente	8	20.0	8	20.0	10	25.0
	40	100	40	100	40	100

Fuente: Cuestionario sobre cultura organizacional y labor administrativa del personal

La tabla 5 muestra que en el nivel bueno el 70% se encuentran en las dimensiones desafiar el proceso y brindar aliento, en el nivel regular el 17.5% m1s alto se localiza en la dimensi3n motivaci3n laboral y finalmente en el nivel deficiente el porcentaje m1s alto se ubica en la dimensi3n brindar aliento con un 25%. Lo mismo se observa en la figura:

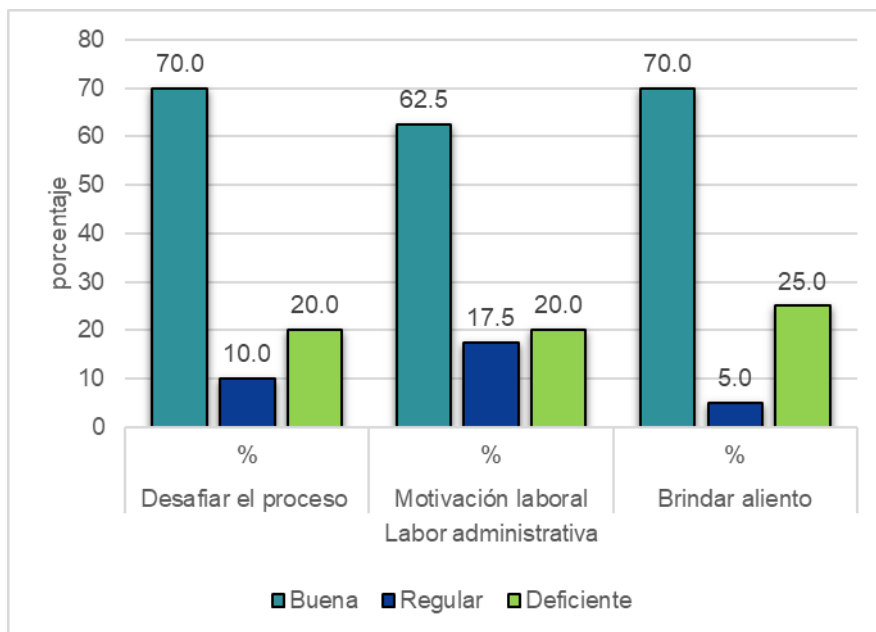


Tabla 6
Incidencia de la cultura organizacional y la labor administrativa del Personal

			Labor administrativa
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,796
		Sig. (bilateral)	,000
		R ²	,634

Fuente: Cuestionario sobre cultura organizacional y labor administrativa del personal

La tabla 6 nos muestra que existe correlación alta entre la cultura organizacional y la labor administrativa del personal ($R_s=0.796$), siendo directa y altamente significativa ($P<0.01$), también el coeficiente de determinación nos muestra que la cultura organizacional incide en un 63,4% en la labor administrativa del personal en lo referente a R (regresión lineal) ($R^2=0.634$).

Tabla 7
Correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de la cultura organizacional y la labor administrativa.

		Labor administrativa	
Rho de Spearman	Estructura	Coeficiente de correlación	,801
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40
	Apoyo	Coeficiente de correlación	,788
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40
	Tolerancia al conflicto	Coeficiente de correlación	,720
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

Fuente: Cuestionario sobre cultura organizacional y labor administrativa del personal

Tabla 8
Correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de la labor administrativa y la cultura organizacional

		Desafiar el proceso	Motivación laboral	Brindar aliento
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,724	,766
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	40	40

Fuente: Cuestionario sobre cultura organizacional y labor administrativa del personal

V. RESULTADOS

Con respecto a la incidencia de la cultura organizacional en la labor administrativa del personal.

Al realizar la revisión de los resultados respectivos de la correlación causal de la tabla 3 se puede predecir una correlación positiva media entre la cultura organizacional y la labor administrativa del personal dado los valores de significancia es 0,00 y R el valor 0,634 es mayor a 0,05 por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación. Estos datos obtenidos afirman lo que propuso Borda (2018) que en su efecto la cultura organizacional si incide y afecta el desarrollo laboral de todo el personal de las instituciones educativas, ya que al existir una escasa cultura organizacional el desempeño de los colaboradores decae y como tal, se necesita un detonante que motive e impulse a que, en este caso los trabajadores de una escuela o colegio brinden un trabajo de calidad. Así mismo esta teoría es afirmada por Arenas O. (2017) En su trabajo clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente corroboró que es indispensable que las instituciones educativas trabajen con criterios formados en valores que permitan el correcto desarrollo de la cultura organizacional y su conclusión llevo a que la cultura organizacional es relevante para un correcto desempeño laboral del personal que labora dentro de la unidades educativas.

Sobre los valores de la tabla 7, la correlación de Spearman (ρ) es 0,801 y la significancia es 0,00 es menor a 0,05 se interpreta que si existe correlación entre la dimensión estructura y la labor administrativa. Predice que la dimensión estructura incide en la variable labor administrativa del personal, aquí podemos visualizar que en su efecto Litwin y Stringer (1968) citado por Borda, V. (2018) afirman que la dimensión sistema formal cumple un rol importante dentro del desarrollo de la labor administrativa del personal, puesto que para que exista un orden de trabajo dentro de la instituciones educativas se debe estructurar una jerarquía, así como y también un esquema en la estructura de la labor de cada personal que conforman el colectivo de trabajo. En otras palabras es indispensable que se emplee un esquema, estructura o

formato de trabajo, así cada individuo podrá cumplir con eficacia la parte de trabajo que le corresponde.

Así mismo con respecto a los valores de la tabla 7 predice que existe una correlación positiva entre la dimensión apoyo y la variable labor administrativa y que incide en un 30%. El valor de correlación de Spearman (ρ) es 0,788 y el valor de significancia es 0,000. En su trabajo investigativo Pozo, C. (2018) infiere en que la dimensión apoyo es indispensable e importante para un buen desarrollo laboral, ya que el apoyo es indiscutiblemente necesario, no solo para el bienestar de los trabajadores como seres individuales sino que además para el progreso de la empresa o institución educativa como tal, apoya su teoría en el estudio realizado a 26 colaboradores, se les aplicó un cuestionario ISTAS 21 donde una de las dimensiones a estudiarse fue el apoyo y llegó a la conclusión de que es necesaria esta dimensión para evitar riesgos psicosociales en los colaboradores ya que esto genera una falta de productividad.

Observando los valores de la tabla 7, muestra que el valor de correlación de Spearman (ρ) es 0,720 y el valor de significancia es 0,000 que es menor a 0,05 y esto quiere decir que hay una correlación positiva débil en un 25% entre la dimensión tolerancia al conflicto y labor administrativa. Los resultados concuerdan con lo que dice Crespo, A. (2014) en su trabajo descriptivo-correlacional dice que la cultura organizacional está compuesta por factores, necesarios para un correcto desarrollo laboral del personal, en los cuestionarios que aplicó, los resultados expresaron que los colaboradores trabajan mejor y con eficacia cuando dichas dimensiones son tratadas acordes a las circunstancias, en otras palabras la dimensión de tolerancia al conflicto, debe aplicarse de forma sutil por parte de los directivos, ya que en toda institución habrá situaciones trascendentales y es labor del personal administrativo saber sobrellevar los conflictos.

Con respecto a los valores de la Tabla 8, el valor de correlación de Spearman (ρ) es 0,724 y el valor de significancia es 0,000 esto quiere decir que hay una correlación positiva alta. Predice que la variable cultura organizacional y la dimensión desafiar el proceso incide en un 70%. El trabajo de Chung, V. (2017) afirma que la cultura organizacional no modera la relación entre el liderazgo y

las prácticas de gestión del conocimiento. Se ha demostrado que la influencia de los comportamientos de liderazgo transaccional sobre la gestión del conocimiento depende de los tipos de cultura organizacional. Fomentando y confirmando así los resultados obtenidos en este proyecto.

No todos los modelos de cultura organizacional van a causar un impacto negativo en el desarrollo de la labor administrativa del personal, este proyecto afirma que la cultura organizacional debería cumplir con ciertos parámetros para poder perjudicar en gran manera la labor de los colaboradores. En otras palabras la cultura organizacional no incide en la dimensión desafiar el proceso. Así mismo sobre los valores de la tabla 8 el valor de correlación de Spearman (ρ) es 0,766 y el valor de significancia es 0,00 esto quiere decir que hay una correlación positiva alta entre cultura organizacional y la dimensión motivación laboral. Coaquira F. (2016) en su trabajo de investigación de tipo descriptivo correlacional, aplico a la muestra un cuestionario de 20 items para obtener una medición de la motivación laboral dentro del lugar de trabajo y llego a la conclusión de que en su efecto si existe una correlación positiva media entre la variable cultura organizacional y la dimensión motivación laboral. Esto quiere decir que es necesaria la motivación laboral para desempeñar un buen trabajo, sea en una empresa una institución educativa, ya que recordemos que también esto lo fundamentado la psicología, Anastacio D. (2016) el estriado ventrial se encarga de la motivación y mientras más motivado se encuentra la persona más interés aporta a la actividad que está realizando. Y por último tenemos los resultados de la tabla 8 que predice que la variable labor cultura organizacional y la dimensión brindar aliento incide en un 1.9%, el valor de correlación de Spearman (ρ) es 0,766 y el valor de significancia es 0,000 es menor a 0,05 esto quiere decir que hay una correlación positiva débil. Wiernik D. (2016) en su trabajo de investigación sobre cultura y liderazgo determino que es de suma importancia realizar cambio significativos para que el personal que colabora dentro de una institución, cumpla con eficacia su labor; a esto podemos acotar que la dimensión brindar aliento no solo permite motivar de manera personal a los individuos sino que además ayuda a un desarrollo positivo de las instituciones.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los hallazgos más relevantes en la discusión de los resultados se plantean las siguientes conclusiones:

1. Con respecto al objetivo general la relación que existe entre cultura organizacional y labor administrativa del personal, el valor de correlación de Spearman (ρ) es 0.796, y el valor de significancia es 0,000 es menor a 0,05 por lo tanto si existe una correlación positiva alta. (ver tabla 3)
2. Con respecto a la de la dimensión estructura en la variable labor administrativa del personal, indica que el valor de correlación de Spearman (ρ) es 0,801, y la significancia es 0,000 menor a 0,05 se concluye que existe correlación entre la dimensión estructura y la labor administrativa. (ver tabla 7)
3. Para la dimensión apoyo en la variable labor administrativa la correlación de Spearman (ρ) es 0,788 y el valor de significancia es 0,000 es menor a 0,05 con esto se confirma que si existe correlación. (ver tabla 7)
4. Para la dimensión tolerancia la conflicto en labor administrativa del personal el valor de correlación de Spearman (ρ) es 0,720 y el valor de significancia es 0,000 es menor a 0,05 se concluye que si hay una correlación. (ver tabla 8)
5. Con respecto a la cultura organizacional y la dimensión desafiar el proceso el valor de correlación de Spearman (ρ) es 0,724 y el valor de significancia es 0,000 es menor a 0,05 con este se comprueba que si hay una correlación. (ver tabla 8)
6. Para cultura organizacional y la dimensión motivación laboral se obtuvo que el valor de correlación de Spearman (ρ) es 0,766 y el valor de significancia es 0,000 es menor a 0,05 y esto quiere decir que si existe una correlación entre la variable cultura organizacional y la dimensión motivación laboral. (ver tabla 8)

7. Y por último para cultura organizacional y la dimensión brindar aliento muestra se determinó que el valor de correlación de Spearman (ρ) es 0,766 y el valor de significancia es 0,000 que es menor a 0,05 y esto quiere decir que si hay una correlación entre la variable cultura organizacional y la dimensión. (Ver tabla 8)

VII. RECOMENDACIONES

Tomando en consideración los descubrimientos de este trabajo de investigación se expresan las siguientes recomendaciones.

1. A la directora de la Unidad educativa Víctor Mideros realizar actividades que permitan la convivencia, la interrelación y sobre todo el apoyo entre el personal docente y el directivo.

2. Se recomienda al personal administrativo involucrar a los docentes en la toma de decisiones, específicamente cuando se trata de un asunto que beneficie a la cultura organizacional.

3. Se recomienda a los docentes colaborar de manera desinteresada, trabajar por un propósito en común que es brindar un aprendizaje significativo a los estudiantes, a su vez compartir con sus compañeros y personal administrativo estrategias y técnicas nuevas que permiten que el trabajo sea más efectivo y eficaz y sobre todo limar asperezas por medio del diálogo.

4. A los futuros maestrantes trabajar sus investigaciones con la variable cultura organizacional y sus dimensiones con un diseño descriptivo-causal para medir la incidencia de relación entre variables.

5. Finalmente se recomienda a los futuros maestrantes aplicar los instrumentos a los docentes de manera presencial ya que ellos son la muestra directa de las situaciones que se presenta dentro de las instituciones educativas.

REFERENCIAS

- Arenas O. (2017) El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente, Tesis de Maestría. Universidad de Carabobo. Venezuela
- Borda V. (2018) El Clima organizacional y calidad del servicio educativo en la I.E. José Buenaventura Sepúlveda Cañete. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Cañete – Perú.
- Canales S. (2013) Influencia de la cultura organizacional y la gestión educativa en la Universidad Peruana de Integración Global, Tesis de Maestría, Lima- Perú
- Carlos G. (2019) Clima organizacional y gestión educativa en la institución educativa Ángela moreno de Gálvez de Tarma. Tesis de Maestría. Huancayo- Perú
- Chung V. (2017) Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, Tesis de Doctorado, Universidad Peruana Unión. Perú
- Coaquira F. (2016) Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes de la escuela profesional de educación secundaria, Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano. Puno –Perú
- Crespo A. (2014) Clima organizacional y la motivación de los empleados en la clínica Santa Ana en el año 2013” Tesis de Maestría, Universidad de Cuenca. Ecuador.
- Cruz C. (2018) La cultura organizacional educativa y su relación con el desempeño docente en el Colegio Nacional Rosa de Santa María del distrito de Breña. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Tesis de Maestría. Lima -Perú
- Demera D. (2016) Análisis de la cultura organizacional como estrategia de la gestión administrativa. Tesis de Maestría. Universidad católica del Ecuador.

- Donatus F. (2015) El impacto del liderazgo y la gestión en el rendimiento académico en las escuelas secundarias de Tanzania. (Tesis de maestría), Universidad Abierta de Tanzania, Tanzania
- Espinoza G. (2018) Clima organizacional nivel de satisfacción en la Unidad Educativa La Dolorosa, Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar.
- Fernández F. (2019) Gestión administrativa y Comunicación organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Perú
- Forehand y Von Gilmer (1964) citado por Rodríguez H. (2015) Propuesta de Mejora del Clima Laboral y Cultura Organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social, Tesis de Maestría, Universidad de las Fuerzas Armadas Sangolquí – Ecuador.
- Flores L. (2018) Modelo de gestión educativa para el mejoramiento de la calidad escolar de la Unidad Educativa Mariano Suarez Veintimilla, Tesis de Maestría, Universidad Técnica del Norte. Ecuador.
- Flores S. (2015) Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas, Jinotega. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Flores P. (2016) Incidencia del clima organizacional en la gestión administrativa educativa. Tesis de Maestría. Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- García (2006) citado por Mendoza L. (2019) Revista de Educación ISSN 1853-1318 (impresa) - ISSN 1853-1326 (en línea) Habilidades comunicativas como elemento optimizador de las relaciones interpersonales entre el personal directivo y los docentes de aula del Liceo Bolivariano Héctor Rojas Meza. Estado de Lara –Venezuela.
- Gonzales M. (2019) Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de

la ciudad de Guayaquil” Tesis de Maestría. Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Ecuador

León A. (2015) Relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica de la institución educativa n° 5170 – Perú – Italia, Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Valle. Perú

Medina A. (2017) Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán. Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar. Quito – Ecuador.

Meléndez (2014) Liderazgo y la gestión del director en las instituciones educativas públicas de la red N° 8, San Juan de Lurigancho 2014. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Mendoza L. (2019) “Aplicación del Programa “Recepto Produce” para mejorar la comprensión lectora en los estudiantes de primer grado de educación secundaria de la institución educativa Divino Maestro de Sechura. Piura-Perú.

Pinto J. Castro V. Siachoque O. (2019) Constructivismo social en la Pedagogía. Artículo Científico, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. https://revistas.uptc.edu.co/index.php/educacion_y_ciencia/article/view/10042

Polanco C (2014) El clima y la satisfacción laboral en los docentes del instituto 93 Tecnológico de Administración de empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula. (Tesis de maestría) Universidad Pedagógica Nacional

Pozo C. (2018) Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral, Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.

Quinteros, M (2016) Clima organizacional y calidad del servicio educativo en las instituciones educativas públicas del nivel inicial del distrito de Chancay, 2016 (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo

- Ramos F. (2019) Liderazgo del director y gestión educativa de la institución educativa N- 0169, San Juan de Lurigancho. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Ríos, R. (2016) La gestión educativa en la calidad de los servicios escuelas superior de Hermosillo, (Tesis de maestría) de la Universidad Pedagógica de Nacional de Hermisillo México. México
- Roca M. (2016) La cultura organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria. Tesis de Maestría, Universidad de Belgrano. Buenos Aires.
- Rodriguez H. (2015) Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social. Tesis de Maestría. Universidad de las Fuerzas Armadas. Ecuador.
- Romero S. (2016) Cultura Organizacional y Desempeño en los docentes de una institución educativa en Ventanilla. Tesis de Maestría. Universidad San Ignacio de Loyola. Perú
- Ruiz G, (2011). Influencia del estilo de liderazgo del Director en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio Santo Domingo de Guzmán de Lima Norte, (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú.
- Solano S. (2017) "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial, Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Tarapoto – Perú.
- Sorados (2010). Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. (Tesis de maestría). Universidad UNMSM, Lima Perú.
- Torres (2017) El liderazgo del director en la gestión educativa (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo. Lima Perú.

Villafuerte M. (2018) La cultura organizacional actual y deseada en Nokia y su relación con una cultura de innovación, Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Nacional. Ecuador.

Wiernik D. (2016) El impacto de la cultura organizacional sobre la innovación en las empresas de telecomunicaciones. Tesis de Maestría, Universidad de San Andrés. Buenos Aires Argentina.

Zeithmal, V; Parasumaran, A; Y Berry, L. (1991). Calidad total en la Gestión de Servicios. Madrid: Díaz Santo

Zans A. (2017) Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
"Cultura organizacional"	El clima o cultura organizacional atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización. Litwin y Stringer (1968)	Es una propuesta práctica compuesta en 12 sesiones de talleres, a fin de conocer debilidades y fortalezas de los miembros que forman parte del clima organizacional	Sistema formal	<ul style="list-style-type: none"> - Tamaño - Estilo de dirección - Estructura formal 	Encuesta
			Factores ambientales	<ul style="list-style-type: none"> -Productividad -Tensiones y estrés -Aptitudes y actitudes. -Motivaciones - Expectativas 	
			Relaciones Interpersonales y valores	<ul style="list-style-type: none"> -Comunicación -Compañerismo -Conflictos interpersonales 	

ANEXO 02. Matriz de Consistencia

TÍTULO: Incidencia de la cultura organizacional en la labor administrativa del personal de la I.E. Víctor Mideros, Ecuador. 2020A								
PREGUNTAS	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>PREGUNTA GENERAL:</p> <p>¿Cómo incide la cultura organizacional en la labor del personal administrativo de la Institución Educativa Víctor Mideros, Ecuador, 2020?</p> <p>PREGUNTAS ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo incide la cultura organizacional” en la labor administrativa del personal? • ¿Cómo influye la cultura organizacional en el desarrollo de las labores administrativas del personal? • ¿Cómo influye la cultura organizacional en el ambiente laboral de la Institución educativa Víctor Mideros? 	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La cultura organizacional incide en la labor y toma de decisiones de los directivos de la Institución Educativa Víctor Mideros, Ecuador, 2020.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>H1 La cultura organizacional incide significativamente en la labor de los directivos de la Institución Educativa “Víctor Mideros”</p> <p>H01 La cultura organizacional no incide significativamente en la labor de los directivos de la Institución Educativa Mixta “Víctor Mideros”</p> <p>H2 La cultura organizacional interfiere en la el liderazgo de los</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la incidencia de la cultura organizacional en la labor administrativa de los directivos de la Institución Educativa Víctor Mideros, Ecuador, 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>-Examinar la incidencia de la cultura organizacional en la labor del personal directivo.</p> <p>- Analizar el grado de incidencia de la cultura organizacional en el trabajo de docentes y directivos.</p> <p>- Demostrar la relevancia de la cultura organizacional en la labor directiva.</p>	VARIABLE: Cultura organizacional					
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición			
			Estructura/sis tema formal	-Capacidad de dirección - Estilo de dirección -Estructura formal	Encuesta			
			Factores ambientales	-Productividad - Tensiones y estrés -Aptitudes y actitudes. -Motivaciones - Expectativas				
			Relaciones Interpersonales (valores)	-Comunicación -Compañerismo -Conflictos interpersonales				
						VARIABLE: Labor administrativa del personal		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición			
			Desafiar el proceso	-Búsqueda de oportunidades desafiantes para crecer, cambiar e innovar.	Cuestionario			

	<p>directivos de la Institución "Víctor Mideros"</p> <p>H02 La cultura organizacional no interfiere en el liderazgo de los directivos de la Institución Educativa Mixta "Víctor Mideros"</p> <p>H3 La cultura organizacional permite un correcto trabajo del personal administrativo.</p> <p>H03 La cultura organizacional no permite un correcto trabajo del personal administrativo.</p>			<p>-Experimentar corriendo riesgos y aprender de los errores.</p>	
			<p>Inspira una visión compartida</p>	<p>-Reunir a los colaboradores en una visión común apelando a sus valores, intereses, sueños y esperanzas. -Fomentar la cooperación promoviendo metas cooperativas y generando confianza.</p>	

ANEXO 03. MATRIZ DE ÍTEMS

VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES/ ESTRATEGIAS	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
V1: Cultura organizacional	El clima o cultura organizacional atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una	Sistema formal Las organizaciones formales e informales como las estructuras que se rigen por valores, normas, convicciones y tradiciones que cambian con el tiempo pero que condicionan la actuación de los individuos es decir, la cultura. Fitzgerald, (2002)	-Capacidad de dirección	1. Se evidencia una correcta labor por parte del personal administrativo de institución educativa.	Encuesta
				2. El personal administrativo demuestra coherencia, capacidad y liderazgo en sus labores.	
			- Estilo de dirección	3. Las técnicas y estrategias que utiliza el personal administrativo son eficientes y eficaces.	
				4. Considera correcto y productivo el estilo de direccionamiento del personal administrativo.	
			5. El estilo de dirección aplicado por el personal administrativo, permite un correcto desarrollo profesional del personal docente.		
		-Productividad - Actitudes. -Motivaciones - Expectativas	1. Durante la jornada de trabajo los docentes muestras interés en la labor.		
			2. Existe una relación empática entre el personal docente.		
			La cultura organizacional dentro del plantel es favorable para trabajar con eficacia.		
3. Cuando suceden imprevistos tienen el apoyo de otros docentes.					

	<p>organización. Litwin y Stringer (1968)</p>	<p>administración o gobierno, los clientes y suministradores y los activos tangibles e intangibles que hacen mover la organización Hernández M.(2014)</p>		<p>4. Se sientes motivados al momento de trabajar en las aulas.</p>
				<p>5. Tu trabajo es de calidad y eficaz.</p>
	<p>Relaciones Interpersonales</p> <p>La cultura organizacional como "...un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización." Chiavenato (1989)</p>	<p>-Comunicación -Compañerismo Conflictos interpersonales</p>		<p>6. Después de finalizar la clase dialogan entre docentes y tienen una convivencia armónica.</p>
				<p>7. Se puede decir que existe compañerismo entre los miembros del personal.</p>
				<p>8. La cultura organizacional permite una buena interrelación del personal.</p>
				<p>9. Cada docente que forma parte de la cultura organizacional del plantel no refleja problemas interpersonales.</p>
				<p>10. La comunicación dentro del plantel permite un trabajo eficiente.</p>

CUESTIONARIO CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado docente

La encuesta tiene como propósito conocer la Cultura organizacional de la Institución Educativa, información que es de interés para un proyecto de maestría que se ejecuta en la Universidad César Vallejo.

Recuerda: esta encuesta es ANÓNIMA por ello se te pide responder con veracidad.

Lee atentamente cada ítem, luego marca con un aspa (X) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Sistema formal	N	CN	AV	CS	S
1. Al realizar la exposición de la información se comunica a los estudiantes el propósito de la actividad.	N	CN	AV	CS	S
2. Cuando se dialoga entre docentes se conoce si siguen el proceso de trabajo.	N	CN	AV	CS	S
3. Dialoga con los docentes sobre la cultura organizacional de la institución	N	CN	AV	CS	S
4. Se dialoga con los docentes sobre la importancia de la jerarquía en el trabajo	N	CN	AV	CS	S
5. Al iniciar las actividades laborales, se realiza visita áulica para observar su desempeño.	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 2: Factores ambientales					
6. Durante la jornada de trabajo los docentes muestras interés en la labor.	N	CN	AV	CS	S
7. Existe una relación empática entre el personal docente.	N	CN	AV	CS	S
8. Cuando suceden imprevistos tienen el apoyo de otros docentes.	N	CN	AV	CS	S

9. Se sienten motivados al momento de trabajar en las aulas.	N	CN	AV	CS	S
10. Tu trabajo es eficaz y de calidad.	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 3: Relaciones Interpersonales					
11. Después de finalizar la clase dialogan entre docentes y tienen una convivencia armónica.	N	CN	AV	CS	S
12. Se puede decir que existe compañerismo entre los miembros del personal.	N	CN	AV	CS	S
13. La cultura organizacional permite una buena interrelación del personal.	N	CN	AV	CS	S
14. Cada docente que forma parte de la cultura organizacional del plantel expresan sus problemas personales.	N	CN	AV	CS	S
15. La comunicación dentro del plantel permite un trabajo eficiente.	N	CN	AV	CS	S

ANEXO 04. MATRIZ DE ÍTEMS

VARIABLE: LABOR ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES/ ESTRATEGIAS	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
V2: Labor administrativa del personal	Es la capacidad de movilizar diferentes habilidades de alfabetización, gestionar información y comunicar conocimiento resolviendo situaciones en una sociedad en constante evolución (Ilomaki, Paavola, Lakkala, 2016, p.675).	Desafiar el proceso Uno de los problemas que surge en la empresa, es la falta de un buen sistema de procesos Administrativo y la falta de una, ya que a partir de ellos representa: en sí la empresa no existe, no existe una organización en sí, no hay un sistema de control sobre los procesos operativos de la empresa, según: (Arena J. (1990)	-Buscar oportunidades.	1. Toma en cuenta las ideas innovadoras de los docentes. 2. Tiene una relación productiva con el personal docente.	Encuesta
			-Experimentar corriendo riesgos.	3. Permite a los docentes desarrollar técnicas que facilitan el aprendizaje. 4. Convive con el personal docente, mejorando la cultura organizacional. 5. Trabaja en equipo con el personal docente para mejorar la calidad educativa del plantel.	
			Motivación laboral	-Motivar a los colaboradores	

		<p>La motivación laboral ha constituido un proceso de gran relevancia tanto desde la perspectiva de la investigación como de la gestión organizacional (Peiró,1990).</p>	en una visión común	visión y la misión del plantel educativo.	
				7. Promueve el trabajo participativo y colaborativo entre los miembros del personal y los directivos	
			-Fomentar la cooperación promoviendo metas.	8. Promueve la participación y los trabajos colectivos e individuales.	
				9. Brinda capacitaciones constantes al personal docente para promover la autoeducación.	
			10. Toma en cuenta las ideas y las opiniones del personal docente del plantel.		
		Brindar aliento		11. Demuestra empatía hacia los miembros del personal docentes	
	Reconocer las contribuciones individuales.	12. Comparte sus conocimientos con los miembros que conforman la cultura organizacional			

				del plantel	
				13. Convive con los docentes en actividades fuera del plantel	
				14. Resalta las cualidades y defectos de cada uno de los miembros que forman la cultura organizacional.	
				15. Se reúne con el personal docente para celebrar logros individuales y colectivos	

CUESTIONARIO LABOR ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL

Estimado personal docente y administrativo

La siguiente encuesta tiene como propósito fundamental conocer la calidad humana y el trabajo administrativo que ejerce en la institución educativa Víctor Mideros, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad César Vallejo.

Recuerda: esta encuesta es ANÓNIMA por ello se te pide responder con veracidad.

Lee atentamente cada ítem, luego marca con un aspa (X) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Desafiar el proceso					
1. Toma en cuenta las ideas innovadoras de los docentes.	1	2	3	4	5
2. Acepta la colaboración y la participación de entidades que buscan el bien de la institución educativa.	1	2	3	4	5
3. Permite a los docentes desarrollar técnicas que faciliten el aprendizaje significativo.	1	2	3	4	5
4. Motiva al personal docente para que apliquen técnicas innovadoras al momento de realizar sus actividades.	1	2	3	4	5
5. Trabajas acorde a los nuevos estudios y paradigmas publicados por expertos en educación.	1	2	3	4	5
Motivación laboral					
6. Comparte con su personal la visión y la misión del plantel educativo.	1	2	3	4	5
7. Promueve el trabajo participativo y colaborativo entre los miembros del personal y los directivos hacia	1	2	3	4	5

una meta en común.					
8. Promueve la participación y los trabajos colectivos e individuales, focalizando una meta que beneficia a la institución educativa	1	2	3	4	5
9. Brinda talleres constantes al personal docente para promover el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
10. Toma en cuenta las ideas y las opiniones del personal docente del plantel para motivar la participación de cada uno de los miembros.	1	2	3	4	5
Brindar aliento					
11. Demuestra empatía hacia los miembros del personal docentes.	1	2	3	4	5
12. Reconoce el trabajo tanto colectivo como individual de los miembros de la institución educativa.	1	2	3	4	5
13. Se realizan actos o eventos donde se tome en cuenta el trabajo bien realizado de los docentes.	1	2	3	4	5
14. Resalta las cualidades y las fortalezas de cada uno de los miembros que forman la cultura organizacional de la institución educativa.	1	2	3	4	5
15. Se reúne con el personal docente para celebrar logros individuales y colectivos					

ANEXO 05. Matriz de Validación

TÍTULO DE LA TESIS: Cultura organizacional y labor administrativa del personal de la Institución Educativa “Víctor Mideros”, Ecuador, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
La cultura organizacional atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización. Litwin y Stringer (1968)	Estructura	Capacidad de dirección	Se evidencia una correcta labor por parte del personal administrativo de institución educativa.									✓			✓				
			El personal administrativo demuestra coherencia, capacidad y liderazgo en sus labores.				✓			✓			✓						
		Estilo de dirección	Las técnicas y estrategias que utiliza el personal administrativo son eficientes y eficaces.											✓			✓		
			Considera correcto y productivo el estilo de direccionamiento del personal administrativo.				✓			✓				✓			✓		

		El estilo de dirección aplicado por el personal administrativo, permite un correcto desarrollo profesional del personal docente.								✓		✓		
Apoyo	Productividad	Al realizar sus labores en la institución educativa se puede evidenciar un trabajo eficiente enfocado en nuevos paradigmas.								✓		✓		
		Trabajar en equipo le permite ser productivo y proactivo.				✓		✓		✓		✓		
		El desempeño laboral que realiza en la institución educativa permite el desarrollo funcional de sus capacidades como profesional.								✓		✓		
	Actitudes	Existe una relación empática entre el personal docente.								✓		✓		
		El comportamiento que tiene cada docente dentro de la institución educativa, permite un trabajo agradable y reconfortante.				✓		✓		✓		✓		

			Dentro de la institución educativa, los docentes tienen acciones correctas que permiten un buen desempeño laboral.								✓		✓		
		Motivaciones	El personal administrativo motiva a los docentes cuando cumplen con el cronograma escolar de manera correcta.								✓		✓		
			Recibe elogios cuando cumple con su trabajo a cabalidad.				✓		✓		✓		✓		
			Los directivos premian o motivan de alguna forma al personal docente en fechas específicas.								✓		✓		
		Comunicación	Después de finalizar su jornada de trabajo, dialogan entre docentes y tienen una convivencia armónica.								✓		✓		
			Existe comunicación asertiva entre el personal docente y el personal administrativo.				✓		✓		✓		✓		
			Existe comunicación frecuente entre todos los miembros de la institución educativa.								✓		✓		

	Tolerancia al conflicto	Compañerismo	Existe compañerismo entre el personal de la institución educativa								✓		✓				
			La cultura organizacional existente, permite una buena relación y convivencia del personal.				✓		✓		✓		✓				
			Los miembros del personal de la institución educativa tanto docentes como administrativos demuestran valores y principios durante la jornada laboral.				✓		✓		✓		✓				



.....
Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre la cultura organizacional
OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir la cultura organizacional
DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa “Víctor Mideros” Ecuador
APELLIDOS Y NOMBRES: Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides
GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor
VALORACION:

Muy bueno	Bueno	Regular
-----------	------------------	---------



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

ANEXO 06. Matriz de Validación

TÍTULO DE LA TESIS: Cultura organizacional y labor administrativa del personal de la Institución Educativa “Víctor Mideros”, Ecuador, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Ciencia con base de principios	el	Buscar	Toma en cuenta las ideas										✓		✓		

		oportunidades	innovadoras de los docentes.						✓							
			Acepta la colaboración y la participación de entidades que buscan el bien de la institución educativa.								✓		✓			
		Experimentar corriendo riesgos	Permite a los docentes desarrollar técnicas que faciliten el aprendizaje significativo.									✓		✓		
			Motiva al personal docente para que apliquen técnicas innovadoras al momento de realizar sus actividades.				✓			✓		✓		✓		
	Motivación laboral		Trabajas acorde a los nuevos estudios y paradigmas publicados por expertos en educación.						✓		✓		✓			
		Motivar a los colaboradores en una visión común	Comparte con su personal la visión y la misión del plantel educativo.								✓		✓			
			Promueve el trabajo participativo y colaborativo entre los miembros del personal y los directivos hacia una meta en común.				✓			✓		✓		✓		
		Fomentar la cooperación promoviendo	Promueve la participación y los trabajos colectivos e individuales, focalizando una meta que								✓		✓			

		metas.	beneficia a la institución educativa.											
			Brinda talleres constantes al personal docente para promover el trabajo en equipo.					✓		✓				
			Toma en cuenta las ideas y las opiniones del personal docente del plantel para motivar la participación de cada uno de los miembros.						✓		✓			
		Reconocer las contribuciones individuales.	Demuestra empatía hacia los miembros del personal docentes.						✓		✓			
			Reconoce el trabajo tanto colectivo como individual de los miembros de la institución educativa.					✓		✓				
			Se realizan actos o eventos donde se tome en cuenta el trabajo bien realizado de los docentes.						✓		✓			
	Brindar		Resalta las cualidades y las fortalezas de cada uno de los miembros que forman la cultura organizacional de la institución						✓		✓			

	aliento	educativa.				✓		✓						
		Se reúne con el personal docente para celebrar logros individuales y colectivos							✓		✓			



.....
Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre la labor administrativa del personal

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir la labor administrativa

DIRIGIDO A: Docentes y directivos de la institución educativa “Víctor Mideros” Ecuador

APELLIDOS Y NOMBRES: Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACION:

Muy bueno	Bueno	Regular
-----------	------------------	---------



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

ANEXO 07. Matriz de Validación

TÍTULO DE LA TESIS: Cultura organizacional y labor administrativa del personal de la Institución Educativa “Víctor Mideros”, Ecuador, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
La cultura organizacional atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y	Estructura	Capacidad de dirección	Se evidencia una correcta labor por parte del personal administrativo de institución educativa.									✓		✓		
			El personal administrativo demuestra coherencia, capacidad y liderazgo en sus labores.				✓		✓			✓		✓		
		Estilo de	Las técnicas y estrategias que utiliza el personal administrativo son eficientes y eficaces.								✓		✓			

		dirección	Considera correcto y productivo el estilo de direccionamiento del personal administrativo.				✓		✓		✓		✓			
			El estilo de dirección aplicado por el personal administrativo, permite un correcto desarrollo profesional del personal docente.								✓		✓			
Apoyo	Productividad		Al realizar sus labores en la institución educativa se puede evidenciar un trabajo eficiente enfocado en nuevos paradigmas.								✓		✓			
			Trabajar en equipo le permite ser productivo y proactivo.				✓		✓		✓		✓			
			El desempeño laboral que realiza en la institución educativa permite el desarrollo funcional de sus capacidades como profesional.									✓		✓		
		Actitudes	Existe una relación empática entre el personal docente.									✓		✓		

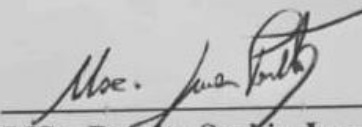
			El comportamiento que tiene cada docente dentro de la institución educativa, permite un trabajo agradable y reconfortante.				✓		✓			
			Dentro de la institución educativa, los docentes tienen acciones correctas que permiten un buen desempeño laboral.						✓		✓	
		Motivaciones	El personal administrativo motiva a los docentes cuando cumplen con el cronograma escolar de manera correcta.						✓		✓	
			Recibe elogios cuando cumple con su trabajo a cabalidad.				✓		✓		✓	
			Los directivos premian o motivan de alguna forma al personal docente en fechas específicas.						✓		✓	
		Comunicación	Después de finalizar su jornada de trabajo, dialogan entre docentes y tienen una convivencia armónica.						✓		✓	
			Existe comunicación asertiva entre el personal docente y el personal				✓		✓		✓	

			administrativo.												
			Existe comunicación frecuente entre todos los miembros de la institución educativa.								✓		✓		
	Tolerancia al conflicto	Compañerismo	Existe compañerismo entre el personal de la institución educativa								✓		✓		
La cultura organizacional existente, permite una buena relación y convivencia del personal.						✓		✓		✓		✓			
Los miembros del personal de la institución educativa tanto docentes como administrativos demuestran valores y principios durante la jornada laboral.						✓		✓		✓		✓			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre la cultura organizacional
OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir la cultura organizacional
DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa "Víctor Mideros" Ecuador
APELLIDOS Y NOMBRES: Peralta Sarbia Juan Francisco
GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración Educativa
VALORACION:

Muy bueno	Bueno	Regular
-----------	------------------	---------



MSc. Peralta Sarbia Juan Francisco
Evaluador

ANEXO 8. Matriz de Validación

TÍTULO DE LA TESIS: Cultura organizacional y labor administrativa del personal de la Institución Educativa “Víctor Mideros”, Ecuador, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Ciencia compuesta de principios, técnicas y prácticas, cuya aplicación de conjuntos humanos permite establecer sistemas relacionales de esfuerzos cooperativo, mediante los cuales se alcanzan los propósitos comunes que no se	Desafiar el proceso	Buscar oportunidades	Toma en cuenta las ideas innovadoras de los docentes.									✓		✓		
			Acepta la colaboración y la participación de entidades que buscan el bien de la institución educativa.					✓			✓		✓			
		Experimentar corriendo riesgos	Permite a los docentes desarrollar técnicas que faciliten el aprendizaje significativo.									✓		✓		

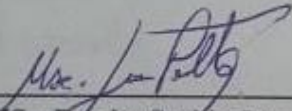
			Motiva al personal docente para que apliquen técnicas innovadoras al momento de realizar sus actividades.				✓		✓		✓		✓		
			Trabajas acorde a los nuevos estudios y paradigmas publicados por expertos en educación.						✓		✓		✓		
Motivación laboral		Motivar a los colaboradores en una visión común	Comparte con su personal la visión y la misión del plantel educativo.								✓		✓		
			Promueve el trabajo participativo y colaborativo entre los miembros del personal y los directivos hacia una meta en común.				✓		✓		✓		✓		
	Fomentar la cooperación promoviendo metas.	Promueve la participación y los trabajos colectivos e individuales, focalizando una meta que beneficia a la institución educativa.										✓		✓	
		Brinda talleres constantes al personal docente para promover el trabajo en equipo.							✓			✓		✓	
		Toma en cuenta las ideas y las opiniones del personal docente del plantel para motivar la										✓		✓	

			participación de cada uno de los miembros.												
		Reconocer las contribuciones individuales.	Demuestra empatía hacia los miembros del personal docentes.								✓		✓		
			Reconoce el trabajo tanto colectivo como individual de los miembros de la institución educativa.					✓			✓		✓		
			Se realizan actos o eventos donde se tome en cuenta el trabajo bien realizado de los docentes.								✓		✓		
	Brindar aliento		Resalta las cualidades y las fortalezas de cada uno de los miembros que forman la cultura organizacional de la institución educativa.								✓		✓		
							✓		✓						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre la labor administrativa del personal
OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir la labor administrativa
DIRIGIDO A: Docentes y directivos de la institución educativa "Víctor Mideros" Ecuador
APELLIDOS Y NOMBRES: Peralta Sarbia Juan Francisco
GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración Educativa
VALORACION:

Muy bueno	Bueno	Regular
-----------	------------------	---------


MSc. Peralta Sarbia Juan Francisco
Evaluador

ANEXO 9. Matriz de Validación

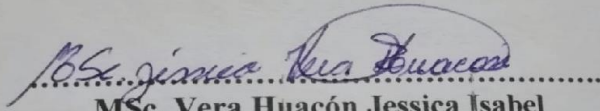
TÍTULO DE LA TESIS: Cultura organizacional y labor administrativa del personal de la Institución Educativa “Víctor Mideros”, Ecuador, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
La cultura organizacional atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización. Litwin y	Estructura	Capacidad de dirección	Se evidencia una correcta labor por parte del personal administrativo de institución educativa.									✓			✓				
			El personal administrativo demuestra coherencia, capacidad y liderazgo en sus labores.				✓			✓			✓						
		Estilo de dirección	Las técnicas y estrategias que utiliza el personal administrativo son eficientes y eficaces.											✓			✓		
			Considera correcto y productivo el estilo de direccionamiento del				✓			✓				✓			✓		

			personal administrativo.													
			El estilo de dirección aplicado por el personal administrativo, permite un correcto desarrollo profesional del personal docente.								✓		✓			
Apoyo	Productividad	Al realizar sus labores en la institución educativa se puede evidenciar un trabajo eficiente enfocado en nuevos paradigmas.									✓		✓			
		Trabajar en equipo le permite ser productivo y proactivo.				✓		✓			✓		✓			
		El desempeño laboral que realiza en la institución educativa permite el desarrollo funcional de sus capacidades como profesional.										✓		✓		
		Actitudes	Existe una relación empática entre el personal docente.									✓		✓		
		El comportamiento que tiene cada docente dentro de la institución educativa, permite un trabajo										✓		✓		

			agradable y reconfortante.				✓		✓					
			Dentro de la institución educativa, los docentes tienen acciones correctas que permiten un buen desempeño laboral.							✓		✓		
		Motivaciones	El personal administrativo motiva a los docentes cuando cumplen con el cronograma escolar de manera correcta.							✓		✓		
			Recibe elogios cuando cumple con su trabajo a cabalidad.				✓		✓		✓		✓	
			Los directivos premian o motivan de alguna forma al personal docente en fechas específicas.								✓		✓	
		Comunicación	Después de finalizar su jornada de trabajo, dialogan entre docentes y tienen una convivencia armónica.							✓		✓		
			Existe comunicación asertiva entre el personal docente y el personal administrativo.				✓		✓		✓		✓	

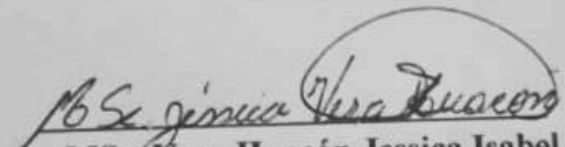
			Existe comunicación frecuente entre todos los miembros de la institución educativa.								✓		✓		
	Tolerancia al conflicto	Compañerismo	Existe compañerismo entre el personal de la institución educativa								✓		✓		
			La cultura organizacional existente, permite una buena relación y convivencia del personal.				✓		✓		✓		✓		
			Los miembros del personal de la institución educativa tanto docentes como administrativos demuestran valores y principios durante la jornada laboral.				✓		✓		✓		✓		


 MSc. Vera Huacón Jessica Isabel
 Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre la cultura organizacional
OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir la cultura organizacional
DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa "Víctor Mideros" Ecuador
APELLIDOS Y NOMBRES: Vera Huacón Jessica Isabel
GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración Educativa
VALORACION:

Muy bueno	Bueno	Regular
-----------	------------------	---------


MSc. Vera Huacón Jessica Isabel
Evaluador

ANEXO 10. Matriz de Validación

TÍTULO DE LA TESIS: Cultura organizacional y labor administrativa del personal de la Institución Educativa “Víctor Mideros”, Ecuador, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Ciencia compuesta de principios, técnicas y prácticas, cuya aplicación de conjuntos humanos permite establecer sistemas relacionales de esfuerzos cooperativo, mediante los cuales se alcanzan propósitos comunes que no se logran de manera individual en los organismos.	Desafiar el proceso	Buscar oportunidades	Toma en cuenta las ideas innovadoras de los docentes.									✓		✓			
			Accepta la colaboración y la participación de entidades que buscan el bien de la institución educativa.					✓			✓		✓				
		Experimentar corriendo riesgos	Permite a los docentes desarrollar técnicas que faciliten el aprendizaje significativo.									✓		✓			
			Motiva al personal docente para que apliquen técnicas innovadoras				✓		✓		✓		✓				

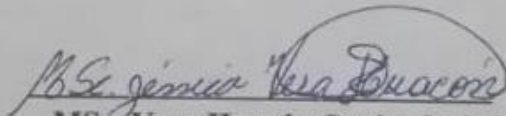
			al momento de realizar sus actividades.														
			Trabajas acorde a los nuevos estudios y paradigmas publicados por expertos en educación.						✓		✓		✓				
Motivación laboral		Motivar a los colaboradores en una visión común	Comparte con su personal la visión y la misión del plantel educativo.								✓		✓				
			Promueve el trabajo participativo y colaborativo entre los miembros del personal y los directivos hacia una meta en común.				✓		✓		✓		✓				
		Fomentar la cooperación promoviendo metas.	Promueve la participación y los trabajos colectivos e individuales, focalizando una meta que beneficia a la institución educativa.										✓		✓		
			Brinda talleres constantes al personal docente para promover el trabajo en equipo.								✓		✓		✓		
			Toma en cuenta las ideas y las opiniones del personal docente del plantel para motivar la participación de cada uno de los										✓		✓		

			miembros.												
		Reconocer las contribuciones individuales.	Demuestra empatía hacia los miembros del personal docentes.								✓		✓		
			Reconoce el trabajo tanto colectivo como individual de los miembros de la institución educativa.					✓			✓		✓		
			Se realizan actos o eventos donde se tome en cuenta el trabajo bien realizado de los docentes.								✓		✓		
	Brindar aliento		Resalta las cualidades y las fortalezas de cada uno de los miembros que forman la cultura organizacional de la institución educativa.								✓		✓		
							✓		✓						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre la labor administrativa del personal
OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir la labor administrativa
DIRIGIDO A: Docentes y directivos de la institución educativa "Víctor Mideros" Ecuador
APELLIDOS Y NOMBRES: Vera Huacón Jessica Isabel
GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración Educativa
VALORACION:

Muy bueno	Bueno	Regular
-----------	-------	---------


MSc. Vera Huacón Jessica Isabel
Evaluador