



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Cultura Organizacional y Actitud al Cambio Organizacional de los Docentes
de una Institución Educativa, Paita, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Carrillo Rodriguez, Diana Edith (ORCID: 0000-0002-3856-5192)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

Al Hacedor, por permitirme haber llegado hasta este momento, a mi familia por el cariño demostrado y el apoyo constante e incondicional. A mis maestros y maestras por ser un referente de constancia, esmero y profundo profesionalismo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a los maestros y maestras de este prestigioso claustro de estudio, por toda la preparación y perfeccionamiento profesional a lo largo de esta maestría.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Carrillo Rodríguez, Diana Edith estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 03664398, con el proyecto de tesis: Cultura organizacional y actitud al cambio organizacional de los docentes de una Institución Educativa, Paita-2019

Declaro bajo juramento que:

1. El proyecto de tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el proyecto de tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El proyecto de tesis no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

DNI N°


Piura, Noviembre de 2019.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	11
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
2.3 Población, muestra y muestreo.....	14
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5. Procedimiento.....	17
2.6 Métodos de análisis de datos.....	17
2.7 Aspectos éticos.....	16
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1	Población	14
Tabla 2	Muestra	14
Tabla 3	Relación entre la cultura organizacional y la actitud al cambio organizacional de los docentes	18
Tabla 4	Relación entre la dimensión producciones culturales y la actitud al cambio organizacional de los docentes	19
Tabla 5	Relación entre la dimensión valores organizacionales y la actitud al cambio organizacional de los docentes	20
Tabla 6	Relación entre la dimensión presunciones básicas y la actitud al cambio organizacional de los docentes	21
Tabla 7	Relación significativa entre la dimensión producciones culturales y la actitud al cambio organizacional de los docentes	22
Tabla 8	Relación significativa entre la dimensión valores organizacionales y la actitud al cambio organizacional de los docentes	23
Tabla 9	Relación significativa entre la dimensión presunciones básicas y la Actitud al cambio organizacional de los docentes	24
Tabla 10	Relación entre la cultura organizacional y la actitud al cambio organizacional	25

Índice de figuras

Figura 1	Explicación sobre propósito de la tesis y los Instrumentos de recolección de Datos.	85
Figura 2	Aplicación de Instrumentos de Recolección de Datos, muestra oficial	85

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: Cultura organizacional y actitud al cambio organizacional de los docentes de una institución educativa, Paita, 2019. Tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la cultura organizacional y la actitud al cambio organizacional de los docentes.

La investigación fue de tipo cuantitativa, de carácter correlacional asociativa, transversal, de diseño no experimental, su población fue 98 docentes y de los que se tomó una muestra de 40 docentes nombrados del nivel primaria, se utilizó la técnica de la encuesta aplicando dos cuestionarios, se determinó la confiabilidad de los instrumentos de acuerdo al Alfa de Cronbach de 0,866 para la cultura organizacional y para la actitud al cambio organizacional fue 0,868.

El estudio determinó que el 40% de los docentes encuestados tienen un nivel alto de la cultura organizacional y un nivel medio hacia la actitud al cambio organizacional. Finalmente, se concluyó que la variable cambio organizacional no tiene relación significativa con la actitud al cambio de los colaboradores, siendo $p=0,647$.

Palabras clave: Producciones culturales, valores organizacionales, presunciones básicas.

Abstract

The present research work entitled: Organizational culture and attitude to the organizational change of the teachers of an educational institution, Paita, 2019. Its objective was: To determine the relationship between the organizational culture and the attitude to the organizational change of the teachers.

The research was of a quantitative type, associative correlational, transverse, of non-experimental design, its population was 98 teachers and a sample of 40 teachers named at the primary level was taken, the survey applying two questionnaires, the reliability of the instruments was determined according to the Cronbach's Alpha of 0.866 for the organizational culture and for the attitude to the organizational change was 0.868.

The study determined that 40% of the teachers surveyed have a high level of organizational culture and a medium level towards attitude to organizational change. Finally, it was concluded that the variable organizational change has no significant relationship with the attitude to change of the collaborators, being $p = 0.647$.

Keywords: Cultural productions, organizational values, basic assumptions.

I. INTRODUCCIÓN

Indudablemente que toda institución necesita fortalecer su cultura organizacional. Ello conduce al éxito institucional; pues supone la puesta en práctica de nuestra esencia humana, los valores, las normas, los principios y más aún, las actitudes respecto al cambio que se espera que asuman cada uno de los miembros; esto es elemental para el progreso de toda estructura organizacional.

La cultura organizacional es el abanico de condicionales elementales, actitudes que asumen los miembros de una institución frente a los problemas que los aquejan y la interacción con los demás colaboradores (Schein, 1988). Asimismo, esto, nos lleva a entender que toda institución visionaria, exige una condición de cambio y adaptación, de parte de todos y cada uno de los agentes que la componen, frente a las novedades que toda organización pretende asumir para alcanzar su equilibrio (Rabelo, Ross y Torres; 2004).

Las organizaciones mundiales, están en una lucha vertiginosa y continua por mantenerse vigentes en una carrera cada vez más competitiva. Por ello, la cultura organizacional es primordial para que cada institución mantenga su presencia, y para ello se debe asumir estrategias que le permitan alcanzar el logro de los objetivos institucionales (Pérez, 2009). Así, toda actitud de cambio, supone una serie de evoluciones institucionales que dependen de diversos factores externos, que influyen grandemente en su eficacia y también de factores internos que intervienen en los cambios del entorno, que las empresas deben asumir basados en el conocimiento en pro de su desarrollo (Rodríguez y Mladinic, 2016). La naturaleza en el que se desarrolla el contexto actual, lo exige de esta manera, para estar acorde con los avances científico-tecnológicos de la era, cada vez más rigurosa y competitiva (Montealegre y Calderón, 2007).

Tanto en Latinoamérica y como en el Caribe, orientan su mayor preocupación por temas de índole económicos, sociales y políticos; antes que, los referidos a una cultura organizacional. Sin embargo, las empresas están adoptando modelos y estrategias gerenciales proactivas, dinámicas, creativas y descentralizadas

acordes a las exigencias y a los desafíos del Siglo XXI. En tal sentido, la transformación social del continente, también supone nuevos modelos de desarrollo para promover la innovación y progreso del continente (Lanz, 2001; Tinoco, Quispe y Beltrán, 2014). En referencia, a la actitud de cambio de las organizaciones, Chile es un ejemplo de eficiencia, ya que sus políticas económicas han dado resultado; esto podría ser a causa de su sapiencia nacional y la cultura de las organizaciones de este país (Hojman y Pérez, 2005).

En el Perú, el estudio sobre la cultura organizacional está ligado básicamente, al aspecto empresarial. Sin embargo, las instituciones hoy se enfocan en un liderazgo encaminado hacia la búsqueda de los intereses de todos, que persiga el bienestar de los trabajadores en su conjunto, en donde impere la responsabilidad social y el trato horizontal, con una adecuada comunicación que lleve a desarrollar un clima laboral armónico y acogedor dentro de la institución (Ruiz y Naranjo, 2012). También, Del Castillo y Vargas, (2009) sostienen que los gobiernos locales, para mejorar su rendimiento y desempeño organizacional deberían compatibilizar su organización y adaptarla a una capacidad de gestión por procesos. Sobre la actitud de cambio organizacional, en relación a la realidad actual; tan versátil, exigente y competitiva, en donde los planes a largo plazo son objeto del pasado y la tendencia hoy, está orientada a la ejecución de planes más operativos y concretos; lo que genera necesarias innovaciones en las instituciones públicas y privadas que los trabajadores han de asumir para lograr los propósitos institucionales (Huamaní, 2003; Arras, 2008).

En la región, respecto a la cultura organizacional, particularmente en el plano educativo; es preciso progresar, resultando necesario afianzar ese conjunto de normas, valores y conductas que permiten el logro de las metas trazadas por las instituciones; en vista que, no todos los maestros se identifican con ello y carecen de una falta de compromiso personal e institucional. Por otro lado, las organizaciones atraviesan por una serie de cambios, necesarios para mantenerse en vigencia y en competitividad. Sin embargo, la actitud de los docentes ante las innovaciones de los nuevos paradigmas educativos, a menudo, suele ser: la resistencia, el pesimismo y el temor. Hasta cierto modo, esta situación es

comprensible, en vista que toda novedad supone cierta desconfianza natural o incertidumbre hacia lo desconocido. Pese a ello, lo ideal es apostar por la aceptación al cambio; ya que las consecuencias suelen ser muy beneficiosas para todos los agentes educativos. En definitiva, esto constituye un desafío, del cual es fundamental formar parte para mejorar las expectativas de las organizaciones.

La cultura organizacional deficiente, podría ser causada por una inadecuada dinámica y escaso análisis de la organización. Razón por la cual, es menester cambiar radicalmente la estructura organizacional para una eficaz gestión (Alfaro y Saavedra, 2008). Es inevitable, recalcar que los cambios necesariamente, tienen que ver con una postura adecuada de quienes están involucrados con la institución para avanzar en eficiencia y productividad en las instituciones públicas (Echevarría, Ramío y Villoria, 2001; Echebarría, 2001).

La consecuencia de una cultura organizacional inadecuada no guía a los trabajadores, ni marca las pautas de cómo desenvolverse eficientemente en la institución, demostrando una resistencia ante las innovaciones institucionales. Esta disfuncionalidad podría ser motivo de la apertura de conflictos, situaciones erróneas y potencialidades perdidas. Por ello, es recomendable: a) Examinar y analizar los aspectos relacionados con los valores, normas y conductas organizacionales; b) Diseñar una táctica orientadora y buen trabajo; c) Un monitoreo de la eficacia y eficiencia lograda (Solano, 2011). De modo que, el compromiso para prosperar institucionalmente, es implícito y apostar por una cultura abierta que involucre los aportes de todos para la solución de la problemática en un clima beneficioso y de apropiada comunicación (García, Rojas y Díaz. 2011).

A nivel internacional existen varios trabajos, por citar algunos: Pedraza, Obispo, Vásquez y Gómez (2015) realizaron la investigación titulada “Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico”. Cuyo propósito fue describir la cultura organizacional mostrando parámetros sobre el desenvolvimiento y relaciones institucionales, investigación de tipo cualitativa, de diseño fenomenológico, con un ejemplar de 30 individuos de tres instituciones de índole educativo, usó la técnica de los grupos focales; y como instrumento, la entrevista

semiestructurada. Los resultados arrojaron que las organizaciones se hayan en un nivel básico de cultura, por adolecer de unificación y preámbulo de los supuestos esenciales, en categoría básica de persistencia ante las novedosas opciones de solución. De este estudio se tomaron aspectos teóricos y referencias de las dimensiones de la variable cultura organizacional.

Rabelo *et al.* (2004) en su estudio “Validación de una escala de actitudes ante el cambio organizacional”, con el objetivo de elaborar y aprobar una escala de actitudes (técnica) sobre el cambio de la organización; para ello se muestreó a 409 colaboradores de dos empresas brasileñas; aplicándose, para medir la variable, un cuestionario de alta confiabilidad y validez dimensionando las actitudes de cinismo, temor y aceptación al cambio. En los resultados prevalece las cualidades de aceptación y, con poca diferencia, las de temor ante el cambio organizacional. También, las reacciones de cinismo, en menor escala. Concluyéndose positivamente la aceptación al cambio organizacional y con menos frecuencia, las reacciones de cinismo. De este estudio, se han extraído las dimensiones para la segunda variable de estudio.

Montaña y Torres, (2015) en su trabajo “Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero”, presentado a la Universidad del Rosario (Bogotá), con el fin de determinar la variable referida en una empresa colombiana, adoptando el Modelo ADKAR de cinco etapas: a) Conciencia del Cambio; b) Deseo; c) Conocimiento; d) Capacidad – Habilidad y e) Refuerzo. Como resultado, se obtuvo que la compañía asume una cultura alternativa positiva, con alta inclinación de formalización y de calidad de la interacción social, también refleja un nivel de moderación respecto a las apreciaciones de los trabajadores. De este estudio, se ha rescatado algunos lineamientos referentes al aspecto teórico e instrumentos.

Chávez, Cigüeñas y Martensen, (2016) estudiaron “La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios”, presentado a la Universidad del Pacífico, a fin de identificar el estilo y el

valor de relación entre los estilos de los empleados de una compañía de servicios. La indagación es cuantitativa, correlacional y transversal, se muestreó a 193 colaboradores. Al aplicar el cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ) y la escala de actitud ante el cambio organizacional de Rabelo, los resultados arrojaron que prevalece el estilo de liderazgo transformacional y la actitud sobresaliente fue la aceptación. De este estudio se ha tomado como aporte, parte del instrumento de evaluación de la escala de Rabelo (2004).

Gonzales (2018) en su tesis: “Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de una microred. San Juan de Miraflores 2017”, asumió como objetivo establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de salud. La investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental. Se muestreó a 94 trabajadores, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia, aplicándose como técnica la encuesta y observación, se empleó un cuestionario y una rúbrica. Los resultados demuestran que el 58.2% de los trabajadores califican como nivel medio la cultura organizacional y promedio el desempeño laboral, así mismo determinan en un nivel medio las dimensiones de la variable cultura organizacional. Al ser la significancia estadística $(0,057) p > 0,05$, se afirma que no existe relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión atención a los detalles y el desempeño laboral, no existe relación significativa entre la cultura organizacional en su dimensión orientación hacia los resultados y el desempeño laboral. La investigación concluye que tampoco existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Leonor Saavedra – Villa San Luis. San Juan de Miraflores 2017. La investigación tomó como referencia para el marco teórico.

Ricaldi (2018) en su tesis: “Desarrollo organizacional y resistencia al cambio en trabajadores de la UGEL 06 de Ate – 2017”, tuvo como objetivo: determinar la relación entre el desarrollo organizacional y la resistencia al cambio en los trabajadores, manejando un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental. La población de estudio corresponde a 217 trabajadores, con una muestra de 138 personas. Se recogió información aplicando la técnica de la encuesta, aplicándose dos cuestionarios con 24 preguntas para cada variable. Los resultados muestran

que el 49,2% de los encuestados juzgan en un nivel medio a la resistencia al cambio; y el 36,9% deliberan que el nivel es bajo, y un 13,7% percibe el nivel alto; además el 42,0% perciben en el nivel medio, el miedo a lo nuevo. La investigación concluye demostrando que existe relación inversa (-0,833) y significativa del desarrollo organizacional y los hábitos de los trabajadores. Del mismo modo, la existencia de una relación inversa (-0,803) y significativa entre el desarrollo organizacional y miedo a lo nuevo; como también resulta inversa (-0,816) y significativa el desarrollo organizacional y la resistencia al cambio del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 Ate Vitarte 2017. La investigación se tomó como referencia para el marco teórico.

Para Chiavenato (1995), la cultura organizacional constituye un estilo de vida, un conjunto de dogmas y valores, la manera aprobada de interactuar y relacionarse en la organización. Aguirre (1996) la define como un abanico de elementos interactivos, aceptados por los órganos de la empresa y transferidos a los distintos empleados, y que son eficaces para la resolución de problemas. García y Dolan (1997) manifiestan que es la postura de pensamiento y actuación dentro de la estructura. Smircich (1983) sostiene que existe un aspecto que limita las organizaciones, pues se distinguen tres barreras: barrera al cambio, a la diversidad y a las fusiones y adquisiciones. Schein (1985), añade que es la primacía que los individuos conceden a la ejecución de sus acciones para conseguir los propósitos, trabajos y fines institucionales, al progreso de relaciones entre el personal que contribuyen a elevar su motivación tanto personal como psicológica. Para Gómez y Rodríguez (2013), una de las gestiones más significativas de una organización se basa en una postura activa de medidas equilibradas que les llevan a óptimos propósitos.

Schein, citado por Pedraza *et al.* (2015), describe a la cultura organizacional como el modelo de supuestos esenciales, estudiados y asumidos por un grupo; mientras trata sus problemas de acomodación externa e interna, adecuadamente para ser válidos y, posteriormente, adiestrar a los nuevos colaboradores como la mejor manera de apreciar, deliberar y percibir en relación a estas dificultades.

Pedraza *et al.* (2015), en su estudio fenomenológico, aborda tres dimensiones introducidas por Schein, para la variable cultura organizacional: a) Producciones Culturales, está dado por el ambiente material y social, el espacio físico, el aspecto tecnológico, la comunicación y el comportamiento de sus integrantes orientada a las relaciones interpersonales; estos supuestos culturales consiguen ser decisivos, en el campo de la interacción social; b) Valores organizacionales, referidos a la manera cómo se relacionan los trabajadores, ejercen el poder y pueden ser aprobados al comprobarse la reducción de la inseguridad y la preocupación; c) Presunciones profundas básicas, admite la resolución de situaciones problemáticas.

La variable, cultura organizacional está respaldada en la Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo (1977), quien determina que el factor económico no necesariamente se relaciona con la eficacia de una organización y que hay que brindar atención especial al empleado, incentivando su motivación, propiciando el trabajo en equipo, evitando la rutina laboral; de esta manera, se eleva los niveles de productividad de la empresa. Los humanistas defienden fundamentalmente las relaciones interpersonales entre los empleados, en un clima de adecuada comunicación, confianza, colaboración y solidaridad; involucrándolos incluso en la toma de decisiones, en el que prime el aspecto humano de los empleados (Chiavenato, 2007). El estudio asume la teoría humanista, porque resulta útil que cada trabajador deba ser escuchado, tomado en cuenta y sentirse importante; así, trabajará con esmero y dedicación en pro de los beneficios de la corporación (Herrera, 2016).

En lo concerniente a la actitud al cambio organizacional, Chiavenato (2004), sostiene que para se consolide un cambio dentro de las instituciones, antes es menester transformar la mentalidad de sus colaboradores, por lo que hay que disponer el clima favorable para la ansiada transformación. Posteriormente, la define un asunto perceptible por el que toda institución transita; de una situación real a una ideal y futurista, a fin de desarrollar su efectividad de acomodación a las innovaciones y enfrentar situaciones como: a) Introducciones internas; b) Prioridad de actualización y c) Preparación y perfeccionamiento profesional de los integrantes

(Chiavenato, 2009). Por otro lado, Robbins y Judge (2013) y Acosta (2003), deliberan que el cambio es un elemento amenazador; de manera que, los trabajadores al enfrentar una situación novedosa, se podrían sujetar a informaciones para justificar que todo se desenvuelve normalmente y, por ende, el cambio no es ineludible. De manera análoga, Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006), explican que todo asunto que supone un cambio, atraviesa por una etapa de temor, ansiedad y resistencia; es más, se incrementan, en cuanto más exigente sean estas innovaciones, tanto en estructura, tareas, tecnología y en cualidades humanas.

Rabelo *et al.* (2004) refieren que la actitud frente a estos cambios organizacionales está constituida por aquellas condiciones de acomodación del personal frente a las innovaciones organizacionales y que implican un gran reto para alcanzar el equilibrio de las organizaciones.

Las dimensiones consideradas en el estudio de la variable, actitud al cambio organizacional son: a) Condición de cinismo ante el cambio, que es la perspectiva negativa y de susceptibilidad que tiene los colaboradores respecto a la ejecución exitosa del cambio de la organización; b) Creencias de temor, es la pérdida de control de la competencia e incertidumbre por la nueva forma de trabajo; c) Actitud favorable al cambio, responde a la utilidad que nos provee el cambio, la manera cómo se realiza la labor, las congruencias del desarrollo propio y profesional, la responsabilidad de los colaboradores, etc. (Rabelo *et al.* 2004).

En lo que respecta, a la actitud al cambio organizacional, se sostiene en la Teoría de la Administración del Comportamiento Humano, de Herbert Simon que entre los años 1950 y 1960, orientó su estudio en las decisiones del comportamiento de las organizaciones (Simon, 1947). El estudio se ampara en la Teoría de las Decisiones de Simón; en vista que, es trascendental apreciar el comportamiento de los trabajadores; considerando que, cada quien se comporta de manera particular y distinto a los demás dentro de la empresa (Vélaz, 1996). Lo manifestado por Simón, en líneas superiores, fue estudiado por Estrada (2008), quien expresa lo útil que es tomar la firme determinación de tener una adecuada

actitud frente a los cambios que en educación son inherentes.

Para el estudio surge el siguiente problema: ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la actitud de cambio organizacional de los docentes de una institución educativa de Paita?

La investigación contribuye al discernimiento y evidencia su conveniencia para la entidad en estudio; porque la información seleccionada, una vez examinada podrá instituir sugerencias en favor de la casa de estudio y comunidad. Además, de apostar por una adecuada cultura organizacional, formada por valores y normas institucionales consensuadas por los trabajadores que les conduzca a incrementar la identidad institucional; así como elevar la eficiencia y el compromiso.

La notabilidad social de la tesis se manifiesta en la correlación entre la cultura organizacional y actitud al cambio organizacional que refleja las necesidades de la institución, lo que debe ser motivo de un profundo análisis, propiciando la posibilidad de mejorar aspectos medulares en materia de organización; teniendo en cuenta que el contexto competitivo actual; lo amerita así, para el perfeccionamiento de la gestión, y elevar el compromiso de los agentes educativos y en consecuencia, al logro de las metas institucionales.

La investigación posee implicancias prácticas, en lo que concierne a las variables de estudio, el personal de la institución debe iniciar un cambio a nivel personal, esto genera una transformación en la actitud y los comportamientos; después en los procesos y finalmente en la organización. Asimismo, las variables se relacionan con el perfil axiológico de la institución, las normas consensuadas institucionalmente y la decisión de actuar positivamente frente los cambios organizacionales e individuales en la optimización del comportamiento, eficiencia y efectividad para perfeccionar el ejercicio de la estructura organizacional.

El estudio porta argumentos de la Teoría Humanista de Elton Mayo (1977), la propuesta de Schein (1988), Pedraza *et al.* (2015); Pérez (2009). Montealegre y Calderón (2007), Alfaro y Saavedra (2008); del Castillo y Vargas (2009); y Herbert

Simon, (1950-1960) que sustenta el estudio con su Teoría de las Decisiones; Rabelo *et al.* (2004); Chiavenato (2007); García *et al.* (2011); Echevarría *et al.* (2001); Estrada (2008); Vélaz (1996) brindan aportaciones a la tesis.

Metodológicamente, la tesis refiere y demuestra la trayectoria operante y estadísticamente detallada de los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos utilizados; además, validados de acuerdo a la confianza demostrada en la investigación; podrán ser utilizados en otras análogas para extender estos campos del saber.

El propósito principal de la investigación es: Determinar la relación entre la cultura organizacional y la actitud de cambio organizacional de los docentes de una institución educativa de Paita, 2019. En tanto, los objetivos específicos son: a) Identificar la relación de las producciones culturales y la actitud al cambio organizacional de los docentes; b) Conocer la relación de la dimensión valores organizacionales y la actitud al cambio organizacional de los docentes; c) Establecer la relación de la dimensión presunciones básicas y la actitud al cambio organizacional de los docentes.

La hipótesis del problema de esta indagación ha sido planteada de la siguiente manera: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la actitud de cambio organizacional de los docentes de una Institución Educativa de Paita.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de investigación y Diseño de investigación

2.1.1 Tipo de investigación

Conforme a su finalidad, este estudio es de indagación básica (pura) porque pretende conseguir otros conocimientos que lleven a nuevas investigaciones, con la intención de empoderar de discernimiento teórico, sin aprovechamiento práctico. Éstas permiten solucionar dificultades profundas y de vigor general (Landeau, 2007).

Según su carácter, se trata de un estudio correlacional porque proyecta conocer la similitud existente entre dos o más variables para lo cual responde a interrogantes de una situación particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

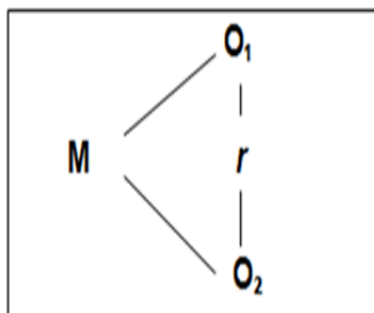
Por su naturaleza, Bonilla y Rodríguez (2006) señalan que un estudio, es cuantitativo, si funda su análisis en hechos reales u observables, que conllevan a una descripción imparcial, integral y completa.

Según, la trascendencia temporal, la investigación es transversal porque analiza los datos de las variables de estudio, sólo durante un periodo de tiempo único y sobre una población o muestra, su fin es describir variables (Hernández *et al.*, 2003).

2.1. 2. Diseño de investigación

El tipo de diseño de indagación de la tesis es el No experimental, a causa de se ejecuta sin maniobrar intencionadamente variables y es correlacional asociativa, puesto que, su propósito es saber cómo se puede comportar una variable en relación con otra u otras; su relación y grado de intensidad (Cazau, 2006).

El esquema de diseño que corresponde a este estudio.



Dónde:

M: 40 Docentes del nivel primaria de la I.E N° 14743 “Sagrado Corazón de Jesús”

O₁: Cultura organizacional de los docentes.

O₂: Actitud al cambio organizacional de los docentes.

r : Relación estadística entre las variables del estudio.

2.2. Operacionalización de las variables

2.2.1 Variable:

V₁: Cultura organizacional de los docentes.

V₂: Actitud al cambio organizacional de los docentes.

2.2.1 Operacionalización de variables:

V	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V1: CULTURA ORGANIZACIONAL (Schein, 1988)	Un modelo de supuestos esenciales, estudiados y asumidos por un grupo; mientras trata sus problemas de acomodación externa e interna, adecuadamente para ser válidos y, posteriormente, adiestrar a los nuevos colaboradores como la mejor manera de apreciar, deliberar y percibir en relación a estas dificultades (Schein, citado por Pedraza, 2015).	La cultura organizacional es el acumulado de comportamientos, actitudes y valores de la Institución Educativa N° 14743 "Sagrado Corazón de Jesús"- Paita, que se evidencian en el cuestionario de 39 preguntas, que involucran las dimensiones: Producciones culturales, valores organizacionales y presunciones básicas, con respuesta de escala ordinal: Totalmente en Desacuerdo (TD) (1) En Desacuerdo(D) (2) Indiferente (I) (3) De Acuerdo (A) (4) Totalmente de Acuerdo (TA) (5)	Producciones Culturales , conformado por el ambiente material y social, el aspecto físico, la capacidad tecnológica, la comunicación y el comportamiento de sus miembros (Schein, 1988). Valores organizacionales , expresados en la forma cómo nos relacionamos con los demás, el ejercemos el poder y que pueden ser validados al comprobar que disminuyen la inseguridad y la angustia (Schein, 1988). Presunciones subyacentes básicas , posibilita los recursos para la resolución de dificultades (Schein, 1988).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Comunicación ○ Trabajo en equipo ○ Relaciones humanas ○ Ambiente físico ○ Compromiso con la institución ○ Puntualidad ○ Equidad ○ Respeto ○ Éxito ○ Responsabilidad ○ Solución de conflictos ○ Toma de decisiones ○ Desarrollo de las relaciones interpersonales ○ Análisis de metas (visión-misión) 	Ordinal: Totalmente en Desacuerdo (TD) (1) En Desacuerdo(D) (2) Indiferente (I) (3) De Acuerdo (A) (4) Totalmente de Acuerdo (TA) (5)
V2: ACTITUD AL CAMBIO ORGANIZACIONAL (Rabelo, Ross, Torres, 2004)	Las actitudes de adaptación de los trabajadores frente a los cambios organizacionales constituyen un gran reto para alcanzar el equilibrio de las organizaciones. (Rabelo <i>et al.</i> , 2004)	La actitud al cambio tiene que ver con la percepción o visión frente a las innovaciones por parte de los docentes que se evidencia por un cuestionario de 33 preguntas que involucran las dimensiones: Actitud de cinismo ante el cambio, creencias de temor y actitud favorable al cambio, con respuesta de escala ordinal (idéntica a la variable 1)	Cinismo . Perspectiva negativa y decepción de los recursos humanos en relación a la capacitación exitosa de las innovaciones institucionales (Rabelo et al., 2004). Temor . Describe la desconfianza a la pérdida de control de la capacidad e inseguridad por la nueva forma de trabajo (Rabelo et al., 2004). Cambio . Representa las oportunidades que brindan las innovaciones, su aceptación hacia el propio perfeccionamiento y el profesional; además incluye el compromiso como trabajador, etc. (Rabelo et al., 2004).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Personas fingen estar de acuerdo con el cambio ○ Personas fingen que hay cambio ○ Cambio insatisfactorio ○ Cambio no accionado ○ Presión ante el cambio ○ Miedo a la incertidumbre ○ Proceso de cambio ○ Falta de información ○ Aceptación al cambio ○ Generación de oportunidades ○ Compromiso hacia la institución 	Ordinal: (mismos criterios de escala de la variable 1)

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

En una investigación, la población está constituida por la agrupación de individuos u objetos de los cuales se espera conocer algo (Pineda, Alvarado y Canales, 1994).

Teniendo como referente la definición anterior, el grupo poblacional fue 98 educadores de los niveles de inicial, primaria y secundaria que laboran en el turno de la mañana y tarde, en condición de nombrados y contratados en la I.E N° 14743 “Sagrado Corazón de Jesús” que se encuentran laborando en el año 2019.

Tabla N° 01

Población

Nivel	Hombres	Mujeres	Total
Inicial	-	02	02
Primaria	14	38	52
Secundaria	19	25	44
Total	33	65	98

Fuente: Departamento de Administración - IE N° 14743 “Sagrado Corazón de Jesús” - Paita, 2019

2.3.2 Muestra

Bernal (2010), sostiene que la muestra la constituye una porción de la población elegida a fin de obtener información seria para el progreso de la investigación, la misma que se somete al control y análisis de las variables del estudio. La muestra la constituyen 40 profesores de primaria de condición nombrados de la I.E N° 14743 “Sagrado Corazón de Jesús” del 2019.

La tabla detalla la cantidad de maestros partícipes de este trabajo:

Tabla N° 02

Muestra

Nivel	Hombres	Mujeres	Total
Primaria	06	34	40

Fuente: Departamento de Administración - IE N° 14743 “Sagrado Corazón de Jesús”, Paita-2019

2.3.3 Muestreo

Mata y Macassi (1997) sostienen que el muestreo está constituido por las reglas, procedimientos y criterios de selección que representan lo que sucede en una población. Está determinada por el muestreo no probabilístico; es decir, que se ha trabajado con una parte de la población de los docentes elegidos no probabilísticamente, sino acorde a las características de la investigación y por conveniencia, para lo cual se ha tomado una muestra de 40 docentes de la calidad de nombrados y del nivel primaria de la totalidad de la población de estudio del ente educativo en estudio y que se encuentran laborando al 2019.

2.3.4 Criterios de selección

2.3.4.1 Criterios de inclusión

Esencialmente, están constituidos por las particularidades que cumple la muestra para ser apreciada, de esta manera. Por ejemplo: la pertenencia a la misma Institución Educativa, la misma especialidad, trabajar en el mismo turno, la condición de nombrados, etc. (López y Sandoval, 2016).

2.3.4.2 Criterios de exclusión

Básicamente, estuvo dada por la condición de docente contratados, los mismos que han sido excluidos, a pesar de pertenecer a la misma población.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas

La técnica utilizada en el estudio fue la encuesta; que establece un acumulado de preguntas formuladas a los colaboradores; recabar información privilegiada y congruente a los objetivos de la investigación; fundamentalmente necesaria para el intelectual (Rodríguez, 2007).

2.4.2 Instrumentos

El cuestionario, fue la herramienta que permitió el recojo de indagación utilizado por el estudio. Se aplicaron dos cuestionarios, uno para cada variable y, además, preparados sistemáticamente para ser aplicados a la muestra (Corral, 2009).

Navarro, Jiménez, Rappoport y Thoilliez (2017) plantean que, si se va a utilizar el cuestionario, los ítems para medir las variables, deben ser congruentes con el planteamiento del problema e hipótesis.

Los instrumentos que se aplicaron fueron con el propósito de medir las variables de estudio. Para la primera variable: su objetivo fue diagnosticar la cultura organizacional de la I.E “Sagrado Corazón de Jesús” es de 39 ítems de escala ordinal: Totalmente en Desacuerdo (TD) (1); En Desacuerdo (D) (2); Indiferente (I) (3); De Acuerdo (A) (4) y Totalmente de Acuerdo (TA) (5).

En referencia a la segunda variable, el objetivo fue determinar la actitud al cambio organizacional de la institución, mencionada anteriormente y que consta de 33 ítems y comparten la misma la misma escala ordinal, que la primera variable.

2.4.2.1 Validez y confiabilidad

2.4.2.1.1 Validez

Los instrumentos de cada variable se certificaron mediante la aprobación del contenido, a cargo de expertos. Sometiéndose a la discreción de docentes metodólogos: a) Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne; b) Dr. Carmen Noblecilla Eduardo Roger y c) Dr. Vela Miranda Oscar Manuel; expertos que examinaron y valoraron la coherencia, congruencia y exactitud de las herramientas conforme a la matriz de validación; tal como lo indica el protocolo de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

2.4.2.1.2 Confiabilidad

La confianza científica de cada instrumento la estableció, la prueba estadística Alfa de Cronbach mediante el software SPSS. Los resultados alcanzados en la Cultura Organizacional fueron de 0,866 y para la Actitud al Cambio Organizacional fueron 0,868; acorde a las categorías propuestas por George y Mallery (2003), que competen a una buena confiabilidad, lo que expresa que los instrumentos brindan la certeza y convicción para medir las variables de estudio.

Ambos instrumentos se aplicaron a 40 docentes nombrados, muestra de la investigación.

2.5. Procedimiento

Fase 1: Se solicitó el permiso a los jefes de la I.E para dar a conocer el objeto de estudio y obtener la venia para acceder al personal docente, requerido para la muestra.

Fase 2: Se coordinó con los directivos las facilidades del equipo logístico de la institución para la aplicación; para ello, los docentes estuvieron invitados en un tiempo, momento y ambiente determinado a fin de aplicar colectivamente las herramientas de recojo de información.

Fase 3: Se procesaron las bases de datos y se procedió al análisis de resultados.

2.6. Método de análisis de datos

Al realizar el examen exhaustivo de los datos se manejó y estableció el programa estadístico SPSS Versión 2,0; indagando y examinando los datos de la variable cultura organizacional. La verificación del análisis estadístico descriptivo de las variables y dimensiones mediante la distribución de frecuencias, la medida comparativa de ambas variables mediante las tablas cruzadas. En último lugar, se manejó la estadística inferencial para la validación de las hipótesis.

2.7. Aspectos éticos

La indagación empleó citas bibliográficas de especialistas teóricos, de acuerdo a las consideraciones éticas, y sin trasgredir la pertenencia científica, las facultades de los autores y la eficacia de los datos logrados en esta tesis. Nuestra formación profesional debe basarse en la ética como referente de nuestro profesionalismo. Teniendo en cuenta, la seriedad de una investigación se manifiesta no sólo en el aspecto técnico, sino en la responsabilidad de no invadir la intimidad de los colaboradores (muestra), los hallazgos establecidos resultan auténticos, sólidos, naturalmente fidedignos y sin manejo impropio del estudioso.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y la actitud al cambio organizacional de los docentes de una Institución Educativa N° 14743 “Sagrado Corazón de Jesús” de Paita, 2019.

Tabla 3

Relación entre la cultura organizacional y la actitud al cambio organizacional de los docentes

Variable	Nivel		Actitud al cambio organizacional		Total
	Medio	Alto	Medio	Nivel Bueno	
cultura organizacional	Medio	Recuento	7	6	13
		% del total	17,5%	15,0%	32,5%
	Alto		16	11	27
			40,0%	27,5%	67,5%
			23	17	40
Total			57,5%	42,5%	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes, 2019

Elaboración propia.

Interpretación

La tabla 3 muestra que el 40% de los maestros, se ubican en alto nivel la cultura organizacional; por tanto, se apoderan de comportamientos que les permiten interactuar con eficiencia ante los demás miembros de la institución, así como actitudes con un adecuado manejo y solución de los problemas; asumiendo valores organizacionales, que han sido consensuados por todos. Con el mismo porcentaje, en el nivel medio, para la actitud al cambio organizacional, indican cierta predisposición, limitada actitud de adaptación hacia las innovaciones y, además, consideran relativamente factibles, los retos institucionales.

Cabe agregar, que el 27,5% de los profesores juzgan en buen nivel la actitud al cambio; pues demuestran una excelente disposición y actitud hacia los retos, tienen una visión optimista frente a las innovaciones, suficiente capacidad y actitud que les permite proyectarse en el futuro para alcanzar el equilibrio de la institución. Además, con este porcentaje, se ubican en un nivel alto de cultura organizacional; considerando comportamientos adecuados y actitudes idóneas para interactuar

eficientemente con los demás. Del mismo modo, tienen un conveniente manejo de valores organizacionales y la solución de los problemas.

Objetivo específico 1

Identificar la relación de la dimensión producciones culturales y la actitud al cambio organizacional de los docentes.

Tabla 4

Relación entre la dimensión producciones culturales y la actitud al cambio organizacional de los docentes

		Variable actitud al cambio organizacional		
		Medio	Bueno	Total
Dimensión producciones culturales	Nivel Medio	4	3	7
	Alto	19	14	33
	Recuento % del total	47,5%	35,0%	82,5%
Total		23	17	40
		57,5%	42,5%	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes, 2019

Elaboración propia.

Interpretación

Según las resultas de la tabla 4 se aprecia que el 47,5% de los docentes, en el 2019, estiman en el nivel alto la dimensión producciones culturales; pues demuestran un conjunto de comportamientos como: la comunicación, el trabajo en equipo, el compromiso con la institución, que le permiten interactuar con eficiencia con los demás miembros de la institución. Sin embargo, consideran en el nivel medio, la actitud al cambio organizacional, lo que revela que los docentes demuestran cierta predisposición y actitud al cambio, tienen cierta visión frente a las innovaciones, algunas actitudes de adaptación ante las novedades institucionales y asumen relativamente como factibles los retos que se plantean en la organización.

De la misma manera, el 35% de los encuestados estiman en el nivel bueno la actitud al cambio organizacional; lo que indica una excelente disposición y actitud al cambio, tienen una visión optimista frente a las innovaciones, manifiestan suficiente capacidad y actitud que le permiten proyectarse en el futuro para alcanzar el

equilibrio institucional. Este mismo porcentaje responden a un alto nivel las producciones culturales.

Objetivo específico 2

Conocer la relación de la dimensión valores organizacionales y la actitud al cambio organizacional de los docentes.

Tabla 5

Relación entre la dimensión valores organizacionales y la actitud al cambio organizacional de los docentes

Nivel			Variable actitud al cambio organizacional		
			Medio	Bueno	Total
Dimensión valores organizacionales	Medio	Recuento	15	7	22
		% del total	37,5%	17,5%	55,0%
	Alto	Recuento	8	10	18
		% del total	20,0%	25,0%	45,0%
Total			23	17	40
			57,5%	42,5%	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes, 2019

Elaboración propia

Interpretación

Sobre las deducciones de la tabla 5 se define que el 37,5% de los maestros, juzgan en el nivel medio, los valores organizacionales, lo que demuestra que se requiere fortalecer actitudes como la responsabilidad, equidad, respeto y la puntualidad, los que deben ser consensuados por todos. Asimismo, atribuyen al nivel medio la actitud al cambio organizacional, lo que indica cierta predisposición y condición al cambio, poseen una visión algo alentadora frente a las innovaciones, demuestran ciertas actitudes de adaptación frente a los cambios organizacionales y asumen relativamente como factibles los retos que se plantean en la organización.

Cabe mencionar, que el 25% de los didactas indican en buen nivel, la actitud al

cambio organizacional; pues expresan excelente disposición y actitud al cambio, tienen una visión optimista frente a las innovaciones y suficiente aptitud y actitud que les permite proyectarse en el futuro para alcanzar el equilibrio de la institución. De la misma manera, con el mismo porcentaje ubican en alto nivel, la dimensión valores organizacionales.

Objetivo específico 3

Establecer la relación de la dimensión presunciones básicas y la actitud al cambio organizacional de los docentes.

Tabla 6

Relación entre la dimensión presunciones básicas y la actitud al cambio organizacional de los docentes

Nivel		Variable Actitud al Cambio Organizacional			
		Medio	Bueno	Total	
Dimensión presunciones Básicas	Bajo		0	1	1
			0,0%	2,5%	2,5%
	Medio	Recuento	8	10	18
		% del total	20,0%	25,0%	45,0%
	Alto		15	6	21
			37,5%	15,0%	52,5%
Total			23	17	40
			57,5%	42,5%	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes, 2019

Elaboración propia

Interpretación

En referencia, a datos de la tabla 6, se evidencia el 37,5% de docentes en el 2019, estiman en alto nivel las presunciones básicas, demostrando no sólo actitudes que les permiten un adecuado manejo al momento de tomar la mejor decisión para solucionar dificultades; sino una apropiada conducción de las relaciones interpersonales. También, consideran en el nivel medio, la actitud al cambio organizacional, exterioriza que los profesores demuestran cierta predisposición y actitud al cambio, tiene una visión limitada frente a las innovaciones y algunas actitudes de adaptación frente a los cambios organizacionales, que asumen relativamente como factibles los retos que se plantean en la organización.

Por otra parte, el 25% de los encuestados juzgan en el nivel medio la dimensión presunciones culturales, asumiendo relativamente comportamientos adecuados al relacionarse con los demás; sin embargo, aún les falta demostrar actitudes al momento de decidir adecuadamente alternativas para resolver complicaciones. También, estiman en un buen nivel la actitud al cambio organizacional, dado que expresan una excelente disposición y actitud al cambio, tienen una visión optimista frente a las innovaciones, suficiente capacidad y actitud para proyectarse en el futuro y alcanzar el equilibrio de la institución.

3.2 Comprobación de hipótesis

Hipótesis general:

Hi Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la actitud al cambio organizacional de los docentes de una Institución Educativa de Paita.

Ho No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la actitud al cambio organizacional de los docentes de una Institución Educativa de Paita.

Tabla 7.

Relación entre la cultura organizacional y la actitud al cambio organizacional

		Cultura organizacional
Actitud al cambio organizacional	Coeficiente de correlación	-,075
	Sig. (bilateral)	,647
	N	40

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes, 2019

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 7 indica el valor de correlación Spearman (ρ) es -0,075 (existiendo correlación inversa), el valor de significación (sig) es 0,647 y es mayor a 0,05 (valor de significación señalado por la indagación), fundamentos que llevan a finiquitar que no existe relación significativa entre la cultura organizacional y la actitud al cambio organizacional. Por consiguiente, se admite la hipótesis nula y rechaza la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 1

Hi: La dimensión producciones culturales se relaciona significativamente con la actitud al cambio organizacional de los docentes.

H0: La dimensión producciones culturales no se relaciona significativamente con la actitud al cambio organizacional de los docentes.

Tabla 8

Relación significativa entre la dimensión producciones culturales y la actitud al cambio organizacional de los docentes

			Dimensión Producciones	Actitud al cambio organizacional
Rho de Spearman	Dimensión Producciones	Coefficiente de correlación	1,000	-,079
		Sig. (bilateral)	.	,627
		N	40	40
	Actitud al cambio organizacional	Coefficiente de correlación	-,079	1,000
		Sig. (bilateral)	,627	.
		N	40	40

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes, 2019
Elaboración propia

Interpretación

La tabla 8 revela el valor de correlación Spearman (rho) es -0,079 (existe correlación inversa), el valor de significación (sig) es 0,627, resultando superior a 0,05; a lo aceptado por la investigación. Estos datos permiten concluir que no existe relación significativa entre la dimensión producciones culturales con la actitud al cambio organizacional. Consiguientemente, se admite la hipótesis nula y rechaza la hipótesis del estudio.

Hipótesis específica 2

Hi: La dimensión valores organizacionales se relaciona significativamente con la actitud al cambio organizacional de los docentes.

H0: La dimensión valores organizacionales no se relaciona significativamente con la actitud al cambio organizacional de los docentes.

Tabla 9**Relación significativa entre la dimensión valores organizacionales y la actitud al cambio organizacional de los docentes**

			Valores	Actitud al cambio organizacional
Rho de Spearman	Valores	Coeficiente de correlación	1,000	,077
		Sig. (bilateral)	.	,636
		N	40	40
	Actitud al cambio organizacional	Coeficiente de correlación	,077	1,000
		Sig. (bilateral)	,636	.
		N	40	40

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes, 2019
Elaboración propia

Interpretación

La tabla 9 exterioriza el valor de correlación Spearman (rho) es 0,077 (ocurriendo correlación directa), el valor de significación (sig) es 0,636 y mayor a 0,05 al instituido por la investigación. Fundamentos concluyentes, al no existir relación significativa entre la dimensión valores organizacionales con la actitud al cambio organizacional. En tanto, se reconoce la hipótesis nula y contraría la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 3

Hi: La dimensión presunciones básicas se relaciona significativamente con la actitud al cambio organizacional de los docentes.

H0: La dimensión presunciones básicas no se relaciona significativamente con la actitud al cambio organizacional de los docentes.

Tabla 10**Relación significativa entre la dimensión presunciones básicas y la actitud al cambio organizacional de los docentes**

			Presunciones	Actitud al cambio organizacional
Rho de Spearman	Presunciones	Coeficiente de correlación	1,000	-,230
		Sig. (bilateral)	.	,154
		N	40	40
	Actitud al cambio organizacional	Coeficiente de correlación	-,230	1,000
		Sig. (bilateral)	,154	.
		N	40	40

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes 2019

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 10 demuestra el valor de correlación Spearman (rho) es -0,230 (existe correlación inversa), el valor de significación (sig) es 0,154 y es mayor a 0,05 superior al fundado por la investigación. Concluyendo la inexistente relación significativa entre la dimensión presunciones básicas con la actitud al cambio organizacional. Consecuentemente, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

IV. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y la actitud al cambio organizacional de los docentes de una institución educativa de Paita, 2019, el referente teórico sobre la cultura organizacional, la posiciona como un abanico de creencias y actitudes elementales propios del grupo de trabajadores que le permiten adaptarse e integrarse en él (Schein, 1988). Por otro lado, la actitud al cambio organizacional representa la postura de los colaboradores frente las innovaciones para lograr el equilibrio en la institución (Rabelo, Ross y Torres, 2004). Las deducciones de la Tabla 7, demuestran la inexistencia de la relación significativa debido al valor p . (0,814) alcanzado; lo cual nos permite deducir que las variables de estudio son independientes. En la tabla 3, los hallazgos indican que es el 40%, del personal docente manifiesta un alto nivel de cultura organizacional; en vista que, demuestran comportamientos para interactuar eficientemente con los demás, un adecuado manejo y solución de los problemas; asumiendo valores organizacionales, como lo enfatiza Chiavenato, 1995 y Elton Mayo en su Teoría de la Relaciones Humanas. De igual modo, cierta predisposición y actitud al cambio en un nivel medio, que demuestra una tendencia alentadora hacia la aceptación de las innovaciones para lograr mejoras en la eficiencia institucional, como lo sustenta Herbert Simon (1947) en su teoría de las decisiones. Los resultados guardan relación con los encontrados por Gonzales (2018) en donde no encontró relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral, además indica que el 58.2% de los trabajadores califican como nivel medio la cultura organizacional. Asimismo, resultan similares con el estudio de Ricaldi (2018) encontrando una relación inversa entre las dimensiones hábitos de los trabajadores y miedo a lo nuevo, con respecto al desarrollo organizacional, además demostró que existe una relación inversa (-0,816) y significativa entre el desarrollo organizacional y la resistencia al cambio de los colaboradores.

En referencia al objetivo 1: Identificar la relación de la dimensión producciones culturales y la actitud al cambio organizacional de los docentes, la investigación teórica reporta que las producciones culturales resaltan el aspecto físico, tecnológico, la comunicación y el comportamiento de sus miembros (Schein, 1988). En la tabla 8, los resultados inferenciales demuestran la inexistencia de una

correlación inversa (-0,079) y siendo la significancia mayor a 0,05, no son significativas, lo que permite deducir que la variable y su dimensión son independientes. Sobre a las deducciones descriptivas, las producciones culturales (tabla 4), muestran un alto nivel de los docentes en esta dimensión (47,5%) coincidiendo con Schein (1985); respecto a que estos supuestos culturales llegan a ser cruciales en el proceso de interacción social; por tanto, los individuos interactúan aportando un soporte socio-emocional y facilitan conductas de progresión y perfeccionamiento individual; en consecuencia, la mejora de la gestión institucional. Estos resultados resultan similares a los encontrados por Ricaldi (2018) donde muestra que existe una relación inversa (-0,833) y significativa del desarrollo organizacional y los hábitos de los trabajadores. Asimismo, Gonzales (2018) en su estudio demostró que no existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la institución.

Respecto al objetivo 2: Conocer la relación de la dimensión valores organizacionales y la actitud al cambio organizacional de los docentes, la exploración teórica descubre que los valores organizacionales responden a la forma cómo interactúan y ejercen el dominio los miembros en la institución; los mismos que tienen que ser consensuados de manera institucional (Schein, 1988). En la tabla 9, los hallazgos inferenciales demuestran que no existe relación significativa dado el valor p (0,636) logrado, lo que deduce que la variable y su dimensión son independientes. En cuanto, a los resultados descriptivos los valores organizacionales (tabla 5), muestran un nivel medio de los docentes en esta dimensión (37,5%) coincidiendo con Schein (1985). Sobre los valores consensuados institucionalmente, como: la equidad, responsabilidad, respeto y la puntualidad; demuestran un buen manejo e inclinación a la solución de los problemas, así como lo sustenta Elton Mayo, en su teoría humanista al justificar que las posturas de las personas deben ser tomadas en cuenta por las instituciones. Los resultados guardan relación con los encontrados por Ricaldi (2018) donde señala que el 58.2% de los trabajadores califican como nivel medio la cultura organizacional y la existencia de una relación inversa (-0,803) y significativa entre la cultura organizacional y la dimensión miedo al cambio. Asimismo, Gonzales (2018) en su estudio demostró que no hay relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal.

Sobre el objetivo 3: Establecer la relación de la dimensión presunciones básicas y la actitud al cambio organizacional de los docentes, la búsqueda teórica revela que éstas conllevan a solucionar problemas (Schein, 1988). En la tabla 10, los resultados inferenciales demuestran que hay una correlación inversa (-0,230) y no existe relación significativa entre la dimensión y la variable; en tal sentido, se deduce que tanto la variable como su dimensión son independientes. En tanto, las deducciones descriptivas de la (tabla 6), muestra un alto nivel de los docentes en esta dimensión (37,5%) coincidiendo con Schein, 1985; Gómez y Rodríguez, 2013; García y Dolan, 1997 donde explican que las gestiones más significativas de una organización se basan en la toma activa de medidas adecuadas que benefician a la institución educativa. Los resultados encontrados son similares a los hallazgos de Ricaldi (2018) encontrando que hay una correlación inversa (-0,816) y relación significativa entre el desarrollo organizacional y la resistencia al cambio de los trabajadores. Asimismo, Gonzales (2018) en su estudio demostró que no existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la institución.

V. CONCLUSIONES

1. La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la actitud al cambio organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 14743 “Sagrado Corazón de Jesús”, afirmándose con los resultados de la tabla 7, siendo el valor sig. 0,647 mayor a 0,05; demostrando que no existe relación entre ambas variables.
2. Las producciones culturales no se relacionan significativamente con la actitud al cambio organizacional de los docentes, lo que se afirma con las deducciones de la tabla 7 siendo el valor sig. 0,627 mayor a 0,05, en base a ello no se relacionan.
3. Los valores organizacionales no guardan relación significativa con la actitud al cambio organizacional de los docentes, afirmándose con los hallazgos de la tabla 8, siendo el valor sig. 0,636 mayor a 0,05, en base a lo obtenido, no se relacionan.
4. La dimensión presunciones básicas no tiene relación significativa con la actitud al cambio organizacional de los docentes, lo que afirma con los descubrimientos de la tabla 9, siendo el valor sig. 0,154 mayor a 0,05, por lo que se demostró la no relación.

VI. RECOMENDACIONES

- A los rectores de la institución educativa, en estudio, se recomienda organizar y ejecutar un régimen de jornadas de actualización y perfeccionamiento docente, con el propósito de fortalecer la cultura organizacional e incentivar las innovaciones que permitan una óptima postura de los docentes hacia las novedades constantes en los que está inmerso la educación, para aceptar y aprovechar como una ocasión de desarrollo propio y técnico (Rabelo, Ross y Torres, 2004). De ello, dependería el éxito institucional y el equilibrio de la calidad del servicio (Gómez y Rodríguez, 2013), (Chiavenato, 2004).
- Fortalecer la comunicación, el trabajo en equipo y el compromiso con la institución educativa; en vista de que estos aspectos culturales son decisivos para interactuar eficientemente en la labor educativa (Schein, 1988). Ello sería factible, mediante talleres pedagógicos, jornadas pedagógicas y otras análogas.
- Analizar profundamente, los valores institucionales para ser asumidos como directriz del marco axiológico, lo que llevaría a un compromiso e identificación institucional. Para ello, es preciso proponer jornadas de reflexión a fin de consensuar estos dogmas y valores que encaminen hacia un estilo de vida institucional óptima (Schein, 1988) y (Chiavenato, 1995).
- Coordinar la realización de talleres motivacionales para promover los gestores de cambio; aprovechando el potencial del personal docente de la institución para fortalecer comportamientos apropiados, promover emociones positivas y reducir actitudes de temor ante las innovaciones (Rabelo, Ross y Torres, 2004). Esto nos permitiría tener una nueva perspectiva hacia posibles situaciones problemáticas y la adecuada solución de los mismos (Schein, 1988).

REFERENCIAS

- Acosta, C. (2003). Paradoja de cambio organizacional de M.E. Malott. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(1), 100-103. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80535113>
- Aguirre, A. (1996). La antropología aplicada a la empresa. *Revista de Antropología Aplicada, Instituto de Antropología de Barcelona*, 1/96. Pág, 42.
- Alfaro, L., y Saavedra, K. (2008). Los servicios públicos en el Perú: una visión preliminar. *Actualidad de los servicios públicos en Iberoamérica*, Instituto de Investigaciones Jurídicas. (pp. 589-600).
- Arras, A. (2008). Comunicación y cambio organizacional. *Revista Latina de Comunicación Social*, 63, 418-434. <https://doi.org/10.4185/RLCS-63-2008-792-418-434>.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Tercera edición. Pearson Educación, Colombia. *Recuperado*, 7, 136.
- Bonilla y Rodríguez. (2006). *Introducción a la Investigación en la Ciencias Sociales*. Buenos Aires, Argentina: Edit. Norma.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales*. Tercera Edición Buenos Aires.
- Chávez, J., Cigüeñas, M., y Martensen, R. (2016). *La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios*. (Tesis de Maestría) Universidad del Pacífico, Perú.
- Chiavenato, I. (1995). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. México D.F, México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*, Séptima Edición. México D.F, México: Mc. Graw-Hill Interamericana.
- Chiavenato I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Octava Edición: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*, 2ª edición. México D.F, México: Mc Graw Hill.
- Corral, Y. (2009) Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*. Año 2009. Vol 19. N° 33. p.p 228-247.

- Del Castillo, C. y Vargas, B. (2009). El proceso de gestión y el desempeño organizacional: una aproximación a la nueva gestión pública desde el ámbito de los gobiernos locales. *The bi-annual academic publication of Universidad ESAN*, 14(26).
- Echebarría, K. (2001). *Capital social, cultura organizativa y transversalidad en la gestión pública*. Ponencia presentada en el VI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y la Administración Pública. Buenos Aires, Argentina.
- Echevarría, Ramió, Villoria, (2001). Lo que vale el trabajo en el sector público: estudio exploratorio del significado de los valores organizacionales en el sector público en Perú. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 29 (2), 83-90.
- Estrada, F. (2008). Economía y racionalidad de las organizaciones. Los aportes de Herbert A. Simon. *Revista de Estudios Sociales*, (31), 84-103.
- García, M., Rojas, M. y Díaz, S. (2011). Relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en trabajadores de una empresa de Bogotá. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 7(1), 125-142.
- García, S. y Dolan, S. (1997). *La dirección por valores*. España: Editorial Mc Graw-Hill.
- George, D. & Mallery (2003). *SPPS for windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed). Boston: Allyn & Bacon.
- Gómez F. y Rodríguez K. (2013). Teorías de la Cultura Organizacional. Síntesis y actualización de la Tesis doctoral de Gómez, Carlos (1997) *Chilean Organisational Culture*, *The University of Liverpool, U.K.* Tesis no publicada.
- Gonzales, D. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de una microred*. San Juan de Miraflores 2017. (Tesis de maestría en gestión pública) Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. 3ra. Edición. México DF, México: McGraw-Hill.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta. Edición, México DF, México: McGraw-Hill.
- Herrera C., (2016). *La Humanización en el Servicio, como determinante en la Cultura Organizacional del Sector Salud*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/15199>. De redes integradas de salud, Lima Norte.

- Hojman, D. y Pérez, G. (2005). Cultura nacional y cultura organizacional en tiempos de cambio: la experiencia chilena. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, (35), 87-105.
- Huamaní, P. (2003). *Importancia del planeamiento estratégico para el desarrollo organizacional*. *Gestión en el tercer milenio*, 5(10).
- Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson M. (2006). *Comportamiento Organizacional*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Landeu, R. (2007). *Elaboración de Trabajos de Investigación*: Editorial Alfa.
- Lanz, R. (2001). *Diez tesis sobre cultura organizacional transcompleja*. Organizaciones Transcomplejas. Caracas, Venezuela: Editorial Imposmo/ Conicit.
- López, N., & Sandoval, I. (2016). Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa. Recuperado de http://recursos.udgvirtual.udg.mx/biblioteca/bitstream/20050101/1103/1/Metodos_y_tecnicas_de_investigacion_cuantitativa_y_cualitativa.pdf
- Mata, M. y Macassi, S. (1997). *Cómo elaborar muestras para los sondeos de audiencias*. Cuadernos de investigación No 5. Quito, Ecuador: Aler.
- Mayo, Elton (1977). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Buenos Aires, Argentina: Nueva Visión.
- Montaña, A. y Torres, G. (2015). *Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero* (Tesis Doctoral): Universidad del Rosario, Colombia.
- Montealegre J. y Calderón G. (2007). Relaciones entre actitud hacia el cambio y cultura organizacional. Estudio de caso en medianas y grandes empresas de confecciones de Ibagué. *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17(29), 49-69.
- Navarro A., Jiménez G, Rappoport R y Thoilliez R. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. Primera edición. Editorial UNIR.
- Pedraza, A. L., Obispo, S. K., Vásquez, G. L. y Gómez, G. L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico. *Clío América*, 9 (17), 17–25.
- Pérez, A. (2009). Cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 14(46), 183-194.

- Pineda B., De Alvarado E, y De Canales (1994). Metodología de Investigación, manual para el desarrollo de personal de salud, Segunda edición. *Organización Panamericana de la Salud*. Washington.
- Rabelo, E., Ros, M., Torres, M. (2004). Validación de una escala de actitudes ante el cambio organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*,20(1),9-30.
- Ricaldi, H. (2018). *Desarrollo organizacional y resistencia al cambio en trabajadores de la UGEL 06 de Ate - 2017*. (Tesis de maestría en gestión de servicios de la salud) Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Robbins Stephen P. y Judge, Timothy A. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Perarson Educación.
- Rodríguez, W. (2007). Epistemología y quehacer investigativo. *Enl@ ce: Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento*, 4(1), 31-38.
- Rodríguez, V. & Mladinic, A. (2016). Ambivalencia actitudinal ante el cambio organizacional: un análisis desde el individuo en contexto laboral. *Psykhé (Santiago)*, 25(1), 1-17. <https://dx.doi.org/10.7764/psykhe.25.1.733>
- Ruiz, Y. & Naranjo, J. (2012). La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 8(2), 285-307.
- Schein, E. H. (1985). *La Cultura Empresarial y el Liderazgo. Un Enfoque Dinámico*.
- Schein, E. (1988). *La Cultura Empresarial y el Liderazgo. Una visión dinámica*. Barcelona, España: Editorial Plaza y James
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative science quarterly*, 339-358.
- Simon, H. (1947). *La Toma de Decisiones y la Organización Administrativa*.
- Solano, D. (2011). Una revisión del concepto de Justicia Organizacional: Desarrollo teórico e implicancias en la coyuntura política y para el sector público.
- Tinoco, O., Quispe C., Beltrán V. (2014). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de ingeniería industrial en el marco de la acreditación universitaria*.
- Vélaz, J. (1996). *Motivos y Motivación de la Empresa*. Madrid, España: Díaz de Santos.

ANEXOS

CUESTIONARIO N° 01

VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado colega:

El presente cuestionario tiene como propósito diagnosticar la Cultura Organizacional de la I.E N° 14743 “Sagrado Corazón de Jesús” - Paita. Información que es de interés para una tesis de maestría de la Universidad César Vallejo.

Lee atentamente, cada ítems y marca con una (X) en los casilleros de la escala: si estás Totalmente en Desacuerdo (TD) (1), En Desacuerdo (D) (2), si estás Indiferente (I) (3), si estás De Acuerdo (D) (4) o si estás Totalmente de Acuerdo (TA)(5).

Muchas gracias, por su apoyo y colaboración.

¡Muchas Gracias!

ÍTEMS	Totalmente en Desacuerdo (TD) (1)	En Desacuerdo (D) (2)	Indiferente (I) (3)	De Acuerdo (D) (4)	Totalmente de Acuerdo (TA) (5)
Producciones Culturales					
1) La comunicación con los directivos facilita el desarrollo del trabajo en la Institución Educativa.					
2) La comunicación entre los miembros de la IE es efectiva.					
3) Consideras que el trabajo en equipo en la Institución Educativa es eficiente.					
4) Estás dispuesto a trabajar en equipo.					
5) En la institución se privilegia el esfuerzo individual sobre el trabajo en equipo.					
6) Lo más importante para la institución es el bienestar de sus trabajadores.					
7) Los directivos tienen en cuenta las sugerencias de los docentes para la mejora de la Institución Educativa.					
8) El crecimiento se consigue mediante un esfuerzo conjunto e interactuando con los demás.					
9) Trabajas en un ambiente físico adecuado.					
10) Los equipos y recursos de la Institución Educativa son limitados o se encuentran en mal estado.					
11) Las condiciones físicas de la institución son pésimas o deficientes.					

12) Es importante para ti, mantener un alto nivel de compromiso con la Institución Educativa					
13) Te involucras en el trabajo para saber si tu actitud cumple algún fruto dentro de la institución.					
14) Todos los docentes tienen especial cuidado en preservar la buena imagen de la institución.					
Valores Organizacionales					
15) En esta institución se reconoce la puntualidad de todos los docentes.					
16) Existe un control exhaustivo de la puntualidad en la institución.					
17) En esta institución se practica el principio de equidad.					
18) En la institución se trata a todos los docentes por igual.					
19) La administración de las comisiones de trabajo son inequitativas.					
20) Lo más importante para la Institución Educativa es el bienestar y respeto de sus miembros.					
21) Existe respeto y libertad para opinar y mostrar su punto de vista sobre algún tema.					
22) Todos los docentes están involucrados en alcanzar el éxito y reconocimiento de la institución.					
23) Todos los docentes tienen especial cuidado en preservar la buena imagen de la institución.					
24) El éxito de uno de sus miembros, es el éxito de todos.					
25) Estás consciente de la responsabilidad que te toca en el trabajo.					
26) Asumes con responsabilidad tu trabajo dentro de la Institución Educativa.					
27) Tu responsabilidad en el trabajo es reconocida por el equipo directivo.					
Presunciones básicas					
28) Los trabajadores de la Institución Educativa se involucran en la solución de los problemas.					
29) En la institución se recurre a todos los docentes por igual para la solución de los problemas.					
30) En la institución es beneficioso que se hable abiertamente de las posibilidades para solucionar problemas.					
31) Los directivos toman en cuenta las apreciaciones de los docentes en la toma de decisiones.					
32) Existen reuniones en las que se asegure el intercambio de opiniones para la toma de decisiones.					
33) El equipo directivo de la institución funciona eficientemente en la toma de decisiones.					
34) En la institución se vive en un clima armónico propicio para el desarrollo de las relaciones interpersonales.					
35) En la IE se trabaja con actividades que propician la integración y cohesión de los docentes.					

36) Existen buenas relaciones interpersonales entre los docentes y no docentes de la la Institución Educativa					
37) Al iniciar cada año escolar, se revisan las metas institucionales planificadas y se determinan sus logros y qué nos falta por alcanzar.					
38) Participas en el desarrollo de actividades y para el logro de los objetivos institucionales.					
39) Los trabajadores se identifican plenamente con la visión y misión de la la Institución Educativa.					

FICHA TÉCNICA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

1. **NOMBRE** : Cuestionario para medir el nivel de cultura Organizacional
2. **AUTOR** : Diana Edith Carrillo Rodríguez
3. **FECHA** : 2019
4. **OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel de cultura organizacional en sus dimensiones: Producciones culturales, valores organizacionales y presunciones básicas de los docentes de la I.E N° 14743 “Sagrado Corazón de Jesús”- Paita.
5. **APLICACIÓN** : Docentes de la I.E N° 14743 “Sagrado Corazón de Jesús”
6. **ADMINISTRACIÓN:** Individual
7. **DURACIÓN** : 30 minutos aproximadamente
8. **Tipo de ÍTEMS** : Enunciado
9. **N° de ÍTEMS** : 39

10. DISTRIBUIÓN: Dimensiones e indicadores

1° Producciones Culturales: 15 ítems

Comunicación: 1, 2 ítems

Trabajo en equipo: 3, 4, 5 ítems

Relaciones Humanas: 6, 7, 8 ítems

Ambiente físico: 9, 10, 11 ítems

Compromiso con la institución: 12, 13, 14 ítems

2° Valores Organizacionales: 15 ítems

Puntualidad: 15, 16 ítems

Equidad: 17, 18, 19 ítems
 Respeto: 20, 21, ítems
 Éxito: 22, 23, 24 ítems
 Responsabilidad: 25, 26, 27 ítems

3° Presunciones básicas: 12 ítems

Solución de conflictos: 28, 29, 30 ítems
 Toma de decisiones: 31, 32, 33 ítems
 Desarrollo de las relaciones interpersonales: 34, 35, 36 ítems
 Análisis de metas (visión-misión): 37, 38, 39 ítems

TOTAL: 39 ÍTEMS

Puntuación

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Totalmente en Desacuerdo (TD) (1)
2	En Desacuerdo (D) (2)
3	Indiferente (I) (3)
4	De Acuerdo (D) (4)
5	Totalmente de Acuerdo (TA) (5)

Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Producciones culturales		Valores organizacionales		Presunciones básicas	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Porcentaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	23	1	21	1	20
Medio	24	46	22	42	21	40
Alto	47	70	43	65	41	60

Evaluación de variable

1. Cultura organizacional		
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	65
Medio	66	130
Alto	131	195

Cuadro descriptor

NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
<p>El (la) docente que se ubica en este nivel de cultura organizacional, demuestra un comportamiento inadecuado que no le permite relacionarse efectivamente con los demás miembros de la organización. Su habilidad para la resolución de conflictos es escasa. No reconoce ni practica los valores institucionales, consensuados por todos. Su puntuación oscila entre 1 y 65.</p>	<p>El (la) docente que se ubica en este nivel de cultura organizacional, demuestra relativamente comportamientos adecuados al relacionarse con los demás miembros de la institución. Sin embargo, aún le falta demostrar actitudes en la toma de decisiones que lo lleven a un adecuado manejo y solución de los problemas. Asimismo, aún no termina por asumir los valores institucionales, que han sido consensuados por todos. Su puntuación oscila entre 66 y 130.</p>	<p>El (la) docente que se ubica en este nivel de cultura organizacional, demuestra un conjunto de comportamientos que le permite interactuar con eficiencia con los demás miembros de la institución; y actitudes, como la forma correcta de percibir, pensar, sentir y actuar en la institución. Asimismo, tiene un adecuado manejo y solución de los problemas y asumen valores organizacionales que han sido consensuados por todos. Su puntuación oscila entre 131 y 195.</p>

11. VALIDACIÓN

El instrumento presenta validez de contenido. Para tal efecto, los expertos, emitieron su juicio de validación, evaluando la coherencia, congruencia y precisión teórica del instrumento con la investigación.

12. CONFIABILIDAD

A través del estudio el valor confiabilidad del Alfa de Cronbach es de 0,866 para la Cultura Organizacional.

BASE DE DATOS OFICIALES: MUESTRA OFICIAL

VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	
1	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
4	5	4	5	5	4	3	4	5	2	4	1	5	5	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	1	3	2	4	2	4	5	5	4	
5	4	4	4	5	2	4	4	5	5	4	1	5	5	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	1	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	
6	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	
7	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	4	5	4	4	5	1	2	2	5	4	1	4	4	5	4	4	4	2	2	1	4	4	4	
8	4	4	3	5	4	3	4	4	2	1	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	
9	5	2	2	5	4	2	4	5	2	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	
10	1	4	4	4	1	1	4	4	2	2	3	4	4	4	4	1	4	3	4	1	1	1	4	5	5	1	4	3	1	5	1	4	4	3	1	4	4	4	1	
11	4	4	4	5	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
12	4	4	4	5	3	2	3	5	2	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	5	5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	5	3	
13	5	4	4	4	2	3	3	4	2	5	4	5	4	3	1	1	3	3	4	2	4	2	3	4	5	4	2	3	1	4	2	4	3	2	2	2	4	3	2	
14	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	2	4	4	2	1	4	1	1	1	2	2	2	3	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	3	
15	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	3	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	5	4	4	5	2	3	3	5	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	
17	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
18	1	4	1	5	1	1	4	4	5	5	1	5	3	4	4	5	1	1	1	1	1	4	1	4	5	5	3	2	2	2	2	4	1	3	3	3	4	4	4	
19	4	2	2	5	2	1	2	5	1	5	4	5	4	2	1	1	1	3	5	3	3	5	2	5	2	5	2	5	4	5	4	4	5	2	4	2	5	5	5	
20	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	3	5	3	3	1	3	4	4	3	3	5	5	3	1	3	4	4	4	4	4	2	1	4	5	4	
21	5	4	4	5	1	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	1	4	4	4	2	4	5	2	4	5	5	4	1	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	
22	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	5	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	3	4	5	4	3	2	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	
23	4	4	4	5	2	2	2	4	2	4	4	5	5	2	1	2	1	2	2	4	4	5	4	4	5	5	2	3	4	4	4	2	4	2	2	2	1	5	4	
24	4	4	2	4	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
25	5	5	4	5	2	5	4	5	4	2	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
26	5	5	4	4	1	5	4	5	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
27	5	2	4	5	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2
28	5	4	5	5	2	2	4	4	2	4	4	5	4	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4
29	5	5	5	5	1	4	4	4	4	1	1	4	4	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
30	4	4	4	4	2	1	1	4	4	4	4	4	5	2	1	1	4	1	3	2	4	4	4	3	5	4	3	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
31	5	4	2	5	2	3	2	5	4	4	4	5	4	2	1	1	4	1	3	2	4	4	4	3	5	4	3	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
32	5	4	2	4	2	4	5	1	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	5	5	2	2	2	5	5	1	2	2	2	2	4	4	2	
33	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	3	5	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	4	5	4	5	4	5	5	4	4	2	5	5	5	1	1	4	1	3	2	4	4	5	5	5	4	4	1	4	1	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	4	2	2	5	3	1	4	4	1	1	2	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	1
37	4	2	2	5	1	2	2	5	4	4	2	5	4	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	
38	5	3	2	4	1	1	3	5	2	5	5	5	4	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	5	1	1	1	2	3	3	3	2	1	2	4	5	3	
39	4	2	4	5	4	4	2	5	4	4	2	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	1	2	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	
40	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4		

ESTADÍSTICO DE FIABILIDAD

ALFA DE CRONBACH: CULTURA ORGANIZACIONAL

Fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\Diana\Documents\
ALFA CO Juan Pablo II.sav

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	42

Estadísticas de total de elemento	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	174,40	116,779	,425	,862
VAR00002	174,85	115,608	,624	,859
VAR00003	175,00	120,421	,196	,865
VAR00004	174,70	119,484	,214	,865
VAR00005	174,20	122,800	-,144	,868
VAR00006	175,45	118,471	,196	,866
VAR00007	174,70	120,642	,110	,867
VAR00008	174,80	123,432	-,126	,871
VAR00009	174,45	118,997	,284	,864
VAR00010	174,20	122,589	-,102	,867
VAR00011	176,30	117,589	,114	,873
VAR00012	177,70	121,484	-,012	,873
VAR00013	174,30	122,221	-,027	,868
VAR00014	174,80	121,221	,063	,867
VAR00015	175,15	108,766	,612	,856
VAR00016	174,95	116,366	,352	,863
VAR00017	174,45	120,155	,171	,866
VAR00018	174,55	123,103	-,109	,870
VAR00019	174,90	111,042	,632	,856
VAR00020	175,10	107,463	,817	,851
VAR00021	175,60	118,358	,066	,877
VAR00022	174,70	114,326	,691	,858
VAR00023	174,80	115,853	,574	,860
VAR00024	174,65	120,871	,089	,867
VAR00025	174,90	102,516	,775	,850
VAR00026	175,10	105,147	,738	,851
VAR00027	174,90	110,937	,541	,858
VAR00028	174,40	123,726	-,181	,870
VAR00029	174,30	122,326	-,040	,868
VAR00030	175,05	111,208	,620	,856
VAR00031	175,15	112,345	,681	,856
VAR00032	175,25	115,145	,420	,861
VAR00033	174,75	117,145	,435	,862
VAR00034	174,85	116,766	,408	,862
VAR00035	174,80	117,326	,431	,862
VAR00036	174,85	118,766	,307	,864
VAR00037	174,70	114,747	,652	,858
VAR00038	174,95	118,787	,355	,863
VAR00039	174,80	109,747	,758	,854
VAR00040	174,60	116,463	,491	,861
VAR00041	174,45	116,471	,536	,861
VAR00042	174,65	116,661	,470	,861

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario de la cultura organizacional dirigido a docentes

OBJETIVO : Recoger información sobre la cultura organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 14743 “Sagrado Corazón de Jesús” – Paita

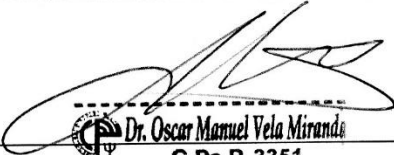

DIRIGIDO A : Docentes de una Institución Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : PS. Oscar Manuel Vela Miranda

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Psicología

VALORACIÓN :

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
---------------------	---------	------------


 *Dr. Oscar Manuel Vela Miranda*
C.Ps.P. 3351
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: “Cultura organizacional y actitud al cambio organizacional de los docentes de una Institución Educativa de Paita-2019”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de Acuerdo (TA) (5)	De Acuerdo (D) (4)	Indiferente (I) (3)	En Desacuerdo (D) (2)	Totalmente en Desacuerdo (TD) (1)	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		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<p>CULTURA ORGANIZACIONAL</p> <p>"Un patrón de supuestos básicos inventados, descubiertos, o desarrollados por un grupo en tanto aprende a manejar sus problemas de adaptación externa e integración interna que ha funcionado lo suficientemente bien para ser considerado válido y, por consiguiente, ser enseñado a nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación a esos problemas". Schein (1985:9)</p>	<p>Producciones Culturales</p>	Comunicación	La comunicación con los directivo facilita el desarrollo del trabajo en la IE						✓		✓		✓		✓		
			La comunicación entre los miembros de la IE es efectiva.						✓		✓		✓		✓		
			La existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo educativo.						✓		✓		✓		✓		
		Trabajo en equipo	El trabajo en equipo en la Institución Educativa es eficiente.						✓		✓		✓		✓		
			Estás dispuesto a trabajar en equipo.						✓		✓		✓		✓		
			En la institución se privilegia el esfuerzo individual sobre el trabajo en equipo.						✓		✓		✓		✓		
		Relaciones Humanas	Lo más importante para la institución es el bienestar de sus trabajadores.						✓		✓		✓		✓		
			Los directivos toman en cuenta las sugerencias de los docentes para la mejora de la IE.						✓		✓		✓		✓		
			El crecimiento se consigue mediante un esfuerzo conjunto e interactuando con los demás.						✓		✓		✓		✓		
		Ambiente físico	Trabajas en un ambiente físico adecuado.						✓		✓		✓		✓		
			Los equipos y recursos de la IE son limitados o se encuentran en mal estado.						✓		✓		✓		✓		

			Las condiciones físicas de la institución son pésimas o deficientes.							✓		✓		✓		✓				
		Compromiso con la institución	Es importante para ti, mantener un alto nivel de compromiso con la Institución Educativa							✓		✓		✓		✓				
			Te involucras en el trabajo para saber si tu actitud cumple algún fruto dentro de la institución.							✓		✓		✓		✓				
			Todos los docentes tienen especial cuidado en preservar la buena imagen de la institución.							✓		✓		✓		✓				
	Valores organizacionales	Puntualidad	En esta institución se reconoce la puntualidad de todos los docentes.								✓		✓		✓		✓			
			Existe un control exhaustivo de la puntualidad en la institución.									✓		✓		✓		✓		
			Cumples con el tiempo estipulado, en la entrega de tareas encomendadas.									✓		✓		✓		✓		
		Equidad	En esta institución se practica el principio de equidad.									✓		✓		✓		✓		
			En la institución se trata a todos los docentes por igual.									✓		✓		✓		✓		
			La administración de las comisiones de trabajo son inequitativas.									✓		✓		✓		✓		
		Respeto	Los más importante para la IE es el bienestar y respeto de sus miembros.									✓		✓		✓		✓		
			En esta institución existe respeto mutuo entre los agentes educativos.									✓		✓		✓		✓		
			Existe respeto y libertad para opinar y mostrar su punto de vista sobre algún tema.									✓		✓		✓		✓		
		Éxito	Todos los docentes están involucrados en alcanzar el éxito y reconocimiento de la institución.									✓		✓		✓		✓		

Presunciones básicas			Todos los docentes tiene especial cuidado en preservar la buena imagen de la institución.							✓		✓		✓		✓		
			El éxito de uno de sus miembros, es el éxito de todos.							✓		✓		✓		✓		
	Responsabilidad		Estás consiente de la responsabilidad que te toca en el trabajo.								✓		✓		✓		✓	
			Asumes con responsabilidad tu trabajo dentro de la IE.								✓		✓		✓		✓	
			Tu responsabilidad en el trabajo es reconocida por el equipo directivo.								✓		✓		✓		✓	
	Solución de conflictos		Los trabajadores de la IE se involucran en la solución de los problemas.								✓		✓		✓		✓	
			En la institución se recurre a todos los docentes por igual para la solución de los problemas.								✓		✓		✓		✓	
			En la institución es beneficioso que se hable abiertamente de las posibilidades para solucionar problemas.								✓		✓		✓		✓	
	Toma de decisiones		Los directivos toman en cuenta las apreciaciones de los docentes en la toma de decisiones.								✓		✓		✓		✓	
			Existen reuniones en los que se asegure el intercambio de opiniones para la toma de decisiones.								✓		✓		✓		✓	
			El equipo directivo de la institución funciona eficientemente en la toma de decisiones.								✓		✓		✓		✓	
	Desarrollo de las relaciones interpersonales		En la IE se vive en un clima armónico propicio para el desarrollo de las relaciones interpersonales.								✓		✓		✓		✓	
			En la IE se trabaja con actividades que propician la integración y cohesión de los docentes.								✓		✓		✓		✓	

			Existen buenas relaciones interpersonales entre los docentes y no docentes de la I.E.						✓		✓		✓		✓	
		Análisis de metas (visión-misión)	Al iniciar cada año escolar, se revisan las metas institucionales planificadas y se determinan sus logros y qué nos falta por alcanzar.						✓		✓		✓		✓	
			Participas en el desarrollo de actividades y para el logro de los objetivos institucionales.						✓		✓		✓		✓	
			Los trabajadores se identifican plenamente con la visión y misión de la I.E.						✓		✓		✓		✓	



Dr. Oscar Manuel Vela Miranda
C.Ps.P. 3351
Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUCCIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario de la cultura organizacional dirigido a los docentes

OBJETIVO : Recoger información sobre la cultura organizacional de los docentes de


DIRIGIDO A : Docentes de la I.E. N° 14743 “Sagrado Corazón de Jesús” – Paita

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Ps. Eduardo Roger Carmen Noblecilla

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Educación

VALORACIÓN :

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
---------------------	---------	------------



DR. PS. EDUARDO R. CARMEN NOBLECILLA

PSICÓLOGO CLÍNICO
CPsP. 0388

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: “Cultura organizacional y actitud al cambio organizacional de los docentes de una Institución Educativa de Paíta-2019”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de Acuerdo (TA) (5)	De Acuerdo (D) (4)	Indiferente (I) (3)	En Desacuerdo (D) (2)	Totalmente en Desacuerdo (TD) (1)	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		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
"Un patrón de supuestos básicos inventados, descubiertos, o desarrollados por un grupo en tanto aprende a manejar sus problemas de adaptación externa e integración interna que ha funcionado lo suficientemente bien para ser considerado válido y, por consiguiente, ser enseñado a nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar	Producciones Culturales	Comunicación	La comunicación con los directivos facilita el desarrollo del trabajo en la IE						✓		✓		✓		✓		
			La comunicación entre los miembros de la IE es efectiva.						✓		✓		✓		✓		
			La existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo educativo.						✓		✓		✓		✓		
		Trabajo en equipo	El trabajo en equipo en la Institución Educativa es eficiente.						✓		✓		✓		✓		
			Estás dispuesto a trabajar en equipo.						✓		✓		✓		✓		
			En la institución se privilegia el esfuerzo individual sobre el trabajo en equipo.						✓		✓		✓		✓		
		Relaciones Humanas	Lo más importante para la institución es el bienestar de sus trabajadores.						✓		✓		✓		✓		
			Los directivos toman en cuenta las sugerencias de los docentes para la mejora de la IE.						✓		✓		✓		✓		
			El crecimiento se consigue mediante un esfuerzo						✓		✓		✓		✓		

y sentir en relación a esos problemas". Schein (1985:9)			conjunto e interactuando con los demás.							✓		✓		✓		✓				
		Ambiente físico	Trabajas en un ambiente físico adecuado.								✓		✓		✓		✓			
			Los equipos y recursos de la IE son limitados o se encuentran en mal estado.									✓		✓		✓		✓		
			Las condiciones físicas de la institución son pésimas o deficientes.									✓		✓		✓		✓		
		Compromiso con la institución	Es importante para ti, mantener un alto nivel de compromiso con la Institución Educativa									✓		✓		✓		✓		
			Te involucras en el trabajo para saber si tu actitud cumple algún fruto dentro de la institución.									✓		✓		✓		✓		
			Todos los docentes tienen especial cuidado en preservar la buena imagen de la institución.									✓		✓		✓		✓		
		Valores organizacionales	Puntualidad	En esta institución se reconoce la puntualidad de todos los docentes.								✓		✓		✓		✓		
				Existe un control exhaustivo de la puntualidad en la institución.									✓		✓		✓		✓	
				Cumples con el tiempo estipulado, en la entrega de tareas encomendadas.									✓		✓		✓		✓	
Equidad	En esta institución se practica el										✓		✓		✓		✓			

			principio de equidad.						✓	✓	✓	✓	
			En la institución se trata a todos los docentes por igual.						✓	✓	✓	✓	
			La administración de las comisiones de trabajo son inequitativas.						✓	✓	✓	✓	
		Respeto	Los más importante para la IE es el bienestar y respeto de sus miembros.						✓	✓	✓	✓	
			En esta institución existe respeto mutuo entre los agentes educativos.						✓	✓	✓	✓	
			Existe respeto y libertad para opinar y mostrar su punto de vista sobre algún tema.						✓	✓	✓	✓	
		Éxito	Todos los docentes están involucrados en alcanzar el éxito y reconocimiento de la institución.						✓	✓	✓	✓	
			Todos los docentes tiene especial cuidado en preservar la buena imagen de la institución.						✓	✓	✓	✓	
			El éxito de uno de sus miembros, es el éxito de todos.						✓	✓	✓	✓	
		Responsabilidad	Estás consiente de la responsabilidad que te toca en el trabajo.										
			Asumes con responsabilidad tu trabajo dentro de la IE.						✓	✓	✓	✓	
			Tu responsabilidad en el trabajo es reconocida por el equipo directivo.						✓	✓	✓	✓	
		Solución de conflictos	Los trabajadores de la IE se involucran						✓	✓	✓	✓	

Presunciones básicas		en la solución de los problemas.																		
		En la institución se recurre a todos los docentes por igual para la solución de los problemas.							✓		✓		✓		✓					
		En la institución es beneficioso que se hable abiertamente de las posibilidades para solucionar problemas.							✓		✓		✓		✓					
	Toma de decisiones	Los directivos toman en cuenta las apreciaciones de los docentes en la toma de decisiones.							✓		✓		✓		✓					
		Existen reuniones en los que se asegure el intercambio de opiniones para la toma de decisiones.							✓		✓		✓		✓					
		El equipo directivo de la institución funciona eficientemente en la toma de decisiones.							✓		✓		✓		✓					
	Desarrollo de las relaciones interpersonales	En la IE se vive en un clima armónico propicio para el desarrollo de las relaciones interpersonales.							✓		✓		✓		✓					
		En la IE se trabaja con actividades que propician la integración y cohesión de los docentes.							✓		✓		✓		✓					
		Existen buenas relaciones interpersonales entre los docentes y no docentes de la I.E.							✓		✓		✓		✓					
		Al iniciar cada año escolar, se revisan las							✓		✓		✓		✓					

		Análisis de metas (visión-misión)	metas institucionales planificadas y se determinan sus logros y qué nos falta por alcanzar.						✓	✓	✓	✓	
			Participas en el desarrollo de actividades y para el logro de los objetivos institucionales.						✓	✓	✓	✓	
			Los trabajadores se identifican plenamente con la visión y misión de la I.E.						✓	✓	✓	✓	



DR. PS. EDUARDO R. CARMEN NOBLECILLA
 PSICÓLOGO CLÍNICO
 CPSP. 0388
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para medir la cultura organizacional dirigido a los docentes

OBJETIVO : Recoger información sobre la cultura organizacional de los docentes

DIRIGIDO A : Docentes de una Institución Educativa de Paita-2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: : Doctor en Educación

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
✓		


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: “Cultura organizacional y actitud al cambio organizacional de los docentes de una Institución Educativa de Paita-2019”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente en Desacuerdo (TD) (1)	En Desacuerdo (D) (2)	Indiferente (I) (3)	De Acuerdo (D) (4)	Totalmente de Acuerdo (TA) (5)	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			
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
"Un patrón de supuestos básicos inventados, descubiertos, o desarrollados por un grupo en tanto aprende a manejar sus problemas de adaptación externa e integración interna que ha funcionado lo suficientemente bien para ser considerado válido y, por consiguiente, ser enseñado a nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación a esos problemas". Schein (1985:9)	Producciones Culturales	Comunicación	La comunicación con los directivos facilita el desarrollo del trabajo en la IE						✓		✓		✓		✓			
			La comunicación entre los miembros de la institución es efectiva.						✓		✓		✓		✓			
		Trabajo en equipo	El trabajo en equipo en la Institución Educativa es eficiente.						✓		✓		✓		✓			
			Estás dispuesto a trabajar en equipo.						✓		✓		✓		✓			
		Relaciones Humanas	En la institución se privilegia el esfuerzo individual sobre el trabajo en equipo.						✓		✓		✓		✓			
			Lo más importante para la institución es el bienestar de sus trabajadores.						✓		✓		✓		✓			
		Ambiente físico	Los directivos toman en cuenta las sugerencias de los docentes para la mejora de la Institución Educativa.						✓		✓		✓		✓			
			El crecimiento se consigue mediante un esfuerzo conjunto e interactuando con los demás.						✓		✓		✓		✓			
		Compromiso con la institución	Trabajas en un ambiente físico adecuado.						✓		✓		✓		✓			
			Los equipos y recursos de la IE son limitados o se encuentran en mal estado.						✓		✓		✓		✓			
		Valores organizacionales	Puntualidad	Las condiciones físicas de la institución son pésimas o deficientes.						✓		✓		✓		✓		
				Es importante para ti, mantener un alto nivel de compromiso con la Institución Educativa						✓		✓		✓		✓		
	Respeto	Equidad	Te involucras en el trabajo para saber si tu actitud cumple algún fruto dentro de la institución.						✓		✓		✓		✓			
			Todos los docentes tienen especial cuidado en preservar la buena imagen de la institución.						✓		✓		✓		✓			
		Respeto	En esta institución se reconoce la puntualidad de todos los docentes.						✓		✓		✓		✓			
			Existe un control exhaustivo de la puntualidad en la institución.						✓		✓		✓		✓			
		Respeto	En esta institución se practica el principio de equidad.						✓		✓		✓		✓			
			En la institución se trata a todos los docentes por igual.						✓		✓		✓		✓			

Presunciones básicas	Éxito	Todos los docentes están involucrados en alcanzar el éxito y reconocimiento de la institución.							✓		✓		✓		✓		
		Todos los docentes tiene especial cuidado en preservar la buena imagen de la institución.							✓		✓		✓		✓		
		El éxito de uno de sus miembros, es el éxito de todos.							✓		✓		✓		✓		
	Responsabilidad	Estás consiente de la responsabilidad que te toca en el trabajo.							✓		✓		✓		✓		
		Asumes con responsabilidad tu trabajo dentro de la IE.							✓		✓		✓		✓		
		Tu responsabilidad en el trabajo es reconocida por el equipo directivo.							✓		✓		✓		✓		
	Solución de conflictos	Los trabajadores de la IE se involucran en la solución de los problemas.							✓		✓		✓		✓		
		En la institución se recurre a todos los docentes por igual para la solución de los problemas.							✓		✓		✓		✓		
		En la institución es beneficioso que se hable abiertamente de las posibilidades para solucionar problemas.							✓		✓		✓		✓		
	Toma de decisiones	Los directivos toman en cuenta las apreciaciones de los docentes en la toma de decisiones.							✓		✓		✓		✓		
		Existen reuniones en los que se asegure el intercambio de opiniones para la toma de decisiones.							✓		✓		✓		✓		
	Desarrollo de las relaciones interpersonales	El equipo directivo de la institución funciona eficientemente en la toma de decisiones.							✓		✓		✓		✓		
		En la IE se vive en un clima armónico propicio para el desarrollo de las relaciones interpersonales.							✓		✓		✓		✓		
		En la IE se trabaja con actividades que propician la integración y cohesión de los docentes.							✓		✓		✓		✓		
	Análisis de metas (visión-misión)	Existen buenas relaciones interpersonales entre los docentes y no docentes de la IE.							✓		✓		✓		✓		
		Al iniciar cada año escolar, se revisan las metas institucionales planificadas y se determinan sus logros y qué nos falta por alcanzar.							✓		✓		✓		✓		
		Participas en el desarrollo de actividades y para el logro de los objetivos institucionales.							✓		✓		✓		✓		
			Los trabajadores se identifican plenamente con la visión y misión de la IE.						✓		✓		✓		✓		



CUESTIONARIO N° 02

VARIABLE: ACTITUD AL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Estimado colega:

El presente cuestionario tiene como propósito determinar el nivel de Actitud al Cambio Organizacional de la I.E N° 14743 “Sagrado Corazón de Jesús” - Paita.

Información que es de interés para una tesis de maestría de la Universidad César Vallejo.

Lee atentamente, cada ítems y marca con una (X) en los casilleros de la escala: si estás Totalmente en Desacuerdo (TA)(5); si estás En Desacuerdo (D)(2); si estás Indiferente (I)(3), si estás de Acuerdo (D)(4) o si estás Totalmente de Acuerdo (D) (5).

Muchas gracias, por su apoyo y colaboración.

¡Muchas

Gracias!

ÍTEMS	Totalmente en Desacuerdo (TD) (1)	En Desacuerdo (D) (2)	Indiferente (I) (3)	De Acuerdo (D) (4)	Totalmente de Acuerdo (TA) (5)
Actitud de cinismo ante el cambio					
1) Los docentes fingen que están de acuerdo; pero en realidad no permiten que se implementen.					
2) Fingir que habido un cambio es la característica de las personas de esta institución.					
3) Los docentes participan de las implementaciones; pero en realidad no están de acuerdo con ellas.					
4) Los cambios en esta institución; generalmente, se dan en palabras, no se dan en realidad.					
5) Los docentes creen que ellos pueden realizar cambios en los procesos de la Institución Educativa.					
6) Los docentes suelen fingir que están haciendo su trabajo de forma distinta.					
7) En esta institución los intentos de cambio continúan siendo insatisfactorios.					

8) Impedir que todos los objetivos del cambio se concreten dentro del plazo es común en esta institución.					
9) Los docentes suelen decir que aunque se haya producido el cambio, en la práctica no ha ocurrido.					
10) Es común en esta institución, impedir que todos los objetivos del cambio se concreten dentro del plazo.					
11) Los docentes suelen negar que el cambio vaya a realizarse.					
Creencias de temor					
12) Las presiones hacia los cambio en esta institución generan insatisfacción en los docentes.					
13) Los docentes se sienten preocupados ante los cambios.					
14) Cuando me dicen de algún cambio, me siento nervioso (a) y me estreso.					
15) Los docentes tienen miedo, debido a la nueva forma de trabajar.					
16) Los docentes asumen un nuevo discurso para defenderse de los cambios.					
17) Los cambios generan incertidumbre, pues no sabe qué hacer.					
18) Evitar involucrarse con los procesos de cambio es una práctica común en esta I.E.					
19) En los procesos de cambio, el temor a perder el empleo genera temor a la gente.					
20) En los procesos de cambio se suele restringir el acceso a la información para que la oposición a los cambios, no ocurra.					
21) La falta de información sobre los procesos de cambio, generan malos entendidos en la institución.					
22) La falta de información sobre los procesos de cambio generan expectativas irreales en los docentes.					
23) Los docentes se resisten a profundizar en la comprensión de las finalidades del cambio.					
Actitud favorable al cambio					
24) Los docentes aceptan el cambio cuando perciben que pueden mejorar con él.					
25) Los docentes demoran en adaptarse a los cambios.					
26) Los cambios son beneficiosos porque pueden oxigenar la institución.					
27) Los cambios generan oportunidades para los docentes que saben aprovecharlas.					

28) Los cambios generan oportunidades para el crecimiento para el crecimiento personal del docente.					
29) Los cambios son importantes porque aportan beneficios a los docentes.					
30) Los docentes aceptan el cambio, cuando se enteran que pueden ganar con él.					
31) Las personas más comprometidas son las más favorables al cambio.					
32) Los docentes aceptan el cambio por el bien de la institución.					
33) El cambio conlleva a un conocimiento más detallado de la forma de funcionamiento del trabajo.					

FICHA TÉCNICA SOBRE ACTITUD AL CAMBIO ORGANIZACIONAL

1. **NOMBRE** : Cuestionario para medir el nivel de actitud al cambio organizacional
2. **AUTOR** : Diana Edith Carrillo Rodríguez
3. **FECHA** : 2019
4. **OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel de la actitud al cambio organizacional en sus dimensiones: Cinismo, temor y aceptación de los docentes de la I.E “Sagrado Corazón de Jesús”- Paita.
5. **APLICACIÓN** : Docentes de la I.E N° 14743 “Sagrado Corazón de Jesús”
6. **ADMINISTRACIÓN:** Individual
7. **DURACIÓN** : 30 minutos aproximadamente
8. **Tipo de ÍTEMS** : Enunciado
9. **N° de ÍTEMS** : 33
10. **DISTRIBUIÓN** : Dimensiones e indicadores

1° Cinismo: 11 ítems

Personas fingen estar de acuerdo con el cambio: 1, 2, 3 ítems

Personas fingen que hay cambio: 4, 5, 6 ítems

Cambio insatisfactorio: 7, 8, 9 ítems

Cambio no accionado: 10, 11 ítems

2° Temor: 12 ítems

Presión ante el cambio: 12, 13, 14 ítems

Miedo a la incertidumbre: 15, 16, 17 ítems

Proceso de cambio: 18, 19, 20 ítems

Falta de información: 21, 22, 23 ítems

3° Aceptación: 12 ítems

Aceptación al cambio: 24, 25, 26 ítems

Generación de oportunidades: 27, 28, 29, 30 ítems

Compromiso hacia la institución: 31, 32, 33 ítems

TOTAL: 33 ÍTEMS

11. Evaluación

Puntuación

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Totalmente en Desacuerdo (TD) (1)
2	En Desacuerdo (D) (2)
3	Indiferente (I) (3),
4	De Acuerdo (D) (4)
5	Totalmente de Acuerdo (TA) (5)

Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Cinismo		Temor		Aceptación	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Porcentaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Malo	1	18	1	20	1	16
Medio	19	36	21	40	32	32
Bueno	37	55	41	60	33	50

Evaluación de variable

Niveles	2. Actitud al cambio organizacional	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Malo	1	55
Medio	56	110
Bueno	111	165

NIVEL MALO	NIVEL MEDIO	NIVEL BUENO
<p>El (la) docente que se ubica en este nivel no demuestra disposición ni actitud al cambio, tiene una visión negativa respecto a innovaciones y se mantiene renuente en aceptar las mejoras que promueve la organización, con el afán de asumir nuevos retos. Su puntuación oscila entre 1 y 55.</p>	<p>El (la) docente que se ubica en este nivel demuestra cierta predisposición y actitud al cambio, tiene una visión limitada frente a las innovaciones y posee algunas actitudes de adaptación frente a los cambios organizacionales. Asimismo, asume relativamente como factibles los retos que se plantean en la organización. Su puntuación oscila entre 56 y 110.</p>	<p>El (la) docente que se ubica en este nivel demuestra excelente disposición y actitud al cambio, tiene una visión optimista frente a las innovaciones y suficiente capacidad y actitud para proyectarse en el futuro y alcanzar el equilibrio de la institución. Su puntuación oscila entre 111 y 165.</p>

12. VALIDACIÓN

El instrumento presenta validez de contenido. Para tal efecto, los expertos, emitieron su juicio de validación, evaluando la coherencia, congruencia y precisión teórica del instrumento con la investigación.

13. CONFIABILIDAD

A través del estudio el valor confiabilidad del Alfa de Cronbach para la Actitud al Cambio Organizacional fue 0,868.

DATOS OFICIALES: MUESTRA

VARIABLE 2: ACTITUD AL CAMBIO ORGANIZACIONAL

N° ENC	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	
2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
5	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	4	5	4	4	4	3	2	2	4	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
6	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
7	2	2	2	1	4	1	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	1	1	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
8	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
9	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	2	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
10	3	1	4	4	1	4	4	4	1	4	2	1	4	4	1	4	1	5	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	5	
11	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	
12	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4
13	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	
14	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	
15	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	3	4	
16	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	
17	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	
18	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	1	4	3	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	5	2	4	2	2	1	4	2	1	1	2	5	2	2	2	1	5	1	1	1	1	1	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
20	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	2	4	4	4	1	4	2	2	1	2	1	2	4	4	1	5	5	5	3	4	3	4	
21	2	1	1	2	2	2	4	2	2	2	1	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
22	3	2	4	2	4	2	3	2	4	2	3	1	5	4	4	2	5	3	4	1	4	4	2	5	4	4	4	5	2	5	4	4		
23	4	2	4	4	4	4	5	3	4	1	4	2	4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	
24	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	
26	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	3	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	
27	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
28	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	
29	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	5	5	5	5	4	
30	4	2	4	4	4	2	4	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
33	3	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	
34	1	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	1	1	1	1	5	1	4	5	4	4	4	1	4	5	4	4	5	4	5	4	
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	1	1	1	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	
37	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	2	4	4	5	1	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	4	2	4	1	1	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	2	4	1	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
39	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	
40	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	

ANÁLIS DE CONFIABILIDAD
ACTITUD AL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\Diana\Documents\Sin título2.sav

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	36

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	97,40	218,253	,142	,870
VAR00002	97,60	216,674	,235	,867
VAR00003	96,90	200,095	,556	,859
VAR00004	97,30	198,958	,747	,855
VAR00005	96,10	225,884	-,094	,878
VAR00006	97,45	212,261	,396	,864
VAR00007	97,30	202,747	,835	,856
VAR00008	97,05	201,313	,673	,857
VAR00009	97,45	215,524	,255	,867
VAR00010	97,50	201,842	,837	,855
VAR00011	97,50	223,737	-,028	,873
VAR00012	97,75	219,671	,263	,867
VAR00013	97,55	220,050	,124	,869
VAR00014	96,70	196,853	,606	,858
VAR00015	97,35	195,924	,831	,853
VAR00016	97,35	194,029	,824	,852
VAR00017	96,85	186,450	,857	,849
VAR00018	97,35	197,082	,830	,853
VAR00019	97,45	195,629	,781	,853
VAR00020	97,50	203,842	,597	,859
VAR00021	97,90	217,884	,321	,866
VAR00022	97,30	198,853	,878	,853
VAR00023	97,35	197,292	,786	,854
VAR00024	97,90	217,463	,345	,866
VAR00025	94,90	231,989	-,377	,877
VAR00026	96,75	193,882	,723	,854
VAR00027	94,65	225,818	-,146	,871
VAR00028	94,55	224,682	-,073	,870
VAR00029	94,85	232,134	-,416	,876
VAR00030	94,90	227,253	-,149	,875
VAR00031	95,15	223,924	-,030	,872
VAR00032	95,15	225,713	-,112	,872
VAR00033	94,70	227,484	-,253	,872
VAR00034	94,75	230,408	-,436	,874
VAR00035	94,65	223,082	,012	,871
VAR00036	94,65	223,082	,012	,871

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: “Cultura organizacional y actitud al cambio organizacional de los docentes de una Institución Educativa de Paíta-2019”

Variable	Dimensión	Indicador	ÍTEMS	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de Acuerdo (TA) (5)	De Acuerdo (D) (4)	Indiferente (I) (3)	En Desacuerdo (D) (2)	Totalmente en Desacuerdo (TD) (1)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
ACTITUD AL CAMBIO ORGANIZACIONAL Las actitudes de adaptación de los trabajadores frente a los cambios organizacionales constituyen un gran reto para alcanzar el equilibrio de las organizaciones. Rabelo, Ross, Torres; 2004	CINISMO	Personas fingen estar de acuerdo con el cambio	Los docentes fingen que están de acuerdo; pero en realidad no permiten que se implementen.						✓		✓		✓		✓		
			Fingir que habido un cambio es la característica de las personas de esta institución.						✓		✓		✓		✓		
			Los docentes participan de las implementaciones; pero en realidad no están de acuerdo con ellas.						✓		✓		✓		✓		
		Personas fingen que hay cambio	Los cambios en esta I.E generalmente se dan en palabras, no se dan en realidad.						✓		✓		✓		✓		
			Los docentes creen que ellos pueden realizar cambios en los procesos de la I.E.						✓		✓		✓		✓		
			Los docentes suelen fingir que están haciendo su trabajo de forma distinta.						✓		✓		✓		✓		
		Cambio insatisfactorio	En esta institución los intentos de cambio continúan siendo insatisfactorios.						✓		✓		✓		✓		
			Impedir que todos los objetivos del cambio se concreten dentro del plazo es común en esta institución.						✓		✓		✓		✓		

TEMOR		Los docentes suelen decir que aunque se haya producido el cambio, en la práctica no ha ocurrido.							✓	✓	✓	✓		
	Cambio no accionado	Es común en esta I.E. impedir que todos los objetivos del cambio se concreten dentro del plazo.							✓	✓	✓	✓		
		Los procesos de cambio no están planificados.							✓	✓	✓	✓		
		Los docentes suelen negar que el cambio vaya a realizarse.							✓	✓	✓	✓		
	Presión ante el cambio	Las presiones hacia los cambios en esta institución generan insatisfacción en los docentes.							✓	✓	✓	✓		
		Los docentes se sienten preocupados ante los cambios.							✓	✓	✓	✓		
		Cuando me dicen de algún cambio, me siento nervioso (a) y me estreso.							✓	✓	✓	✓		
	Miedo a la incertidumbre	Los docentes tienen miedo, debido a la nueva forma de trabajar.							✓	✓	✓	✓		
		Los docentes asumen un nuevo discurso para defenderse de los cambios.							✓	✓	✓	✓		
		Los cambios generan incertidumbre, pues no sabe qué hacer.							✓	✓	✓	✓		
	Proceso de cambio	Evitar involucrarse con los procesos de cambio es una práctica común en esta I.E.							✓	✓	✓	✓		
		En los procesos de cambio, el temor a perder el empleo genera temor a la gente.							✓	✓	✓	✓		
		En los procesos de cambio se suele restringir el acceso a la							✓	✓	✓	✓		

			información para que la oposición a los cambios, no ocurra.							✓	✓	✓	✓			
		Falta de información	La falta de información sobre los procesos de cambio, generan malos entendidos en la institución.							✓	✓	✓	✓			
			La falta de información sobre los procesos de cambio generan expectativas irreales en los docentes.								✓	✓	✓	✓		
			Los docentes se resisten a profundizar en la comprensión de las finalidades del cambio.								✓	✓	✓	✓		
ACEPTACIÓN	Aceptación al cambio		Los docentes aceptan el cambio cuando perciben que pueden mejorar con él.							✓	✓	✓	✓			
			Los docentes demoran en adaptarse a los cambios.							✓	✓	✓	✓			
			Los cambios son beneficiosos porque pueden oxigenar la institución.								✓	✓	✓	✓		
	Generación de oportunidades		Los cambios generan oportunidades para los docentes que saben aprovecharlas.								✓	✓	✓	✓		
			Los cambios son importantes porque aportan beneficios a los docentes.								✓	✓	✓	✓		
			Los docentes aceptan el cambio, cuando se enteran que pueden ganar con él.								✓	✓	✓	✓		
	Compromiso hacia la institución		Las personas más comprometidas son las más favorables al cambio.								✓	✓	✓	✓		
			Los docentes aceptan el cambio por el bien de la institución.								✓	✓	✓	✓		

			El cambio conlleva a un conocimiento más detallado de la forma de funcionamiento del trabajo.						✓		✓		✓		✓		
		Oportunidades de crecimiento	Los cambios en esta institución son importantes porque aportan beneficios a los trabajadores.						✓		✓		✓		✓		
			Los cambios generan oportunidades para el crecimiento para el crecimiento personal del docente.						✓		✓		✓		✓		
			El cambio genera oportunidades para los docentes que saben aprovecharlas.						✓		✓		✓		✓		


 Dr. Oscar Manuel Vela Miranda
 C.P.S. 3351
 Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUCCIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario de la actitud al cambio organizacional dirigido a los docentes

OBJETIVO : Recoger información sobre la actitud al cambio organizacional de los docentes


DIRIGIDO A : Docentes de la I.E. N° 14743 "Sagrado Corazón de Jesús" – Paita

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Ps. Eduardo Roger Carmen Noblecilla

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Educación

VALORACIÓN :

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
---------------------	---------	------------



DR. PS. EDUARDO R. CARMEN NOBLECILLA
PSICÓLOGO CLÍNICO
C.P.S.P. 0388

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Cuestionario para medir la actitud al cambio organizacional de los docentes de una Institución Educativa de Paita-2019”


Variable	Dimensión	Indicador	ÍTEMS	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalment e de Acuerdo (TA) (5)	De Acuerdo (D) (4)	Indiferent e (I) (3)	En Desacuerd o (D) (2)	Totalment e en Desacuerd o (TD) (1)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
ACTITUD AL CAMBIO ORGANIZACIONAL Las actitudes de adaptación de los trabajadores frente a los cambios organizacionales constituyen un gran reto para alcanzar el equilibrio de las organizaciones. Rabelo, Ross, Torres; 2004	CINISMO	Personas fingen estar de acuerdo con el cambio	Los docentes fingen que están de acuerdo; pero en realidad no permiten que se implementen.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Fingir que habido un cambio es la característica de las personas de esta institución.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Los docentes participan de las implementaciones; pero en realidad no están de acuerdo con ellas.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Personas fingen que hay cambio	Los cambios en esta I.E generalmente se dan en palabras, no se dan en realidad.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Los docentes creen que ellos pueden realizar cambios en los procesos de la I.E.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Los docentes suelen fingir que están haciendo						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

			su trabajo de forma distinta.														
		Cambio insatisfactorio	En esta institución los intentos de cambio continúan siendo insatisfactorios.						✓	✓	✓	✓					
			Impedir que todos los objetivos del cambio se concreten dentro del plazo es común en esta institución.						✓	✓	✓	✓					
			Los docentes suelen decir que aunque se haya producido el cambio, en la práctica no ha ocurrido.						✓	✓	✓	✓					
		Cambio no accionado	Es común en esta I.E. impedir que todos los objetivos del cambio se concreten dentro del plazo.						✓	✓	✓	✓					
			Los procesos de cambio no están planificados.						✓	✓	✓	✓					
			Los docentes suelen negar que el cambio vaya a realizarse.						✓	✓	✓	✓					
	TEMOR	Presión ante el cambio	Las presiones hacia los cambios en esta institución generan insatisfacción en los docentes.						✓	✓	✓	✓					
			Los docentes se sienten preocupados ante los cambios.						✓	✓	✓	✓					

			Cuando me dicen de algún cambio, me siento nervioso (a) y me estreso.							✓	✓	✓	✓	
		Miedo a la incertidumbre	Los docentes tienen miedo, debido a la nueva forma de trabajar.							✓	✓	✓	✓	
			Los docentes asumen un nuevo discurso para defenderse de los cambios.							✓	✓	✓	✓	
			Los cambios generan incertidumbre, pues no sabe qué hacer.							✓	✓	✓	✓	
			Proceso de cambio	Evitar involucrarse con los procesos de cambio es una práctica común en esta I.E.						✓	✓	✓	✓	
			En los procesos de cambio, el temor a perder el empleo genera temor a la gente.						✓	✓	✓	✓		
			En los procesos de cambio se suele restringir el acceso a la información para que la oposición a los cambios, no ocurra.						✓	✓	✓	✓		
		Falta de información	La falta de información sobre los procesos de cambio, generan malos entendidos en la institución.						✓	✓	✓	✓		
			La falta de información							✓	✓	✓	✓	

ACEPTACIÓN		sobre los procesos de cambio generan expectativas irreales en los docentes.							✓	✓	✓	✓			
		Los docentes se resisten a profundizar en la comprensión de las finalidades del cambio.								✓	✓	✓	✓		
	Aceptación al cambio	Los docentes aceptan el cambio cuando perciben que pueden mejorar con él.								✓	✓	✓	✓		
		Los docentes demoran en adaptarse a los cambios.								✓	✓	✓	✓		
		Los cambios son beneficiosos porque pueden oxigenar la institución.								✓	✓	✓	✓		
	Generación de oportunidades	Los cambios generan oportunidades para los docentes que saben aprovecharlas.								✓	✓	✓	✓		
		Los cambios son importantes porque aportan beneficios a los docentes.								✓	✓	✓	✓		
		Los docentes aceptan el cambio, cuando se enteran que pueden ganar con él.								✓	✓	✓	✓		
	Compromiso hacia la institución	Las personas más comprometidas son las más								✓	✓	✓	✓		

			favorables al cambio.														
			Los docentes aceptan el cambio por el bien de la institución.						✓		✓		✓		✓		
			El cambio conlleva a un conocimiento más detallado de la forma de funcionamiento del trabajo.						✓		✓		✓		✓		
		Oportunidad es de crecimiento	Los cambios en esta institución son importantes porque aportan beneficios a los trabajadores.						✓		✓		✓		✓		
			Los cambios generan oportunidades para el crecimiento personal del docente.						✓		✓		✓		✓		
			El cambio genera oportunidades para los docentes que saben aprovecharlas.						✓		✓		✓		✓		



 DR. PS. EDUARDO R. CARMEN NOBLECILLA
 PSICÓLOGO CLÍNICO
 FIRMA DEL QUITO, GUAYAS
 QUITO, GUAYAS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario de la actitud al cambio organizacional

OBJETIVO : Recoger información sobre la actitud al organizacional de los docentes

DIRIGIDO A : Docentes de una Institución Educativa de Paita-2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: : Doctor en Educación

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
✓		


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Cuestionario para medir la actitud al cambio organizacional de los docentes de una Institución Educativa de Paita-2019”

Variable	Dimensión	Indicador	ÍTEMS	OPCIÓN DE:					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN V/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en Desacuerdo (TD) (1)	En Desacuerdo (D) (2)	Indiferente (I) (3)	De Acuerdo (D) (4)	Totalmente de Acuerdo (TA) (5)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
ACTITUD AL CAMBIO ORGANIZACIONAL Las actitudes de adaptación de los trabajadores frente a los cambios organizacionales constituyen un gran reto para alcanzar el equilibrio de las organizaciones.	CINISMO	Personas fingen estar de acuerdo con el cambio	Los docentes fingen que están de acuerdo; pero en realidad no permiten que se implementen.						✓		✓		✓		✓		
			Fingir que habido un cambio es la característica de las personas de esta institución.						✓		✓		✓		✓		
			Los docentes participan de las implementaciones; pero en realidad no están de acuerdo con ellas.						✓		✓		✓		✓		
		Personas fingen que hay cambio	Los cambios en esta I.E generalmente se dan en palabras, no se dan en realidad.						✓		✓		✓		✓		
			Los docentes creen que ellos pueden realizar cambios en los procesos de la I.E.						✓		✓		✓		✓		
			Los docentes suelen fingir que están haciendo su trabajo de forma distinta.						✓		✓		✓		✓		
	Cambio insatisfactorio	En esta institución los intentos de cambio continúan siendo insatisfactorios.						✓		✓		✓		✓			
		Impedir que todos los objetivos del cambio se concreten dentro del plazo es común en esta institución.						✓		✓		✓		✓			
		Los docentes suelen decir que aunque se haya producido el cambio, en la práctica no ha ocurrido.						✓		✓		✓		✓			
	Cambio no accionado	Es común en esta I.E, impedir que todos los objetivos del cambio se concreten dentro del plazo.						✓		✓		✓		✓			
		Los docentes suelen negar que el cambio vaya a realizarse.						✓		✓		✓		✓			
	TEMOR	Presión ante el cambio	Las presiones hacia los cambios en esta institución generan insatisfacción en los docentes.						✓		✓		✓		✓		
Los docentes se sienten preocupados ante los cambios.								✓		✓		✓		✓			
Cuando me dicen de algún cambio, me siento nervioso (a) y me estreso.								✓		✓		✓		✓			
Miedo a la incertidumbre		Los docentes tienen miedo, debido a la nueva forma de trabajar.						✓		✓		✓		✓			
		Los docentes asumen un nuevo discurso para defenderse de los cambios.						✓		✓		✓		✓			
		Los cambios generan incertidumbre, pues no sabe qué hacer.						✓		✓		✓		✓			
Proceso de cambio	Evitar involucrarse con los procesos de cambio es una práctica común en esta I.E.						✓		✓		✓		✓				
	En los procesos de cambio, el temor a perder el empleo genera temor a la gente.						✓		✓		✓		✓				

		que la oposición a los cambios, no ocurra.							✓		✓		✓		✓	
	Falta de información	La falta de información sobre los procesos de cambio, generan malos entendidos en la institución.							✓		✓		✓		✓	
		La falta de información sobre los procesos de cambio generan expectativas irreales en los docentes.							✓		✓		✓		✓	
		Los docentes se resisten a profundizar en la comprensión de las finalidades del cambio.							✓		✓		✓		✓	
ACEPTACIÓN	Aceptación al cambio	Los docentes aceptan el cambio cuando perciben que pueden mejorar con él.							✓		✓		✓		✓	
		Los docentes demoran en adaptarse a los cambios.							✓		✓		✓		✓	
		Los cambios son beneficiosos porque pueden oxigenar la institución.							✓		✓		✓		✓	
	Generación de oportunidades	Los cambios generan oportunidades para los docentes que saben aprovecharlas.							✓		✓		✓		✓	
		El cambio genera oportunidades para los docentes que saben aprovecharlas.							✓		✓		✓		✓	
		Los cambios son importantes porque aportan beneficios a los docentes.							✓		✓		✓		✓	
	Compromiso hacia la institución	Los docentes aceptan el cambio, cuando se enteran que pueden ganar con él.							✓		✓		✓		✓	
		Las personas más comprometidas son las más favorables al cambio.							✓		✓		✓		✓	
		Los docentes aceptan el cambio por el bien de la institución.							✓		✓		✓		✓	
		El cambio conlleva a un conocimiento más detallado de la forma de funcionamiento del trabajo.							✓		✓		✓		✓	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Cultura organizacional y actitud al cambio organizacional de los docentes de una Institución Educativa de Paita- 2019”

VARIABLE 1	PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	TÉCNICA	ESCALA
Cultura organizacional (Schein, 1988)	¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la actitud al cambio organizacional de los docentes de una Institución Educativa de Paita?	Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la actitud al cambio organizacional de los docentes de una Institución Educativa de Paita.	Encuesta	Ordinal
DIMENSIONES	Problemas específicos	Hipótesis específicas	INSTRUMENTO	Totalmente de Acuerdo (TA) (5);
Producciones Culturales	¿Cómo es la relación entre la dimensión producciones culturales y la actitud al cambio organizacional de los docentes?	La dimensión producciones culturales se relaciona significativamente con la actitud al cambio organizacional de los docentes.	Cuestionario	De Acuerdo (D) (4);
Valores Organizacionales	¿Cómo se relaciona la dimensión valores organizacionales con la actitud al cambio organizacional de los docentes?	La dimensión valores organizacionales se relaciona significativamente con de la actitud al cambio organizacional de los docentes.		Indiferente (I) (3),
Presunciones básicas	¿Cómo es la relación de la dimensión presunciones básicas y la actitud al cambio organizacional de los docentes?	La dimensión presunciones básicas se relaciona significativamente con actitud al cambio organizacional de los docentes.		En Desacuerdo (D) (2) y
VARIABLE 2: Actitud al cambio organizacional (Rabelo, Ross, Torres; 2004)				Totalmente en Desacuerdo (TD) (1)
Actitud de cinismo ante el cambio				
Creencias de temor				
Actitud favorable al cambio				

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”

**SOLICITA: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN**

Mg. MARITZA LANDA VILLASECA

Director de la Institución Educativa N° 14743 “Sagrado Corazón de Jesús” -
Paita
Presente. -

Diana Edith Carrillo Rodríguez, identificada con D.N.I. N° 03664398, docente de la IE N° 14743 “Sagrado Corazón de Jesús”, con el debido respeto me dirijo a su despacho para solicitar autorización y facilidades para aplicar dos instrumentos de la investigación titulada “Cultura organizacional y actitud al cambio organizacional de una Institución Educativa de Paita-2019”. A una muestra de 40 docentes del Nivel Primario de esta prestigiosa casa de estudios.

Por las razones expuestas, solicito a usted acceder a mi solicitud y agradeciendo anticipadamente, por tu valiosa colaboración.



07 NOV 2019

KODS: 12/21

Paita, 07 noviembre del 2019.

Atentamente.

Br. Diana Edith Carrillo Rodríguez
DNI: 03664398

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA
PRUEBA DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Título del proyecto de investigación:

“Cultura organizacional y actitud al cambio organizacional de los docentes de una Institución Educativa de Paita-2019”

Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre la cultura organizacional y la actitud de cambio organizacional de los docentes de una Institución Educativa de Paita.

Autor: Br. Carrillo Rodríguez, Diana Edith

Lugar donde se realizará la investigación: I.E N° 14743 “Sagrado Corazón de Jesús” - Paita

Nombre del participante: Inés Emperatriz Del Carpio Loconi

Yo, Inés Emperatriz Del Carpio Loconi,
identificado con documento de identidad N° 16688250 he sido
informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para validar el
instrumento con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo mi participación.

Paita, 10 de noviembre de 2019.



Inés Emperatriz Del Carpio Loconi
DNI N° 16688250



Explicación sobre propósito de la tesis y los Instrumentos de Recolección de Datos.



Aplicación de Instrumentos de Recolección de Datos, muestra oficial