



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Cultura organizacional y competitividad docente de dos
instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Mancheno Rosero, Jessica Julieth (orcid.org/0000-0002-6996-4719)

ASESORES:

Dr. Moran Ramos, Luis Daniel (orcid.org/0000-0002-8244-5390)

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (orcid.org/0000-0001-9630-6511)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Le dedico el presente trabajo a Dios por darme la paciencia e inteligencia para poder alcanzar mis objetivos y de forma especial a mis padres por el apoyo que me han brindado constantemente en esta trayectoria.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por ser mi guía; a mis padres por ser mis pilares e inspiración de superación; a los Docentes de la Universidad César Vallejo que formaron parte de mi desarrollo profesional en esta nueva etapa, sobre todo a mi tutor, el Dr. Luis Daniel Moran Ramos, por impartirme de forma paciente sus conocimientos, así también a mis compañeros por su acompañamiento en la realización de este proyecto.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de la investigación	18
3.2 Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra, muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos.....	25
IV RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES.....	45
ANEXOS.....	54

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Población de estudio	20
Tabla 2 Muestra de estudio.....	22
Tabla 3 Baremo de las variables y dimensiones	23
Tabla 4 Ficha técnica de la variable cultura organizaciona	24
Tabla 5 Ficha técnica de la variable competitividad docente	24
Tabla 6 Cultura organizacional vs. competitividad docente	26
Tabla 7 Cruce entre "relaciones interpersonales" vs. "competitividad docente"	27
Tabla 8 Cruce entre "trabajo en equipo" vs. "competitividad docente"	28
Tabla 9 Cruce entre "comunicación e innovación" vs. "competitividad docente"	29
Tabla 10 Cruce entre "misión y consistencia" vs. "competitividad docente"	30
Tabla 11 Información sobre el ajuste de los modelos - Hipótesis general	32
Tabla 12 Pseudo R cuadrado - Hipótesis general	33
Tabla 13 Información sobre el ajuste de los modelos - Hipótesis 2	33
Tabla 14 Pseudo R cuadrado - Hipótesis 1	33
Tabla 15 Información sobre el ajuste de los modelos - Hipótesis 2	34
Tabla 16 Pseudo R cuadrado - Hipótesis 2	34
Tabla 17 Información sobre el ajuste de los modelos - Hipótesis 3	35
Tabla 18 Pseudo R cuadrado - Hipótesis 3	35
Tabla 19 Información sobre el ajuste de los modelos - Hipótesis 2	36
Tabla 20 Pseudo R cuadrado - Hipótesis 1	36
Tabla 21 Validez de los expertos	81
Tabla 22 Prueba de normalidad de datos.....	81

RESUMEN

En este estudio se investigó sobre la Cultura organizacional y competitividad docente que tuvo como finalidad conocer la influencia entre ambas variables. En la metodología se empleó la investigación de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, como método se usó el hipotético deductivo, con diseño no experimental y corte transversal. Como población de estudio estableció a 82 docentes de primaria y secundaria de dos instituciones educativas en el Ecuador, en la cual se tomó como muestra a la totalidad de personas de la población; para la recolección de información se hizo uso del instrumento del cuestionario con la técnica de la encuesta, preguntas que posteriormente fueron validados por los expertos que tuvieron confiabilidad de Alfa de Cronbach aprobada.

Como resultados relevantes se determinó que mediante la prueba de regresión logística ordinal fueron p-valor de 0,000 que es menor al margen de error permitido (0,05), comprobando que la cultura organizacional es explicada por la competitividad docente con un Pseudo R2 de Cox y Snell de 80.5 % y Nagelkerke en 940.4%. Por lo tanto, se determinó que la cultura organizacional influye significativamente en la competitividad docente en los docentes de las instituciones educativas de estudio.

Palabras clave: Cultura organizacional, competitividad docente, comunicación, liderazgo, objetivos.

ABSTRACT

In this study, organizational culture and teaching competitiveness were investigated, with the purpose of knowing the influence between both variables. In the methodology, applied research was used with a quantitative approach, the hypothetical deductive method was used, with a non-experimental design and cross section. As a study population, it established 82 primary and secondary teachers from two educational institutions in Ecuador, in which all the people in the population were taken as a sample; For the collection of information, the questionnaire instrument was used with the survey technique, questions that were later validated by the experts who had an approved Cronbach's Alpha reliability.

As relevant results, it was determined that through the ordinal logistic regression test they were p-value of 0.000, which is less than the margin of error allowed (0.05), proving that the organizational culture is explained by teaching competitiveness with a Cox Pseudo R². and Snell of 80.5% and Nagelkerke in 940.4%. Therefore, it was determined that the organizational culture significantly influences the teaching competitiveness of the teachers of the educational institutions of study.

Keywords: Organizational culture, teaching competitiveness, communication, leadership, objectives

I. INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional dentro del área educativa a nivel mundial se la considera como un evento concluyente en mejora de los sistemas de calidad educativa, de aquí nace la necesidad de aplicarla y darla a conocer en las diferentes instituciones educativas, a través de este medio es posible identificar la perspectiva interna como la misión, visión y valores que manejan estas organizaciones, donde se requiere el desarrollo de una cultura organizacional para alcanzar las metas propuestas internas a favor de la comunidad educativa. La directora general de la UNESCO, expresó que “Es imperativo que demos prioridad a la educación como la invasión más poderosa para nuestro futuro común. Si no invertimos en educación ahora, el coste será mucho mayor para las generaciones venideras” (UNESCO, 2021).

En Latinoamérica los estados gubernamentales buscan atender estos requerimientos incitando a las instituciones educativas a ser partícipes del cambio y trabajar de forma diferenciada. La Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC), que forma parte de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, por sus siglas en inglés), indicó que Guatemala con el 35.4% poseía bajos conocimientos sobre el área administrativa, por consiguiente, México con el 72%, Cuba con el 81%, Argentina 89%, Perú 95% y Chile 98%; estos datos fueron recopilados en los países mencionados con el objetivo de identificar los eventos presentes y buscar alternativas de mejora en la reforma educativa mediante la innovación de los sistemas educativos latinoamericanos, puesto que, la labor del directivo central consiste en crear entornos colaborativos, flexibles e innovadores en el área educativa para mejorar la convivencia del mismo (Ojeda, 2014, citado por López et al., (2019).

El Banco Internacional de Desarrollo (2021) indica que los procedimientos transversales tienen la posibilidad de soportar los inconvenientes y crear un buen entorno con los trabajadores para que puedan manejar las situaciones cambiantes en el transcurso de sus labores; estas habilidades no solo se enfocan desde la perspectiva digital, cognitiva, ejecutiva sino que también se direcciona a las emociones

como la empatía, comunicación, productividad, liderazgo, inteligencia y resiliencia desde el enfoque socioemocional.

La competitividad docente en Latinoamérica es considerada una situación de interés actual, el cual debe ser tratado por el gobierno, dónde se percibe una campaña basada en la capacitación docente y un proceso de evaluación de criterios y rúbricas que le permitan conocer el desempeño para formar profesionales más competitivos cómo según expresa la (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2019). Estos procesos están direccionados al docente, el cual está involucrado en realizar bien sus actividades en dónde debe aplicar planes y herramientas estratégicas relacionadas con la situación actual, con un enfoque interno como externo desde la perspectiva práctica. La OCDE expresa la importancia de “avaluar que los docentes posean conocimientos y las herramientas pertinentes para perfeccionar sus actividades para que a su vez puedan tener un impacto relevante en el área educativa” (OCDE, 2019).

Desde la perspectiva nacional en el Ecuador no se han presentado muchas investigaciones basadas en la cultura de las organizaciones y la competitividad del educador, el cual es considerado como la base para lograr una evaluación adecuada y posteriormente tomar decisiones oportunas en beneficio de la organización educativa. Por otra parte, dentro de la Ley de la Constitución ecuatoriana y el Ministerio de Educación (2022) se estableció en el art. 349 que “El Estado ecuatoriano certificará a los educadores de todos los niveles, seguridad, actualización, capacitaciones constantes para el progreso educativo; pagos de acuerdo a la ley según su profesión, capacidades y méritos alcanzados” (p.169).

Por otra parte, el Ministro de Trabajo, señaló que (Ministerio de Educación del Ecuador, 2019) “Por medio de las acciones sociales y procedimientos laborales se le da acceso a los trabajadores públicos que ejecuten procedimientos en un entorno pertinente y posean las herramientas adecuadas para brindar a la comunidad un trabajo de calidad”. A nivel local se establece una problemática en dos instituciones educativas en la ciudad de Guayaquil y Durán en el Ecuador, dónde se muestra una carencia de cultura organizacional que desencadena que la labor docente no sea la más pertinente, por lo que se hace presente la falta de conformidad de la mayoría de

los profesores que incluso ya no buscan actualizar sus conocimientos argumentando la falta de tiempo producto del exceso de carga laboral extracurricular, a esto se le suma la carencia de capacitaciones que les ha impedido modificar el tipo de enseñanza obsoleta con la que han trabajado durante mucho tiempo, del mismo modo, los docentes no se sienten comprometidos con la institución educativa y omiten cualquier convenio institucional renuentes al trabajo en equipo, además distorsionan las relaciones interpersonales con sus funciones educativas.

Todos estos eventos mencionados han hecho que los docentes no presten atención a su labor, el mismo que se refleja negativamente en los educandos, debido a esto evitan someterse algún tipo de evaluación, puesto que saben que aún manejan procesos rutinarios, también existe poco interés por ser competitivo ya que no se muestran identificados ni fidelizados con la institución. Frente a esta incidencia surge el requerimiento de establecer valores éticos y morales que representen a la institución, los mismos que deben enfocarse en crear una filosofía propia que incentiven y lideren las acciones de todos los docentes y administrativos que pertenecen a la comunidad educativa.

Para abordar esta problemática es indispensable indagar sobre el constructor de la cultura organizacional dentro del entorno educativo con la finalidad de reconocer los procesos que fortalecen y representan a la organización para que puedan lograr diferenciación y ventaja competitiva, así mismo crear un entorno comunicativo para brindar mejores oportunidades. Por esto la competitividad docente se considera un elemento importante para alcanzar las metas organizacionales. Además, es indispensable que los docentes reconozcan los valores, cultura, normativas filosóficas dentro de la organización dónde laboran, para que exista compromiso hacia la institución educativa y se generen cambios visibles.

De tal manera que, el enfoque relevante del problema general que se trata en esta investigación consiste en las siguientes preguntas: ¿Cómo influye la cultura organizacional en la competitividad educativa docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023? Y como problemas específicos esta: a) ¿Cómo influyen las relaciones interpersonales con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023?; b) ¿Cómo influye el trabajo en equipo con la

competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023?; c) ¿Cómo influye la comunicación e innovación con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023?; d) ¿Cómo influye la misión y consistencia con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023?.

El presente estudio se justifica con los datos que serán mencionados a continuación: desde la perspectiva teórica mediante la indagación de varias investigaciones relacionadas con la cultura organizacional y la competitividad docente, donde se obtuvo un soporte documental por parte del estudio de Leyva et al., (2021) y Moreno & Pineda (2021) los cuales tuvieron su enfoque en la cultura organizacional, desempeño y competitividad docente en niveles superiores, de esta manera, se pudo reconocer las variables que tienen relación con la organización educativa y las condiciones que incentivan la competencia docente, las mismas que han permitido resolver ciertas inquietudes de esta problemática.

La metodología utilizada como diseño investigativo es de nivel explicativo, de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y método de investigación hipotético-deductivo; la técnica a utilizar es el instrumento del cuestionario que luego serán validadas según el criterio de los expertos, los cuales servirán para obtener la información necesaria y establecer la relación entre las variables. Con el enfoque práctico uno de los principales ejes de la cultura organizacional y competitividad docente depende del manejo del entorno social, la planificación, organización, estrategias, incentivos, compromiso y normativas que se ejecutan para alcanzar las metas de la institución.

Del mismo modo, el objetivo general consiste en: Determinar la influencia de la cultura organizacional y la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023. Y como objetivos específicos están: a) Determinar la influencia de las relaciones interpersonales con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023; b) Determinar la influencia del trabajo en equipo con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023; c) Determinar la influencia de la comunicación e innovación con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador,

2023; d) Determinar la influencia de la misión y consistencia con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023.

Como punto final se establece la hipótesis general: Existe influencia significativa en la cultura organizacional y la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas del Ecuador, 2023. Y como hipótesis específicas están: a) Existe influencia significativa en las relaciones interpersonales con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023; b) Existe influencia significativa en el trabajo en equipo con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023; c) Existe influencia significativa en la comunicación e innovación con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023; d) Existe influencia significativa en misión y consistencia con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Mediante varios estudios investigativos se hace énfasis en los antecedentes que están relacionados con las variables de cultura organizacional y competitividad docente, de tal manera que, se ha considerado desde la perspectiva internacional varios estudios entre ellos está Wodeso (2021) con su tesis sobre el rol de la cultura en el liderazgo educativo, en esta investigación se buscó conocer sobre la cultura organizacional en la educación en varias escuelas públicas en Ethiopia, donde se empleó el enfoque cuantitativo con método descriptivo inferencial, para recopilación de datos en la investigación se aplicó el muestreo aleatorio simple, donde realizó encuestas a 149 profesores, 8 directores y 8 supervisores el mismo que utilizó el Alfa de Cronbach (α). El valor α 0.71 en cultura de poder, 0.73 para cultura de rol, 0.69 para cultura de tareas y 0,67 para cultura de personas, dentro de los resultados más relevantes de los tres grupos de encuestados se obtuvo una puntuación media más alta 3,03, sobre el rol cultural que se desarrolla en la institución, lo cual determina que los tres grupos estaban en acuerdo con cultura organizacional aplicada en las escuelas secundarias, acorde a lo presentado se puede concluir que situación actual en la organización está controlado, emplean procedimientos formales en el cual se considera el liderazgo en la organización para su buen funcionamiento de acuerdo a las políticas y estructuras ya definidas.

Como establece Assenss et al., (2021) en un artículo de la revista Frontiers, hace un abordaje sobre la cultura organizacional para sobrellevar el trabajo, en el cual, hace uso de la metodología de tipo aplicada mediante la herramienta de estudio de la Cultura Organizacional el mismo que realizó una investigación descriptiva y como instrumento diseño un cuestionario, utilizando un enfoque exploratorio (AFE) con muestra española ($n_1=246$), esto dio como resultado un estudio predictivo para la cultura general con una segunda muestra establecida en España ($n_1 = 362$), donde detalla que el 34% de la varianza corresponde a las seis variables predictoras y porcentajes de la varianza explicada; por otra parte, en las modificaciones inmediatas organizacionales determinan el (22%), MORTN (7%), MOPRO (2%), el proceso Reactor (1%), proceso Analyzer (1%), y la creatividad en las actividades internas (1%). Desde otra perspectiva, el estudio con la submuestra peruana ($n_2 = 1,317$) estableció

que el 34% de la varianza en conjunto con las siete variables predictoras consta que MORTN (24%), rapidez de adaptación (6%), creatividad en los bienes tangibles o intangibles (2%), procedimiento Prospector (1%), estrategia Analyzer (1%), el procedimiento Reactor se determinó en (<1%) con signo negativo y Turbulencia de mercado con el (<1%). Por lo tanto, se concluye que con la comparación de los resultados de una submuestra española (n1 =362) y peruana (n2 =1,317), los vínculos entre las variables extrínsecas y las culturas podrían contribuir a comprender qué culturas se adaptan mejor a cada entorno. Los vínculos entre las variables intrínsecas y las culturas podrían proporcionar información sobre qué estrategias empresariales y competencias organizacionales corresponden a cada cultura.

Porlles (2022) en su artículo realizado por la revista Journal of Global Management Sciences con tema la Cultura organizacional y competitividad en una Facultad UNMSM, Perú, 2020, determinó que se han identificado falencias en las políticas, estrategias, imagen, clima organizacional entre otros que configuran el deterioro de la competitividad de la institución educativa. La metodología aplicada fue el análisis cuantitativo en el que se consideró una muestra seleccionada al azar de 294 personas, de tipo correlacional, transversal, aplicativo y con un diseño no experimental; Se realizaron preguntas con 21 ítems, los cuales fueron procesados en el programa SPSS, donde valida las dos variables de forma interna (alfa de Cronbach: 0.932), además se basó en la validez de los mediante el análisis factorial exploratorio (AFE). Dentro de resultados más importantes del análisis descriptivo se obtuvo que el 93% de la muestra consideró al CO relevante para comprender la competitividad, donde se relacionaron la hipótesis de estudio y se encontró una significancia estadística positiva entre (p-valor =0,000), así como también una correlación en (Spearman 0,718) por medio de las pruebas las hipótesis específicas tuvieron un resultado similar. La evaluación de la varianza (ANOVA) constato que el CO puede interpreto que existe el 52,2% del constructo de competitividad. Con esto se concluye la evaluacion de la cultura organizacional y la competitividad en la institución es un gran aporte al conocimiento en este campo de investigación, dada la escasez de otras investigaciones a nivel nacional e internacional con el marco de referencia propuesto, esta contribución se basa en estudios previos ubicados en la literatura, lo que ha

servido para orientar este trabajo, que da como resultado un modelo reajustado, cuya confiabilidad y validación han sido demostradas científicamente a través de las respuestas recopiladas.

Romero (2019) en su tesis de maestría realizada en Lima- Perú, sobre la cultura organizacional y el desempeño docente, consideró aplicar una metodología con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional con el método descriptivo, y de corte transversal, donde seleccionó como grupo objetivo a 35 docentes de todos los niveles, y utilizó la técnica de la encuesta: donde se realizaron 2 cuestionarios, el primero enfocado en la cultura organizacional y el segundo la labor del docente, los materiales utilizados se enfocaron en el análisis de coeficiencia de Cronbach. Las respuestas obtenidas establecen una correlación a favor, de término moderada que se expresó mediante el factor de Rho Spearman ($r = 523$), y un nivel de relevancia ($p=001<.05$), según la hipótesis general, se estableció que, las dos variables se relacionan entre si, los mismos que se expresaron con ($r =,523$) como moderada, además significativa ($p = ,01 < ,05$), esto implica una conexión directa. Dentro los datos obtenidos esta que la cultura institucional no es una exigencia para que los docentes se muestren más competitivos en su área laboral, pero si este es identificado en el entorno en que trabaja realizará sus labores de forma ética y eficaz; en este estudio se concluye que se relacionan positivamente ambas variables, y que la cultura organizacional es un proceso que beneficia a la comunidad educativa en general e incentiva a los docentes a realizar buenas prácticas y a ser más competitivos.

Así mismo en una tesis elaborada por Chávez (2022) de la Universidad César Vallejo buscó relacionar la cultura organizacional y desempeño docente dentro del área educativa, en el cual definió una metodología de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo; empleó la encuesta dentro de las técnicas de investigación previo a la creación de un cuestionario, este estudio aplicó el método hipotético deductivo con nivel explicativo, para analizar la información se empleo la prueba de Alfa de Cronbach. Según los datos se estableció que la cultura se ve influenciada con el desempeño, en el que se encontró un p- valor de $0.000 < 0.05$, además empleó el valor de Nagelkerke donde deja en claro que la influencia es del 47% referente a la cultura dentro de la organización que se maneja en relación con el desempeño docente. De

tal manera que, se concluye que la cultura organizacional repercute en un 42% respecto al desenvolvimiento docente, de tal manera que, es recomendable que la institución educativa genere espacios de recreación con la finalidad que se pueda hacer énfasis en los valores, misión, visión enfocados en la coordinación e integración de los docentes y la administración como un solo ente.

Desde el enfoque nacional se encuentra Borja et al., (2022), con su artículo publicado para la Revista Sigma, donde se evalúa el desempeño docente y la competitividad en el Ecuador el mismo que direccionó su metodología al enfoque cuantitativo con el que se pudo manipular las variables presentadas, aquí se realizó la encuesta con un muestreo probabilístico donde se asignó a 213 docentes para ser parte de la muestra de estudio, los datos fueron evaluados con la escala de Likert, que dio como resultado la competitividad de los educadores desde la parte de la excelencia con el 61% el mismo que se ve reflejado sus habilidades del currículo del país, currículo incluyente y el uso de mecanismos tecnológicas, por otra parte, referente a la praxis áulica está el 71% que tuvo resultados excelentes donde se estableció un alto dominio competencial en las planificaciones, así mismo, respecto al desarrollo personal el 26% determinó que los docentes tienen un buen nivel competitivo, de tal manera, se concluye que, la gestión de aprendizaje hace énfasis en el estándar medio, dónde se pudo conocer que la exigencia es una dimensión dentro de la estructura educativa enfocado en la experiencia y es un recurso valioso dentro de la organización en conjunto con otros factores relacionados con el entorno.

Por otro lado, el estudio realizado por Andrade y Ureta (2021) en la revista Digital Publisher en Ecuador tuvo el objetivo la finalidad de analizar el desenvolvimiento de la cultura organizacional para mejorar las actividades enfocadas en el desempeño del docente, el cual aplicó dentro de su metodología el enfoque cualitativo y cuantitativo, con la técnica de la encuesta y entrevista; dentro de la muestra establecida se escogieron a 30 docentes que como resultado de la evaluación de las preguntas constaba si mediante el reconocimiento era posible la unión entre los empleados, por lo que se estableció que el 33% fueron favorables, pero estos valores reflejaron niveles muy bajos, situación que amerita crear nuevos procesos, así también el 29% indicó tener libertad para cumplir con sus funciones, por otra parte, el 47%

establecieron que están dispuestos a recibir capacitaciones. Respecto a los datos de la entrevista se determinó que existe mucho interés en aplicar nuevas metodologías de trabajo por descubrimiento, con esto se concluye que el docente en conjunto al área administrativa desea fortalecer sus relaciones interpersonales y consideran relevante crear talleres y capacitaciones metodológicas para que exista una relación positiva entre todos.

Zambrano et al., (2020) en su publicación de la revista *Recus* sobre la cultura y desempeño de las organizaciones en Ecuador, utilizó un enfoque cualitativo y cuantitativo, para el cual, se realizó una revisión de la bibliografía con modalidad no experimental y la técnica de la encuesta se empleó para la evaluación comparativa se hizo énfasis en procedimientos estadísticos, el muestreo aplicado fue el no probabilístico, puesto que la población de estudio era pequeña, determinando así que 57 colaboradores corresponden al grupo objetivo. Dentro de los resultados se obtuvo que referente a la innovación el 0.92 de los docentes son partícipes de las diversas actividades internas, entre ellas se destaca el 2.46 que presenta consistencia, el 1.13 efectúan la realización de las metas en las instituciones dentro de la cultura establecida el cual establece un valor elevado a 80 puntos, que se relaciona con la adaptabilidad, confianza y misión que gestiona la organización. Con esto se evidencia que existe facilidad en la adaptación a los cambios, datos que fueron tomados de acuerdo al modelo de Denison. Así se concluye que las organizaciones están manejando nuevos procesos para mejorar las actividades dentro del sistema educativo por lo cual, se determina que la implementación de nuevas estrategias son la base de una cultura estable para el manejo de la organización.

Por otro lado Moreno Bastidas y Pineda López (2021) en su artículo de la revista *Economía y negocio UTE*, con tema “Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones Públicas” pretendieron establecer las relaciones entre ambas variables en tres unidades educativas de Pichincha- Ecuador, en cuyo análisis se pudo establecer correlación significativa e incidencia directa de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los docentes; en la comprobación de hipótesis de esta investigación, la metodología aplicada fue mixta cualitativa como cuantitativa, la técnica aplicada fueron las entrevistas y encuestas, la muestra seleccionada fue de

304 aplicando la fórmula de muestreo probabilístico en el que se consideró la no paramétrica de Rho de Spearman, con un coeficiente de correlación de 0,999 y con una significancia de 0,000, lo que permitió establecer una relación eficiente, dentro de los datos más relevantes esta que el 4.52% como porcentaje más alto están muy de acuerdo que se realicen evaluaciones de desempeño, así mismo entre 8.34% y 9.51%, de acuerdo con la puntuación de cada caso donde demuestra tener altos valores la institución educativa, con esto se concluye que debe desarrollarse una buena cultura organizacional para influir de forma significativa y positiva en el desempeño y resultados de los docentes, ya que aún existen varias falencias que impiden cumplir con las metas propuestas por la organización.

Como explican Tufiño y Manobanda (2022) en su estudio tuvo el interés de indagar sobre el Liderazgo y cultura organizacional, estableciendo que su estudio es de tipo aplicada, el cual presenta un enfoque mixto cuantitativo y cualitativo, de tipo descriptivo, referente a la cuantificación de la información se usó el software Microsoft Excel, como técnica se usó la encuesta; dentro de la población y muestra se seleccionó a todo el sector administrativo como parte de los educadores con una muestra total de 36 personas; como respuesta se determinó que la cultura dentro de la institución se encuentra con 4 puntos como resultado más alto en el cual destaca que los docentes se sienten seguros y complacidos dentro de sus labores, desde la perspectiva del entorno se determinó con 4 puntos un índice medio y dentro del impacto de las variables se estableció un puntaje de 5 como alto y medio indicando que la institución si posee un nivel administrativo, de tal manera que, se demuestra la existencia de una buena comunicación dentro de la organización el mismo que brinda la posibilidad de resolver cualquier inquietud, de esta manera, se concluye que las disposiciones que establece la institución son de tipo horizontal y se observa un aporte general en la misión, visión y objetivos implementados por la institución. Adicional a esto consta la existencia de trabajo grupal, como a su vez una buena relación entre compañeros, situación que fortalece la cultura organizacional, la misma que debería ser tomada como referente en otras instituciones educativas.

En referencia a las teorías relacionadas con la primera variable sobre la cultura organizacional, se considera como puntos claves la teoría general de Sistemas de

(Von Bertalanffy, 1973), donde se explica la homogeneidad de las estructuras internas de un sistema y la colaboración entre sus partes para formar un equilibrio, el mismo que da apertura a que el sistema se acople oportunamente a su contexto cambiante (Ketprapakorn & Kantabutra, 2022). Desde esta perspectiva significativa surgió la teoría de la cultura organizacional donde se desarrollaron estudios empíricos y los diferentes tipos de cultura para la realización de procesos eficaces en las instituciones. Esto demuestra que la cultura en las organizaciones son un eje importante dentro de la organización a su vez representa beneficios competitivos llevables. Por medio de la investigación de campo se evidencia la relevancia de contar con una cultura estructurada dentro de la organización y la huella que deja en diferentes segmentos del funcionamiento organizacional (Jovanoska et al., 2020).

De acuerdo al Ministerio de Educación del Ecuador determinó que la misión actual se enfoca en crear proyectos novedosos, planes de mayor eficiencia y calidad direccionadas a las nuevas tecnologías: la comunicación, la cultura organizacional, desarrollo administrativo orientada al área de educación, creación de normativas y mecanismos conforme a la Secretaría Nacional de Administración Pública con la finalidad de otorgarle a las personas ventajas tangibles e intangibles (Ministerio de Educación del Ecuador, 2014).

Por otro lado, (Thompson et al., 1990, citado de Maesschalck & Paesen 2021) argumentó que, en una cultura jerárquica la vida de los empleados está fuertemente sujeta a reglas y procedimientos. Cada trabajador tiene su posición en la organización y debe comportarse conforme a la misma. En un entorno igualitario, la importancia radica en la creación de un consenso a través de la deliberación donde los empleados persiguen su propio interés y los conflictos se abordan mediante la negociación.

Aproximadamente en el 2010 del siglo XXI, se realizó una conexión directa con la cultura y el clima organizacional, donde varios autores participaron en debates internacionales, propuestas a favor de la humanidad y un entorno globalizado, donde se resaltaron problemas económicos que afectan el proceder organizacional, argumentando que la cultura se enfoca en las personas, las mismas que se subdividieron en varias dimensiones que se conocerán a continuación según Ferrer et al., (2022): d1.Identidad, d2.Comportamientos, d3.Valores, d4.Costumbres,

d5. Lenguaje, d6. Comportamientos, d7. Normas, d8. Estilos de dirección y liderazgo, d9. Compromiso, d10. Identidad, d11. Conjunto de creencias.

Según Chiavenato, las organizaciones se manejan de diferentes formas puesto que el ser parte de una organización requiere de integración y participación de todas las actividades privadas que esta realice, por lo tanto, se necesita de inversión de tiempo y de ciertos elementos para que se relacionen y se conecten entre sí, adicional están los anhelos, propósitos, comportamientos, criterios, y pensamientos que forman parte importante dentro de una institución (Chiavenato, 2004, citado de Zegarra, 2020).

De acuerdo a la base teórica de esta investigación se determinaron las variables aplicadas según el sustento de Moreno & Pineda (2021) sobre la Cultura organizacional y desempeño docente, que fue analizado bajo los siguientes criterios: valores, creencias y todo aquello que da soporte y ayuda al cumplimiento de las actividades internas. Por ende, la organización va de la mano con los principios y normativas, el mismo que esta direccionado a diseñar una estructura pertinente para lograr mejoras en todos los procesos; en esta investigación se evaluaron las variables que serán presentadas a continuación: d1. Comunicación, d2. Trabajo en equipo, d3. Relaciones interpersonales, d4. Integración, d5. Contenidos, d6. Planificación, d7. Evaluación, y d8. Desempeño docente.

Así mismo se tomó como referente a (Denison et al., 2014 citado de Leyva et al., 2021) el cual indica que los entornos sociales poco formales y de desarrollo colectivo tienen diferentes definiciones, en el que especifica que no hay datos completamente aceptados sobre el tema, donde la mayoría de los académicos de las organizaciones concuerdan que la cultura se enfoca en criterios, valores y supuestos que deben manejar los integrantes de cada organización que permiten tener un concepto compartido entre todos, además sirven de guía para aplicarlas en otras instituciones. Con la definición de estos autores se adaptó este estudio la subdivisión de las siguientes dimensiones; d1. Alcance, d2. Persistencia, d3. Adaptación y d4. Misión.

A partir de esto se establecen las dimensiones de la variable cultura organizacional para el presente estudio:

En la primera dimensión sobre las relaciones interpersonales se explica la relevancia de mantener lazos cordiales con los demás miembros del equipo ya que, con ello, resulta más sencillo trabajar para alcanzar las metas en la institución de una manera eficaz. Las relaciones interpersonales son consideradas un elemento crucial, donde todos los integrantes de la organización deben prestar atención en buscar alternativas de mejoras competitivas y tratar de tener una buena convivencia en el entorno (Kapur, 2020).

La segunda dimensión, trabajo en equipo se considerada un hecho importante puesto que la labor en conjunto es la posibilidad de alcanzar una visión favorable para el futuro, a su vez la capacidad de dirigir el logro hacia las metas organizacionales de acuerdo con Sondang et al., (2020). Además, representa un conjunto de valores culturales dentro de la organización para lograr: la colaboración, cooperación, perfeccionar significativamente el desenvolvimiento de las instituciones, y la complacencia de los trabajadores. De tal manera que, los docentes deben mantener una comunican abierta, compartir información, recursos para trabajar juntos y alcanzar objetivos comunes (Tanta, 2018).

En la tercera dimensión referente a la comunicación e innovación se establece que la comunicación no solo implica la transacción de mensajes, es aquí donde el docente debe construir una buena relación entre todos basadas en el respeto y las relaciones humanas según Sofiyan et al. (2021). Esto obliga al área docente a promover e implementar nuevas ideas en su trabajo u organización, la innovación esta direccionada a generar modificaciones en la enseñanza y llevar cabo los nuevos procesos tecnológicos, estas ideas se producen en respuesta a la necesidad del cambio en beneficio de la comunidad educativa (Mahdani et al., 2022).

La cuarta dimensión sobre la misión y consistencia, hace hincapié en determinar el alcance y las metas mediante la misión, de modo que, la organización debe tener claro lo que desea hacer y a dónde quiere llegar en el futuro, de igual forma la consistencia debe estar presente al momento de resolver problemas donde se incluyen valores, integración, armonía, y el logro de acuerdos integrales, con la finalidad de modificar actitudes de los docentes y mantener una estabilidad para lograr así un proceso de efectividad en el área educativa (Zambrano et al., 2020).

Desde un enfoque similar están las definiciones de la segunda variable de investigación relacionadas con la competitividad docente, que hace referencia a la teoría del comportamiento donde se refleja a un individuo que piensa, que tiene dificultades, pero a su vez colaborador y muy capaz de dar a conocer sus decisiones con algún argumento y conforme al ambiente en el que se desarrolle, adicional a esto se hace hincapié de las cualidades psicosociales y motivaciones de cada personas para desempeñarse. En otras palabras, la competitividad se relaciona directamente con la meritocracia que se refiere a la creencia de pertenecer a una sociedad competitiva, donde solo tienen ventaja aquellos que cuentan con poder y prestigio, situación que es errada puesto que todos los ciudadanos pueden potencialmente acceder y alcanzar buenos puestos, siempre que muestren mayores niveles de esfuerzo y habilidad que otros (Butera & Świątkowski, 2020).

Rusmiati et al., (2019) indica que el desempeño determina la calidad y profesionalidad de los maestros, esto significa que aquellos con competencias sobresalientes son personas creativas e innovadoras y que enfocan sus habilidades en los estudiantes. Los profesores competentes son aquellos que brindan enseñanzas inspiradoras, amorosas y enriquecedoras. La competitividad como característica personal individual, está enfocado en los: objetivos, orientaciones de valor, independencia, plasticidad psicológica, resistencia al estrés, y la capacidad de crecimiento profesional continuo. Pedraja et al. (2020), define a la competitividad como “la calidad estratégica de la personalidad de un futuro maestro, en la que se espera que se cubran los requerimientos de la práctica de la educación general”, la competitividad es el resultado de una alta calidad de educación pedagógica.

Como explica Ríos et al., (2020) la competitividad en el área educativa establece que, de acuerdo a las innovaciones frecuentes, se deben identificar las tendencias futuras, de tal manera que, las instituciones educativas se adapten fácilmente a estos cambios, por ello es necesario que para lograr la competitividad se tengan presente los siguientes puntos: pensamiento de progreso, creatividad, orientación, creación, estrategias comunicacionales, identidad cultural, ideas lógicas, liderazgo y desenvolvimiento de emociones, las mismas que se tomaron como referente para establecer las siguientes dimensiones en la investigación:

Primera dimensión sobre la planificación y evaluación hace referencia a los términos de efectividad, en la que la institución puede aplicar como herramienta para diagnosticar la funcionalidad de los procesos académicos y administrativos, los mismos que inciden en la producción de un entorno académico favorable. Por otra parte, planear es un proceso, no una meta, pero brinda grandes beneficios a la institución, realización y manejo de los procesos administrativos el mismo que debe estar centrado en los objetivos para una buena ejecución, de estos recursos y así poder resolver otras futuras necesidades (Montenegro Cubas, 2018).

Segunda dimensión referente al desempeño docente, constituye la manera en que se comunica, las habilidades y destrezas a los educandos de manera efectiva, para esto se necesita que los docentes reciban una preparación e incentivación para poder identificar su desempeño profesional que manejan en la actualidad, así como también tienen la capacidad de motivar a los educandos hacia la mejora educativa. Además, los profesores que son competitivos tienen habilidades de comunicación efectiva y pueden interactuar positivamente con los estudiantes, educadores y familiares Ovillo et al. (2023).

Tercera dimensión sobre la adaptación al cambio, es necesario indicar que los cambios educativos se perciben de diferentes maneras debido a la experiencia personal adquirida, las diferentes expectativas y las habilidades obtenidas para interactuar con otros en un sistema educativo de múltiples niveles. Los docentes deben tener la capacidad de mantenerse actualizados con los avances en la educación y la tecnología, de tal manera que, adapten su enseñanza y enfoque pedagógicos, además deben adquirir destrezas para resolver los inconvenientes de tal manera que, puedan abordar los inconvenientes en el entorno educativo (Daujotiené et al., 2020).

Cuarta dimensión referente a los contenidos y práctica docente, se enfoca en la práctica social, que involucra; definiciones, pensamientos y comportamiento de los involucrados en esta actividad, es aquí donde los docente se enfrentan a nuevos desafíos redefinidos, producto de los constantes cambios que se están experimentando; así surge el requerimiento de crear nuevos conocimientos para comprender la realidad educativa, la cual permite de forma sencilla establecer normativas a nivel pedagógico e institucional; esto implica el desarrollo de un proceso

reflexivo de conocimiento basado en cada y cada uno de estos espacios, creando la base por entender sus acciones (Fernández y Cruz, 2020).

La competitividad docente vista desde estas cuatro dimensiones, tiene como fortaleza principal lograr que el docente sea efectivo en todos los procesos, por lo tanto, se requiere que este elabore planificaciones y evaluaciones para mejorar los procesos de enseñanza utilizados, todo esto está relacionado con el desempeño que cada uno de los involucrados pueda ejecutar para mejorar el aprendizaje que se transmite a los estudiantes. En la actualidad se han presentado cambios con la implementación tecnológica y herramientas lúdicas en el cual se requiere que los docentes estén aptos para hacer uso de estas, de tal manera que, su preparación es un punto relevante para lograrlo, esta situación también obliga a los profesionales a generar nuevos contenidos que motiven a los estudiantes a aprender desde una nueva modalidad a favor de todos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Esta investigación fue de tipo aplicada, donde se indagó datos y definiciones referente a las variables establecidas con la finalidad de corregir cualquier dificultad existente correspondiente a la; cultura organizacional y la competitividad docente. Como explica Rodríguez (2020) esta investigación resuelve inconvenientes prácticos, su interés es tener noción sobre un tema específico para resolverlo, emplea métodos, estrategias que tuvo la intención de recopilar información.

Dentro de los límites de estudio se aplicó el alcance de nivel explicativo, con el que fue posible conocer la influencia entre la cultura organizacional y competitividad docente. De acuerdo con Méndez (2020) este nivel reconoce y evalúa las causales de la variable independiente, por ende, es necesario que el investigador tenga la habilidad de analizar e interpretar la información, puesto que debe detallar y describir su criterio referente al tema planteado.

Referente al enfoque de investigación esta fue direccionada hacia el estudio cuantitativo; en el cual utilizó cálculos numéricos y estadísticos para comprobar las hipótesis sobre la cultura organizacional y la competitividad docente. Como explica Ramírez y Calles (2021) “el enfoque cuantitativo es probatorio, el cual maneja información numérica para comprobar las hipótesis, el mismo que fue soportado por instrumentos estandarizados para demostrar la confiabilidad de los mismos”.

Los métodos que se aplicaron está el hipotético-deductivo el cual, permitió que las conclusiones sean enfocadas en las hipótesis de la cultura organizacional y la competitividad docente, la misma que dio acceso a comprobar si las hipótesis son positivas o negativas. Para García (2016) este método se enfoca en la deducción, el mismo que espera obtener nuevos resultados previo a su comprobación, este también sirve de premisa y de unificación en la creación de nuevos conocimientos científicos.

Se aplicó un diseño no experimental en el desarrollo de esta investigación el mismo que permitió observar e identificar las variables, estos datos fueron utilizados para evaluar si existe influencia entre cultura organizacional y competitividad docente. Según Dorante, (2018) el método no experimental no manipula las variables de forma directa, esto quiere decir que se debe observar y evaluar los hechos de forma natural.

Por otra parte, el tiempo del estudio fue de corte transversal en vista que los datos fueron recopilados en una fecha específica. Del mismo modo fue de tipo correlacional causal la cual permitió identificar como se relacionan las variables causa y efecto. A continuación, se va a presentar una estructura que se tomó como referencia de (Soliz, 2019).

x → y

Dónde:

X, Cultura organizacional

Y, Competitividad docente

→ Influencia de X en Y

Se puede visualizar que X repercute en Y

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Cultura organizacional

Definición conceptual: La cultura organizacional constituye una mezcla de normativas, modelos, que forman parte de la estructura de una institución como resultado de la relación que existe entre los integrantes con las habilidades, procedimientos, sistemas, formatos y todo lo que se relaciona con la institución, en las que surgen una serie de situaciones, que obtienen relevancia conforme a los resultados de sus actividades (Saiz & Jácome, 2022).

Definición operacional: Aquí se mencionan las dimensiones de la cultura organizacional con: las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación e innovación, misión y consistencia. Las mismas que fueron evaluadas por medio de la escala de Likert con una valoración del 1 al 5, donde:

Que sirvió para medir las dimensiones: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo, las cuales se pueden visualizar en (Anexo 1).

Variable 2: Competitividad docente

Definición conceptual: corresponde a la destreza, posibilidad y pericia que posee el docente para desempeñar su trabajo como corresponde, que tuvo la iniciativa de llegar a las metas establecidas con los educandos en los procesos de enseñanza, la competitividad resulta un trabajo frecuente que ejecutan las personas para ser reconocidos dentro del ámbito laboral que debe ser ejecutado de forma eficiente, esta destreza permite vencer las dificultades, de tal manera que, es indispensable evaluar al personal frecuentemente para conseguir estas mejoras, por otra parte se debe lograr que el trabajador se involucre con la organización y resolver cualquier problema, donde se puedan sentir motivados y dar lo mejor de cada uno (Borjas et al., 2022).

Definición operacional: en esta variable se establecen las dimensiones de la competitividad docente con: la planificación y evaluación, desempeño docente, adaptación al cambio, contenido y práctica docente, las mismas que evaluarán a través de la escala de Likert con una valoración del 1 al 5, (5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces, (2) casi nunca y (1) nunca, que se podrán observar en (Anexo 1).

3.3. Población, muestra, muestreo

La población se la determino en 82 docentes de dos instituciones educativas privadas de primaria y secundaria correspondientes a los cantones de Durán y Guayaquil en la provincia del Guayas del Ecuador; la población consiste en un conjunto de personas que pertenecen a un mismo país, ciudad o institución que tienen la misma posibilidad de ser evaluadas de acuerdo con (Niño & Mendoza, 2021).

Tabla 1

Población de estudio

Institución educativa	Nivel	Docentes
01	Primaria y secundaria	45
02	Primaria y secundaria	37
Total		82

La muestra es una pequeña parte que pertenece a la población de estudio y surge de los recursos disponibles y los datos que se tuvieron para el análisis, el cual permitió establecer el grupo objetivo (Hernández & González, 2020). En este estudio se aplicó la muestra de tipo probabilística, y un muestreo probabilístico estratificado donde se estableció que todas las personas poseen la misma posibilidad de ser evaluadas aleatoriamente y de forma proporcional, para esto fue necesario aplicar una fórmula estadística que posee un margen de error del 0.5% mostrándose altamente confiable (Fernández, 2021).

A continuación, se presenta la fórmula probabilística que se aplicó en este estudio:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

Z: nivel de confianza: 1.96

p: variabilidad positiva: 0.5

q: variabilidad negativa: 0.5%

N: I tamaño de la población de estudio 82

d: precisión 0.05

e: margen de error: 5%

Reemplazando

$$n = \frac{(82) (1,96)^2 (0.5) (0.5)}{(0,05)^2 (81) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 67.88$$

Una vez con el resultado de la muestra se realizó el muestreo probabilístico por estratificación, donde Galindo (2020) explica que esto les permite a los docentes conformar que los participantes están relacionados con las variables de estudio. De tal manera, que para establecer el grupo de estudio se definió que la muestra tiene un tamaño de 68 con una población de 82 docentes, el mismo que obtuvo como respuesta 0.83 el mismo que se obtuvo mediante la multiplicación de todos los docentes de primaria y secundaria involucrados de dos instituciones educativas del Ecuador.

Tabla 2

Muestra de estudio

Docente	I.E 1	I.E 2	Factor	Muestra
Primaria	20	13	0.83	33
Secundaria	15	20	0.83	35
Total				68

Criterios de exclusión:

Docentes que no correspondan a la institución educativa

Personal administrativo

Estudiantes de las diferentes Unidades educativas

Criterios de inclusión:

Aquellos educadores que trabajan en la institución educativa

Los docentes que no quieran o no puedan participar de forma voluntaria

Educadores que tengan permisos o algún tipo de licencia, por lo cual están impedidos

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Dentro de las técnicas aplicadas esta la encuesta, donde se realizó una serie de preguntas que serán formuladas para identificar la influencia entre la cultura organizacional con la competitividad docente e identificar la problemática y los fenómenos de estudio (Valbuena, 2018).

Del mismo modo, se utilizó el cuestionario con preguntas cerradas, el cual fue empleado como instrumento de la encuesta para medir los indicadores de las respuestas relacionadas con las hipótesis y las dimensiones de las variables, para la cultura organizacional se plantearon 24 items y para la competitividad docente 22 items.

Para realizar la validación de los instrumentos fue necesario la supervisión de los expertos que a través de su criterio ayudaron en la elaboración del contenido, por ende, resultó más sencillo que las preguntas sean pertinentes, claras y enfocadas en el tema efectivizando su funcionamiento. De acuerdo con Hernández et al., (2018) los expertos son aquellos que dan apertura a establecer el nivel en que el instrumento para medir las variables que se muestra en anexos 1.

Así mismo, se realizó un piloto para comprobar la fiabilidad de los instrumentos, mediante el uso del Alfa de Cronbach, en colaboración con el software IBM SPSS v21, en donde, los resultados obtenidos dieron para la primera variable un 0.856 y para la segunda, un valor de 0.843. Luego de la recolección total de datos sobre la muestra, se volvió a calcular, obteniendo para la variable “cultura organizacional” un valor de 0.993; y, para la variable “competitividad docente” 0.989, lo cual permite concluir que ambos instrumentos son de confianza y aplicables, el cual se encuentra en anexos 1.

Tabla 3

Baremo de las variables y dimensiones

Variable independiente	Bajo	Medio	Alto
Cultura organizacional	30 - 94	95 - 104	105 - 120
D1: Relaciones interpersonales	7-23	24-25	26-30
D2: Trabajo en equipo	6-23	24-25	26-30
D3: Comunicación e innovación	7-24	25-26	27-30
D4: Misión y Consistencia	7-24	25-28	29-30
Variable dependiente	Deficiente	Moderado	Eficiente
Competitividad docente	34-83	84-105	106-110
D1: Planificación y evaluación	9-21	22-23	24-25
D2: Desempeño docente	11-23	24-32	33-35
D3: Adaptación al cambio	7-17	18-23	24-25
D4: Contenidos y práctica docente	7-21	22-23	24-25

Tabla 4

Ficha técnica de la variable cultura organizacional

Nombre:	Cuestionario sobre la cultura organizacional
Autor	Mancheno Rosero, Jéssica Julieth
Año	2023
Lugar:	Dos Instituciones educativas particulares del Ecuador
Objetivo	Recolectar todos los datos relevantes posibles que se relacionen con la cultura de la organización
Dimensiones	Relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación e innovación, misión y consistencia
Niveles y rangos	Alto (105-120), medio (95-104), bajo (30-94)
Confiabilidad	0,993 de Alfa de Cronbach
Escala de medición	(1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo
Cantidad de ítems	24 ítems
Tiempo	De 10 a15 minutos

Tabla 5

Ficha técnica de la variable competitividad docente

Nombre:	Cuestionario sobre la competitividad docente
Autor	Mancheno Rosero, Jéssica Julieth
Año	2023
Lugar:	Dos Instituciones educativas particulares del Ecuador
Objetivo	Recolectar todos los datos relevantes posibles que se relacionen con la competitividad docente
Dimensiones	Planificación y evaluación, desempeño docente, adaptación al cambio, contenidos y práctica docente
Niveles y rangos	Eficiente (106-110), moderado (84-105), deficiente (34-83)
Confiabilidad	0,989 de Alfa de Cronbach
Escala de medición	(5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces, (2) casi nunca y (1) nunca,
Cantidad de ítems	22 ítems
tiempo	De 10 a15 minutos

3.5 Procedimientos

Este estudio se inició con la recopilación de los antecedentes tanto nacionales como internacionales referentes al tema, así mismo estableció las definiciones teóricas de cada variable con la finalidad de crear y plantear la operacionalización de las variables que fueron estructuradas mediante la escala de Likert, con el objetivo de que sean confiables para posteriormente que sean validadas por los expertos. De esta misma forma, se requirió permiso a las instituciones educativas participantes para la

aplicación de los instrumentos; como técnica de recolección de datos se aplicó el instrumento del cuestionario, que manejó ítems de acuerdo a las variables, con el propósito de obtener datos del grupo objetivo y comprobar las hipótesis.

3.6 Método de análisis de datos

Con los datos recopilados, se pudo crear una plataforma informativa soportados con el programa Microsoft Excel, para después colocarlo en el software estadístico IBM SPSS Statistics 21. Para exponer los datos se elaboraron tablas y gráficos estadísticos, donde se presentó y analizó los resultados recopilados enfocados en las preguntas del cuestionario, para posteriormente presentar el resumen de las variables

Para la probatoria de las hipótesis, se ejecutó el proceso estadístico de tipo inferencial, donde se utilizó la prueba de normalidad de la información con la colaboración de K-S puesto que la muestra estuvo constituida por 68 docentes, donde se confirmó las hipótesis mediante la prueba de Regresión Logística Ordinal (RLO) después se interpretarán los resultados y conforme a esto fue posible establecer los puntos finales del estudio

3.7 Aspectos éticos

Para la elaboración de este estudio se manejó la ética profesional frente a los participantes, en el cual se estableció el manejo de la información de forma anónima y confidencial de los datos obtenidos, los cuales fueron empleados por el investigador de forma transparente y comprometida, empleados solo para temas ámbito académico.

Por otra parte, se elaboró una declaración juramentada del trabajo investigativo, que fue respaldado mediante las teorías de estudio aplicadas con sus respectivas fuentes y acorde a la estructura de la Universidad César Vallejo (2020). Además, para la revisión del parafraseo y evitar la deshonestidad académica se aplicó el software Turnitin establecida y ofrecida por la institución. De acuerdo a Clotet, (2020) la rama de investigación desde la perspectiva ética, espera lograr una relación entre los autores, conforme a los datos recopilados y la población científica, indicar cuales son los procedimientos, la recopilación de información, las conclusiones finales entre otros.

IV RESULTADOS

Estadística Descriptiva

Cultura organizacional vs. Competitividad docente

Tabla 6

Cultura organizacional vs. competitividad docente

		Competitividad docente			Total
		DEFICIENTE	MODERADO	EFICIENTE	
Cultura organizacional	BAJO	26 31.7%	1 1.2%	0 0.0%	27 32.9%
	MEDIO	0 0.0%	31 37.8%	0 0.0%	31 37.8%
	ALTO	0 0.0%	3 3.7%	21 25.6%	24 29.3%
Total		26 31.7%	35 42.7%	21 25.6%	82 100.0%

En la Tabla 6, se obtuvo que la cultura en las organizaciones tiene un nivel bajo de 32.9%, mientras que un 37.8% y un 29.3% lo considero en un nivel estándar y alto correspondientemente. En cuanto a la competitividad docente, un 31.7% lo calificó en un nivel deficiente, un 42.7% en un nivel moderado, y un 25.6% en un nivel eficiente. Bajo esta perspectiva se ve que existe un impacto equilibrado en la cultura organizacional, y con ello, una percepción similar en lo que a competitividad docente se refiere.

Estos datos obtenidos pueden ser interpretados bajo la lectura que en la organización existe una correlación positiva, que tiende a lo moderado y a lo óptimo, entre la cultura organizacional y cómo influye en la competitividad docente, con lo que se puede acotar que la identidad institucional bien lograda y estructurada, reporta resultados favorables entre ambas variables.

Relaciones interpersonales vs. Competitividad docente

Tabla 7

Cruce entre "relaciones interpersonales" vs. "competitividad docente"

		Competitividad docente			Total
		DEFICIENTE	MODERADO	EFICIENTE	
Relaciones interpersonales	BAJO	26 31.7%	14 17.1%	0 0.0%	40 48.8%
	MEDIO	0 0.0%	19 23.2%	0 0.0%	19 23.2%
	ALTO	0 0.0%	2 2.4%	21 25.6%	23 28.0%
Total		26 31.7%	35 42.7%	21 25.6%	82 100.0%

De los 82 docentes encuestados, consideró que las relaciones interpersonales están en un rango bajo en un 48.8%, en un rango medio en un 23.2% y en un rango alto en un 28.8%; mientras que, para la competitividad docente, se mencionó que en un 31.7% de los casos es deficiente, un 42.7% es moderada, y un 25.6% de los casos es eficiente. Por ende, las relaciones interpersonales, representan una dimensión muy importante tanto en el ambiente laboral como en la competitividad docente, por lo cual debe buscarse su fortalecimiento desde la dinámica institucional.

Bajo la luz de los resultados, debe desarrollarse el mejoramiento al interno de la cultura organizacional, sobre lo relacionado a relaciones interpersonales, y su efecto en la competitividad docente, ya que, sobre lo obtenido, puede verse una tendencia negativa, lo que permite inferir que, un bajo nivel de relacionamiento entre tutores y áreas de la institución, incide en resultados moderados y deficientes en lo que a la competitividad docente se refiere.

Trabajo en equipo vs, competitividad docente

Tabla 8

Cruce entre "trabajo en equipo" vs. "competitividad docente"

		Competitividad docente			Total
		DEFICIENTE	MODERADO	EFICIENTE	
Trabajo grupal	BAJO	20 24.4%	0 0.0%	0 0.0%	20 24.4%
	MEDIO	6 7.3%	35 42.7%	6 7.3%	47 57.3%
	ALTO	0 0.0%	0 0.0%	15 18.3%	15 18.3%
Total		26 31.7%	35 42.7%	21 25.6%	82 100.0%

En la Tabla 8 se puede apreciar que los 82 encuestados, establecieron que el trabajo en equipo está en un 24.4% de los casos, en un rango bajo, seguido de un 57.3% que lo calificó en un rango medio, y un 18.3% en un nivel alto. En contraparte, la competitividad docente fue valorada en un 31.7% como deficiente, un 42.7% de los casos como moderado, y un 25.6% como eficiente.

Los resultados obtenidos permiten ver una necesidad de mejora dentro de la organización, ya que, bajo lo observado, se ve una relación que se alinea con niveles medios en lo que a "trabajo en equipo" se refiere, y su influencia en la competitividad docente en un nivel "moderado". Esto permite inferir que, un buen trabajo colaborativo entre pares constituye un aspecto clave en el nivel de la competitividad docente, puesto que, la suma de habilidades, fortalezas y competencias individuales enriquece el trabajo y resultados profesionales, así como los institucionales.

Comunicación e innovación vs. Competitividad docente

Tabla 9

Cruce entre "comunicación e innovación" vs. "competitividad docente"

		Competitividad docente			Total
		DEFICIENTE	MODERADO	EFICIENTE	
Comunicación e innovación	BAJO	21 25.6%	0 0.0%	0 0.0%	21 25.6%
	MEDIO	5 6.1%	32 39.0%	0 0.0%	37 45.1%
	ALTO	0 0.0%	3 3.7%	21 25.6%	24 29.3%
Total		26 31.7%	35 42.7%	21 25.6%	82 100.0%

En la tabla 9 se puede apreciar que la valoración de los encuestados sobre la comunicación e innovación se ubica en un rango bajo en un 25.6%, en rango medio en un 45.1%, y en un nivel alto en un 29.3%; mientras que, para la competitividad docente, se calificó como deficiente en un 31.7% de los casos, seguido de un 42.7% y un 25.6% que lo valoró como “moderado” y “eficiente”, respectivamente. Bajo esta perspectiva, se observó que la comunicación constituye un elemento importante dentro de la gestión y labor docente, lo cual tiene un impacto positivo para el logro de los objetivos.

Esto puede afirmarse, bajo la luz de los resultados obtenidos, ya que la comunicación fue calificada en la mayor cantidad de casos en un nivel “medio”, en relación con la competitividad docente que destacó en un nivel “intermedio”. Con estos datos puede describirse la importancia que el flujo de comunicación, dentro de la perspectiva de la cultura organizacional, puede tener en las respuestas de la labor de los docentes.

Misión y consistencia vs. Competitividad docente

Tabla 10

Cruce entre "misión y consistencia" vs. "competitividad docente"

		Competitividad docente			Total
		DEFICIENTE	MODERADO	EFICIENTE	
Misión y consistencia	BAJO	26 31.7%	5 6.1%	0 0.0%	31 37.8%
	MEDIO	0 0.0%	25 30.5%	0 0.0%	25 30.5%
	ALTO	0 0.0%	5 6.1%	21 25.6%	26 31.7%
Total		26 31.7%	35 42.7%	21 25.6%	82 100.0%

Finalmente, en el cruce de misión y consistencia vs. competitividad docente se calificó a la dimensión en un nivel bajo en el 37.8% de los casos, en un nivel medio en un 30.5% y en un nivel alto en un 31.7% de las respuestas obtenidas; por su parte, la variable "competitividad docente" fue valorada como deficiente en un 31.7%, moderado en un 42.7% y eficiente en un 25.6% de las ocasiones. Esto permite ver falencias en lo que a socialización y apropiación de la misión, visión y valores institucionales se refiere, dentro de su impacto en la actividad docente, por lo que debe ser un aspecto por fortalecer.

De acuerdo con las respuestas obtenidas puede afirmarse la presencia de una relación entre la misión y consistencia y la competitividad docente, ya que ambos aspectos tuvieron una tendencia destacada sobre los niveles "medio" e "intermedio", respectivamente, lo que permite inferir tanto, en la incidencia de una sobre la otra, como también en la necesidad de mejora sobre esta dimensión que debe desarrollar la institución en una visión a futuro.

Estadística inferencial

Normalidad de datos

Para la comprobación matemática entre las variables, se debe proceder al cálculo de los índices de correlación, pero para realizarlo de forma correcta, primero se debe establecer la distribución de normalidad de los datos, para luego, proceder a

la resolución del indicador adecuado. Como es una muestra mayor a 50 gl, se procede a realizar el cálculo de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (Basulto, 2021).

Para determinar la normalidad, o no, de los datos, se establecen los siguientes criterios de decisión:

Ho: La cultura organizacional y la competitividad docente, presentan una distribución normal.

Hi: La cultura organizacional y la competitividad docente, no presentan una distribución normal.

Para lo cual el p - valor, fue definido como el parámetro para establecer la aceptación o el rechazo de los supuestos, al considerar que:

Si $p < 0,05$ se rechaza la Ho y se acepta la Hi.

Si $p > 0,05$ se acepta la Ho y se rechaza la Hi.

En base a este criterio, y acorde a los datos recopilados en la Tabla 11, como el p- valor = 0.000 en ambas variables y sus dimensiones, con lo que se establece que la hipótesis nula es rechazada, puesto que no existe una distribución normal de datos. Bajo esta lectura, se definió que la cultura organizacional, la competitividad docente y sus dimensiones, no siguen un manejo de datos normal, para lo cual, se utilizó el proceso estadístico no paramétrica y con regresión logística ordinal (RLO) para las hipótesis (Visbal, 2019).

Regresión logística ordinal (RLO)

La regresión logística ordinal es un proceso que se aplica para analizar una variable de respuesta ordinal entre un cúmulo de variables predictoras. En este enfoque, se pretende determinar cómo las variables independientes afectan la posibilidad de que las variables de respuesta (dependientes) caigan en una categoría específica o más alta. Además, permite entender cómo influyen los predictores en los diferentes niveles de la variable ordinal, lo que es útil para la ejecución del análisis y establecer parámetros de estructuras de investigación cualitativa (Muñoz et al., 2018).

Prueba de hipótesis

Esta prueba estadística, permite establecer los parámetros y distribuciones probabilísticas, donde usa datos de la muestra; lo que es conocido como “pruebas paramétricas”, que son útiles en la definición de nulidad de la hipótesis (H_0), donde se asume que la hipótesis es favorable (H_1). En ese caso, hay dos escenarios de decisión que se dan luego del análisis, o se rechaza o acepta la hipótesis nula (H_0) (CEPAL, 2019).

Decisión estadística

Consiste en el planteo de escenarios supuestos coherentes, en relación a la hipótesis nula, para que esta pueda ser aceptada o rechazada al emplear el indicador del “p- valor”.

Si $p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Si $p > 0,05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

De tal manera que “p” hace referencia al valor de significación, determinado un margen de error del 5%, por lo que se tiene un porcentaje de confiabilidad del 95%.

Hipótesis general

H_0 : No existe influencia significativa en la cultura organizacional y la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas del Ecuador, 2023.

H_1 : Existe influencia significativa en la cultura organizacional y la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas del Ecuador, 2023.

Tabla 11

Información sobre el ajuste de los modelos - Hipótesis general

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	134.209			
Final	.000	134.209	1	.000

En la tabla 11 se observa que el p- valor obtenido es de 0.000, lo cual permite rechazar la H_0 , y recibir la hipótesis de la investigación; la misma que afirma la influencia entre la cultura organizacional y la competitividad docente en dos instituciones educativas privadas del Ecuador.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado - Hipótesis general

Cox y Snell	.805
Nagelkerke	.904
McFadden	.739

En la tabla 12, los datos obtenidos luego del cálculo del Pseudo R cuadrado muestran niveles de ajuste muy buenos, ya que el índice de Cox y Shell, determina que la competitividad docente es explicada por la cultura organizacional en un 80.5%, mientras que en la prueba de Nagelkerke, esto se atribuye en un 90.4% de los casos, lo cual es positivo, ya que ambos índices se aproximan a 1.

Hipótesis específica No. 1

Ho: No existe influencia significativa en las relaciones interpersonales con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023.

Hi: Existe influencia significativa en las relaciones interpersonales con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023.

Tabla 13

Información sobre el ajuste de los modelos - Hipótesis 1

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	151.354			
Final	.000	151.354	1	.000

En la tabla 13 se observa que p- valor obtenido es de 0.000, lo cual permite rechazar la Ho, y aceptar la hipótesis de la investigación; donde se afirma la influencia entre las relaciones interpersonales y la competitividad docente en dos instituciones educativas privadas del Ecuador.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado - Hipótesis 1

Cox y Snell	.842
Nagelkerke	.889
McFadden	.627

En la tabla 14, los datos que se muestran luego del cálculo del Pseudo R cuadrado de Cox y Shell, indican que la competitividad docente es explicada por las relaciones interpersonales en un 84.2%, mientras que en la prueba de Nagelkerke, se determina que la competitividad docente es influenciada por las relaciones interpersonales en un 88.9% de los casos. Por ende, se concluye que el nivel de ajuste es muy bueno, ya que ambos índices se aproximan a 1.

Hipótesis específica No. 2

Ho: No existe influencia significativa en el trabajo en equipo con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023.

Hi: Existe influencia significativa en el trabajo en equipo con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023.

Tabla 15

Información sobre el ajuste de los modelos - Hipótesis 2

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Sólo intersección	102.313			
Final	.000	102.313	1	.000

En la tabla 15 se observa que el p- valor obtenido es de 0.000, rechaza la Ho, y aceptar la hipótesis de la investigación; la cual afirma la influencia entre el trabajo en equipo y la competitividad docente en dos instituciones educativas privadas del Ecuador.

Tabla 16

Pseudo R cuadrado - Hipótesis 2

Cox y Snell	.713
Nagelkerke	.801
McFadden	.565

En la tabla 16, los datos que se muestran luego del cálculo del Pseudo R cuadrado permiten ver que la competitividad docente es explicada por el trabajo en equipo, de acuerdo al indicador de Cox y Shell, en un 71.3%, mientras que en la prueba

de Nagelkerke, se explica en un 80.1% de los casos. Por ende, se concluye que el nivel de ajuste es muy bueno, ya que ambos índices se aproximan a 1.

Hipótesis específica No. 3

Ho: No existe influencia significativa en la comunicación e innovación con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023.

Hi: Existe influencia significativa en la comunicación e innovación con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023.

Tabla 17

Información sobre el ajuste de los modelos - Hipótesis 3

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	110.302			
Final	.000	110.302	1	.000

En la tabla 17 se observa que p- valor obtenido es de 0.000, lo cual permite rechazar la Ho, y aceptar la hipótesis de la investigación; donde se afirma la influencia entre la comunicación e innovación con la competitividad docente en dos instituciones educativas privadas del Ecuador.

Tabla 18

Pseudo R cuadrado - Hipótesis 3

Cox y Snell	.739
Nagelkerke	.854
McFadden	.565

En la tabla 18, los datos que se muestran luego del cálculo del Pseudo R cuadrado donde la competitividad docente es explicada por la comunicación e innovación, de acuerdo con el índice de Cox y Shell, en un 73.9%, mientras que, de forma similar, en la prueba de Nagelkerke, se lo determina en un 85.4% de los casos. Por ende, se concluye hay un grado de ajuste excelente, puesto que ambos índices se aproximan a 1.

Hipótesis específica No. 4

Ho: No existe influencia significativa en misión y consistencia con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023.

Hi: Existe influencia significativa en misión y consistencia con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023.

Tabla 19

Información sobre el ajuste de los modelos - Hipótesis 2

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	144.355			
Final	.000	144.355	1	.000

En la tabla 19 se observa que el p-valor obtenido es de 0.000, lo cual permite rechazar la Ho, y aceptar la hipótesis de la investigación; donde afirma la influencia entre la misión y consistencia en relación con la competitividad docente en dos instituciones educativas privadas del Ecuador.

Tabla 20

Pseudo R cuadrado - Hipótesis 1

Cox y Snell	.828
Nagelkerke	.919
McFadden	.763

En la tabla 20, los datos que se muestran luego del cálculo del Pseudo R cuadrado en donde la competitividad docente es explicada por la misión y consistencia, de acuerdo con el índice de Cox y Shell, esto pasa en un 82.8%; mientras que, en la prueba de Nagelkerke, se lo atribuye en un 91.9% de los casos. Por ende, se concluye que el grado de ajuste es muy bueno, ya que ambos índices se aproximan a 1.

V. DISCUSIÓN

Los datos que se recopilaron en relación con el objetivo general permiten demostrar que, hay una influencia relevante entre la cultura organizacional y la competitividad docente en dos instituciones educativas privadas del Ecuador. Como pudo observarse en el p-valor con una significancia del 0,000, la cual se ubica debajo del límite de error aceptado, rechazando así la hipótesis nula (H_0) y admitir la hipótesis de estudio. Bajo la misma secuencia, fueron aplicadas las pruebas de Pseudo R cuadrado, con sus índices de Cox y Snell y la de Nagelkerke, las cuales mostraron que, la competitividad docente es explicada en un 80.5% bajo el criterio de Cox y Snell y un 90.4% respecto al índice de Nagelkerke. Así mismo, con los datos descriptivos se pudo concluir que hay influencia entre las variables de estudio; respecto a la primera variable, los 82 docentes encuestados, calificaron a la primera variable en un grado elevado de 29.30% y en un nivel medio en un 37.8%; respecto a la segunda variable, un 25.6% lo calificó en un nivel eficiente y un 42.7% en moderado. Tales resultados, guardan relación con lo planteado por Moreno Bastidas y Pineda López (2021) quienes en su trabajo Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones Públicas, pretendieron establecer las relaciones entre ambas variables en tres unidades educativas de Pichincha- Ecuador, en cuyo análisis se pudo establecer correlación significativa e incidencia directa de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los docentes; en la comprobación de hipótesis de esta investigación, se consideró la no paramétrica de Rho de Spearman, con un coeficiente de correlación de 0,999 y con una significancia de 0,000, lo que permitió establecer una relación eficiente, a razón de ello, el estudio permitió concluir que debe desarrollarse una buena cultura organizacional para influir de forma significativa y positiva en el desempeño y resultados de los docentes. En el mismo sentido, se tomó en consideración el trabajo desarrollado por Porlles (2022) cuyo trabajo buscó evaluar el nivel con que se relacionan las variables cultura organizacional y competitividad en relación a la calidad educativa; donde se contrastó la hipótesis general de la investigación que relaciona ambos constructos, con un p-valor de 0,000 que lo ratificó, y la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, con un valor de 0.718, lo que validó y permitió concluir lo planteado. Este se relaciona con lo desarrollado por Romero (2019) quien en su trabajo

tuvo como resultado principal, la conclusión de una correlación moderada y significativa entre las variables “cultura organizacional” y “desempeño docente”, o dicho de otra forma, mientras exista una cultura organizacional adecuada en la institución, mejor será el desempeño logrado por los docentes; para lo cual se estableció la existencia de correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman ($r=.523$) con un nivel de significancia ($p=.001<.05$) lo cual permitió corroborar la hipótesis de la investigación. A nivel conceptual, se considera lo planteado por Pedraja et al. (2020), quienes establecen que la cultura y la calidad docente, son variables y dimensiones interrelacionadas ya que, en su integración, contribuyen al desarrollo de habilidades y competencias entre tutores y graduados, así como su influencia en el cumplir con las metas de la organización y el logro de la calidad institucional, obteniendo estudiantes aptos y competentes. Finalmente, se consideró la perspectiva del trabajo desarrollado por Ovillo et al. (2023), quien desde el enfoque cualitativo analizó la cultura organizacional desde la perspectiva del educador y cómo influye en el desempeño educativo, para lo cual, luego de lo investigado, con esto se establece que para el desenvolvimiento correcto de la cultura organizacional es el fundamento sobre el cual se puede desarrollar el trabajo de forma armónica e influenciar en el desempeño de los docentes y de la institución educativa.

Respecto objetivo específico uno de la investigación se buscó determinar la existencia de influencia relevante entre las relaciones interpersonales con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas; pudo determinar un p-valor de 0,000 el cual se ubicó debajo del margen de error permitido (0.05), permitiéndole acoger la hipótesis de estudio y omitir la hipótesis nula. Así mismo, se aplicaron las pruebas de Pseudo R cuadrado, donde se determinó que, la competitividad docente es explicada por las relaciones interpersonales en un 84.2% bajo el índice de Cox y Snell y un 88.9% de acuerdo con el criterio de Nagelkerke. Adicionalmente, en el análisis de datos descriptivos se pudo observar que el 28.8% de los encuestados calificó en un nivel alto, y un 23.2% en un nivel medio a las relaciones interpersonales, frente a un 25.6% que calificó en un nivel eficiente y un 42.7% en moderado a la competitividad docente. Tales resultados, guardan relación con lo planteado por Montenegro Cubas (2018) cuyo trabajo investigativo tuvo el propósito

de comprobar la permanencia correlacional entre las relaciones interpersonales de los docentes y la transformación educativa, para lo cual se aplicó el indicador Tau b de Kendall, de 0.800 lo que indica la existencia de una relación positiva y un nivel de significancia bilateral de $p = 0.000$, permitiéndole desaprobar la hipótesis nula y admitir la hipótesis de estudio que correlaciona ambas variables. De la misma manera, estos resultados son similares a lo planteado por Borjas et al., (2022) en su artículo sobre el desenvolvimiento docente y su competencia en el Ecuador, donde se realiza la evaluación del desempeño docente de acuerdo a los criterios de competitividad planteados por el Ministerio de Educación, definidos por el Ineval, aplicado por encuesta, mostró que los niveles de competencia, lo que incluyó el eje de convivencia y como se maneja desde la perspectiva competitiva eficaz. Finalmente, los resultados obtenidos se comparan con lo realizado por Andrade y Ureta (2021) en su trabajo sobre desenvolvimiento de la cultura organizacional para mejorar las actividades enfocadas en el desempeño del docente donde estableció que el 33% fueron favorables, pero estos valores reflejaron niveles muy bajos, situación que amerita crear nuevos procesos, así también el 29% indicó tener libertad para cumplir con sus funciones, por otra parte, el 47% establecieron que están dispuestos a recibir capacitaciones, lo que permitió ver la relación entre ambos criterios.

En función al objetivo específico dos del estudio, buscó establecer la influencia significativa entre el trabajo en equipo con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas; se pudo calcular un p-valor de 0,000 que estuvo debajo del margen de error permitido (0.05), de tal manera que se da de baja a la hipótesis nula y recibe a la hipótesis de estudio. Así mismo, se aplicaron las pruebas de Pseudo R cuadrado de Cox y Snell y la de Nagelkerke, con las que se determinó que, la competitividad docente es explicada por el trabajo en equipo en un 73.1% bajo el criterio de Cox y Snell y un 80.1%, con la prueba de Nagelkerke. Además, al considerar el análisis descriptivo de datos, pudo observarse que el 18.30% del grupo encuestado calificó en un nivel alto al trabajo en equipo, seguido de un 57.30% que la calificó en un nivel medio. En contraparte, se calificó a la competitividad docente en un 25.6% y en un 42.7% en niveles eficiente y moderado, respectivamente. Esto guarda relación con lo expresado por Tanta (2018) en su estudio tuco como finalidad conocer

la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en una institución educativa pública, para medir la confiabilidad donde aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, con resultados de 0.815 y 0.877 para cada instrumento; se estableció una correlación favorable mediante el coeficiente Rho de Spearman con un índice de $r=0.805$, con un nivel significativo, lo donde se dio de baja la hipótesis nula y acogió la hipótesis de estudio, que relacionó trabajo en equipo con desempeño. Estos resultados tienen concordancia con lo planteado por Chávez (2022), quien relaciona de forma directa al desempeño docente, con el trabajo en equipo, para lo cual se ejecutó la prueba de Cronbach se encontró un p-valor de $0.000 < 0.05$, además empleó el valor de Nagelkerke donde la cultura organizacional repercute en un 42% respecto al desenvolvimiento docente, lo que plantea la relación como altamente significativa. Así mismo, Moreno y Pineda (2019) concuerdan al relacionar el trabajo en equipo, junto a la comunicación y a las relaciones interpersonales, como factores causales en el buen desempeño y competencias docentes.

De acuerdo con el objetivo específico tres de estudio se buscó establecer la existencia de influencia significativa entre la comunicación e innovación con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas; se calculó un p-valor de 0,000 que resultó estar en niveles bajos del rango de error pertinente (0.05), lo que posibilita dar de baja la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. Adicionalmente, se aplicaron las pruebas de Pseudo R cuadrado de Cox y Snell y la de Nagelkerke, con las que se determinó que, la competitividad docente tiene relación con la comunicación e innovación en un 73.9% y 85.4%, respectivamente. Además, al considerar el análisis descriptivo de datos, pudo observarse que el 29.30% del grupo de estudio determinó con un nivel elevada a la comunicación e innovación, seguido de un 45.10% que la evaluó con un nivel medio. En contrapartida, se valoró a la competitividad docente en un 25.6% y en un 42.7% en niveles eficiente y moderado, respectivamente. Esto tiene una relación cercana con lo planteado por Wodeso (2021) en su trabajo de investigación sobre el clima en las organizaciones y el desempeño del docente, cuyo objetivo fue establecer como estas dos variables se relacionan entre sí, utilizó el Alfa de Cronbach (α). El valor α 0.71 para cultura de poder, 0.73 para cultura de rol, 0.69 para cultura de tareas y 0,67 para cultura de personas, dentro de

los resultados más relevantes de los tres grupos de encuestados se obtuvo una puntuación media más alta 3,03, sobre el rol cultural que se desarrolla en la institución, lo cual determina que los tres grupos estaban en acuerdo con cultura organizacional aplicada en las escuelas secundarias lo cual, posibilita establecer la relación de la variable con la dimensión. Las respuestas están relacionadas con lo expresado por Kapur (2020) quien menciona que, la comunicación, dentro de un conjunto de habilidades blandas, son dimensiones de muy alta importancia desde la competitividad y el desempeño del docente en el desarrollo diario de su quehacer y sus actividades. Así mismo, la perspectiva de Mahdani et al., (2022). complementa estos datos, ya que establece que el desenvolvimiento competitivo desde el desarrollo comunicacional en los docentes representa un alto grado de satisfacción por parte de los docentes, ya que esto incide en la novedad en los métodos de aprendizaje y mecanismo de evaluación

Finalmente, en relación al objetivo específico cuatro del estudio que buscó comprobar la influencia significativa entre la misión y consistencia con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas; se calculó un p-valor de 0,000 que se ubica muy por abajo del margen de error permitido (0.05), lo que posibilita rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. De forma complementaria, se aplicaron las pruebas de Pseudo R cuadrado de Cox y Snell y la de Nagelkerke, con las que se determinó que, la competitividad docente se explica por la misión y consistencia en un 82.8% y 91.9%, respectivamente. Adicionalmente, al considerar el análisis descriptivo de datos, pudo observarse que el que el 31.7% de los encuestados calificó en un nivel alto a la misión y consistencia, seguido de un 30.5% que la calificó en un nivel medio. En contrapartida, se calificó a la competitividad docente en un 25.6% y en un 42.7% en niveles eficiente y moderado, respectivamente. Estos resultados obtenidos, puedan reflejarse con lo planteado por Fernández y Cruz (2020), quienes en su trabajo buscaron establecer el grado de asimilación de la cultura en las organizaciones y como esta repercute en la función de los docentes en una Unidad educativa quienes en sus resultados encontraron que la cultura organizacional es percibida en los docentes en un grado aceptable, lo que se traduce en que esta variable es considerada como una ventaja en su competitividad, ya que su accionar se

desarrolla en términos de identidad y compromiso institucional; en cuanto a dimensiones, la misión y consistencia son elementos claves de la cultura institucional, ya que permite obtener una perspectiva a largo plazo, lo que incide de forma positiva en el trabajo docente y en la actividad de la organización educativa. Esta información puede complementarse por lo expresado por Ríos et al., (2020) quienes relacionaron a la cultura organizacional, la misión y la consistencia de la institución, como un elemento de identidad de la comunidad educativa en general que, una vez asumido y concretado en la práctica de la convivencia entre alumnos y docentes, incide en los cambios positivos del entorno institucional. Datos que se relacionan con lo dicho por Zambrano et al., (2020) quienes plantean que la cultura organizacional esta relacionada de forma directa con los indicadores de desempeño docente y organizacional, lo que permite alcanzar los objetivos y resultados propuestos por la institución educativa.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó que existe influencia significativa en la cultura organizacional y la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas del Ecuador, 2023; para lo cual se obtuvo la prueba de RLO y se confirmó mediante el Pseudo R2 de Cox y Snell y Nagelkerke, con lo que se pudo concluir que la competitividad docente es explicada por la cultura organizacional de forma significativa.

Segunda:

Se determinó la existencia de influencia relevante entre las relaciones interpersonales con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas del Ecuador, 2023; para lo cual se obtuvo la prueba de RLO y se confirmó mediante el Pseudo R2 de Cox y Snell y Nagelkerke, con lo que se pudo concluir que la competitividad docente es explicada por las relaciones interpersonales de forma significativa.

Tercera:

Se logró establecer la influencia significativa entre el trabajo en equipo con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas del Ecuador, 2023; para lo cual se obtuvo la prueba de RLO y se confirmó mediante el Pseudo R2 de Cox y Snell y Nagelkerke, con lo que se pudo concluir que la competitividad docente es explicada por el trabajo en equipo de forma significativa.

Cuarta:

Se logró establecer la influencia significativa entre la comunicación e innovación con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas del Ecuador, 2023; para lo cual se obtuvo la prueba de RLO y se confirmó mediante el Pseudo R2 de Cox y Snell y Nagelkerke, con lo que se pudo concluir que la competitividad docente es explicada por la comunicación e innovación de forma significativa.

Quinta:

Finalmente, se logró establecer la influencia significativa misión y consistencia con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas del Ecuador, 2023; para lo cual se obtuvo la prueba de RLO y se confirmó mediante el Pseudo R2 de Cox y Snell y Nagelkerke, con lo que se pudo concluir que la competitividad docente es explicada por la misión y consistencia de forma significativa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A nivel de Ministerio de Educación, en Subsecretaría Distrito 8, se recomienda la planificación e implementación de programas de formación, capacitación y desarrollo profesional en materia de cultura organizacional y la forma en que esto interviene en la competitividad docente, con la finalidad de que los maestros puedan ejercer un buen liderazgo, incrementar su nivel de compromiso con la institución y lograr de forma conjunta los objetivos institucionales.

Segunda

A los asesores educativos distritales, se recomienda que generen y socialicen con directivos y maestros, talleres relacionados a la importancia de la visión y cultura organizacional, el papel de esta perspectiva en los procesos y actividades educativa, y la afectación que tiene sobre su entorno laboral y resultados; de manera que tanto directivo y docentes puedan generar identificación con su institución, desde su propósito, su misión, visión, metas y que, desde su actividad particular, puedan contribuir en los objetivos que la institución persigue.

Tercera

Desde el rol directivo, fomentar una cultura organizacional basada en la confianza, el respeto, la colaboración grupal y el dialogoeficaz, para posibilitar a los docentes mantener un ambiente motivado y que influya positivamente en el compromiso de sus labores. Así mismo, propiciar espacios de participación y mesas de trabajo que permita tomar decisiones conjuntas, con el fin de que los docentes puedan sentirse involucrados en la definición de metas, estrategias y acciones que promuevan la competitividad de la institución educativa.

Cuarta

A los coordinadores pedagógicos y de área, propiciar el desarrollo de habilidades, trabajo en equipo, que les permitan ejercer influencia en la cultura organizacional y promover la competitividad docente. Del mismo modo, generar

oportunidades y espacios de desarrollo profesional continuo, que permita a todo el equipo docente, actualizarse en nuevas metodologías, enfoques pedagógicos, estrategias, entre otros; que incidan de forma positiva en el mejoramiento de su desempeño profesional, que contribuyan de forma significativa a la cultura y en los resultados de la organización.

Quinta

A los investigadores que deseen tomar el presente trabajo como referente, base metodológica y de resultados para la continuación de trabajos más rigurosos y exhaustivos relacionados a la cultura organizacional y la competitividad docente; con la finalidad de poder mejorar el diseño investigativo y plantearlo desde una propuesta de intervención para mejorar los resultados institucionales.

Referencias

- Andrade, A., & Ureta, M. (2021). La eficacia de la cultura organizacional para el mejoramiento del desempeño docente en la Unidad Educativa Liceo Naval. *Digital Publisher*, 6(34-50.), 34-50. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/594
- Assens, J., Boada, M., Serrano, M., & Agulló, E. (2021). Gaining a Better Understanding of the Types of Organizational Culture to Manage Suffering at Work. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.782488>
- Banco Internacional de Desarrollo. (2021). *redclade.org/*. <https://redclade.org/wp-content/uploads/BID-estudio-Erika6.pdf>
- Basulto, J. G. (2021). *Género y educación: escuela, educación no formal, familia y medios de comunicación*. Dykinson S.L. https://www.google.com.ec/books/edition/G%C3%A9nero_y_educaci%C3%B3n_escuela_educaci%C3%B3n/QoVjEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=comprobacion+matematica+de+Kolmogorov-Smirnov.&pg=PA77&printsec=frontcover
- Borjas, O., Sandoval, L., Ramírez, T., & Borja, M. (2022). Evaluación de desempeño docente: Competitividad del docente de Educación Básica en el Ecuador. *Revista Sigma*, 9(2), 130-143. <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/article/view/2837>
- Butera, F., & Świątkowski, W. (2020). Competition in Education. *Institute of Psychology, University of Lausanne, Switzerland*. <https://doi.org/DOI:10.1093/oxfordhb/9780190060800.013.24>
- CEPAL. (2019). *Las pruebas de hipótesis*. [cepal.org: https://www.cepal.org/sites/default/files/courses/files/01_2_las_pruebas_de_hipotesis.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/courses/files/01_2_las_pruebas_de_hipotesis.pdf)
- Chavez, L. (02 de 2022). *Cultura organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria de la red Marañón, Huánuco, 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78970>
- Clotet, J. (2020). *Ética profesional*. Mexico: Comunicación Científica S.A. https://www.google.com.ec/books/edition/%C3%89tica_profesional_en_el_ejer

- cicio_del_d/9S-0EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=etica+cientifica&pg=PT21&printsec=frontcover
- Daujotienė, L., Kazlauskienė, A., & Bubnys, R. (2020). Teacher Involvement in Organisational Change: From Engaging Risk to Cooperative Learning. *Sustainability*, 12, 12-22. [https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su12229447](https://doi.org/10.3390/su12229447)
- Dorante, C. (2018). *Proyecto de investigacion en psicologia*. México: Publicaibero.mx. https://www.google.com.ec/books/edition/EI_Proyecto_de_Investigaci%C3%B3n_en_Psicolo/yKRdDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=no+experimental+de+investigacion&pg=PT97&printsec=frontcover
- Fernández, E. (2021). *Nueva guía para la investigación científica*. México: Orfila Valentini S.A. https://www.google.com.ec/books/edition/Nueva_gu%C3%ADa_para_la_investigaci%C3%B3n_cient/6VxQEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=muestreo+probabilistico+investigacion+cientifica&pg=PT147&printsec=frontcover
- Fernández, Y., & Cruz, G. (2020). *Percepción de la cultura organizacional en los docentes de la institución educativa adventista El Redentor. Lima 2020*. Universidad Peruana Unión.
- Ferrer, A., Hernández, R., & Planes, P. (2022). Identificación de las dimensiones de Cultura Organizacional en Instituciones de Educación Superior: Elemento que focaliza la competitividad. *RILCO*, 17-38,. <file:///C:/Users/W10x64/Downloads/Dialnet-IdentificacionDeLasDimensionesDeCulturaOrganizacio-8325219.pdf>
- Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos*. Alicante: Área de innovación y desarrollo S.A. https://www.google.com.ec/books/edition/Estad%C3%ADstica_para_no_estad%C3%ADsticos_una_g/ehXaDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=muestreo+probabilistico+estratificado&printsec=frontcover
- García, J. (2016). *Metodología de la investigación para administradores*. Bogotá: Ediciones de la U.

- Hernández, R., & González, S. (2020). *El proceso de investigación científica*. Cuba: Universitaria cubana.
https://www.google.com.ec/books/edition/El_proceso_de_investigaci%C3%B3n_cient%C3%ADfica/03n1DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=muestreo+probabil%C3%ADstico+investigacion+cientitifica&pg=PA52&printsec=frontcover
- Jovanoska, A., Drakulevski, L., & Debarliev, S. (2020). Changing Organizational Culture by Promoting Values That Encourage Teamwork. *Eurasian Journal of Business and Management*, 8(2), 94-105.
<https://doi.org/10.15604/ejbm.2020.08.02.004>
- Kapur, R. (2020). Interpersonal Relationships within Organizations. *Social Psychology*.
https://www.researchgate.net/publication/345306707_Interpersonal_Relationships_within_Organizations
- Ketprapakorn, N., & Kantabutra, S. (2022). Toward an organizational theory of sustainability culture. *Elsevier*, 638-654.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352550922001403>
- Leyva, O., Baltodano, G., & Hernández, A. (2021). La Cultura Organizacional como mecanismo para mejorar la gobernabilidad de Instituciones de Educación Superior de México y Nicaragua. *Scielo*, 8.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000600014&script=sci_arttext_plus&tlng=es
- López, E., García, L., & Martínez, J. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(3), 6. <https://doi.org/DOI: 10.23913/ride.v9i18.471>
- Mahdani, M., Saputra, Y., Adam, M., & Yunus, M. (2022). Organizational Culture, Employee Motivation, Workload and Employee Performance: A Mediating Role of Communication. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19, 54-61. <https://doi.org/10.37394/23207.2022.19.6>
- Méndez, C. (2020). *Metodología de la investigación Diseño y desarrollo del proceso de investigación en ciencias empresariales*. Bogotá: Alfaomega Colombiana S.A.
https://www.google.com.ec/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_en_ciencias_empresariales/03n1DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=metodologia+de+la+investigacion+en+ciencias+empresariales&pg=PA1&printsec=frontcover

- aci%C3%B3n/pc16EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=nivel+explicativo&pg=PA123&printsec=frontcover
- Ministerio de Educación. (5 de 05 de 2022). *ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2022-00019-A*. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/05/MINEDUC-MINEDUC-2022-00019-A.pdf>
- Ministerio de Educacion del Ecuador. (7 de 03 de 2014). *educacion.gob.ec/*. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/7.-COORDINACION-GRAL.-DE-GESTION-ESTRATEGICA.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (18 de 09 de 2019). *educacion.gob.ec*. <https://educacion.gob.ec/el-ministerio-de-educacion-recibio-el-reconocimiento-a-la-mejor-practica-de-clima-laboral-innovacion/>
- Montenegro Cubas, M. (2018). *Liderazgo transformacional directivo y relaciones interpersonales en docentes en la Institución Educativa Cesar Vallejo, la Victoria - 2018*. Universidad César Vallejo.
- Moreno Bastidas, G., & Pineda López, R. (2021). Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones Públicas de Educación Superior. *Economía y Negocios UTE*, 12(02), 32-51. <https://doi.org/https://doi.org/10.29019/eyn.v12i2.853>
- Muñoz, JM, & Arias, M. (2018). *Regresión ordinal y sus aplicaciones*. Universidad de Sevilla.
- Niño, J., & Mendoza, M. (2021). *La investigación científica en el contexto académico*. Perú: Nsia. https://www.google.com.ec/books/edition/La_investigaci%C3%B3n_cient%C3%ADfica_en_el_cont/B7koEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=la+poblacion+en+la+investigacion+cientifica&pg=PA138&printsec=frontcover
- OCDE. (2019). *www.oecd.org*. <https://www.oecd.org/education/El-trabajo-de-la-ocde-sobre-educacion-y-competencias.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2019). */cerlalc.org/wp-content/*. <https://cerlalc.org/wp-content/>

content/uploads/2019/10/8-Declaraci%C3%B3n-Universal-de-la-UNESCO-sobre-la-Diversidad-Cultural_-UNESCO.pdf

- Ovillo, L., Sánchez, J., & Meleán, R. (2023). Cultura organizacional en institución educativa del Perú: Análisis desde la perspectiva docente en post pandemia. *TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 25(2), 324-337.
- Pedraja-Rejas, L., Marchioni-Choque, I., Espinoza-Marchant, C., & Muñoz-Fritz, C. (2020). Liderazgo y la cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria. Un análisis conceptual. *Formación universitaria*, 13(5).
- Porlles Loarte, J. (2022). Cultura Organizacional y competitividad en la Facultad de Química e Ingeniería Química de la UNMSM, Perú, 2020). *Journal of Global Managament Sciences*, 5(1), 1-18.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32829/gmsj.v5i1.161>
- Ramírez, J., & Calles, R. (2021). *Manual de metodología de investigacion en negocios internacionales*. Bogotá: Comunicacion S.A.S.
https://www.google.com.ec/books/edition/Manual_de_metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci/GT4xEAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=INVESTIGACION+CUANTITATIVA&printsec=frontcover
- Ríos, G., Galán, V., & Bocanegra, K. (2020). *Educación, Productividad y Competitividad en Iberoamérica*. Signo Comunicación Consultores.
<https://oei.int/publicaciones/educacion-superior-productividad-y-competitividad-en-iberoamerica>
- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *Dialnet*, 13(2), 1-13.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7672166>
- Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. Mexico: klik soluciones educativas S.A.
https://www.google.com.ec/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/x9s6EAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=investigacion+aplicada&printsec=frontcover

- Romero, S. (2019). *Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una institucion educativa en Ventanilla*.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6a38dbd-e233-4867-b0bd-48f6b1b17022/content>
- Romero, S. (2019). *Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una Institución Educativa en Ventanilla - Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Rusmiati, R., Widyasari, W., Rasmitadila, R., Wahyuni, S., & Megan, A. M. (2019). Outstanding Teachers' Competition: Between Strategies and Challenges. *Atlantis Press, 400(5)*, 153-157. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200130.160>
- Saiz, M., & Jácome, R. (2022). Revisión bibliográfica: La Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación Superior. *Revista gestión de las personas y tecnología, 15(43)*, 43.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35588/gpt.v15i43.5463>
- Sofiyan, R., Danilwanm, Y., Anggriani, R., & Sudirman, A. (2021). Innovative Work Behavior and Its Impact on Teacher Performance: The Role of Organizational Culture and Self Efficacy as Predictors. *Journal of Educational Research and Evaluation, 6(1)*, 44-52. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jere.v6i1.38255>
- Soliz, D. (2019). *Como hacer un perfil de proyecto de investigaion cientifica*. Bloomington.
https://www.google.com.ec/books/edition/C%C3%B3mo_Hacer_Un_Perfil_Proyecto_De_Invest/Q-GCDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=estudio+transversal+en+la+investigacion+cientifica&pg=PT16&printsec=frontcover
- Sondang, L., Harun, S., & Aman, S. (2020). The Effect of Organizational Culture, Teamwork, Work Motivation and Ethic on Lecturers' Performance at Sari Mutiara. *Journal of Education and Practice, 11(27)*, 85-94.
<https://doi.org/10.7176/JEP/11-27-10>
- Tanta, S. (2018). *Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E 6019 Mariano Melgar del Distrito de Villa Maria del Triunfo, 2017*. Universidad César Vallejo.

- Tufiño, M., & Manobanda, P. (2022). Liderazgo y cultura organizacional en la Unidad educativa 30 de abril. *Digital Publisher*, 5(3), 5-18. <https://doi.org/doi.org/10.33386/593dp.2022.5-3.1107>
- UNESCO. (10 de 11 de 2021). *es.unesco.org*. <https://es.unesco.org/news/estados-miembros-unesco-se-unen-aumentar-inversion-educacion>
- Universidad César Vallejo. (2020). *RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0262-2020/UCV*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Valbuena, R. (2018). *Las explicaciones científicas: su sistematización y formas de argumentación*. Epub. https://www.google.com.ec/books/edition/Las_Explicaciones_Cientificas/V9l3DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=encuesta+l+en+la+investigacion+cientifica&pg=PA54&printsec=frontcover
- Visbal, D. (01 de 2019). *Análisis del rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad de Magdalena según las variables socioeconómicas y familiares*. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/115476/Visbal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Wodeso, J. (2021). *THE ROLE OF SCHOOL CULTURE ON OFLEADERSHIP IN GOVERNMENT SECONDARY SCHOOLS OF SHASHEMENE TOWN, OROMIA REGIONAL*. <http://ir.haramaya.edu.et/hru/bitstream/handle/123456789/3962/Jemal%20Wodeso%20Sarido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zambrano, G., Ruíz, A., & Navas, W. (2020). Cultura y desempeño organizacional de la Unidad Educativa Arco Iris Portoviejo,. *RECUS*, 5(3), 1-10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7765573>

ANEXOS

1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 01: CULTURA ORGANIZACIONAL

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
La cultura organizacional constituye una mezcla de normativas, modelos, que forman parte de la estructura de una institución como resultado de la relación que existe entre los integrantes con las habilidades, procedimientos, sistemas,	Aquí se mencionan las dimensiones de la cultura organizacional con: las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación e innovación, y misión y consistencia. Las mismas que fueron evaluadas por medio de la escala de Likert con una valoración del 1 al 5, donde: Que sirvió para medir las dimensiones: (1) Totalmente en	D1: Relaciones interpersonales D2: Trabajo en equipo D3: Comunicación e innovación	- Convivencia - Habilidades sociales. - Autovaloración - Metas organizacionales - Liderazgo - Colaboración y cooperación. - Retroalimentación. - Relaciones humanas. - Estrategias. - Procesos lúdicos y tecnológicos.	1;2;3;4; 5;6;7 8;9;10;11; 12;13 14;15;16;17;18;19	Número ordinal Likert (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	

formatos y todo lo que se relaciona con la institución, en las que surgen una serie de situaciones, que obtienen relevancia conforme a los resultados de sus actividades (Saiz & Jácome, 2022).

desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo

D4: Misión y consistencia

- Objetivos institucionales. Alcance, valores - Características y atributos - Aplicación y experiencia 20;21;22;23;24;25

Nota: Adaptado (Leyva et al., 2021)

Link: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200778902021000600014&script=sci_arttext_plus&tlng=es

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 02: COMPETITIVIDAD DOCENTE

<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala</i>	<i>Niveles o rangos</i>
Corresponde a la destreza, posibilidad y pericia que posee el docente para desempeñar su trabajo como corresponde, que tuvo la iniciativa de llegar a las metas establecidas con los educandos en los procesos de enseñanza, la competitividad resulta un trabajo frecuente que ejecutan las personas para ser reconocidos dentro del ámbito laboral que debe ser ejecutado de forma eficiente, esta destreza	En esta variable se establecen las dimensiones de la competitividad docente con: la planificación y evaluación, desempeño docente, adaptación al cambio, contenido y práctica docente, las mismas que evaluarán a través de la escala de Likert con una valoración del 1 al 5, (5) siempre, (4) casi siempre,	D1: Planificación y evaluación D2: Desempeño docente. D3: Adaptación al cambio	-Estrategias metodológicas -Lineamientos. - Herramientas de diagnóstico. - Estándares de calidad. -Habilidades vocacionales - Crecimiento académico - Responsabilidad laboral -Habilidades obtenidas -Enfoque pedagógico. - Actualizaciones -Orientación a las modificaciones	1; 2 3; 4; 5 6;7;8;9;10;11;12 13;14;15;16;17	Número ordinal Likert (1) nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre	

permite vencer las dificultades, de tal manera que, es indispensable evaluar al personal frecuentemente para conseguir estas mejoras, por otra parte se debe lograr que el trabajador se involucre con la organización y resolver cualquier problema, donde se puedan sentir motivados y dar lo mejor de cada uno (Borjas et al., 2022).

(3) a veces,
(2) casi nunca
y (1) nunca

D4:
Contenidos y
práctica
docente

-Estrategias de enseñanza. 18;19;20;21;
22
-Desarrollo integral
-Desarrollo Profesional.

Nota: (Moreno & Pineda, 2021)

Link: <https://revistas.ute.edu.ec/index.php/economia-y-negocios/article/view/853/649>

2. INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Es agradable presentarme con el suscrito Jessica Julieth Mancheno Rosero, con Nro. DNI. 0919586156, de la Universidad César Vallejo. La encuesta surge del estudio titulado: "Cultura organizacional y competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023", el mismo que fue realizado con fines educativos con absoluta confidencialidad

De antemano se agradece su colaboración y su tiempo en la siguiente encuesta:

Instrucciones: Revise atentamente las preguntas establecidas y conteste con absoluta seriedad, seleccionando la respuesta que considere pertinente

Variable 1: Cultura organizacional

Escala auto valorativa

- (1) Totalmente en desacuerdo= TD
- (2) En desacuerdo= ED
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo= NAND
- (4) De acuerdo= DA
- (5) Totalmente de acuerdo= TA

Ítems o preguntas	Escala de dimensión				
	1	2	3	4	5
Variable 1: Cultura organizacional					
Dimensión 1: Relaciones interpersonales	TD	ED	NAND	DA	TA
1. ¿El clima organizacional le permite proponer y establecer diferencias con algún criterio expuesto?					
2. ¿Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos?					
3. ¿Ha desarrollado habilidades sociales que promuevan una mejor cultura organizacional?					
4. ¿La institución le permite aprender y organizarse profesionalmente?					
5. ¿Ha ejercido autonomía profesional dentro de su quehacer educativo?					
6. ¿La institución oferta incentivos al buen desempeño docente?					
Dimensión 2: trabajo en equipo					

7. ¿Existe flexibilidad en el desarrollo de las actividades institucionales orientadas a los objetivos?					
8. ¿Se practica el trabajo en equipo entre autoridades y docentes para buscar alternativas de solución ante una dificultad?					
9. ¿El trabajo en equipo le ha permitido desenvolverse positivamente y lo ha motivado a cooperar con la comunidad educativa?					
10. Cuando hay disconformidades, ¿se buscan alternativas de soluciones que se ajusten a todos?					
11. ¿Trabaja en grupo cooperativos de aprendizaje que se ajustan a las nuevas ofertas educativas?					
12. ¿La institución incentiva la cooperación grupal y la participación en diferentes proyectos?					
Dimensión 3: Comunicación e innovación					
13. Cuando se presentan inconvenientes, ¿realizan reuniones para comunicar las problemáticas y establecer posibles soluciones?					
14. ¿La institución realiza constantemente procesos de mejoras y brinda su apoyo a las iniciativas que provienen del personal docente?					
15. ¿El área administrativa institucional mantiene una buena relación comunicativa con el equipo docente?					
16. ¿Considera que la institución aplica métodos y estrategias enfocados en la innovación educativa?					
17. ¿Se desarrollan propuestas de investigación e innovación pedagógica para brindar un servicio de calidad?					
18. ¿Se aplican recursos lúdicos y tecnológicos como herramienta de aprendizaje dentro de los procesos educativos?					
Dimensión 4: Misión y consistencia					
19. ¿La institución educativa tiene una misión establecida?					
20. ¿Se ha socializado los documentos organizacionales a toda la comunidad educativa?					
21. ¿Desde su perspectiva considera que los docentes y directivos tienen una visión compartida de las mejoras institucionales con una perspectiva de largo plazo?					
22. ¿Su trabajo como docente se maneja en un ambiente fundamentado en los objetivos institucionales?					
23. ¿Recibe acompañamiento de las autoridades en su ejecución como docente?					
24. ¿Considera que la motivación es una de las características principales de la consistencia para el buen desarrollo de la actividad docente?					

CUESTIONARIO DE LA VARIBALE COMPETITIVIDAD DOCENTE

Es agradable presentarme con el suscrito Jessica Julieth Mancheno Rosero, con Nro. DNI. 0919586156, de la Universidad César Vallejo. La encuesta surge del estudio titulado: "Cultura organizacional y competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023", el mismo que fue realizado con fines educativos y con absoluta confidencialidad

De antemano se agradece su colaboración y su tiempo en la siguiente encuesta:

Instrucciones: Revise atentamente las preguntas establecidas y conteste con absoluta seriedad, seleccionando la respuesta que considere pertinente

Variable 2: Competitividad docente

Escala auto valorativa

- (1) Nunca =N
- (2) Casi nunca =CN
- (3) A veces =AV
- (4) Casi siempre =CS
- (5) Siempre= S

Items o preguntas	Escala de dimensión				
	1	2	3	4	5
Variable 2: Competitividad docente					
Dimensión 1: Planificación y evaluación	N	CN	AV	CN	S
1. ¿Se realizan planificaciones estratégicas y de integración dentro del área docente?					
2. ¿Crea usted unidades didácticas acordes a los requerimientos educativos?					
3. ¿La institución realiza algún tipo de evaluación para identificar los procesos de enseñanza aplicados y la práctica docente?					
4. ¿Parte usted de un diagnóstico para direccionar su quehacer educativo?					
5. ¿Las evaluaciones que realiza son aplicadas sistemáticamente y de forma diferencial, enfocados en las expectativas de aprendizaje esperados?					
Dimensión 2: Desempeño docente					
6. ¿La institución ha establecido normativas de cómo debe proceder a realizar los procesos de gestión internos y externos?					

7. ¿Considera que la programación curricular se maneja acorde a los objetivos y metas establecidas por la institución?					
8. ¿Los estándares sobre la calidad del servicio educativo y de la gestión pedagógica del docente se aplican mediante parámetros claramente definidos?					
9. ¿Mantiene la equidad y relaciones armónicas entre todos los miembros de la comunidad educativa?					
10. ¿La institución realiza capacitaciones constantes para la innovación de los docentes?					
11. ¿La institución los motiva a mejorar su capacidad laboral y competencia docente?					
12. ¿Tiene inconvenientes en las actividades que realiza dentro de la institución?					
Dimensión 3: Adaptación al cambio					
13. ¿Cree usted, que la institución tiene en claro el perfil de salida de sus estudiantes en cada uno de los ciclos?					
14. ¿Considera importante que el enfoque pedagógico actual esté orientado a los cambios e innovaciones a favor de la educación?					
15. ¿Dentro de sus habilidades busca actualizarse constantemente para orientar de manera óptima el aprendizaje?					
16. ¿La institución le ofrece programas de actualización profesional y busca estrategias para lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes?					
17. ¿Ha presentado algún problema en adaptarse a los cambios tecnológicos y procesos lúdicos que actualmente se están aplicando en las instituciones?					
Dimensión 4: Contenidos y práctica docente					
18. ¿La institución educativa les suministra las herramientas acordes a sus necesidades laborales?					
19. ¿Dentro de las habilidades adquiridas en su profesión, le resulta fácil crear contenido educativo enfocado en las características y necesidades diversas de los estudiantes?					
20. ¿Cree usted que ha tenido avances significativos en su carrera profesional?					
21. ¿Las actualizaciones pedagógicas contribuyen a su desempeño docente?					
22. ¿La institución ejecuta promoción docente en base a la trayectoria profesional?					

3. MODELO DEL CONSENTIMIENTO O ASENTIMIENTO INFORMADO UCV.

Consentimiento Informado

Yo, **Jessica Julieth Mancheno Rosero**, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación titulada **“Cultura organizacional y competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023”**. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es **conocer la percepción sobre la cultura organizacional y la influencia con la competitividad docente**. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la **Unidad Educativa Americus Mundus Novus**.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de **30** minutos y se realizará en el ambiente de la **Unidad Educativa Americus Mundus Novus**, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) **Jessica Julieth Mancheno Rosero** email: **jessicamancheno@hotmail.com**

y docente Asesor Luis Daniel Moran Ramos email:
moramosl@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Nro. DNI:

Lugar, 25 mayo del 2023

Nota: Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Consentimiento Informado

Yo, Jessica Julieth Mancheno Rosero, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación titulada “Cultura organizacional y competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es conocer la percepción sobre la cultura organizacional y la influencia con la competitividad docente. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Unidad Educativa “Emaús” – EEB. “Santa Marianita”.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de **30** minutos y se realizará en el ambiente de la Unidad Educativa “Emaús” – EEB. “Santa Marianita”, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)

Jessica Julieth Mancheno Rosero email: jessicamancheno@hotmail.com

y docente Asesor **Luis Daniel Moran Ramos** email:

moramosl@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Nro. DNI:

Lugar, 25 mayo del 2023

Nota: Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea

presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

4. MATRIZ EVALUACION POR JUCIO DE EXPERTOS, FORMATO UCV

Validez de expertos

Nº	Identificación del experto	Inst.1: Cultura organizacional	Inst. 2 Competitividad docente
01	Dra. Lucía Castillo Crespo.MSc.	Aplicable	Aplicable
02	Dra. Rosario Mercedes Peláez López	Aplicable	Aplicable
03	MSc. Gloria Eugenia Freire Soria	Aplicable	Aplicable

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Lucía Narcisca Castillo Crespo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación Educativa
Institución donde labora:	U.P.S (Universidad Politécnica Salesiana)
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	0905478848
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre:	Cuestionario sobre la cultura organizacional
Autor	Mancheno Rosero, Jessica Julieth
Año	2023
Lugar:	Dos Instituciones educativas particulares del Ecuador
Objetivo	Recolectar todos los datos relevantes posibles que se relacionen con la cultura de la organización
Dimensiones	Relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación e innovación, misión y consistencia
Niveles y rangos	Alto (105-120), medio (95-104), bajo (30-94)
Confiabilidad	0,993 de Alfa de Cronbach

Escala de medición	(1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo
Cantidad de ítems	24 ítems
Tiempo	De 10 a 15 minutos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Lucía Narcisca Castillo Crespo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación Educativa
Institución donde labora:	U.P.S (Universidad Politécnica Salesiana)
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	0905478848
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre:	Cuestionario sobre la competitividad docente
Autor	Mancheno Rosero, Jessica Julieth
Año	2023
Lugar:	Dos Instituciones educativas particulares del Ecuador
Objetivo	Recolectar todos los datos relevantes posibles que se relacionen con la competitividad docente
Dimensiones	Planificación y evaluación, desempeño docente, adaptación al cambio, contenidos y práctica docente
Niveles y rangos	Eficiente (106-110), moderado (84-105), deficiente (34-83)
Confiabilidad	0,989 de Alfa de Cronbach
Escala de medición	(5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces, (2) casi nunca y (1) nunca,
Cantidad de ítems	22 ítems
Tiempo	De 10 a 15 minutos

SENESCYT

Información Personal

Identificación: 0905478848

Imprimir Información

Nombres: CASTILLO CRESPO LUCIA NARCISA

Género: FEMENINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIZACION HISTORIA Y GEOGRAFIA	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1006-04-627210	2004-09-03	No equivalente al título de doctorado "PhD", según Resolución No. 0023-2008-TC del Tribunal Constitucional.
MAGISTER EN DISEÑO CURRICULAR	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1006-14-68047635	2014-05-07	

Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION EN LA ESPECIALIZACION DE HISTORIA Y GEOGRAFIA	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1006-13-1199490	2013-03-05	

2. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Rosario Mercedes Peláez López
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Coordinación Académica Rector de Unidad Educativa
Institución donde labora:	Unidad Educativa Americus Mundus Novus
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	0914668421
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre:	Cuestionario sobre la cultura organizacional
Autor	Mancheno Rosero, Jessica Julieth
Año	2023
Lugar:	Dos Instituciones educativas particulares del Ecuador
Objetivo	Recolectar todos los datos relevantes posibles que se relacionen con la cultura de la organización
Dimensiones	Relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación e innovación, misión y consistencia
Niveles y rangos	Alto (105-120), medio (95-104), bajo (30-94)
Confiabilidad	0,993 de Alfa de Cronbach
Escala de medición	(1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo
Cantidad de ítems	24 ítems
Tiempo	De 10 a 15 minutos

SENESCYT

Información Personal

Identificación: 0914668421

Nombres: PELAEZ LOPEZ ROSARIO MERCEDES

Género: FEMENINO

Nacionalidad: ECUADOR

Imprimir Información

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
DIPLOMA SUPERIOR EN PEDAGOGIAS INNOVADORAS	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA	Nacional		1031-08-672699	2008-02-25	
MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA	Nacional		1031-12-741233	2012-01-16	
DOCTORA DENTRO DEL PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS	UNIVERSIDAD DE CÁDIZ	Extranjero		7241168160	2020-10-13	'TÍTULO DE DOCTOR O PHD VÁLIDO PARA EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR'

Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCIÓN EDUCACION BASICA	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA	Nacional		1031-06-726780	2006-12-20	
PROFESORA DE SEGUNDA ENSEÑANZA	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA	Nacional		1031-10-1010445	2010-08-11	

Título(s) de tercer nivel técnico-tecnológico superior

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
ANALISTA DE SISTEMAS	ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DEL LITORAL	Nacional		1021-02-317496	2002-11-27	

SENESCYT

Información Personal

Identificación: 0914892971

Imprimir Información

Nombres: FREIRE SORIA GLORIA EUGENIA

Género: FEMENINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN DISEÑO CURRICULAR	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1006-15-86055377	2015-01-15	

Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1006-2017-1876833	2017-09-07	
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIZACION COMERCIO EXTERIOR	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1006-08-805741	2008-01-11	

Título(s) de tercer nivel técnico-tecnológico superior

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
TECNOLOGA PEDAGOGICA EN COMERCIO EXTERIOR	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1006-03-467433	2003-12-17	

privadas de Ecuador, 2023?
 3. ¿Cómo influye la comunicación e innovación con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023?
 4. ¿Cómo influye la misión y consistencia con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023?

educativas privadas de Ecuador, 2023.
 3. Determinar la influencia de la comunicación e innovación con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023.
 4. Determinar la influencia en misión y consistencia con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023.
 docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023.
 3. Existe influencia significativa en la comunicación e innovación con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023.
 4. Existe influencia significativa en misión y consistencia con la competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023

- Objetivos institucionales.	20;2
- Alcance, valores	1;22;
- Características y atributos	23;2
D4: Misión y consistencia	4;25

- *Aplicación y experiencia*

Variable 02: Competitividad docente			
D1: Planificación y evaluación	-Estrategias metodológicas	1; 2 3; 4;	Número ordinal Likert
	-Lineamientos.	5	
	- Herramientas de diagnóstico.		(1) nunca
			(2) casi nunca
D2: Desempeño docente.	- Estándares de calidad.	6;7;8 ;9;10	(3) a veces
	-Habilidades vocacionales	;11;1 2	(4) casi siempre
	- Crecimiento académico		(5) siempre
	- Responsabilidad laboral		
D3: Adaptación al cambio	-Habilidades obtenidas	13;1 4;15;	
	-Enfoque pedagógico.	16;1 7	
	-Actualizaciones		
	-Orientación a las modificaciones.		
D4: Contenidos y práctica docente	-Estrategias de enseñanza.	18;1 9;20;	
	-Desarrollo integral	21;2 2	
	-Desarrollo Profesional.		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: <i>Aplicada</i></p> <p>Nivel: <i>Explicativo</i></p> <p>Enfoque: <i>Cuantitativo</i></p> <p>Diseño: <i>No experimental, correlaciona causal, transaccional</i></p> <p>Método: <i>Hipotético-deductivo</i></p>	<p>Población: 82 docentes de primaria y secundaria de dos instituciones del Ecuador</p> <p>Muestra: 68 docentes aplicando formula de muestreo probabilístico</p> <p>Muestreo Se seleccionó la muestra de manera aleatoria.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario De la V1: Cultura organizacional De la V2: Competitividad docente Nº de ítems : 47</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis.</p>

TABLA DE NORMALIDAD

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		V1_	D1_	D2_	D3_	D4_	V2_
N		82	82	82	82	82	82
	Media	1.96	1.79	1.94	2.04	1.94	1.94
Parámetros normales ^{a,b}	Desviación típica	.793	.857	.654	.744	.837	.759
Diferencias más extremas	Absoluta	.217	.310	.293	.227	.247	.215
	Positiva	.217	.310	.280	.227	.247	.212
	Negativa	-.197	-.201	-.293	-.224	-.215	-.215
Z de Kolmogorov-Smirnov		1.967	2.810	2.655	2.055	2.239	1.946
Sig. asintót. (bilateral)		.001	.000	.000	.000	.000	.001

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

Prueba de Alfa de Cronbach

Instrumento 1	N de elementos 24	Instrumento 2	N de elementos 22
Alfa de Cronbach, 993		Alfa de Cronbach, 989	

Instrumento 1	N de elementos 24	Instrumento 2	N de elementos 22
Alfa de Cronbach, 993		Alfa de Cronbach, 989	

De acuerdo con Rodríguez & Reguant (2020, p. 10), se plantea la escala a continuación para definir el nivel de confiabilidad de la prueba de Alfa de Cronbach

- De 0.53 a menos: Nula confiabilidad
- De 0.54 a 0.59: Baja confiabilidad
- De 0.60 a 0.65: Confiable
- De 0.66 a 0.71: Muy confiable
- De 0.72 a 0.99: Excelente confiabilidad
- 1.00: Perfecta confiabilidad

Tabla 21**Estadística de fiabilidad**

Instrumento 1	N de elementos 24	Instrumento 2	N de elementos 22
Alfa de Cronbach, 993		Alfa de Cronbach, 989	

Tabla 22*Prueba de normalidad de datos*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1. Cultura organizacional	.217	82	.000	.802	82	.000
D1. Relaciones interpersonales	.310	82	.000	.746	82	.000
D2. Trabajo en equipo	.293	82	.000	.791	82	.000
D3. Comunicación e innovación	.227	82	.000	.809	82	.000
D4. Misión y consistencia	.247	82	.000	.784	82	.000
V2. Competitividad docente	.215	82	.000	.807	82	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

AUTORIZACIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS



"AMERICUS MUNDUS NOVUS" UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR

La que suscribe, rectora de la Unidad Educativa Americus Mundus Novus

AUTORIZA:

A, JESSICA JULIETH MANCHENO ROSERO, identificada con DNI N° 0919586156, estudiante del programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en la Universidad Cesar Vallejo sede Lima Norte, con código de matrícula 7002805144, aplicar su instrumento de investigación a los docentes de la Institución sobre: Cultura organizacional y competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023.

Se expide el presente a solicitud de la interesada para los usos y fines que crea conveniente.

Guayaquil, 29 de mayo del 2023

Atentamente

DRA. ROSARIO MERCEDES PELÁEZ LÓPEZ. MSC
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA AMERICUS MUNDUS NOVUS



Dirección: Cdla. Alborada 4ta. Etapa Mz. GE Solar 1 Teléfonos 2232959 2238702 2270370



Centro Educativo Novus - Oficial



@colegionovus



@novusedu



UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "EMAÚS"
ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "SANTA MARIANITA"



La suscrita, rectora de la U.E. "Emaús" – EEB. "Santa Marianita"

AUTORIZA:

A, Jessica Julieth Mancheno Rosero, identificada con DNI N° 0919586156, estudiante del programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en la Universidad Cesar Vallejo sede Lima Norte, con código de matrícula 7002805144 , aplicar su instrumento de investigación a los docentes de la Institución sobre: *Cultura organizacional y competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023.*

Se expide el presente a solicitud de la interesada para los usos y fines que crea conveniente.

Guayaquil, 29 de mayo del 2023

Atentamente,

MSc. Olimpia Conforme Salazar

MSc. Olimpia Enriqueta Conforme Salazar
Rectora de la U.E. "Emaús" – EEB. "Santa Marianita"





Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN RAMOS LUIS DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y competitividad docente de dos instituciones educativas privadas de Ecuador, 2023", cuyo autor es MANCHENO ROSERO JESSICA JULIETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN RAMOS LUIS DANIEL DNI: 40623464 ORCID: 0000-0002-8244-5390	Firmado electrónicamente por: MORAMOSL el 09- 08-2023 15:26:53

Código documento Trilce: TRI - 0632736