



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE LA
EDUCACION

Programa de cultura organizacional en el desempeño laboral en una Unidad
Educativa de Guayas – 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Lic. López Hurtado, Martha Mercedes (ORCID 0000-0001-8117-9281)

ASESOR:

Dr. Medina Gonzales, Ronald Henry (ORCID 0000-0003-4665-7254)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa.

Piura – Perú

2019

DEDICATORIA

A mi Dios quien supo guiarme por el buen recorrido, darme fuerzas para alcanzar y no flaquear en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades en la vida, la honradez, ni desmayar en el estudio.

A mi amada mama Mercedes Hurtado quienes Con sus palabras de ánimo no me flaquear decaer Para que siguiera delante y eternamente sea constante y cumpla con mis ideales.

Con indivisa mi pasión y cariño a mi estimado prometido, enamorado, cónyuge Pedro Molestina Romero por Su inmolación y energía, por darme esa fortaleza que eternamente la necesitaba por entender en mi cabida, sin embargo, hemos pasado momentos difíciles, perennemente, ha estado brindándome su inteligencia, cariño y afecto.

A mis queridos hijos Joel, Areli, y Minoy por ente, mi principio de motivación e iluminación para lograr superarme cada día de mi vida crecidamente y así lograr batallar para que la existencia nos depare un expectante alto.

Lcda. Martha Mercedes López Hurtado.

Gracias a todos.

AGRADECIMIENTO

A mi Todopoderoso por tu cariño y tu bondad no tiene terminación, me permites reír ante todos mis logros que forma éxito de tu amparo, y cuando caigo y me pones a pruebas, aprendo de mis errores y me doy valor de que pones en anverso mío para que mejore como individuo bondadoso y crezca de diversas maneras.

A la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, por el gran apoyo que brinda al docente de Ecuador para superarse cada día.

Mi más sincero agradecimiento a la coordinación académica de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo por su ayuda, orientación que me brindo durante todo el año de estudio para seguir adelante y culminar con éxito mi meta.

Al director Luis Eduardo Yanzapanta Ñauta de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” donde ejerzo mis labores como docente, por la confianza y la humildad que tiene para comprender al docente, por permitirme aplicar los instrumentos de mi tesis y permitir mejorar el desempeño laboral en los docentes.

A mi consultivo de tesis el Dr. Ronald Henry Medina Gonzales por haberme brindado la conformidad de acudir a su aporte y preparación, así como además haberme tenido toda la tolerancia del universo para guiarme durante todo el perfeccionamiento de la tesis.

Lcda. Martha Mercedes López Hurtado.

PÁGINA DEL JURADO



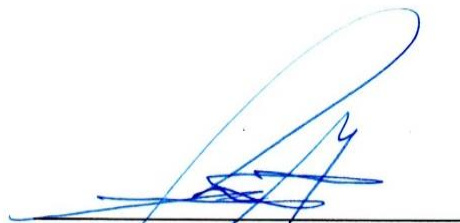
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 8:00AM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "PROGRAMA DE CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAS - 2018." presentada/o por el /la bachiller **LOPEZ HURTADO, MARTHA MERCEDES.**

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: Aprobada
por unanimidad.

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apto para recibir el grado académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**


Piura, 10 de Abril del 2019



DR. CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS
PRESIDENTE



DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA
SECRETARIO



DR. MEDINA GONZALES RONALD HENRY
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Lic. López Hurtado Martha Mercedes, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con C.I N° 091616137-5 con la tesis titulada: Programa de cultura organizacional en el desempeño laboral en una Unidad Educativa de Guayas – 2018.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Tumbes, Agosto del 2018.



Martha Mercedes López Hurtado

C.I N° 091616137-5

INDICE

CARÁTULA	I
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
PÁGINA DEL JURADO	IV
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	V
INDICE	VI
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
I. INTRODUCCION	3
1.1 Realidad problemática.....	3
1.2 Trabajos Previos	4
1.3 Teorías relacionadas al tema	8
1.4 Formulación del Problema	21
1.5 Justificación del Estudio	22
1.6 Hipótesis	23
1.7 Objetivos	23
II. MÉTODO.....	25
2.1 Tipo de diseño de Investigación	25
2.2 Operacionalizacion de variables	25

2.3 Población muestra y muestreo.....	31
2.4 Técnica e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. .	32
2. 5 Métodos de Análisis de datos	34
2. 6 Aspecto éticos.....	34
III. RESULTADOS.....	35
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	44
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES.....	50
VIII. REFERENCIAS	51
ANEXOS	55

Índice de Figura

Figura 1 Nivel de desempeño laboral en una Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza.....	35
Figura 2 Nivel de conocimientos de los procesos administrativos.....	36
Figura 3 Nivel de relaciones interpersonales.....	37
Figura 4 Nivel de compromiso en una Unidad Educativa Agustín Castro E.....	38
Figura 5 Región de aceptación y rechazo de la Ho.....	39
Figura 6 Región de aceptación y rechazo de la. Ho.....	40
Figura 7 Región de aceptación y rechazo de la. Ho.....	41
Figura 8 Región de aceptación y rechazo de la Ho.....	42

Índice de Tablas

Tabla 1	29
Tabla 2	30
Tabla 3	31
Tabla 4	31
Tabla 5	33
Tabla 6	35
Tabla 7	36
Tabla 8	37
Tabla 9	38
Tabla 10	39
Tabla 11	40
Tabla 12	41
Tabla 13	42

RESUMEN

La actual indagación tiene como imparcial primordial determinar la aplicación de un programa de cultura organizacional en el desempeño laboral en una Unidad Educativa de Guayas -2018. El actual compromiso de indagación es de tipo pre experimental, se trabajó con una muestra de 20 docentes, de la unidad educativa. La votación de las unidades de la muestra se ha realizado mediante el muestreo no probabilísticos, la pericia que se utilizó en la actual indagación es la información y como instrumento un cuestionario para valorar el desempeño laboral. Los resultados de indagación indican que la diligencia de un programa de cultura organizacional mejora significativamente el desempeño laboral en la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” de Guayas durante el año escolar 2018, obteniendo una “tc” calculado optimo al importe de la tabla en un valor de 0.05 ($6.601 < 8.97$).

Palabra claves: Desempeño laboral, programa de cultura organizacional, Conocimientos de los procesos administrativos, Relaciones interpersonales, Compromiso.

ABSTRACT

The current investigation has as primary impartiality to determine the application of a program of organizational culture in the work performance in an Educational Unit of Guayas -2018. The current commitment of inquiry is of pre-experimental type, we worked with a sample of 20 teachers from the educational unit. The voting of the units of the sample has been done through non-probabilistic sampling, the expertise that was used in the current inquiry is the information and as a tool a questionnaire to assess the work performance. The results of the inquiry indicate that the diligence of an organizational culture program significantly improves the work performance in the Fiscal Education Unit "Agustín Castro Espinoza" of Guayas during the 2018 school year, obtaining a calculated "tC" optimal to the amount of the table in a value of 0.05 ($6.601 < 8.97$).

Keyword: Work performance, organizational culture program, Knowledge of administrative processes, interpersonal relationships, Commitment.

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

El adelanto en la ciencia y en la tecnología de punta trae como resultado la eliminación del recurso humano, el trabajo individual el conformismo; asimismo, se sufre grandes cambios paralelismo financiero, estatal, nacional; esto sobrelleva a dificultades que perturban rectamente en el cultivo cultural como es la resquebrajadura de las relaciones del ser humano entre los que trabajan en las unidades educativas, la situación actual problemática se enfoca a partir de la posibilidad de un contexto internacional. (Torres y Zegarra, 2015).

Según Donayre W (2009), los inconvenientes mencionados en las instituciones se dan casi en todas organizaciones educativas. En lo que se concierne en lo administrativo son evidentes en todas las unidades educativas la que se facilite y se cumplan con los objetivos educativos, se debe contar con la parte pedagógica y así mismo con el ambiente institucional se apoyen directamente.

Concretan que es una fase para establecer qué tanto triunfante ha sido una institución, como individuo o causa, en el lucro de sus diligencias y objetivos profesionales. En frecuente a medida organizacional el cálculo del desempeño profesional brinda una estimación acerca del cumplimiento a fines importantes a horizonte internacional. (Robbins y Coulter, 2013).

Establece el concepto de evaluación del desempeño laboral no se debe entender solo en parámetro en que, si el docente domina la materia errores o desacierto, sino que sin que a pesar de ello puedo capacitarse y actualizarse de acuerdo con lo que en la actualidad lo puede hacer. A nivel nacional la universidad católica de Loja estado que la emotividad es aquella superficie intermedia en la que se unen lo sentimental y lo sabio, luego mediante ella se revela el indiviso al externo y en la cual se comprueba el indiscernible aparato de organismo y espíritu de persona.

Gómez B. y Cardy (2001), indica que el rendimiento implica solidarizar, calcular y negociar el beneficio de las personas de una estructura, en nuestro sistema en la provincia del Guayas el Ministerio de Educación avanza en la construcción de indicadores y la ejecución de técnicas nacionales de evaluación y rendimiento social. Los profesores ocupan un lugar irremplazable en la metamorfosis de la educación.

A nivel institucional de la ciudad de Guayaquil, sector Flor de Bastión Bl. 17 se encuentra situada la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza” en la cual existe diferentes situaciones problemáticas, es decir la misma organización el autoritarismo, no es favorable para que se dé una buena relación entre compañeros, entre directivo y docentes. Por esta razón este trabajo de investigación es para observar directamente el nivel de correlación entre la parte administrativa y el trabajo realizado en la Unidad Educativa “Agustín Castro Espinoza”.

1.2 Trabajos Previos

Se revisó los puntos bibliográficos logrando establecer trabajos e investigaciones previas y que tienen relación con el tema estudiadas entre ellas guardan relación con la temática estudiada, entre la se encuentran:

A) Antecedentes Internacional

Ramirez A (2014), capacitación y desempeño laboral de los empleados de la universidad linda vista de la unión mexicana de Chiapas. Universidad de Montemorelos Facultad de Ciencias Administrativas, México. Un modelo estuvo compuesto por obreros de la Facultad Linda Vista, en el estadio de Chiapas, ellos avisaron a profesionales para la recopilación de las fichas, se manejaron dos herramientas: el inicial encaminado a calcular el auto valoración del paralelismo de aprendizaje, y el secundario emparejado a calcular el auto valoración del horizonte de desempeño profesional.

Conclusiones: Según los efectos sobre el estudio descriptivo a los datos de la muestra se condujeron que la duración del emprendedor y por los años de servicio no tuvieron gran relevancia en el desempeño de su trabajo.

Ramirez V (2013), diseño del Trabajo y Desempeño Laboral Individual. Universidad Autónoma de Madrid. Considerando como una modelo este impacto y centrándonos en el nivel individual de análisis, sería digno pensar que una labor bien diseñada podría asociarse eventualmente con un desempeño de buena calidad y, si no lo garantiza, por lo menos sería una condición esencial para conseguirlo como instrumento éstos son únicamente algunos de tantos vacíos existentes en la literatura científica de un tema que abordaremos en determinación a lo largo de esta memoria.

Conclusiones: De manera suplementaria, podemos destacar los siguientes aspectos acerca de su calidad en el campo de las organizaciones y el trabajo: “El diseño de la labor se encuentra en la intersección entre la Psicología Industrial y la Psicología Organizacional y, por tanto, representa una síntesis significativa entre ambos dominios disciplinares”. (Morgeson, F. P. y Campion, M. A., 2003).

El modelo del trabajo ha sido evaluado por su importancia y su utilidad por una de las pocas áreas de la ciencia organizacional resuelve al mismo tiempo en cuanto a su validez, jerarquía y utilidad, de ahí que su teoría e investigación haya permitido describir, diagnosticar y satisfacer importantes problemas prácticos para las organizaciones (Morgeson, F. P y Campion, M. A, 2003).

“Este componente se debe ejecutar la importancia del trabajo, este modelo ejerce una jerarquía en las acciones y experiencias de los que laboran en cualquier esta organización”. (Grant, 2007, pág. 393). Este modelo de trabajo es un elemento que puede ser gestionado y monitoreado con gran éxito y otros aspectos de cultura, estructura y comunicación con sus compañeros.

Rivas (2009), satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Adventista de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de El Salvador. Universidad de Montemorelos, México. El modelo en Sistema Educativo Nacional de el Salvador está dividido en dos subsistemas: la instrucción formal y la instrucción no formal. Como Instrumento es obligación del Estado asegurar a la población el derecho a la instrucción y a la civilización; como resultado, su fin primordial es conservarla, fomentarla y difundirla.

Conclusión.: La evaluación a su ciclo es una pieza importante para evaluar el desempeño de unidad industrial en referencia a la capacitación a la que ha sido sumiso y mostrar la falencia de los trabajadores en el espacio evaluada. El sistema educativo adventista en El Salvador es parte de la estructura del sistema de formación de la República de El Salvador.

B) Antecedentes Nacional

Barreto (2012), la evaluación de la calidad educativa del desempeño docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador la muestra posee la finalidad de hallar la respuesta a los problemas que está atravesando la institución educativa en el Ecuador, en correlación con el desempeño profesional del maestro y el trabajo profesional de la Autoridad. Como instrumento se formula un ofrecimiento de mejoramiento del trabajo profesional del maestro y la autoridad en los establecimientos de educación básica y de bachillerato.

Conclusión: Como profesional en la Educación este trabajo investigativo a través me ha servido para, inspeccionar mis propias cualidades y falencias en mi trabajo profesional adicionalmente me asentirá para aplicar hechos estratégicos y adoptar superiores capacidades en el trabajo diario, buscando ayudar a mis colegas maestros para incorporar a nuestro establecimiento los mejores patrones de calidad que requiere el Ministerio.

En la indagación al ser ejecutado en un establecimiento local los patrimonios utilizados en el envío no fueron ascendentes, esto impulso en gran cantidad, a la ayuda del Rector, Inspector, Docentes, y alumnos, fue de gran favor por tanto a partir del primer instante proporcionaron todas las destrezas para ejecutar las investigaciones, existiendo restrictivas hacia la valoración en la jornada noctámbula no se tengan establecido ni en la Junta escolar, ni en la comisión céntrico de papás o representantes legales lo que limitó en alguna medida la evaluación actual del plantel.

En gran medida se pudo evidenciar que en la actualmente coexiste una concientización de miembros de los maestros de que figuran falencias en la labor pedagógica lo que se muestra en la información proveniente de las encuestas, constan de algunos aspectos exactos que mejoran como el poco vínculo con la colectividad, y el hecho de que, al ser una jornada nocturna e involucrar a los estudiantes en gran numerosidad a los que tienen mayoría de edad no se cuenta con intervención de los representantes legales.

Meza (2002). Evaluación del nivel de desempeño laboral de los Empleados de la Empresa. La investigación estuvo compuesta por trabajadores de la compañía en observación, quienes se auto evaluaron y en su tiempo estuvieron valorados por el jefe. El mecanismo de auto evaluación se escribió en primer elemento del individuo y fue manipulado para la valoración del director se escribió en proxeneta persona del único. La herramienta estuvo compuesta por la técnica de alfa de Cronbach para valorar su confiabilidad.

Conclusión: El horizonte de desempeño de los docentes a través de autoevaluación que ejecutaron los directivos. Los conjuntos valoraron el trabajo como estrechamente humano.

Sánchez (2012). Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del colegio nacional "Saquisilí" del cantón Saquisilí, provincia de Cotopaxi. UTPL, Ecuador.

La muestra demuestra que todo asunto evaluado es necesario porque ayuda a estar al tanto la gestión y como esta, tiene que ser mejorada por medio de la comprensión de los errores y la adquisición de medios necesarios para un sobresaliente.

Funcionamiento del establecimiento educativo, y como instrumento los medios monopolizados, son compañeros en los cuales encontramos, a la directora de tesis, la redactora de proyectos, los miembros de la comunidad educativa, recursos necesarios, tales como encuesta, libros, medios electrónicos, computador y recursos contables, los cuales ayudan a lograr los objetivos y metas del establecimiento.

Conclusión: Desarrollar un análisis de los desempeños profesionales en los maestros y autoridades en los establecimientos de educación básica y bachillerato en el Ecuador.

Investigar la definición conceptual sobre la valoración de la labor competitiva de los maestros y autoridades de las entidades de instrucción básica y bachillerato en el Ecuador.

Evaluar el trabajo técnico educativo de los establecimientos de instrucción elemental y estudios medios en el Ecuador.

Organizar el informe de la indagación como la principal obligación para conseguir la maestría pedagógica.

Formula un ofrecimiento para el mejoramiento del trabajo competitivo educativo y también del director en las instituciones de instrucción elemental y de estudios medios.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Marco Teórico

A. Enfoque de desempeño laboral

El enfoque tradicional micro analítico, central en costos, que incide en la causa de generación de valor para la obtención de los objetivos del establecimiento. El modelo del enfoque es central esencialmente en la dimensión conductual. Por lo tanto, deriva de penetrar en su impacto sobre modos profesionales.

Al respecto, Dessler (2009), menciona: el entendimiento humanitario se relaciona a las culturas, saberes, aprendizaje, destrezas y práctica de los docentes de una unidad educativa y que actualmente posee más y más calidad que nunca.

Chiavenato (2007), coincide en que la misión de capacidad humana en las distribuciones es el puesto que consiente la ayuda enérgica del individuo hacia el lograr justos de organización propia.

El enfoque de la dirección del trabajo actual irradia las tentativas de los apoderados por mostrarse de acuerdo a la letra aumentada y más clara en el ambiente conectada con los elementos que poseen dominios en el trabajo del laborioso. E irradia el énfasis que actualmente colocan los apoderados al ocasionar energías encaminadas a fines de alto trabajo en una humanidad global competitiva.

B. Definición de desempeño laboral

Robbins y Coulter (2013), delimitan que es un asunto para establecer qué tan exitosa ha existido una institución, una persona o transformación, en el logro de sus diligencias y metas profesionales. En frecuente a medida institucional la comprobación de la labor profesional brinda una valoración acerca del lograr las metas importantes a medida particular.

La perfección de la misión de la labor de los integrantes en una alineación forma presentemente no insociable el encuentro para obtener el poder y vigor de aquellas, quizá también la perfección de la fortuna y la entidad. En el presente el tamaño de los retos produce en los manejados la no adaptación de sus ideas, destrezas, conductas y actitudes; por eso es preciso que las autoridades institucionales busquen algunas alternativas para adelantarse a estos cambios; en tal modo que, con las nuevas labores, se rebusquen optimizar procesamientos actuales que transformen a la entidad en segura y positiva.

Rodríguez (2009), menciona que la labor profesional se corelaciona con la misión, enfoque, metas y habilidades, que poseen para hallarse alineados con las metas personales. Solanas (2010), revela que este indicador hace deformar a la comisión que se logre quitar en respeto con el provenir positivo de los obreros.

Rodríguez (2009), declara que una posición cognitiva, operacional y relacional que desenvuelven en el plazo de brindar un acorde perceptible o imperceptible, que a su tiempo entra elocuentemente en los dispositivos regionales y de capital de los establecimientos.

Se define ocupación a fin de que “aquellas labores o conductas prestar atención el personal que forma notable para las metas de la formación”, y que en calidad de equilibrados en técnicas de las capacidades de un conjunto subyugado y su horizonte de tributo del adeudo.

Unos sabios arguyen que la enunciación del trabajo debe ser perfeccionada con la imagen de lo que se aguardó del personal, conjuntamente de una incesante disposición hacia el servicio efectivo.

La Dirección del trabajo, es precisa a fin de que el asunto mediante la sociedad afirma que el honorario vela ordenado con fines de la clasificación, así como las experiencias a través de la cuales el encargo es determinado y examinado, las cabidas son prósperas y los premios forma comercializadas en las organizaciones.

C. Característica del desempeño laboral

Márquez (2001), queda fundamentada en las afirmaciones y servicios que el emprendedor despliega de su propia labor. Las cualidades dan forma explícita juntamente tanto por las peculiaridades presentes de la posición asimismo que por los conocimientos que posee el emprendedor de lo que debería ser. Bajo este mismo tenor, el vinculado de emociones y conmociones propicias nocivos con el cual los honorarios piensan en su responsabilidad.

Aparece también antecedentes que forma reflejarse que esta insatisfacción profesional en la unidad educativa. Detener el levante individual a decisión del combate mientras el incremento de sus tareas es de específica categoría y fue de colaboración con lo notable por quienes comentan que eternamente las penurias del individuo y la institución se enfrentan, y crean apuros a nivel particular.

Los mismos escritores fundan asimismo el compromiso organizacional se ocasiona a minuto completo a los intentos del organismo por proyectar las retribuciones del servicio.

Es inadmisibles que la dirección impida, sitio que son inherentes a su colocación escalonada. Lo que consigue crear la dirección, es alternar de solucionar de modo más y más conveniente, de esto penderá parte del éxito en el progreso de la institución, el horizonte de compromiso.

Márquez (2001), concibe un sistema de gerencia del trabajo como un tiempo dispuesto, que desarrolla hacia la prosperidad de la asociación puesto que un sujeto formado.

D. Dimensiones del desempeño laboral

Arias (2001), quien testifica, que este término se relata a la capacidad mental y psicomotriz necesaria para verificar un compromiso o practicar una labor. Como aquellas acciones o conducta observada en el docente que forma notables para justos de la formación y que logran ente medidas en técnicas las competencias de conjunto indivisible y horizonte de impuesto a la entidad. Está asociada a la finalidad del prójimo en optimar unidad más y más en el desempeño profesional, contribuyendo con ellos, a una dominante armonía en el compromiso.

Dimensiones:

- Conocimientos de los procesos administrativos
- Relaciones interpersonales
- Compromiso.

a) Conocimientos de los procesos administrativos

La generalidad del personal demuestra utilidad por lograr los conocimientos necesarios de su lugar de compromiso, poseen aspectos conceptuales prácticos para lograr verificar un adeudo que le permite tener habilidades para el dominio de dispositivos para la definición de los procesos y para relacionar la creación técnica que conduce el progreso de oportunidades nuevas. (Arias, 2001).

b) Relaciones interpersonales

La personalidad del personal demuestra calidad en la emoción que causan al remanente por su exposición particular, se imponen retos que les permite progresar profesionalmente, mantienen su emblema corporativo adentro de las bases, conformes con sus colegas del espacio en que se despliegan y conservan razonamientos adecuados para establecer compromiso. (Arias, 2001).

c) Compromiso

El servicio pone empeño en conseguir la gestión, los justos de su obligación, asimismo como investigan remediar dificultades para conseguir equitativos y los términos organizacionales y se envuelven en los conocimientos administradores manifestando exaltaciones en sus trabajos cotidianas.(Arias, 2001).

E. Evaluación de desempeño laboral

Podemos reflexionar a fin de que manera organizado y ordenado detiene regular, valorar e intervenir sobre las propiedades, conductas y consecuencias relacionados con el compromiso, así que el valor de ausentismo, con el conclusión de revelar en qué medida es fructífero el honorario y logrará optimar su beneficio expectante, que consiente establecer sucesos habilidades de resarcimiento, perfeccionamiento el ejercicio, apoyo a despojar decretos de

progresos o de lugar, admite valorar si existe la insuficiencia de tornar a habilitar, detectar faltas en el proyecto del sitio y apoyo a estar en todo si coexisten dificultades particulares que perturben a la vida en el trabajo del compromiso.

Sanchez (2013), expresa “La valoración del compromiso establece el asunto por el cual se estima el beneficio frecuente del practicante. Grafía un compromiso fundamental que de otra forma enlose cumplirse en una distribución actual”. Considero se debe cambiar la ocupación, el privilegiado avaro, debe no simplemente poseer conocimientos del cambio calculado, suerte asimismo como debe darse el cambio y relación. La valoración es una herramienta para optimar los resultados de medio institucional.

El talento humanitario cumple en el profundo de crear su plena diligencia. En secundario es capacitar el método de los medios individuos como un expediente primordial de la entidad y cuya producción consigue ente próspero continuamente, pendiendo, por fingido, de la representación de misión y por novísimo suministrar congruencias de progreso y situaciones de segura ayuda a todos los segmentos de la entidad, poseyendo presentes por un período los imparciales organizacionales y por la otra, los justos particulares.

Chiavenato (2007), indica que cuando una presentación de valoración de desempeño está bien desarrollada trae beneficio a largo y corto plazo. Los directos beneficiados son todos y cada uno de lo que conformamos la unidad educativa.

F. Importancia de desempeño laboral

Aamodt (2010), indica que la razon para la evaluacion para los honorarios es la investigacion particular, corresponde aprovechar las experiencias laborables y de una manera de crear unir o relacionar calificaciones con cualesquiera proporcionadas reduce la ocupacion laboral. Para realizarlo debe existir una mediad precisa y utilizarla al establecer que sea positiva ´para su formacion.

Para Sherman (2001), esta valoración consiste en ofrecer una retroalimentación fundamental que examina posiciones y rendimientos de formación y lograr el cargo de quienes forman parte de este medio y lograr alcanzar nuevas metas. Estas concepciones afirman el área de Robbins y Coulter (2013), en cuanto a la escasez de optimar el proceder del expediente humanitario adentro de su área profesional. Y no estrictamente valorar el cargo. Oriente alguno de los favores más grandiosos que mediante el trato y soporte de los principales obreros y recíprocamente o suscita un excelente círculo profesional. Recalcan asimismo que las valoraciones del cargo son materiales de numerosa excelencia con que una distribución monta para conservar desarrollar producción.

1.3.2 Programa de Cultura Organizacional

a) Enfoque de programa de cultura organizacional

La civilización organizacional es el mezclado de prácticas y representaciones simbólicas mediante las cuales, en una estructura la multitud da profundo, en manera compartida, a las acciones y actividades que realiza adentro y afuera de ella. Las organizaciones conforman su civilización, creencias, títulos y el suceder adentro de un argumento valeroso. Para ejecutar un estudio de la civilización organizacional es significativo poseer en ocupación el ambiente, su tradición y la edificación que, a través del proceso va moldeando a la misma.

Los enfoques y perspectivas acerca de las posibilidades de los directivos de establecer, transferir, optimar, acomodar y convertir las presunciones y supuestos básicos con acciones conscientes y deliberadas razón variados y se consideran en el sucesivo sitio.

Todo organismo tiene su civilización organizacional o civilización corporativa, para echar de ver una estructura, el primer camino es estar a la tanta esta civilización. Conformar miembro de una distribución significa relacionar su civilización. Existir en una formación, ocuparse en ella, ocupar fragmento en sus actividades, crear corrida adentro de ella es avisar íntimamente de su civilización organizacional. La civilización organizacional personifica las pautas inconsecuentes, no escritas, que sitúan el estilo de las partes de una reunión en la

siesta y que rigen sus trabajos en la ejecución de los objetivos organizacionales. (Chiavenato, 2007).

La Civilización Organizacional albarca el vinculado de opiniones, normas y títulos que se desarrollan adentro de una Estructura y caracterizan el proceder de los Directivos y el propio en su vinculado. Cuando una mujer dejar atrás de elaborar de una Estructura a otra o incluido de un distrito a demás siente y experimenta diferencias entre los entornos y se mezcla en adaptarse a ellos.

Es señalar que la civilización organizacional se refiere, a que se debe crear trayecto en las empresas, anunciar de modo activa, establecer cadena juramento recíproco, formar de modo positiva los espacios y opiniones que contribuyan a corroborar las metas propuestas.

b) Definición de programa de cultura y organización

La civilización organizacional es el acumulado de prácticas y representaciones simbólicas mediante las cuales, en una estructura la multitud da profundo, en actitud compartida, a las acciones y actividades que realiza adentro y afuera de ella. Las organizaciones conforman su civilización, creencias, títulos y el suceder interiormente de un argumento decidido. Para efectuar un estudio de la civilización organizacional es fundamental poseer el avance en el ambiente, su tradición y la edificación que, a través del período va moldeando a la misma.

Actualmente las estructuras formen síntesis activamente conectados adonde se despliegan una sucesión de diligencias con la comprensión de efectuar con justos y términos. Preexiste que la civilización organizacional actualmente en tiempo ha recaudado gran calidad, sitio examinado que ésta, fija la forma en cómo marcha una organización, observando en gran magnitud en habilidades, ordenaciones y técnicas. Además, García determina que la civilización organizacional es el compuesto de formas de verificar las tareas hoy sea consciente o inconscientemente, que con el movimiento del día todo orden va tomando para organizar y reforzar vigorosamente el grupo y conducta de sus empleados.

La civilización organizacional, también puesto que varias leyendas de creencia organizacional salen en el argumento de la estrechez de estar al tanto cómo manejan las organizaciones en terrenos profesionales en oficio de su producción, por lo que su descripción no puede pasar desapercibida. Al alcanzar la cualidad que forma un conjunto general con un método pedagógico central de las distribuciones, se rebusca vigilar los conocimientos generales y lograr acelerar las eminencias fructíferas.

Nosnik (2005), manifestó que la civilización de organización se observa entre un complejo de sujetos que laboran dentro en mecanismo en que sus afirmaciones, títulos y manuales, establecen la inteligencia con que valorar estimar su cargo; a base de, enseña que civilización e información son estrechamente afines, lugar que uno y otro transportan el conocimiento de entidad.

La civilización organizacional es la esencia de la formación que queda vigente en unas de los puestos y trabajos que ejecutan todas sus secciones y fija la condición, así que mueve una organización. Ésta a su tiempo se irradia en las habilidades, ordenaciones y técnicas que muestra la similar y forma estudiada, aumenta con hechos prácticas, y forma transformada conforme si alcanza a concebir la aptitud de adaptarla a los nuevos rumbos competitivos que el producto exige.

De esta forma la civilización organizacional admite que los sujetos alcancen la comparación entre la entidad y el medio en el que desenvuelven sus trabajos al cual además conciernen. Vargas (2007), muestra que los manuales de la civilización organizacional se hallan en unas porciones y los semejantes quedan relacionado con mundos didácticos. En una entidad la civilización se exhibe en ambos manuales adentro de los cuales se hallan:

Elementos visibles: Entre los cuales se declaran las afirmaciones, títulos, ritos, cultos, reglas, lemas, direcciones, emblemas, etc., la superior fracción de forma observable y exponen cómo y por qué se ejecutan las unidades.

Elementos invisibles: Estos se hallan totalmente a medida crecidamente hondo; en el sentido del personal de la entidad adonde ocupan sus efectos, títulos, afirmaciones, cualidades, hipótesis, etc., que forma varias veces difíciles de exponer oposición que intervienen ampliamente en la representación de operar del personal; estos elementos invisibles constituyen el instintivo organizacional.

c) Característica de programas de cultura organizacional

Amorós (2007), muestra que coexisten siete tipos fundamentales que concretan la sabiduría en una entidad:

1. transformación y presa de peligros
2. Respeto al pormenor
3. Alineación a los productos
4. Ubicación hacia las personas
5. Distribución al equipo
6. Carácter
7. Permanencia De la propia cualidad.

Luna y Pezo (2005), consideran que es significativo descubrir con precisión el ejemplo de civilización organizacional preponderante en toda entidad, identificando con ello las características de su civilización, para al igual lapso precisar si fuese necesaria la presentación de nuevos cambios a la misma. Siguiendo con Luna y Pezo (2005), mencionan que la civilización adquiere diferente expresión dependiendo del significado que les conceda a los siguientes elementos:

Poder: una civilización basada en obtener se caracteriza por naturaleza rígida, dirigida y controlada ejercida en gran cantidad por sujetos claves adentro de una entidad.

Rol: una civilización basada en el papel se fundamenta en una intermedia y detallada representación de las responsabilidades y deberes adentro de la entidad.

Tareas: una civilización por tareas esta normalmente fundamentada en el

compromiso por proyectos y está orientada hacia la elaboración de resultados específicos en un animoso tiempo.

Personas: esta civilización, está enfocada en las personas que integran la distribución.

Estas características se presentan perennemente en una entidad ya sea en un horizonte pequeño o profundo, señala que valorar todo de ellas la distribución, muestran la civilización imitación por la que quedan atendidos. Dichas tipologías forman la fuente principal hacia los obreros alcancen y se aprecien reconocidos con lo que forman la condición de tolerar adentro de sus establecimientos.

d) Dimensiones de programa de cultura organizacional

Rodriguez (2008), la representación pedagógica de las distribuciones se consolida en los años 70, cuando su comentario y diligencia adquiere superior complicación. Asimismo, de una idea de sociedad fundada rigurosamente en corduras mercantiles, se registra la labor es además una forma general, por lo cual se le conceden acaecimientos compromisos hacia su propio y su medio, la ocasión que se crea más despojado que la cotidianeidad de las compañías tiene la diversidad oportuna de las anómalas nacionales.

Dimensiones:

- A. Identidad e historia de la Organización
- B. El lenguaje y la comunicación
- C. Liderazgo y estilo de dirección
- D. subculturas

Opinamos que dichas extensiones corresponden ente detalladas de modo holística con la intención de descifrar y alcanzar el progreso de afianzamiento pedagógico en las estructuras.

a) Identidad e historia de la organización

La tradición se relata al progreso en el pasar de la existencia en frecuente de los sujetos. Admite alcanzar la maniobra del argumento general en el que se verifica el adelanto de la civilización del establecimiento, especialmente las tradiciones de institución de la estructura. Completo aproxima del conquistador y sus enviados, los protagonistas que los segmentos de la formación identifican, asimismo como las fases históricas y la transformación de las habilidades y arreglos. (Rodríguez, 2009).

b) El lenguaje y la comunicación

Nos refiere a los cambios bio-psicosociales de lenguaje, señal noticia, signos, idiomas, dichos, alias, expresión sincera, expresión colateral, expresión de las autoridades y frase de los trabajadores, como cambios propios de la propiedad del ser humano que forman el idioma por deducido la información de autoridades. (Rodríguez, 2008).

c) Liderazgo y estilo de dirección

El mando y sus formas van en camino reflejan la naturaleza y la cualidad, especular, concebir y proceder de las afirmaciones sociales producidas en las asociaciones personales como rasgos de un individuo juicioso que caracterizan conducta y formas de palabra de los individuos en lo cotidiano y manifestadas por una gestión preponderante. En levante argumento, por lo ordinario todos los individuos tenemos una gestión exacta que decimos regularmente en nosotros al proceder, y usan de mentor en nuestras diligencias e ideologías en humanidad.

Ya en el entorno de la institución las maneras de un ser, las cualidades y el temperamento reflejan las mayores tendencias de pensamientos reflejada en la conducta de los individuos, al guiar, regir, gobernar y mandar a los integrantes de la institución en dirección apropiados en el

trabajo de sus obligaciones y sus relaciones que posee con la ejecución de las disposiciones. (Rodríguez, 2008).

d) Subculturas

Nos relaciona la personalización de inconstante frecuente y homogénea a las agrupaciones que forman la distribución, existen sub-culturas a los que pertenecen a grupos expertos, espacios de misión, estatutos sociales, analogía de mando, conductas, ideologías políticas, creencias religiosas. (Rodríguez, 2008).

e) Evaluación de programa de cultura organizacional

Bayona (2012) y Osca (2010) concuerdan en trazar que el resumen de la seguridad grupal de un dispositivo de compromiso debe reflexionar los compendios que interceptan e interactúan en su dinámica, unirse los que hallan culturales. En oriente emotivo, se prueba la escasez de situar los procedimientos que permitan valorar los manuales educativos que faltan en la seguridad grupal de las unidades de adeudo con una intención intervenida a tomar el portante de agrupación de indicadores que precisen el procedimiento de dichas variables.

Las organizaciones de servicios científicos-tecnológicos se distinguen por una sucesión de características particulares dado a la intangibilidad de los servicios que brindan y a su lista de interface del sumario de invención. El imparcial del actual apartado es mostrar un medio metodológico que permita valorar los compendios culturales que inciden en la seguridad de los equipos de adeudo de las organizaciones mencionadas en aras de optimar el desempeño de lo propio.

f) Importancia de pprograma de cultura organizacional

Las organizaciones de hoy intentan crear un modelo de comportamiento frecuente, a través de la transferencia de conocimientos, prácticas de conducta y valores comunes a sus colaboradores, de esta forma se establecen la misión y visión institucional para elevar la conexión interna y profundizar el

sentido de identidad, constituyéndose la cultura en un factor fundamental para el desempeño económico, y productivo al interior de una organización.

No obstante, la cultura puede facilitar o dificultar los cambios que necesita una empresa para lograr su vida útil; por consiguiente, los empleadores necesitan crear conciencia en las ideas para lograr mejores resultados, los cuales deben estar reorientados hacia la obtención de ventajas que garanticen la consistencia y la calidad de los procesos, y así evitar menos resultados defectuosos, quejas y reclamaciones.

Acosta (2005) el Cambio Organizacional consiste en el vinculado de transformaciones que se realizan en las distintas dimensiones de las organizaciones, es derivado cantidad por fuerzas naturales como impulsado por la energía de quienes las crean y las impulsan. Levante razón conduce a especular que no solitario hay una potencia del cambio organizacional acaso ambos: No Proyectado y Calculado.

1.4 Formulación del Problema

Problema General

¿En qué medida el Programa de cultura organizacional mejora el desempeño laboral de los educativos en la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” de Guayas 2018?

Problemas Específicos

P.E.1. ¿En qué medida el Programa de cultura organizacional contribuye a la identificación e historia de la organización de los magistrales en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza de Guayas-2018?

P.E.2. ¿En qué medida el Programa de cultura organizacional mejora la relación interpersonal de los educativos de la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza de Guayas-2018?

P.E.3. ¿En qué medida el Programa de cultura organizacional contribuye en el liderazgo y estilo de dirección de los educativos de la Unidad Educativa de Guayas-2018?

1.5 Justificación del Estudio

Conveniencia

El progreso de la indagación se demuestra a partir del exterior de beneficio a la penuria de trazar un esquema de aprendizaje faltará en la optimización del propio, actualmente que mediante su estudio se lograrán instituir los lineamientos a perseguir. En cuanto a representación de obligación (funciones, tareas, competencias). De propio, ascensos, requeridos para el lucro de los objetivos en favor de la formación en su desempeño profesional a final de que pueda extender siendo una de las principales en su campo.

Valor Teórico

Por otra parte, el precio dudoso contribuye a precisar un cuadro imaginario para diseñar un examen por competencias y pueda aprovechar como una recopilación de teorías y principios para aplicar en el desempeño laboral en los docentes que nos permite construir nuevas teorías de acorde a lo que se está investigando.

Relevancia Social

En consecuencia, la relevancia social se ve forjada mediante nuestra propuesta de programa beneficiara de esta manera a la comunidad de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, contribuyendo, además, a optimar el desempeño profesional de los docentes, directivos.

Valor Práctico

En relación con el valor practico esta indagación propone potenciar y enaltecer los rendimientos en una unidad educativa para hacerla sostenible que nos permite obtener acciones prácticas para optimar el desempeño laboral en los docentes.

Aporte Metodológico

El aporte metodológico de la investigación las consecuencias derivados aprovecharán a modo referencias hacia futura indagaciones. Los efectos y tarjetas sistemáticas a manera técnicas y firmeza y confidencialidad.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

HI: El programa de cultura organizacional contribuye en el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” de Guayas 2018.

HD: El programa de cultura organizacional no contribuye en el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” de Guayas 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicas

He1: El programa de cultura organizacional contribuye en los conocimientos de los procesos administrativos de los educativos de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza de Guayas- 2018.

H01: El programa de cultura organizacional no contribuye en los conocimientos de los procesos administrativos de los educativos de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza de Guayas- 2018.

He2: El programa de cultura organizacional contribuye en la relación interpersonal de los educativos de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza de Guayas- 2018.

Ho2: El programa de cultura organizacional no contribuye en las relaciones interpersonal de los docentes de la Unidad Educativa fiscal Agustín Castro Espinoza del Guayas- 2018.

He3: El programa de cultura organizacional contribuye en el compromiso de los maestros de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza de Guayas-2018.

Ho3: El programa de cultura organizacional no contribuye en el compromiso de los educativos de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza de Guayas-2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivos General

Determinar si el programa de cultura organizacional contribuye en el nivel de desempeño laboral de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” de Guayas 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

1. El presente escrito tiene por objetivo explicar y otorgar mediante un análisis y evaluación una perspectiva acerca del concepto y significado de programa de cultura organizacional de los educativos en el desempeño laboral en la Unidad Educativa fiscal “Agustín Castro Espinoza”, antes de aplicar el programa de cultura organizacional. Se aplicó un cuestionario para evaluar el desempeño laboral de los docentes y directivos, en el cual se evidencia en la Unidad Educativa que no hay unos correctos procesos en la administración, también se utilizó la validación de juicio para evaluar las dimensiones.

2. Determinar en qué medida el programa de cultura organizacional contribuye en el conocimiento de los procesos administrativos en los docentes en la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza de Guayas- 2018.

3. Determinar en qué medida el programa de cultura organizacional contribuye en las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza del Guayas- 2018.

4. Determinar en qué medida el programa de cultura organizacional contribuye en el compromiso de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza de Guayas- 2018.

5. Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza, después de aplicar el programa de cultura organizacional. Se evidencia que hay un nivel estadísticos de fiabilidad de Alfa de Cronbach 0,87 en la base de datos de la prueba piloto de la variable dependiente del Post-Test, se demuestra que el desempeño laboral los docentes y directivos obtienen un nivel muy alto de confiabilidad en la Unidad Educativa.

II. MÉTODO

2.1 Tipo de diseño de Investigación

La indagación es de calidad cuantitativo y experimentalmente, con un diseño pre experimental, señalan que los requisitos que debe cumplir todo diseño. De tal manera, que la investigación se enfoca en el desarrollo del desempeño laboral de los maestros, luego de convenio con (Hernández, (Hernández, Fernández C., & Baptista P., 2008).

Se trata de una investigación pre- experimental o una estrategia preestablecida como resultado de la aplicación efectiva del Programa de cultura organizacional. Sin embargo, este tipo de diseño son los únicos aplicables en determinados tipos de investigación educativas.

Esquema:

M: O1 _____ X _____ O2

Dónde:

M = Docente de la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza, provincia del Guayas

O1 = Aplicación del pre test

O2 = Aplicación del post test.

X = Programa de Cultura Organizacional

2.2 Operacionalizacion de variables

2.2.1 Variable

Variable Dependiente

Desempeño Laboral

Arias (2001), quien testifica, que este término se relata a la capacidad mental y psicomotriz necesaria para verificar un compromiso o practicar una labor. Como aquellas acciones o conducta observada en el personal que formas notables para justos de la formación y que logran ente medidas en técnicas las competencias de conjunto indivisible y horizonte de impuesto a la entidad. Está asociada a la finalidad del prójimo en optimar unidad más y más en el desempeño profesional, contribuyendo con ellos, a una dominante armonía en el compromiso.

Dimensiones:

A. Conocimientos de los procesos administrativos

La generalidad del personal demuestra utilidad por lograr los conocimientos necesarios de su lugar de compromiso, poseen aspectos conceptuales prácticos para lograr verificar un adeudo que le permite tener habilidades para el dominio de dispositivos para la definición de los procesos y para relacionar la creación técnica que conduce el progreso de oportunidades nuevas. (Arias, 2001).

B. Relaciones interpersonales

La personalidad del personal demuestra calidad en la emoción que causan al remanente por su exposición particular, se imponen retos que les permite progresar profesionalmente, mantienen su emblema corporativo adentro de las bases, conformes con sus colegas del espacio en que se despliegan y conservan razonamientos adecuados para establecer compromiso. (Arias, 2001).

C. Compromiso

El servicio pone empeño en conseguir la gestión, los justos de su obligación, asimismo como investigan remediar dificultades para conseguir equitativos y los términos organizacionales y se envuelven en los conocimientos administradores manifestando exaltaciones en sus trabajos cotidianas. (Arias, 2001).

Variable Independiente

Programa de cultura organizacional

Rodriguez (2008) La representación pedagógica de las distribuciones se consolida en los años 70, cuando su comentario y diligencia adquiere superior complicación. Asimismo, de una idea de sociedad fundada rigurosamente en corduras mercantiles, se registra la labor es además una forma general, por lo cual se le conceden acaecimientos compromisos hacia su propio y su medio, la ocasión que se crea más despojada que la cotidianeidad de las compañías tiene la diversidad oportuna de las anómalas nacionales.

Dimensiones:**a) Identidad e historia de la organización**

La tradición se relaciona al progreso en el pasar de la existencia en frecuente de los sujetos. Admite alcanzar la maniobra del argumento general en el que se verifica el adelanto de la civilización del establecimiento, especialmente las tradiciones de institución de la estructura. Completo aproxima del conquistador y sus enviados, los protagonistas que los segmentos de la formación identifican, asimismo como las fases históricas y la transformación de las habilidades y arreglos. (Rodríguez, 2009).

b) El lenguaje y la comunicación

Nos refiere a los cambios bio-psicosociales de lenguaje, señal noticia, signos, idiomas, dichos, alias, expresión sincera, expresión colateral, expresión de las autoridades y frase de los trabajadores, como cambios propios de la propiedad del ser humano que forman el idioma por deducido la información de autoridades. (Rodríguez, 2008).

c) Liderazgo y estilo de dirección

El mando y sus formas van en camino reflejan la naturaleza y la cualidad, especular, concebir y proceder de las afirmaciones sociales producidas en las asociaciones personales como rasgos de un individuo juicioso que caracterizan conducta y formas de palabra de los individuos en lo cotidiano y manifestadas por una gestión preponderante. En levante argumento, por lo ordinario todos los individuos tenemos una gestión exacta que decimos regularmente en nosotros al proceder, y usan de mentor en nuestras diligencias e ideologías en humanidad. Ya en el entorno de la institución las maneras de un ser, las cualidades y el temperamento reflejan las mayores tendencias de pensamientos reflejada en la conducta de los individuos, al guiar, regir, gobernar y mandar a los integrantes de la institución en dirección apropiados en el trabajo de sus obligaciones y sus relaciones que posee con la ejecución de las disposiciones. (Rodríguez, 2008).

d) Subculturas

Nos relaciona la personalización de inconstante frecuente y homogénea a las agrupaciones que forman la distribución, existen sub-culturas a los que pertenecen a grupos expertos, espacios de misión, estatutos sociales, analogía de mando, conductas, ideologías políticas, creencias religiosas. (Rodríguez, 2008).

2.2.2 Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la Variable Dependiente Desempeño Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	Arias (2001), quien testifica, que este término se relata a la capacidad mental y psicomotriz necesaria para verificar un compromiso o practicar a una labor. Como aquellas acciones o conducta observada en el docente que forma notables para justos de la formación y que logran ente medidas en técnicas las competencias de conjunto indivisible y horizonte de impuesto a la entidad.	Marca que el trabajo competitivo se ve mejorado cuando las habilidades y aptitudes del miembro, está asociada a la mira del prójimo en optimar todo tiempo crecidamente el desempeño profesional, contribuyendo con ellos, a un superior ajuste en el compromiso.	Conocimientos de los procesos administrativos Relaciones interpersonales Compromiso	- Control. - Innovación. - Oportunidades. - Personalidad. - Armonía. - Criterio propio. - Lograr objetivos. - Misión. - Metas. - Alcanzar objetivos.	Ordinal

Nota: Fuente Arias Galicia (2001) Desempeño laboral

Tabla 2

Operacionalización de la Variable Independiente Cultura Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Programa de Cultura Organizacional	Rodriguez (2008), cuando su comentario y diligencia adquiere superior complicación. Asimismo, de una idea de sociedad fundada rigurosamente en corduras mercantiles, de forma general, por lo cual se le conceden acaecimientos compromisos hacia su propio y su medio.	La civilización de la institución nos dicen un carácter de existencia, un método de opiniones, posibilidades y títulos, una representación personal de interacción y de trato de determinada estructura.	Identificación e historia de la organización El lenguaje y la comunicación Liderazgo y Estilo de Dirección. Subcultura	- Mitos. - Héroes. - Estrategias. - Estructura - Lenguaje directo. - Símbolos. - Lenguaje indirecto. - Comunicación. - Liderar. - Personalidad. - Comportamiento. - Dirigir. - Jerarquías - Relación de autoridad - Identidad institucional	Ordinal

Nota: Fuente Rodríguez (2008) Programa de cultura organizacional

2.3 Población muestra y muestreo

Población: Está integrada por 20 trabajadores de la unidad educativa fiscal los elementos que de alguna manera tienen relación e incidencia en el problema de estudio, estará constituido por los siguientes muestrales:

La población estará constituida por 6 varones y 14 mujeres en una unidad educación fiscal “Agustín Castro Espinoza” de la ciudad de Guayaquil, Guayas 2018.

Los 20 docentes en una Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”

Tabla 3

Disposición del rector de la población y encargado de los docentes en una Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” 2018.

	Varones	Mujeres	Subtotal
Docente	6	14	20
Total	6	14	20

Nota: Fuente “Agustín Castro Espinoza”

Muestra: está integrada por los docentes tomando en cuenta de alguna manera tiene relación e incidencia en el problema de desempeño laboral, por lo que está constituida por los siguientes elementos muestrales.

Tabla 4

Distribución de los Docentes en una Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”

Dirigidos a	Varones	Mujeres	Subtotal
Docentes	6	14	20
Total	6	14	20

Nota: Fuente “Agustín Castro Espinoza”

Muestreo: Para designar la muestra se recurrió de muestreo no probabilístico por conveniencia tomando en consideración a los docentes en una unidad educativa fiscal “Agustín Castro Espinoza” para la aplicación de Programa de

Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral. La investigación fue del mismo tamaño del grupo de estudio, conformándose en un ejemplo censal.

2.4 Técnica e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnicas

Las técnicas empleadas para la recolección de datos fueron la encuesta y la lista de cotejo, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz.

2.4.2. Instrumento.

Cuestionario: es un instrumento pre-experimental para desarrollar los datos requeridos y luego lograr los objetivos propuestos para la investigación de la variable dependiente, que consta de tres dimensiones, diez indicadores, y dieciocho ítems con valoración de escala: Bueno, Regular, Deficiente. Sus dimensiones e indicadores son:

Conocimiento de los procesos administrativos: sus indicadores son; control, innovación, oportunidad.

Relaciones interpersonales. Indicadores: personalidad, armonía, criterio propio.

Compromiso. Indicadores: lograr objetivos, misión, metas, alcanzar objetivos.

Y con una escala de mediación ordinal.

Para evaluar la variable independiente se utilizó una lista de cotejo que consta de cuatro dimensiones, quince indicadores, y veinte cuatros ítems. Sus dimensiones e indicadores son:

Identificación e historia de la organización. Indicadores: mitos, héroes, estrategias, estructura.

El lenguaje y la comunicación. Indicadores: lenguaje directo, símbolos, lenguaje indirecto, comunicación.

Liderazgo y estilo de dirección. Indicadores: liderar personalidad, comportamiento, dirigir.

Subcultura. Indicadores: jerarquías, relación de autoridad, identidad institucional.

2.4.3, Validez.

Para determinar la validez y confiabilidad del instrumento, se determinó a través de la revisión de expertos quien afirmaron que el instrumento fue adecuado

por:

Msc. Leónidas Fidel Pibaque Tumbaco Magister en Diseño y Evaluación de modelos Educativos. Quien trabaja en la escuela Rommel Mosquera Jurado quien ejerce la función de supervisor.

Msc. Sofía Alexandra Cortez Delgado. Magister en Evaluación Diseño y Modelos Educativos, quien trabaja en la escuela Rommel Mosquera Jurado ejerciendo la función de docente.

Msc. Luis Eduardo Yanzapanta Ñauta. Magister en competencias Educativas, quien trabaja en la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza, ejerce la calidad de Rector.

2.4.4. Confiabilidad

Para medir el nivel de fiabilidad se empleó una prueba piloto en la escuela Rommel Mosquera Jurado, donde tuvo aceptación comprobando con una base de datos que fue el siguiente:

- Se utilizó un cuestionario para evaluar el desempeño laboral en el cual consta de tres dimensiones con 18 ítems.
- La construcción de cada uno de los ítems se definió en base a los objetivos planteados.
- El cuestionario utilizado es esta prueba de entrada fue sometida a validación por tres expertos, los cuales validaron cada uno de los ítems planteados.

Tabla 5

Confiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	Ítems
Desempeño laboral		
Pres-Test	0,783	18
Post-Test	0,874	18

- La escala valorativa ordinal, que van del 1 al 3, validando sus respuestas, en el Alfa de Cronbach, cuyo resultado se muestra a continuación.

2. 5 Métodos de Análisis de datos

Al resolver la información que se obtuvo por la diligencia de los materiales planteados se efectuó originalmente en la hojuela de procesamiento de datos en Microsoft Excel en el levante del conocimiento, la exposición sistemática de las consecuencias que se realizó a través de la tabulación y con gráficos, apelando al censo descriptiva, al registro inferencial se utilizó hacia el compromiso de la suposición por mediano de la diligencia de ensayo, el programa que se utilizó para el análisis e interpretación de la base de datos es el IBM SPSS Static 22.

2. 6 Aspecto éticos

Las atenciones éticas se desarrollaron teniendo en cuenta a las consideraciones y principios éticos los cuales se respetaron para la aplicación de instrumento, análisis cálculo dependiendo del trabajo o medio de la indagación y de la peculiaridad.

El respeto a la identidad y/o anonimato a los investigadores.

Autenticidad y honestidad ya que no se manipularán los datos de manera subjetiva.

El respeto a los derechos del autor.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

El estudio utilizó dos instrumentos de recolección de datos, uno para la cultura organizacional y el otro para el desempeño laboral; ambos instrumentos están estructuradas de acuerdo a las dimensiones de cada variable y contienen preguntas en escalas de Likert, con tres alternativas de respuestas: Deficiente, Regular, Bueno, a las que se les asignó valores del 1 al 3 para construir las variables y las dimensiones.

Tabla 6

Pre y Post Test Sobre El Desempeño Laboral En Los Docentes En Una Unidad Educativa Agustín Castro

Desempeño laboral		PRE-TEST			POS TEST		
ESCALA	Categoría	Fi	hi	\bar{X}	fi	hi	\bar{X}
Bueno	42-54	9	45%	41.8 5	15	75%	44.7 5
Regular	30-42	11	55%		5	25%	
Deficiente	18-30	0	0%		0	0%	
Total		20	100%		20	100%	

Nota: Fuente Cuestionario para evaluar el desempeño laboral a los docentes.

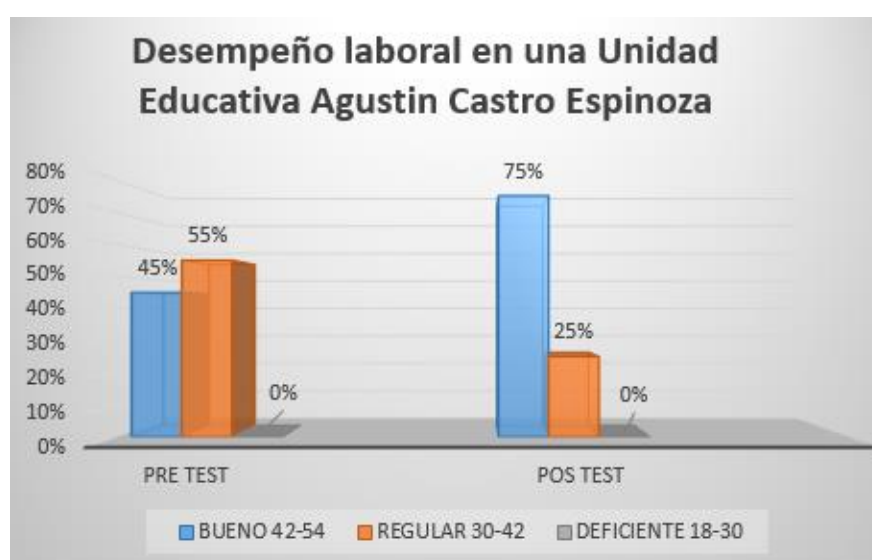


Figura 1 Nivel de desempeño laboral en una Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza

Descripción:

En el presente tablón y figura N° 1, es sobre el desempeño laboral en los docentes en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza de Guayas se observa que en el pre test, el 0% de los docentes presentaron un horizonte defectuoso, el 55% de los docentes presentaron un nivel regular en el desempeño laboral, el 45% de los docentes queda con un nivel bueno. En esta prueba de ingreso se ha derivado un cociente de 41,40 puntos que muestra que los docentes alcanzan un nivel regular en el desempeño laboral. En el pos-test, el 0% queda con un nivel deficiente, 25% de los docentes presentan un nivel regular, el 75% alcanza un nivel bueno en el desempeño laboral de los docentes. En esta prueba de escapatoria se ha logrado un cociente de 45,00 puntos que muestra que los docentes presentan un buen nivel bueno en el desempeño laboral.

Tabla 7

Dimensión: Conocimientos de los procesos administrativos

Dimensión D1		PRE-TEST			POS TEST		
ESCALA	categoría	f _i	H _i	\bar{X}	f _i	H _i	\bar{X}
Bueno	14-18	7	35%	13.7	13	65%	14.9
Regular	10-14	11	55%		7	35%	
Deficiente	6-10	2	10%		0	0%	
Total		20	100%		20	100%	

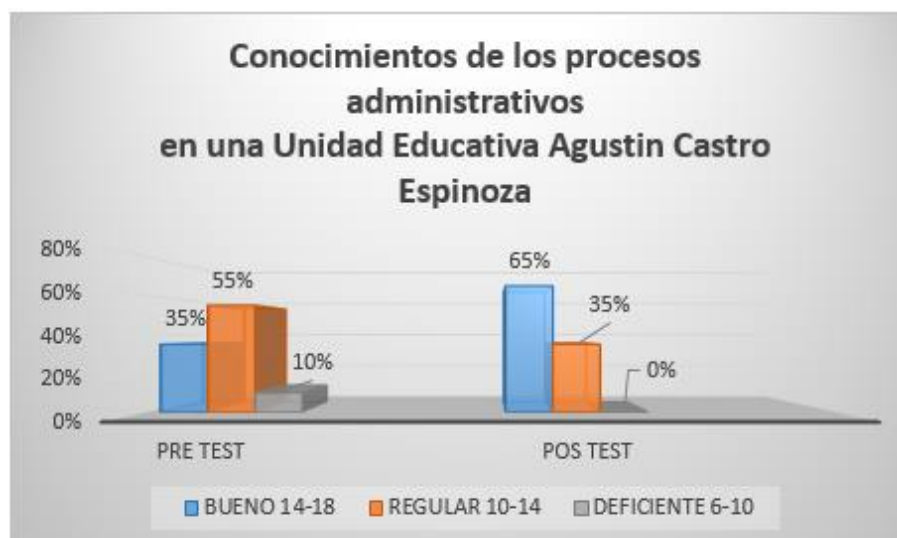


Figura 2 Nivel de conocimientos de los procesos administrativos

Descripción:

En el actual tablón y figura N° 2 en la dimensión del conocimiento de los procesos administrativos se observa que en el pre-test, el 10% de los docentes alcanza el porcentaje deficiente, el 35% llega a un puntaje regular, el 55% queda en bueno. En esta tentativa de ingreso se ha derivado un cociente de 13.00 puntos En el pos-test, el 65% de los docentes alcanza un porcentaje de bueno el conocimiento de los procesos administrativos, el 35% sigue en regular, el 10% queda en deficiente. Esta tentativa de salida se ha derivado un cociente de 16.00 puntos que muestra que los docentes presentan un buen horizonte de desempeño laboral.

Tabla 8

Dimensión: Relaciones Interpersonales

Dimensión D2		PRE-TEST			POS TEST		
ESCALA	Categoría	f _i	H _i	\bar{X}	f _i	H _i	\bar{X}
Bueno	14-18	9	45%	14.45	6	30%	14.35
Regular	10-14	10	50%		14	70%	
Deficiente	6-10	1	5%		0	0%	
Total		20	100%		20	100%	

Nota: Fuente Cuestionario para evaluar el desempeño laboral a los docentes.

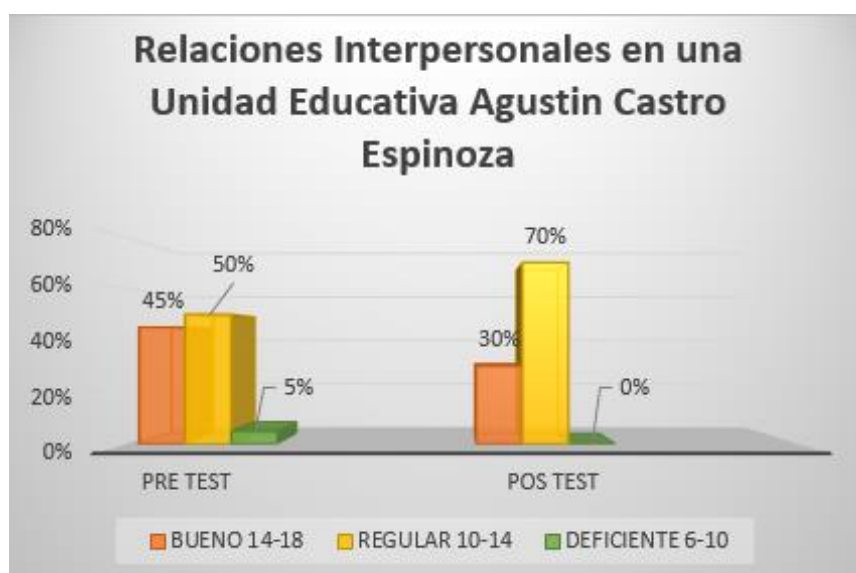


Figura 3 Nivel de relaciones interpersonales

Descripción:

En la presente tabla y figura N° 3 en la dimensión de relaciones interpersonales se observa que en el pre-test, el 5% de los docentes alcanza el porcentaje deficiente, el 45% llega a un puntaje regular, el 45% queda con un porcentaje de bueno. En esta tentativa de ingreso se ha derivado un cociente de 13.60 puntos En el pos-test, el 30% de los docentes obtienen un porcentaje bueno, el 70% alcanza un porcentaje regular en las relaciones interpersonales, el 0% en deficiente. Esta tentativa de escapatoria se ha derivado un cociente de 16.00 puntos que muestra que los docentes muestran un buen horizonte de desempeño laboral.

Tabla 9

Dimensión: Compromiso

Dimensión D3		PRE-TEST			POS TEST		
ESCALA	Categoría	f_i	h_i	\bar{X}	f_i	H_i	\bar{X}
Bueno	14-18	7	35%	13.70	11	55%	15.45
Regular	10-14	10	50%		9	45%	
Deficiente	6-10	3	15%		0	0%	
Total		20	100%		20	100%	

Nota: Fuente Cuestionario para evaluar el desempeño laboral a los docentes.

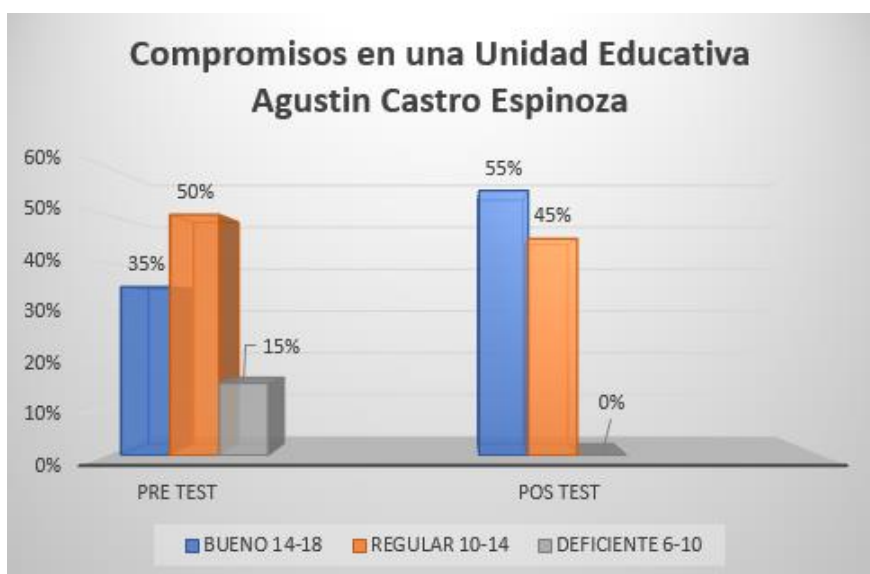


Figura 4 Nivel de compromiso en una Unidad Educativa Agustín Castro E

Descripción:

En la presente tabla y figura N° 4 en la dimensión de compromiso se observa que en el pre-test, el 15% de los docentes alcanza el porcentaje deficiente, el 50% llega a un puntaje regular, el 35% queda en bueno. En esta tentativa de ingreso se ha derivado un cociente de 12.80 puntos En el pos-test, el 55% de los docentes obtienen un porcentaje de bueno, el 45% alcanza un porcentaje regular en el compromiso, el 0% deficiente. Esta tentativa de escapatoria se ha logrado un cociente de 16.00 puntos que indica que los docentes muestran un buen horizonte de desempeño laboral.

Contrastación de Hipótesis

Tabla 10

Prueba de hipótesis de la aplicación del post test y pre test de programa de cultura organizacional en el desempeño laboral en una Unidad Educativa de Guayas – 2018.

Diferencias emparejadas								
PRE – POS	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		T	GI	Sig. (bilateral)
				Inferior	Superior			
	-2,900	6,601	1,476	-5,989	,189	8,965	19	,000

Notal: Fuente Pre-test y Post-test aplicado a los docentes en una U.E. Agustín Castro E.

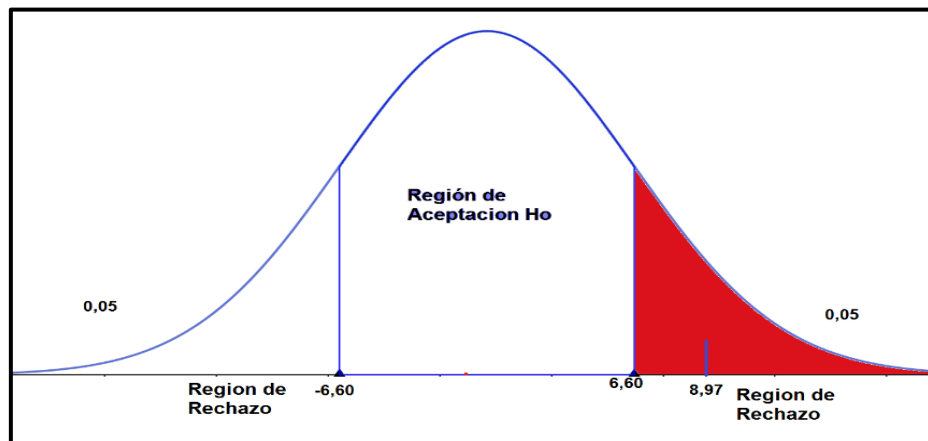


Figura 5 Región de aceptación y rechazo de la Ho

Descripción:

Según la asimilación de medias para muestras relacionadas (pos-test y pre-test) utilizando la prueba T de Student se demuestra en el figura 5, que con un horizonte de seguridad del 75% de las medias del desempeño laboral forma elocuentemente diferentes, esto se valida cuando $t=6.601 < 8.97$ y Sig. $P < = 0.05$, en resultado, no se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis H_0 de indagación. Esto representa que la diligencia de un programa de cultura organizacional permite optimizar significativamente el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa de Guayas – 2018.

Tabla 11

Prueba entre el post -test y pre - test de la ejecución del conocimiento de los procesos administrativos, mejora el desempeño laboral en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza de Guayas.

	Prueba de muestras emparejadas						t	Gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia					
				Inferior	Superior				
D1_PRE - D1_POS	-1,25	-2,19	0,57	-2,44	-0,06	2,55	19,00	0,04	

Nota: Fuente Pre-test y Post-test aplicado a los docentes en una U.E. Agustín Castro E.

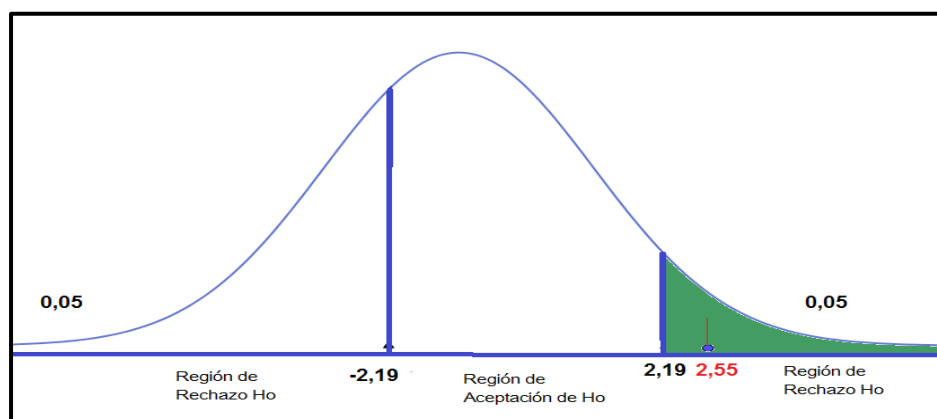


Figura 6 Región de aceptación y rechazo de la. H_0

Descripción:

Según la asimilación de medias para muestras relacionadas (pos test y pre test) utilizando la comprobación T de Student se manifiesta en el figura 6, que con una seguridad del 65% las medias de la ejecución del conocimiento de los procesos administrativos son elocuentemente diferente, esto se valida cuando $t=2.19 < 2.55$ y Sig. $P \leq 0.04$, en resultado, no se impugna la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis de indagación. Esto representa que la diligencia de un programa de cultura organizacional permite mejorar significativamente el desempeño laboral de los docentes en una Unidad Educativa de Guayas – 2018.

Tabla 12

Prueba entre el post -test y pre - test de la ejecución de relaciones interpersonales, mejora el desempeño laboral en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza de Guayas.

Prueba de muestras emparejadas						I	Gl	Sig.
Diferencias emparejadas								(bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superio			
					r			
PRED2 - POSTD2	,100	,139	,721	-1,410	1,610	3,227	19	,000

Nota: Fuente Pre-test y Post-test aplicado a los docentes en una U.E. Agustín Castro E.

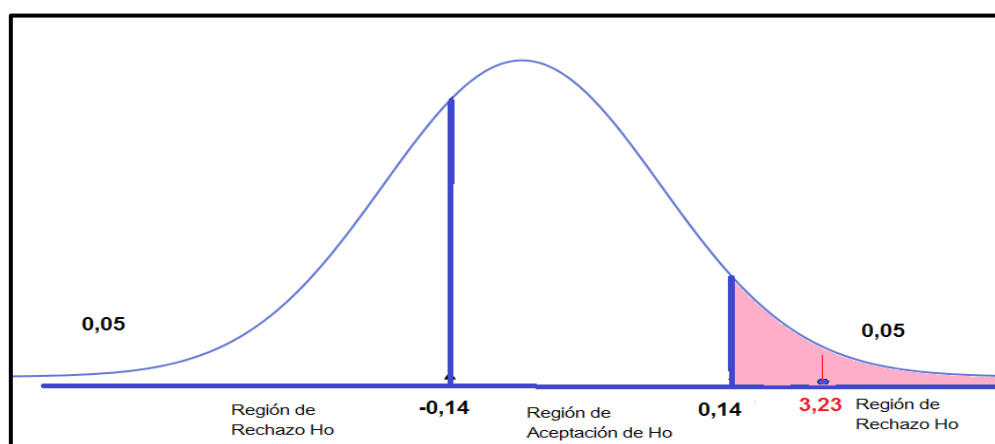


Figura 7 Región de aceptación y rechazo de la. H_0

Descripción:

Según la asimilación de medias para muestras concernientes (pos-test y pre-test) esgrimiendo la tentativa T de Student se demuestra en el figura 7, que con una confianza del 70% las medias de la ejecución de las relaciones interpersonales son significativamente diferentes, esto se valida cuando $t = 0.14 < 3.23$ y Sig. $P < = 0.00$, en resultado, no se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis de indagación. Esto representa que la diligencia de un programa de cultura organizacional permite optimizar significativamente el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa de Guayas – 2018.

Tabla 13

Prueba entre el post -test y pre -test de la ejecución del compromiso, mejora el desempeño laboral en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza de Guayas.

Prueba de muestras emparejadas								
Diferencias emparejadas					t	Gl	Sig.	
Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	Inferior Superior			(bilateral)	
POSTD2 - PRED2	1,750	2,712	,606	,481 3,019	2,886	19	,000	

Nota: Fuente Pre-test y Post-test aplicado a los docentes en una U.E. Agustín Castro E.

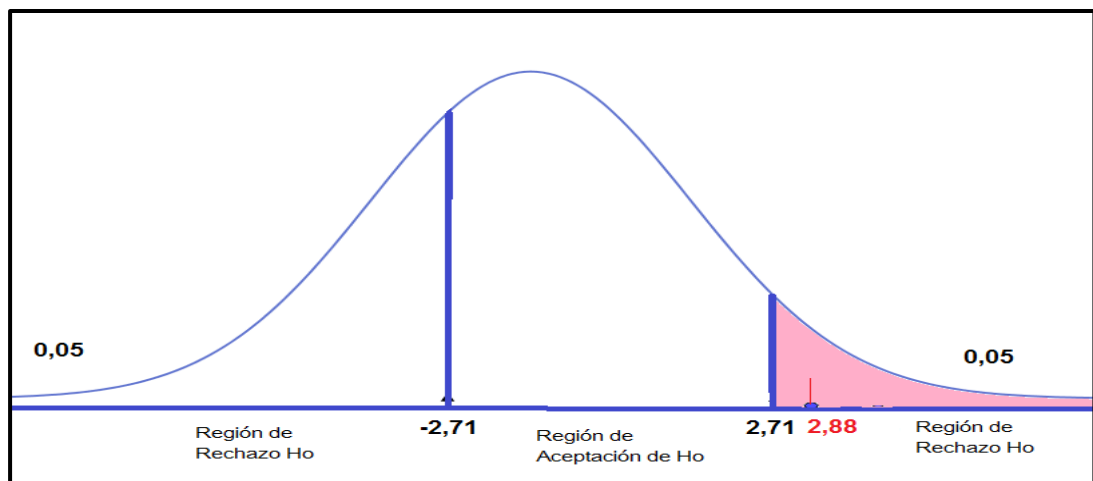


Figura 8 Región de aceptación y rechazo de la H_0

Descripción:

Según la asimilación de medias para muestras concernientes (pos test y pre test) manejando la tentativa T de Student se manifiesta en el figura 8, que con una libertad del 55% las medias de la ejecución del compromiso son elocuentemente diferentes, esto se valida cuando $t = -2.71 < 2.88$ y Sig. $P < = 0.00$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis de indagación H_i . Esto simboliza que la diligencia de un programa de cultura organizacional permite optimizar significativamente el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa de Guayas – 2018.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación tiene como objetivo determinar si el programa de cultura organizacional contribuye al nivel de desempeño laboral de la Unidad Educativa 2018. Las instituciones públicas tienen como fin mejorar el desempeño laboral de los docentes a fin de satisfacer sus necesidades o expectativas, los que difiere con lo planteado, según (Donayre, 2009).

Indica que son actividades que realiza las instituciones para lograr cumplir satisfactoriamente con el desempeño laboral, esta actividad incluye la planificación, control, ejecución, que van encaminada a lograr satisfacer las necesidades de los docentes de la institución, además también mejora la calidad de vida. La presente discusión se realiza a continuación, tomando en cuenta los objetivos de la investigación.

Antes de dar la solución a los objetivos, se debe señalar que el estudio encontró que el programa de cultura organizacional se observa en horizonte bueno según los resultado de la tabla 6, se logra apreciar que el 45% (9) de los docentes observan un horizonte en bueno en el desempeño laboral, el 55% (11) un horizonte regular y el 0% (0) un horizonte deficiente en el desempeño laboral, antes de aplicar un programa de cultura organizacional. Sin embargo, el 75% (15) muestran un horizonte de buena y el 25% (5) un horizonte regular, en lo que se concierne en lo administrativo son evidentes en todas las unidades educativas a que se facilite y se cumplan con los objetivos educativos, se debe contar que la parte pedagógica y así mismo con el ambiente institucional se apoyen directamente.

Esta problemática ha motivado la presente investigación, cuya discusión se realiza a continuación, tomando en cuenta los objetivos de la investigación. En la tabla 7, se puede apreciar que el 35% (7) de los docentes perciben un nivel bueno en la dimensión de conocimientos de los procesos administrativos, el 55% (11) un horizonte regular y el 10% (2) un horizonte deficiente de conocimientos de

los procesos administrativos, antes de aplicar un programa de cultura organizacional. Sin embargo, el 65% (13) muestran un nivel de buena, y el 35% (7) un nivel de regular de conocimientos de los procesos administrativos, después de aplicar un programa de cultura organizacional.

Esto puede corroborar con lo planteado por. (Robbins & Coulter, 2013), concretan que es una fase para establecer qué tanto triunfante ha sido una institución, como individuo o causa, en el lucro de sus diligencias y objetivos profesionales. En frecuente a medida organizacional el cálculo del desempeño profesional ofrece una estimación acerca del cumplimiento a fines importantes a horizonte internacional.

Antes de dar respuesta a los objetivos, se debe señalar que el estudio encontró que el desempeño laboral, en la tabla 8, se puede apreciar que el 45% (9) de los docentes perciben un horizonte de buena de la dimensión relaciones interpersonales, el 50% (10) un horizonte regular y el 0% (1) un nivel deficiente de relaciones interpersonales, antes de aplicar un programa de cultura organizacional. Sin embargo, el 30% (6) muestran un nivel de buena, y el 70% (14) un nivel regular de relaciones interpersonales, después de aplicar un programa de cultura organizacional. Lo que difiere con lo planteado por. (Torres & Zegarra , 2015).

El adelanto en la ciencia y en la tecnología de punta trae como resultado la eliminación del recurso humano, el trabajo individual el conformismo; asimismo, se sufre grandes cambios paralelismo financiero, estatal, nacional; esto sobrelleva a dificultades que perturban rectamente en el cultivo cultural como es la resquebrajadura de las relaciones del ser humano entre los que trabajan en las unidades educativas, la situación actual incierta se orienta a partir de la posibilidad de un contexto internacional.

El objetivo de la investigación analiza el programa de cultura organizacional para los docentes en el desempeño laboral. En la tabla 9, se puede apreciar que el 35% (7) de los docentes observan un horizonte de buena de la dimensión

compromiso, el 50% (10) un horizonte de regular y el 15% (3) un nivel de deficiente de compromisos, antes de aplicar un programa de cultura organizacional. Sin embargo, el 55% (11) muestran un horizonte de buena, y el 45% (9) un nivel regular de compromiso, después de aplicar un programa de cultura organizacional. Esto se puede corroborar con lo planteado por. (Gómez-Mejía, Balkin, & Cardy, 2001).

Indica que el rendimiento implica solidarizar, calcular y negociar el beneficio de las personas de una estructura, en nuestro sistema en la provincia del Guayas el Ministerio de Educación avanza en la construcción de indicadores y la ejecución de técnicas nacionales de evaluación y rendimiento social. Los profesores ocupan un lugar irremplazable en la metamorfosis de la educación.

Este resultado es importante porque, según la asimilación de medias para muestras concernientes (pos test y pre test) esgrimiendo la tentativa T de Student se demuestra en el tabla 10, que con una libertad del 75% de las tercias de la ejecución del desempeño laboral son elocuentemente desiguales, esto se predilecta cuando, $t=6.601 < 8.97$ y Sig. $P < = 0.05$, en resultado, No se impugna la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis de indagación H_1 . Esto representa que la diligencia de un programa de cultura organizacional permite optimizar significativamente el desempeño laboral de los docentes. Lo que se puede comparar con lo planteado por. (Morgeson, F. P & Campion, M. A, 2003).

El modelo del trabajo ha sido evaluado por su importancia y su utilidad por una de las pocas áreas de la ciencia organizacional resuelve al mismo tiempo en cuanto a su validez, jerarquía y utilidad, de ahí que su teoría e investigación haya permitido describir, diagnosticar y satisfacer importantes problemas prácticos para las organizaciones.

Según la asimilación de medias para muestras concernientes (postest y pretest) esgrimiendo la tentativa T de Student se manifiesta en el tabla 11, que con una libertad del 65% las medias de la ejecución del conocimiento de los procesos administrativos son elocuentemente diferente, esto se valida cuando

$t=2.19 < 2.55$ y Sig. $P \leq 0.04$, en resultado, No se impugna la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis de indagación H_1 . Esto representa que la diligencia de un programa de cultura organizacional permite perfeccionar significativamente el desempeño laboral de los docentes.

Lo que se puede comparar con Grant (2007), este componente se debe ejecutar y la importancia del trabajador, este modelo ejerce una jerarquía en las acciones y experiencias de los que laboran en cualquier esta organización.

Este resultado deja en evidencia que el desempeño laboral se puede mejorar, según la asimilación de medias para muestras concernientes (pos test y pre test) esgrimiendo la tentativa T de Student se demuestra en el tabla 12, que con una libertad del 70% las medias de la ejecución de las relaciones interpersonales son elocuentemente desiguales, esto se predilecta cuando $t= 0.14 < 3.23$ y Sig. $P < =0.00$, en consecuencia, No se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis de indagación H_1 . Esto representa que la diligencia de un programa de cultura organizacional permite mejorar significativamente el desempeño laboral de los docentes.

Con lo planteado por. Rivas (2009), en su teoría autorizada "Satisfacción y desempeño laboral de los educativos de los establecimientos educativos adventista de la asociación oriental y misión paracentral de el Salvador. La evaluación a su vez es una herramienta importante para evaluar el desempeño de cada docente en referencia a la capacitación a la que ha sido sumiso y mostrar la falencia de los docentes en el área evaluada.

Según la asimilación de medias para muestras concernientes (pos-test y pre-test) esgrimiendo la tentativa T de Student se demuestra en el tabla 13, que con una libertad del 55% las medias de la ejecución del compromiso son elocuentemente desiguales, esto se predilecta cuando $-2.71 < 2.88$ y Sig. $P < = 0.00$ en resultado, se impugna la hipótesis nula H_0 y se admite la hipótesis de indagación H_1 . Esto representa que la diligencia de un programa de cultura organizacional permite optimizar significativamente el desempeño laboral de los docentes.

Lo que se puede comparar con lo planeado por Barreto (2012), en su teoría autorizada “la evaluación de calidad educativa del desempeño docente y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador” la muestra posee la finalidad de hallar la respuesta a los problemas que está atravesando la institución educativa en el Ecuador, en correlación con el desempeño laboral de los docentes y el trabajo profesional de la autoridad. Como instrumento se formula un ofrecimiento de mejoramiento del trabajo profesional del maestro y la autoridad en los establecimientos.

V. CONCLUSIONES

- Se determinó que el programa de cultura organizacional contribuye en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza de Guayas - 2018. Obteniendo una comprobación mediante el post test que es el 44.75% alcanza un buen desempeño laboral una vez aplicado el programa de cultura organizacional. Se concluye que después del programa de cultura organizacional el desempeño laboral en la institución educativa mejoro significativamente.
- Se identificó que el nivel de desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza antes de aplicar el programa de cultura organizacional se ubicaba en un 41.85% alcanza la calificación de regular lo que expresaba que no mantenían un desempeño laboral bueno.
- Se determinó que en la medida de la aplicación de un programa de cultura organizacional mejora los conocimientos de los procesos administrativos en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza de Guayas 2018 mediante un post test, se logró un porcentaje de 14.95% aceptable en lo que respeta a trabajo en equipo.
- Se determinó que en la medida de la aplicación de un programa de cultura organizacional contribuye en las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza de Guayas 2018 mediante un post test, se logró un porcentaje de 14.35% alcanzando un porcentaje regular en el desempeño laboral de los docentes y directivos.
- Se determinó que en la medida de la aplicación de un programa de cultura organizacional contribuye en el compromiso de los docentes en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza de Guayas 2018 obteniendo un porcentaje 15.45% alcanzando un porcentaje bueno y brindar un mejor servicio en las actividades.

VI. RECOMENDACIONES

- En cuanto a los propósitos de la organización es necesario realizar una estrategia al jefe distrital de la división 09D08C00_2 de educación y a los departamentos distritales locales, para que se difundan adecuadamente las metas y objetivos de la organización para tener un mejor desempeño y conocer lo que se pretende lograr para ser calificado como un departamento de alta calidad.
- Sería conveniente establecer al rector de la unidad educativa Agustín Castro Espinoza un programa y actividades focalizadas que controle los objetivos del programa de cultura organizacional a corto, mediano y largo plazo y que los resultados sean presentados cada determinado periodo (mensual, quimestral, etc.) con el fin de llevar un seguimiento puntual de metas y objetivos.
- Elaborar un programa de desarrollo cultural fundamentado a los principios y valores de la organización, determinando a través de un diagnóstico o una auditoría de valores y de manera consciente. Para la reformulación se debe considerar a los valores como una potencia muy especial que da sentido y encausa los esfuerzos humanos, tanto en el ámbito personal como en el organizacional.
- Proponer la elaboración de estrategias de organización que contenga un programa de capacitación, acción y orientación que permitan mejorar el desempeño laboral en los docentes en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza de Guayas-2019, que puedan hacer un buen uso del equipo, herramientas y materiales para contribuir en el desempeño pedagógico eficiente que desarrolle el uso de estrategias pertinentes para brindar un mejor servicio en las actividades encomendadas.

VIII. REFERENCIAS

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/organizacional*. México, D.F: Cengage Learning Editores.
- Acosta. (2005). *Cuatro preguntas para iniciarse en el cambio institucional*. Colombia: Revista Colombiana de psicología.
- Agustini, e. (2012). *La cultura organizacional. Un enfoque de casos*. Lima: UNMSM.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Juan Carlos Martínez Coll.
- Añez, S. (2006). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios*. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Chacín – Venezuela: Universidad Rafael Beloso.
- Arias, G. (2001). *Administración de recursos humano para el alto desempeño*. Mexico, D.F.: Editorial Trillas S.A.
- Barreto. (2012). *La evolución de la calidad educativa del desempeño docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador*. Ecuador.
- Bayona. (2012). *El concepto de equipo en al investigación sobre efectividad en el equipo de trabajo*. Estudio Gerenciales.
- Calva. (2004). *Análisis de la percepción del clima laboral en Interceramic-Puebla*. Puebla-Mexico: Univesidad de la Américas.
- Carrasco, D. S. (2006). *Metodología de la Investigación científica*. 1ra Reimpresión Lima: Editorial San Marcos.
- Cavedon, N. (2003). *Antropología para*. Brasil: Universidad Estatal Porto Alegre.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recuros Humanos el capital humano de las Organizaciones*. México D.F: McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- Dessler, G. (2009). *Administracion de Recusos Humanos*. México D.F: Pearson Educacion.
- Donayre, W. (2009). *Administración del Talento Humano*. En W. Donayre, *Administración del Talento Humano*. Colombia: Mc Graw Hill. Obtenido de Google.
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2001). *Gestión de recursos humanos*.

- En I. O. Santos, & E. M. Muñoz, *Gestión de recursos humanos* (pág. 623). Madrid: Pearson Educación.
- Grant, A. M. (2007, April 1). *Relational job design and the motivation to make a prosocial*. Obtenido de © Academy of Management Review: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/AMR.2007.24351328>
- Hernández, R., Fernández C., & Baptista P. (2008). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Larentis. (2010). *Marketing relacional y cultura organizacional, Tesis Doctoral*. Rio Grande- Brasil: Universidad Federeal de Rio Grande.
- Libreros. (2011). *Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores publicos de una institución educativa del Valle del Cauca. Tesis de Maestría*. Valle del Cauca: Universidad Nacional de Colombia.
- Luna Rodríguez, V. R., & Pezo Paredes, A. (2005). *Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos*. Colombia: Convenio Andrés Bello.
- Macintosh, E., Tinoco Gómez, O., Quispe Atúncar, C., Beltrán Saravia, V., & Hofstede. (2010). Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*, 11 paginas. Recuperado el 2014, de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/download/12048/10764>
- Marcano. (2010). *La cultura organizacional del personal docente*. Universidad de Oriente.
- Márquez, M. (2001). *Satisfacción Laboral (Consultado 16 de Marzo del 2004)*. Obtenido de Satisfacción Laboral (Consultado 16 de Marzo del 2004): <http://www.gestiopolis.com>
- Meza. (2002). Sistema. En Meza, *Sistema* (pág. 8). Mexico: Don Bosco.
- Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2003). *Industrial and organizational*. In W. C. Borman: Hoboken: Wiley.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo (6ª. ed.)*. México: International.
- Murillo, H. W. (2008, Enero). <http://www.monografias.com>. Recuperado el Abril 18,

- 2008, de <http://www.monografias.com:>
<http://www.monografias.com/trabajos15/invest-científica/invest-científica.shtm>
- Nosnik Ostrowiak, A. (2005). *Culturas organizacionales: su origen, consolidación y desarrollo*. Obtenido de Comunicación empresarial: <https://books.google.com.ec/books?id=rpihhdQoRP4C>
- Ozca. (2010). *El tamaño del impacto y la diversidad en los procesos y resultados grupales*. Psicothema vol.22.
- Oviedo , H., & Campos, A. (2015). *Revista Científica Universidad del Norte*, 31(No. 1).
- Ramirez Amado, A. (s.f.). Capacitación y Desempeño Laboral de los Empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas. *Capacitación y Desempeño Laboral de los Empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas*. Universidad de Montemorelos Facultad de Ciencias Administrativas, Monterrey, Mexico.
- Ramirez Vielma, G. R. (s.f.). Diseño del Trabajo. *Diseño del Trabajo, Programa de Doctorado en Comportamiento Social y Organizacional*. Universidad Autónoma de Madrid, Facultad de Psicología , Madrid, España.
- Rivas Hernández, M. (s.f.). Satisfacción y Desempeño Laboral de los Docentes. *Satisfacción y Desempeño Laboral de los Docentes*. Universidad de Montemorelos Facultad de Ciencias Administrativas, Monterrey, Mexico.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. Mexico: Pearson Educacion.
- Rodriguez. (2008). *Libro de la cultura organizacional*. Una mirada desde la consultora.
- Rodríguez, D. (2009). *Conocer la cultura de la universidad contemporánea: el*. Revista Iberoamericana de Educación. No. 49. Obtenido de google.
- Sánchez Calderón, W. (2012, Septiembre 29). *Repositorio Institucional de la UTPL (RiUTPL)*. Obtenido de Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente (...): <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/3924>
- Sanchez, B. L. (2013, Enero 7). *gestiondelcapitalhumano*. Obtenido de [gestiondelcapitalhumano](http://gestiondelcapitalhumano.blogspot.com/): <http://gestiondelcapitalhumano.blogspot.com/>
- Santana, M. A., & Godoy, C. (2012). *Iniciación a la Investigación Experimental*.

- Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=lvTvugAACAAJ>
- Sherman. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico : Thomson.
- Solanas, A. (2010). *Metodología en psicología: Casos prácticos para un*.
Barcelona. España: Editorial Gráficas.
- Tamayo, M. T. (2004). *El proceso de la investigación científica* (4ta Edición ed.).
Mexico: Limusa Noriega Editores.
- Torre, G. d. (2000). *Los estudios sobre la identidad y la culyura en las organizaciones en America Latina*. Zacatecas-Mexico: Coloqui Internacional.
- Torres, P. E., & Zegarra , U. S. (2015, Julio-Diciembre). *Comuni@cción [online]. 2015, vol.6, n.2, pp.5-14*. Obtenido de Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001
- UNESCO, ARIZPE, L., & CINDOC, (. (2001). *Informe Mundial sobre la Cultura, 2000-2001. Diversidad Cultural, Conflicto y Pluralismo*. Madrid: Ediciones Unesco / Ediciones Mundi-Prensa.
- Valdés, H. (2004). *Valdés, H.* Cuba: Editorial pueblo y educación.
- Whitaker, P. (1998). *Cómo gestionar el cambio en contextos educativos*. (M. Camp, Trad.) Madrid-España: Narcea Ediciones.

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de Consistencia N° 1

Título: Programa de Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral en una Unidad Educativa de Guayas-2018

Autor(a): Licda. LOPEZ HURTADO, Martha Mercedes

Asesor: Dr. MEDINA GONZALES, Ronald Henry

Titulo	Enunciado Problemático	Objetivo General	Marco Teórico	Hipótesis	Variabl es	Dimension e Indicadores	Objetivo Específicos
Progra ma de Cultura Organiza cional en el Desempe ño Laboral.	¿En qué medida el Programa de cultura organizacional mejora el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” del Guayas 2018?	Determinar en qué medida del programa de cultura organizacional contribuye en el desempeño laboral de la unidad educativa fiscal “Agustín Castro Espinoza” del Guayas 2018.	Capítulo I Realidad problemática. Capitulo II Metodologí a.	HI: La aplicación del programa de cultura organizacional contribuye en el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa fiscal “Agustín Castro Espinoza” del Guayas 2018. HD: La	V.I: Cultura Organizacio nal V.D:	-Identificación e historia de la organización -El lenguaje y la comunicación -Liderazgo y estilo de dirección -Subcultura. - Conocimientos de los procesos administrativos	1. Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa fiscal “Agustín Castro Espinoza”, antes de aplicar el programa de cultura organizacional. 2. Determinar en qué medida el programa de cultura organizacional contribuye en el conocimiento de los procesos administrativos en los docentes en la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza del Guayas- 2018. 3. Determinar en qué medida el programa de cultura

	aplicación de programa de cultura organizacional	Desempeño Laboral	-Relaciones interpersonales	organizacional contribuye en la relación interpersonal por los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza del Guayas- 2018.
Capítulo III	no contribuye en el desempeño		-Compromisos	
Aspecto Administrativo.	laboral de los docentes en la unidad educativa fiscal “Agustín Castro Espinoza” del Guayas 2018			4. Determinar en qué medida el programa de cultura organizacional contribuye en el compromiso de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza del Guayas- 2018.
Capítulo IV				5. Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza después de aplicar el programa de cultura organizacional.
Referencias bibliográficas.				

Matriz de consistencia N° 2

Título: Programa de Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral en una Unidad Educativa de Guayas-2018

Autor(a): Licda. LOPEZ HURTADO, Martha Mercedes

Asesor: Dr. MEDINA GONZALES, Ronald Henry

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DISEÑO	POBLACION
<p>General:</p> <p>¿En qué medida el Programa de cultura organizacional mejora el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” del Guayas 2018?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar en qué medida del programa de cultura organizacional contribuye en el desempeño laboral de la unidad educativa fiscal “Agustín Castro Espinoza” del Guayas 2018</p>	<p>HI: La aplicación del programa de cultura organizacional contribuye en el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa fiscal “Agustín Castro Espinoza” del Guayas 2018.</p> <p>HD: La aplicación de programa de cultura organizacional no contribuye en el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa fiscal “Agustín Castro Espinoza” del Guayas 2018</p>	<p>Cultura Organizacional</p>	<p>-Identificación e historia de la organización.</p> <p>-El lenguaje y la comunicación</p> <p>-Liderazgo y estilo de dirección</p> <p>-Subcultura</p>	<p>DISEÑO</p> <p>EXPERIMENTAL</p> <p>PRE</p> <p>EXPERIMENTAL</p> <p>Esquema:</p> <p>GE= 01 – X – 02</p> <p>Donde:</p> <p>M= Muestra</p> <p>VI= Cultura organizacional</p> <p>VD= Desempeño laboral</p> <p>X= Programa de cultura organizacional</p>	<p>Población Y</p> <p>Muestra:</p> <p>18 docentes de la sección Matutina</p>
	<p>Específicos:</p>			Conocimientos de		

<p>1. Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa fiscal “Agustín Castro Espinoza”, antes de aplicar el programa de cultura organizacional.</p>	<p>He1: La aplicación del programa de cultura organizacional contribuye en los conocimientos de los procesos administrativos de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza del Guayas- 2018.</p>	<p>Desempeño Laboral</p>	<p>los procesos administrativos -Relaciones interpersonales - Compromisos.</p>
<p>2. Determinar en qué medida el programa de cultura organizacional contribuye en el conocimiento de los procesos administrativos en los docentes en la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza del Guayas- 2018.</p>	<p>H01: La aplicación del programa de cultura organizacional no contribuye en los conocimientos de los procesos administrativos de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza del Guayas- 2018.</p>		
<p>3. Determinar en qué medida el programa de cultura organizacional contribuye en la</p>	<p>He2: La aplicación del programa de cultura organizacional contribuye en la relación interpersonal de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza del</p>		

relación interpersonal por los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza del Guayas-2018.	Guayas- 2018. H02: La aplicación del programa de cultura organizacional no contribuye en la relación interpersonal de los docentes de la Unidad Educativa fiscal Agustín Castro Espinoza del Guayas- 2018.
4. Determinar en qué medida el programa de cultura organizacional contribuye en el compromiso de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza del Guayas-2018.	H03: La aplicación del programa de cultura organizacional contribuye en el compromiso de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza del Guayas- 2018
5. Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza después de aplicar el programa de cultura organizacional.	

Matriz de consistencia N° 3

Título: Programa de cultura organizacional en el desempeño laboral en una Unidad Educativa de Guayas-2018

Autor (a): Licda. LOPEZ HURTADO, Martha Mercedes

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición Operacional	Diseño de Investigación
<p>General:</p> <p>¿En qué medida el programa de cultura organizacional contribuye el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza del Guayas-2018?</p> <p>Específico:</p> <p>P.E.1. ¿En qué medida el Programa de cultura organizacional contribuye la identificación e historia</p>	<p>General:</p> <p>Determinar en qué medida del programa de cultura organizacional contribuye en el desempeño laboral de la unidad educativa fiscal “Agustín Castro Espinoza” del Guayas-2018.</p> <p>Específicos:</p> <p>1. Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa fiscal “Agustín Castro Espinoza”, antes de aplicar el programa de cultura organizacional.</p> <p>2. Determinar en qué medida el programa de cultura organizacional contribuye en el conocimiento de</p>	<p>HI: La aplicación del programa de cultura organizacional contribuye en el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa fiscal “Agustín Castro Espinoza” del Guayas-2018.</p> <p>HD: La aplicación de programa de cultura organizacional no contribuye en el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa fiscal “Agustín Castro Espinoza” del Guayas-2018.</p>	<p>Variable dependiente:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Variable independiente:</p> <p>Programa de</p>	<p>V.1</p> <p>Desempeño laboral se ve favorecido cuando las habilidades y aptitudes de la persona, está asociada a la intención del individuo en mejorar cada vez más el desempeño laboral, contribuyendo con ellos, a una mejor adaptación en el trabajo.</p> <p>V.2</p>	<p>Por su finalidad: <u>Aplicada.</u></p> <p>Por su enfoque: <u>Cuantitativo.</u></p> <p>Por el tipo: <u>Preexperimental</u></p> <p>Por su carácter: <u>Experimental</u></p> <p>Por el alcance: <u>Transversal.</u></p>

<p>de la organización de los docentes en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza del Guayas-2018?</p> <p>P.E.2. ¿En qué medida el Programa de cultura organizacional mejora la relación interpersonal de los docentes de la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza del Guayas-2018?</p> <p>P.E.3. ¿En qué medida el Programa de cultura organizacional mejora en el liderazgo y estilo de dirección de los docentes de la Unidad Educativa del Guayas-2018?</p>	<p>los procesos administrativos en los docentes en la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza del Guayas-2018</p> <p>3. Determinar en qué medida el programa de cultura organizacional contribuye en la relación interpersonal por los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza del Guayas- 2018.</p> <p>4. Determinar en qué medida el programa de cultura organizacional contribuye en el compromiso de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza del Guayas- 2018.</p> <p>5. Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza después de aplicar el programa de cultura organizacional.</p>	<p>cultura organizacional</p>	<p>La cultura organizacional expresa un modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma particular de interacción y de relación de determinada organización</p>
---	---	-------------------------------	--

ANEXO 2

Matriz Operacionalización de la variable dependiente: Desempeño Laboral.

Título: Programa de cultura organizacional en el desempeño laboral en una Unidad Educativa de Guayas-2018

Autor (a): Licda. LOPEZ HURTADO, Martha Mercedes

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de información
Desempeño Laboral	Conocimientos de los procesos administrativos	Control Innovación Oportunidades	6 ítems	Ordinal	Docentes	Cuestionario para evaluar el desempeño laboral
	Relaciones interpersonales	Personalidad Armonía Criterio propio	6 ítems	Ordinal	Docentes	
	Compromiso	Logar objetivos Misión Metas Alcanzar Objetivos	6 ítems	Ordinal	Docentes	

Matriz de operacionalización Variable Independiente: Cultura Organizacional

Título: Programa de cultura organizacional en el desempeño laboral en una Unidad Educativa de Guayas-2018

Autor (a): Licda. LOPEZ HURTADO, Martha Mercedes

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de información
Programa de Cultura Organizacional	Identificación e historia de la organización	Mitos Héroes Estrategias Estructura	6 ítems	Ordinal	Docentes	
	El lenguaje y la comunicación	Lenguaje directo Símbolos Lenguaje indirecto Comunicación	6 ítems	Ordinal	Docentes	Cuestionario
	Liderazgo y estilo de dirección	Personalidad Comportamiento Liderar Dirigir	6 ítems	Ordinal	Docentes	
	Subcultura	Jerarquías Relación de autoridad Identidad institucional	6 ítems	Ordinal	Docentes	

ANEXO 3

Instrumento de la variable dependiente

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Institución: Unidad Educativa “Agustín Castro Espinoza” 2018.

Instrucciones: Estimado docente participante mediante el presente cuestionario se busca evaluar el desempeño laboral **de los docentes**, considerando la siguiente escala de valoración. Marca con un aspa (X) en la respuesta que creas conveniente de forma sincera.

1	2	3
Deficiente	Regular	Bueno

1. Conocimientos de los procesos administrativos		Puntaje		
N°	Items	1	2	3
INDICADOR: Control				
01	¿Mejora en el control de adaptación en el conocimiento entre docente en la unidad educativa?			
02	¿Permite poseer pericias para el control de equipo?			
INDICADOR: Innovacion				
03	¿Demuestra interes para obtener nuevas innovacion en los conocimientos tecnologicos en la unidad educativa?			
04	¿Se implementan nuevas innovacion tecnologicos en la utilizacion de otros conocimientos adqueridos por el establecimiento			
INDICADOR: Oportunidades				
05	¿Demuestra interes para desarrollar nuevas oportunidades en la administracion por parte de los docentes?			
06	¿Constantemente se preparan los docentes para enfrentarse eficazmente a nuevas oportunidades laboral?			
2. Relaciones interpersonales				
N°	Items	1	2	3
INDICADOR: Personalidad				
07	¿La acepatacion y reconocimientos de nosotros mismo, nos puede ayudar a superar estas actitudes negativas y mejorar la relacion con otras personas. Tratamos a los demas como nos gustaria que nos trataran?			
08	¿Demuestra el cumplimiento de los principios organizacional del proceso docente educativo?			
INDICADOR: Armonia				
09	¿Existe armonia con sus compañeros de areas donde se desenvuelven.			
10	¿Promueve la eficacia y facilita la comunicación interpersonal de los docentes?			
INDICADOR: Criterio propio				

11	¿Mantiene criterio propio para realizar su labor en la unidad educativa?			
12	¿Cuando nos relacionamos con los demas, deseamos dar, pero tambien recibir, escuchar y ser escuchado, comprender y ser comprendido?			
3. Compromiso				
N°	Items	1	2	3
INDICADOR: Lograr objetivos				
13	¿Logra el objetivo en su desempeño laboral en la unidad educativa?			
14	¿Establece el marco que justifica la intervencion de la mision en el ambito de responsabilidad?			
INDICADOR: Mision				
15	¿Define la mision que se plantean a los docentes en la unidad educativa?			
INDICADOR: Metas				
16	¿Establecen sistema de control de gestion internos donde quedan definidos las responsabilidades por el cumplimiento de las metas en toda la organización, asi como tambien los procesos de retroalimentacion para la toma de decisiones?			
17	¿Permite los docentes compartir las metas y los objetivos en la unidad educativa?			
INDICADOR: Alcanzar objetivos				
18	¿Alcanza los objetivos planteado por los directivos a los docentes en la unidad educativa?			
TOTAL				

ANEXO 4

Ficha técnica

CARACTERISTICA	DESCRIPCION
1. Nombre del instrumento	CUESTIONARIO SOBRE: Desempeño Laboral de los docentes en una Unidad Educativa.
2. Dimensiones que miden	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos de los procesos administrativos -Relaciones interpersonales -Compromiso
3. Total, de Indicadores e Ítems	3/18
4. Tipo de puntuación	NUMERICA
5. Valoración de la prueba	TOTAL
	Deficiente
	Regular
	Bueno
6. Tipo de administración	Directa, grupo y con apoyo
7. Tiempo de administración	30 minutos
8. Constructo que evalúa	Desempeño Laboral
9. Área de aplicación	Administración de educación
10. Soporte	Resma de hojas, laptop, pluma, C.D, tinta de impresión, micas
11. fecha de elaboración	Mayo 2018
12. Autor(a)	Lic. López Hurtado Martha Mercedes
13. Validez	Juicio de Expertos
14. Confiabilidad	0,87

ANEXO 5



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el Programa de cultura organizacional

OBJETIVO: Evaluar el nivel de cultura organizacional de modo global y por dimensiones

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Msc. Luis Eduardo Yanzapanta Ñauta

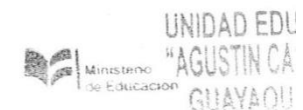
GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister: en Competencias Educativas.

VALORACION:

Deficiente	Regular	Bueno
1	2	3

Msc. Eduardo Yanzapanta Ñauta

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR



ANEXO 6



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el Programa de cultura organizacional

OBJETIVO: Evaluar el nivel de cultura organizacional de modo global y por dimensiones

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Msc. Sofía Alexandra Cortéz Delgado

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister en Diseños y Evaluación de Modelos Educativos

VALORACION:

Deficiente	Regular	Bueno
1	2	3


Msc. Sofía Cortez Delgado Msc.

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

ANEXO 7



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el Programa de cultura organizacional
OBJETIVO: Evaluar el nivel de cultura organizacional de modo global y por dimensiones
DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Msc. Leonidas Fidel Pibaque Tumbaco
GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister en Diseño y Evaluación de Modelos Educativos
VALORACION:

Deficiente	Regular	Bueno
1	2	3

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

Msc. Leonidas F. Pibaque Tumbaco
REG.1050-2016-1770601

ANEXO 8

Base de datos antes de aplicar el programa de cultura organizacional en una Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza Guayas – 2018 (Pres – Test).

item	D1: Conocimientos de los procesos administrativos						D1	%	NIVEL	D2: Relaciones Interpersonales						D2	%	NIVEL	D3: Compromisos						D3	%	NIVEL	Total	%	Nivel
	1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12				13	14	15	16	17	18						
1	2	3	3	1	3	1	13	72	REGULAR	2	3	3	3	3	3	17	94	BUENO	3	3	3	3	2	3	17	94	BUENO	47	87	BUENO
2	2	2	3	1	3	3	14	78	REGULAR	3	3	2	2	3	2	15	83	BUENO	3	3	2	2	2	2	14	78	REGULAR	43	80	BUENO
3	2	2	2	2	2	2	12	67	REGULAR	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	2	2	2	2	3	2	13	72	REGULAR	43	80	BUENO
4	2	2	2	3	1	2	12	67	REGULAR	2	2	1	2	2	2	11	61	REGULAR	2	1	2	2	1	2	10	56	DEFICIENTE	33	61	REGULAR
5	2	3	1	2	2	3	13	72	REGULAR	2	2	2	3	1	2	12	67	REGULAR	2	3	2	2	2	2	13	72	REGULAR	38	70	REGULAR
6	3	3	3	3	2	2	16	89	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	2	3	3	2	1	2	13	72	REGULAR	47	87	BUENO
7	2	2	3	3	3	3	16	89	BUENO	3	3	2	2	3	1	14	78	REGULAR	2	3	3	3	2	2	15	83	BUENO	45	83	BUENO
8	2	3	2	3	2	2	14	78	REGULAR	2	2	2	3	2	2	13	72	REGULAR	2	2	2	2	3	2	13	72	REGULAR	40	74	REGULAR
9	2	2	2	3	3	3	15	83	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	2	3	3	3	17	94	BUENO	50	93	BUENO
10	3	3	3	3	3	2	17	94	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	53	98	BUENO
11	2	2	3	2	2	3	14	78	REGULAR	3	2	2	2	2	1	12	67	REGULAR	1	2	2	2	3	2	12	67	REGULAR	38	70	REGULAR
12	2	2	2	2	2	2	12	67	REGULAR	2	3	1	2	3	2	13	72	REGULAR	2	2	2	2	3	2	13	72	REGULAR	38	70	REGULAR
13	2	1	3	2	2	2	12	67	REGULAR	3	2	2	2	3	1	13	72	REGULAR	2	1	2	2	2	2	11	61	REGULAR	36	67	REGULAR
14	3	3	3	1	2	3	15	83	BUENO	3	3	2	3	3	3	17	94	BUENO	2	2	1	2	1	2	10	56	DEFICIENTE	42	78	REGULAR
15	2	2	2	1	1	1	9	50	DEFICIENTE	2	1	3	2	3	3	14	78	REGULAR	3	3	1	2	1	2	12	67	REGULAR	35	65	REGULAR
16	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	54	100	BUENO
17	1	2	2	2	2	2	11	61	REGULAR	1	2	2	1	2	1	9	50	DEFICIENTE	2	1	2	3	2	3	13	72	REGULAR	33	61	REGULAR
18	3	2	3	3	3	3	17	94	BUENO	3	3	3	3	3	2	17	94	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	52	96	BUENO
19	2	3	3	1	3	2	14	78	REGULAR	3	3	1	2	1	1	11	61	REGULAR	2	2	2	1	1	1	9	50	DEFICIENTE	34	63	REGULAR
20	1	2	2	1	2	2	10	56	DEFICIENTE	2	2	2	2	1	2	11	61	REGULAR	2	2	2	3	3	3	15	83	BUENO	36	67	REGULAR

Fuente: cuestionario para evaluar el desempeño laboral a los docentes en una Unidad Educativa Agustín Castro E.

ANEXO 9

Confiabilidad y Base de datos de la prueba piloto de la variable dependiente (Pre-Test)

		Programa de Cultura Organizacional																		Suma de Items	
		Conocimientos de los procesos administrativos						Relaciones Interpersonales						Compromisos							
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
MUESTRA	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	47	
	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	45	
	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	43	
	5	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	45	
	6	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	39	
	7	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	48	
	8	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	47	
	9	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	47	
	10	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	
	11	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50	
	12	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	38	
	13	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	38	
	14	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	42	
	15	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	41	
	16	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	44	
	17	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	43	
	18	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	43	
	19	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	44	
	20	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	45	
SUMA TOTAL		49	52	49	47	48	54	47	46	49	46	52	47	53	56	48	49	53	50	895	
MEDIA		2,45	2,60	2,45	2,35	2,40	2,70	2,35	2,30	2,45	2,30	2,60	2,35	2,65	2,80	2,40	2,45	2,65	2,50	44,75	
VARIANZA		0,26	0,25	0,26	0,24	0,36	0,22	0,24	0,33	0,37	0,33	0,25	0,24	0,24	0,17	0,25	0,26	0,24	0,26	4,77	18,30

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,783	18

Interpretación: la tabla pertenece al Alfa de Cronbach el cual fue de 0.783 que de acuerdo a los rangos propuestos por (Oviedo & Campos, 2005) indica una buena consistencia interna, lo que significa que el instrumento es verídico y que se puede proceder a un estudio.

ANEXO 10

Instrumento de la variable independiente

Lista de cotejo para evaluar el programa de cultura organizacional

Institución Educativa: “Agustín Castro Espinoza”

Fecha: _____

OBJETIVO: Evaluar la calidad de participación y actitud del participante en el programa de cultura organizacional.

INDICACION: Observa con objetividad y asume lo actuado marcando con X según corresponda.

CRITERIOS DE OBSERVACIÓN	SI	NO
1. Define las creencias y los mitos de valor en la organización.		
2. Se dice que los mitos forman parte del sistema religioso de una cultura que los considera como historia verdadera.		
3. Su actitud heroica puede estar motivado por un afán de gloria.		
4. Se considera como un héroe ante una situación adversa o peligrosa dentro de la institución.		
5. Define planes estratégicos y de operación en la institución.		
6. La estructura de la institución esta adecuada para que los docentes puedan trabajar.		
7. Existe un lenguaje directo entre los directivos y docente de la institución.		
8. Se utiliza un dialogo fluido, espontaneo y fiel a la lengua oral.		
9. Los símbolos representan creencia que se han desarrollado a lo largo del tiempo.		
10. El docente se comunica con un lenguaje indirecto hacia su superior.		
11. Existe una información concreta a transmitir un mensaje al docente donde se desenvuelven.		
12. Los docentes dentro de la institución son sociables.		
13. Los docentes se manejan con su carácter individualista.		
14. La autoridad tiene una actitud de trabajo en equipo		
15. El directivo de la unidad educativa posee ética social para liderar la institución.		
16. Posee las cualidades para dirigir un grupo intenso de trabajo.		

17. Le faculta el poder de establecer decisiones en su labor sin el consentimiento del directivo		
18. Existe una estructura que se establecen en orden a su criterio de subordinación entre los docentes.		
19. Los docentes están dispuestos a conceder autoridad a personas de mayor preparación dentro de su labor.		
20. El directivo puede delegar por entero la autoridad para realizar las funciones administrativas y de control a los docentes de la institución.		
21. La institución cumple con la misión que se ha propuesto ante la comunidad educativa		
22. Usted cree que en la institución los servicios básicos han mejorado.		
PUNTAJE PARCIALES		
PUNTAJE TOTAL		

ANEXO 11

Ficha técnica

CARACTERISTICA	DESCRIPCION						
I. Nombre del instrumento	CUESTIONARIO SOBRE: Programa de cultura organizacional						
II. Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación e historia de la organización -El lenguaje y la comunicación -Liderazgo y estilo de dirección -Subcultura 						
III. Total, de Indicadores e Ítems	4/24						
IV. Tipo de puntuación	NUMERICA						
V. Valoración de la prueba	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%; text-align: center;">TOTAL</td> <td>Deficiente</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Regular</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Bueno</td> </tr> </table>	TOTAL	Deficiente		Regular		Bueno
TOTAL	Deficiente						
	Regular						
	Bueno						
VI. Tipo de administración	Directa, grupo y con apoyo						
VII. Tiempo de administración	30 minutos						
VIII. Constructor que evalúa	Programa de cultura organizacional						
IX. Área de aplicación	Administración de educación						
X. Soporte	Resma de hojas, laptop, pluma, C.D, tinta de impresión, micas						
XI. Fecha elaboración	Mayo 2018						
XII. Autor(a)	Lic. López Hurtado Martha Mercedes						
XIII. Validez	Juicio de Expertos						

ANEXO 12

Validación de juicio de experto

MATRIZ DE VALIDACION A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

TITULO: Programa de cultura organizacional en el Desempeño laboral en una Unidad Educativa del Guayas-2018.

Autor(a): Licda. LOPEZ HURTADO, Martha Mercedes

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	Relación Entre La Variable Y La Dimensión		Relación Entre La Variable Y La Dimensión		Relación Entre La Variable Y La Dimensión		Relación Entre La Variable Y La Dimensión		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
La cultura Organizacional es una forma de vida, un sistema de creencia, expectativas y valores, una forma de interacción relaciones, representativo todos de determinada organización	Identificación e historia de la organización	-Mitos -Héroes	Define las creencias y los mitos de valor en la organización				X		X		X		X		
			Se dice que los mitos forman parte del sistema religioso de una cultura que los considera como historia verdadera.				X		X		X		X		
			Su actitud heroica puede estar motivada por un afán de gloria.				X		X		X		X		
			Se considera como un héroe ante una situación adversa o peligrosa dentro de la institución.				X		X		X		X		
	El lenguaje y la comunicación	-Estrategias -Estructura	Define planes estratégicos y de operación en la institución				X		X		X		X		
			La estructura de la institución esta adecuada para que los docentes puedan trabajar.				X		X		X		X		
		-Lenguaje directo	Existe un lenguaje directo entre los directivos y docentes de la institución.				X		X		X		X		
			Se utiliza un diálogo fluido, espontaneo y fiel a la lengua oral.				X		X		X		X		
		-Símbolos -Lenguaje indirecto	Los símbolos representan creencias que se han desarrollado a lo largo del tiempo.				X		X		X		X		

Msc. E. de la Cruz y parte Fautó


		-Comunicación	Los docentes se comunican con un lenguaje indirecto hacia su superior.				X		X		X		X	
		Símbolos -Lenguaje indirecto -Comunicación	Existe una información concreta a transmitir un mensaje al docente donde se desenvuelven.				X		X		X		X	
	Liderazgo y estilo de dirección	-Personalidad -Comportamiento	Los docentes dentro de la institución son sociables.				X		X		X		X	
			Los docentes se manejan con un carácter individualista.				X		X		X		X	
		-Liderar -Dirigir	La autoridad tiene una actitud de trabajo en equipo.				X		X		X		X	
			El directivo de la unidad educativa posee ética social para liderar la institución				X		X		X		X	
			Posee las cualidades para dirigir un grupo extenso de trabajo				X		X		X		X	
	Subcultura	-Jerarquías	Le facultad el poder de establecer decisiones en su labor sin el consentimiento del directivo. n				X		X		X		X	
			Existe una estructura que se establecen en orden a su criterio de subordinación entre los docentes.				X		X		X		X	
			Los docentes están dispuesto a conceder autoridad a personas de mayor preparación dentro de su labor.				X		X		X		X	
-Relaciones de autoridad -Identidad Institucional		El directivo puede delegar por entero la autoridad para realizar las funciones administrativo y control a los docentes de la institución.				X		X		X		X		
		La institución cumple con la misión que se ha propuesto ante la comunidad educativa.				X		X		X		X		
		Usted cree que en la institución los servicios básicos han mejorado.				X		X		X		X		

Msc. Eduardo yon y parte steato



Ministerio de Educación

UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
"AGUSTIN CASTRO ESPINOZA"
GUAYAQUIL - ECUADOR

ANEXO 13

MATRIZ DE VALIDACION A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

TITULO: Programa de cultura organizacional en el Desempeño laboral en una Unidad Educativa del Guayas-2018.

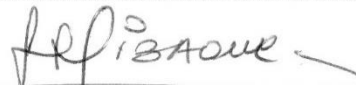
Autor(a): Licda. LOPEZ HURTADO, Martha Mercedes

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	Relación Entre La Variable Y La Dimensión		Relación Entre La Variable Y La Dimensión		Relación Entre La Variable Y La Dimensión		Relación Entre La Variable Y La Dimensión		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
La cultura Organizacional es una forma de vida, un sistema de creencia, expectativas y valores, una forma de interacción relaciones, representativo todos de determinada organización	Identificación e historia de la organización	-Mitos -Héroes	Define las creencias y los mitos de valor en la organización				X		X		X		X		
			Se dice que los mitos forman parte del sistema religioso de una cultura que los considera como historia verdadera.				X		X		X		X		
			Su actitud heroica puede estar motivada por un afán de gloria.				X		X		X		X		
			Se considera como un héroe ante una situación adversa o peligrosa dentro de la institución.				X		X		X		X		
	El lenguaje y la comunicación	-Estrategias -Estructura	Define planes estratégicos y de operación en la institución				X		X		X		X		
			La estructura de la institución esta adecuada para que los docentes puedan trabajar.				X		X		X		X		
		-Lenguaje directo	Existe un lenguaje directo entre los directivos y docentes de la institución.				X		X		X		X		
			Se utiliza un dialogo fluido, espontaneo y fiel a la lengua oral.				X		X		X		X		
		-Símbolos -Lenguaje indirecto	Los símbolos representan creencias que se han desarrollado a lo largo del tiempo.				X		X		X		X		

Msc. Leonidas F. Pibaque Tumbaco
REG.1050-2018-1770601

(Firma manuscrita)

		-Comunicación	Los docentes se comunican con un lenguaje indirecto hacia su superior.				X	X	X	X	
		Símbolos -Lenguaje indirecto -Comunicación	Existe una información concreta a transmitir un mensaje al docente donde se desenvuelven.				X	X	X	X	
	Liderazgo y estilo de dirección	-Personalidad -Comportamiento	Los docentes dentro de la institución son sociables.				X	X	X	X	
			Los docentes se manejan con un carácter individualista.				X	X	X	X	
		-Liderar -Dirigir	La autoridad tiene una actitud de trabajo en equipo.				X	X	X	X	
			El directivo de la unidad educativa posee ética social para liderar la institución				X	X	X	X	
			Posee las cualidades para dirigir un grupo extenso de trabajo				X	X	X	X	
	Subcultura	-Jerarquías	Le facultad el poder de establecer decisiones en su labor sin el consentimiento del directivo. n				X	X	X	X	
			Existe una estructura que se establecen en orden a su criterio de subordinación entre los docentes.				X	X	X	X	
			Los docentes están dispuesto a conceder autoridad a personas de mayor preparación dentro de su labor.				X	X	X	X	
-Relaciones de autoridad -Identidad Institucional		El directivo puede delegar por entero la autoridad para realizar las funciones administrativo y control a los docentes de la institución.				X	X	X	X		
		La institución cumple con la misión que se ha propuesto ante la comunidad educativa.				X	X	X	X		
		Usted cree que en la institución los servicios básicos han mejorado.				X	X	X	X		


Msc. Leonidas F. Píbaque Tumbaco
REG.1050-2016-1770601

ANEXO 14

MATRIZ DE VALIDACION A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

TITULO: Programa de cultura organizacional en el Desempeño laboral en una Unidad Educativa del Guayas-2018.

Autor(a): Licda. LOPEZ HURTADO, Martha Mercedes

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	Relación Entre La Variable Y La Dimensión		Relación Entre La Variable Y La Dimensión		Relación Entre La Variable Y La Dimensión		Relación Entre La Variable Y La Dimensión		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
La cultura Organizacional es una forma de vida, un sistema de creencia, expectativas y valores, una forma de interacción relaciones, representativo todos de determinada organización	Identificación e historia de la organización	-Mitos -Héroes	Define las creencias y los mitos de valor en la organización				X		X		X		X		
			Se dice que los mitos forman parte del sistema religioso de una cultura que los considera como historia verdadera.				X		X		X		X		
			Su actitud heroica puede estar motivada por un afán de gloria.				X		X		X		X		
			Se considera como un héroe ante una situación adversa o peligrosa dentro de la institución.				X		X		X		X		
	El lenguaje y la comunicación	-Estrategias -Estructura	Define planes estratégicos y de operación en la institución				X		X		X		X		
			La estructura de la institución esta adecuada para que los docentes puedan trabajar.				X		X		X		X		
		-Lenguaje directo	Existe un lenguaje directo entre los directivos y docentes de la institución.				X		X		X		X		
			Se utiliza un dialogo fluido, espontaneo y fiel a la lengua oral.				X		X		X		X		
		-Símbolos -Lenguaje indirecto	Los símbolos representan creencias que se han desarrollado a lo largo del tiempo.				X		X		X		X		

Sofia Cortez
 Terla Sofia Cortez Delgado MSc.

		-Comunicación	Los docentes se comunican con un lenguaje indirecto hacia su superior.				X		X		X		X	
		Símbolos -Lenguaje indirecto -Comunicación	Existe una información concreta a transmitir un mensaje al docente donde se desenvuelven.				X		X		X		X	
Liderazgo y estilo de dirección	-Personalidad -Comportamiento		Los docentes dentro de la institución son sociables.				X		X		X		X	
			Los docentes se manejan con un carácter individualista.				X		X		X		X	
	-Liderar -Dirigir		La autoridad tiene una actitud de trabajo en equipo.				X							
			El directivo de la unidad educativa posee ética social para liderar la institución				X		X		X		X	
		Posee las cualidades para dirigir un grupo extenso de trabajo				X		X		X		X		
Subcultura	-Jerarquías		Le facultad el poder de establecer decisiones en su labor sin el consentimiento del directivo. n				X		X		X		X	
			Existe una estructura que se establecen en orden a su criterio de subordinación entre los docentes.				X		X		X		X	
			Los docentes están dispuestos a conceder autoridad a personas de mayor preparación dentro de su labor.				X		X		X		X	
	-Relaciones de autoridad -Identidad Institucional		El directivo puede delegar por entero la autoridad para realizar las funciones administrativo y control a los docentes de la institución.				X		X		X		X	
			La institución cumple con la misión que se ha propuesto ante la comunidad educativa.				X		X		X		X	
			Usted cree que en la institución los servicios básicos han mejorado.				X		X		X		X	

Sofía Cortez Delgado
Sofía Cortez Delgado MSc.

ANEXO 15

Base de datos después de aplicar el programa de cultura organizacional de una Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza Guayas- 2018 (post – test)

Base de datos de la Guía de Observación para medir el desempeño laboral (post – test).

item	D1: Conocimientos de los						D1	%	NIVEL	D2: Relaciones						D2	%	NIVEL	D3: Compromisos						D3	%	NIVEL	Total	%	Nivel
	1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12				13	14	15	16	17	18						
1	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	54	100	BUENO
2	3	3	2	2	3	3	16	89	BUENO	3	3	3	3	3	2	17	94	BUENO	2	2	2	2	3	3	14	78	REGULAR	47	87	BUENO
3	3	2	2	2	2	2	13	72	REGULAR	2	2	2	3	2	3	14	78	REGULAR	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	45	83	BUENO
4	2	3	2	2	3	3	15	83	BUENO	3	3	2	2	2	2	14	78	REGULAR	2	2	2	2	3	3	14	78	REGULAR	43	80	BUENO
5	2	2	2	2	2	3	13	72	REGULAR	2	2	3	3	2	3	15	83	BUENO	3	3	2	3	3	3	17	94	BUENO	45	83	BUENO
6	2	2	2	2	1	2	11	61	REGULAR	2	2	1	2	3	2	12	67	REGULAR	2	3	2	3	3	3	16	89	BUENO	39	72	REGULAR
7	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	2	2	2	3	3	15	83	BUENO	3	2	2	2	3	3	15	83	BUENO	48	89	BUENO
8	3	3	3	2	3	3	17	94	BUENO	2	2	3	3	2	2	14	78	REGULAR	2	3	3	3	3	2	16	89	BUENO	47	87	BUENO
9	2	3	3	3	2	3	16	89	BUENO	2	2	2	1	3	3	13	72	REGULAR	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	47	87	BUENO
10	2	2	3	3	3	3	16	89	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	52	96	BUENO
11	2	2	3	3	3	3	16	89	BUENO	2	2	3	3	3	3	16	89	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	50	93	BUENO
12	2	3	2	2	2	2	13	72	REGULAR	2	1	2	2	3	2	12	67	REGULAR	2	3	2	2	2	2	13	72	REGULAR	38	70	REGULAR
13	2	2	2	2	2	3	13	72	REGULAR	2	2	2	2	2	2	12	67	REGULAR	3	2	2	2	2	2	13	72	REGULAR	38	70	REGULAR
14	2	2	2	2	3	3	14	78	REGULAR	2	3	2	2	3	2	14	78	REGULAR	3	3	2	2	2	2	14	78	REGULAR	42	78	REGULAR
15	2	2	2	2	2	3	13	72	REGULAR	2	2	2	2	3	2	13	72	REGULAR	3	3	3	2	2	2	15	83	BUENO	41	76	REGULAR
16	3	3	3	2	2	3	16	89	BUENO	3	2	3	2	2	2	14	78	REGULAR	2	3	2	3	2	2	14	78	REGULAR	44	81	BUENO
17	3	3	2	2	2	3	15	83	BUENO	2	2	3	2	3	2	14	78	REGULAR	3	3	2	2	2	2	14	78	REGULAR	43	80	BUENO
18	2	3	3	3	2	2	15	83	BUENO	2	3	3	2	2	2	14	78	REGULAR	3	3	2	2	2	2	14	78	REGULAR	43	80	BUENO
19	3	3	3	2	3	2	16	89	BUENO	3	2	3	2	2	2	14	78	REGULAR	2	3	2	2	3	2	14	78	REGULAR	44	81	BUENO
20	3	3	2	3	2	2	15	83	BUENO	2	3	2	2	3	2	14	78	REGULAR	3	3	3	2	3	2	16	89	BUENO	45	83	BUENO

Fuente: cuestionario para evaluar el desempeño laboral a los docentes en una Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza

ANEXO16

Confiabilidad y Base de datos de la prueba piloto de la variable Desempeño Laboral (Post-Test)

		Desempeño Laboral																		Suma de Items
		Conocimientos de los procesos administrativos						Relaciones Interpersonales						Compromisos						
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
MUESTRA	1	2	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	
	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	
	4	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	
	5	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	
	6	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	
	7	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	
	8	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	
	9	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
	10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	11	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	
	12	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	
	13	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	
	14	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	1	
	15	2	2	2	1	1	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3	1	2	1	
	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	17	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	
	18	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
	19	2	3	3	1	3	2	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	
	20	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	
SUMA TOTAL		43	47	50	42	46	46	51	51	45	49	50	43	46	47	44	47	44	46	
MEDIA		2,15	2,35	2,50	2,10	2,30	2,30	2,55	2,55	2,25	2,45	2,50	2,15	2,30	2,35	2,20	2,35	2,20	2,30	
VARIANZA		0,34	0,34	0,37	0,73	0,43	0,43	0,37	0,37	0,51	0,37	0,58	0,66	0,33	0,56	0,38	0,34	0,69	0,33	
Varianza de la Población ΣSi^2 :		8,12																		

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,875	18

Interpretación: la tabla pertenece al Alfa de Cronbach el cual fue de 0.875 que de acuerdo a los rangos propuestos por (Oviedo & Campos, 2005) indica una muy buena consistencia interna, lo que significa que el instrumento es verídico y que se puede proceder a un estudio.

ANEXO 17

Constancia y autorización de la institución.



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
AGUSTÍN CASTRO ESPINOZA
FLOR DE BASTIÓN BL. 17 MZ. 1252 SL.08- PARROQUIA TARQUI - FONO: 0997980171
Correo Electrónico: acases193@yahoo.es
GUAYAQUIL - ECUADOR

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

Guayaquil, 1 de junio del 2018

Magister: Luis Eduardo Yanzapanta Ñauta
Director de la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza
Del cantón Guayaquil – Ecuador.

Autorizo a la maestriza López Hurtado Martha Mercedes, con cedula de identidad N°- 0916161137-5, ejecutar un Programa de cultura organizacional a los docentes de la institución a mi cargo, el cual servirá para mejorar el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa.

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para fines que estime conveniente.

Guayaquil, 4 de junio del 2018

Atentamente.

Msc. Luis Eduardo Yanzapanta Ñauta

UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
"AGUSTIN CASTRO ESPINOZA"
Ministerio de Educación
GUAYAQUIL - ECUADOR

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL "ROMMEL MOSQUERA JURADO"



Dirección: Km 27 1/2 Vía Perimetral Coop. Horizontes del Guerrero Bloque 1 Mz. 2083
Correo: gladystoapanta_64@hotmail.com
GUAYAQUIL – ECUADOR

La directora de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Rommel Mosquera Jurado"

Master Gladys Topanga Defat.

CONSTANCIA:

Que, la maestriza López Hurtado Martha Mercedes, aplicó la prueba piloto del Proyecto de investigación titulado. Programa de cultura Organizacional en el desempeño laboral en una unidad educativa del Guayas 2018. Dicha prueba se aplicó a los docentes de la institución y se desarrolló en la sala de computo.

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para fines que estime conveniente.

Guayaquil, 29 de mayo de 2018

Msc. Gladys Toapanta Defat.

Directora



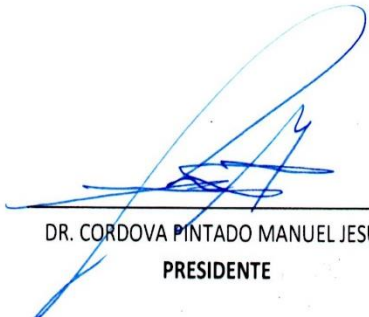
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 8:00AM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "PROGRAMA DE CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAS - 2018." presentada/o por el /la bachiller **LOPEZ HURTADO, MARTHA MERCEDES.**

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: Aprobada
por unanimidad.


En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apto para recibir el grado académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

Piura, 10 de Abril del 2019


DR. CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS
PRESIDENTE




DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA
SECRETARIO


DR. MEDINA GONZALES RONALD HENRY
VOCAL

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO
ACADEMICO DE MAESTRO(a) EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El/La bachiller **LOPEZ HURTADO, MARTHA MERCEDES**, ha sustentado la Tesis titulada:

"PROGRAMA DE CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA UNIDAD
EDUCATIVA DE GUAYAS - 2018."

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por Unanimidad.

Habiendo recomendado siguientes:


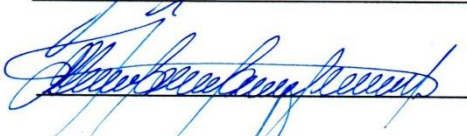

*Mejorar las recomendaciones dada por el jurado
Normas APA a las Tablas.*

Piura, 10 de Abril del 2019

DR. CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS

DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA

DR. MEDINA GONZALES RONALD HENRY



	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F02MPP-PP-02.02 Versión : 02 Fecha : 11-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, **Ronald Henry Medina Gonzales** docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Híjal Para, revisor de la tesis titulada

"Programa de cultura organizacional en el desempeño laboral en una Unidad Educativa de Guayas - 2018." de la estudiante **Martha Mercedes López Hurtado**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagia. 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.

Para, 20 de junio de 2019




Firma

Dr. Ronald Henry Medina Gonzales

DNI: 44310568

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LOPEZ HURTADO, MARTHA MERCEDES

INFORME TITULADO:

"PROGRAMA DE CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA UNIDAD
EDUCATIVA, 2018".

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION.

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR UNANIMIDAD

KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA





AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 10-04-2019
Página : 1 de 1

Yo, Martha Mercedes López Hurtado, identificado con DNI N° 0916161375, egresado del Programa de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado " Programa de cultura organizacional en el desempeño laboral en una unidad educativa del Guayas -2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


.....

DNI: N° 091616137-5



FECHA: PIURA, 10 DE ABRIL del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------