



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima laboral y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa del
cantón Cumandá – Ecuador, 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Lic. Salazar Álvarez, Mónica Janeth (ORCID: 0000-0002-3434-6072)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios Todopoderoso que por su infinita misericordia he logrado alcanzar mi meta planteada.

Con todo mi amor y cariño a mis abnegados padres Adolfo Salazar y Marcia Álvarez, pilares primordiales de mi formación como individuo, quienes con sus frases de aliento no me dejaron declinar para que siguiera adelante y sea constante cumpliendo con mis ideales.

A mi amado esposo Luis Mosquera por apoyarme y creer en mi capacidad, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre está brindándome su amor, comprensión y cariño.

A mis adorados hijos Gregory y Miryam por ser mi fuente de inspiración y motivación, por su comprensión y sacrificio de horas de ausencia que les he dado para poderme superar cada día más y así poderles brindar un mejor futuro.

A mis compañeros y amigos de ahora y ayer, quienes sin esperar nada a cambio compartieron sus conocimientos, tristezas y alegrías, para lograr que este sueño se haga realidad.

Mónica Janeth

Agradecimiento

El ser humano debe demostrar siempre la gratitud por ende mi agradecimiento a la Universidad “Cesar Vallejo” por abrirme sus puertas y poder crecer en ella.

A los docentes de la Universidad, quienes compartieron sus conocimientos, demostrando ser personas de gran sabiduría y valores humanos.

En especial mi eterna gratitud a la Dra. Liliana Espinoza, por compartir sus conocimientos y guiarme en la elaboración de la Tesis. Dejando en mi buenas experiencias que me servirán en un futuro.

Mónica Janeth

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 09:00 AM, del día 11 Abril, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL CANTÓN CUMANDÁ ,ECUADOR, 2018", presentada/o por el /la bachiller **SALAZAR ALVAREZ, MONICA JANETH**.


Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina:

APROBADO 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, 11 de Abril del 2019.




DR. BRIONES MENDOZA MARIÓ NAPOLEÓN
PRESIDENTE





DRA. DIAZ ESPINOZA MARIBEL
SECRETARIO



DR. CALLE PEÑA EDILBERTO
VOCAL

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Bach. Salazar Álvarez Mónica Janeth, estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificada con C.I. 060280344-7, con la tesis titulada "Clima laboral y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa del cantón Cumandá – Ecuador, 2018".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcial.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, 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 lo 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 ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndolo a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, 11 de abril de 2019



Mónica Salazar Álvarez

C.I. N° 0602803447

ÍNDICE

	Pág.
PÁGINAS PRELIMINARES	
Carátula	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Página del jurado (acta de aprobación de tesis, acta de sustentación)	v
Declaración de autoría	vi
ÍNDICE	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos previos	3
1.3. Teorías relacionadas al tema	7
1.4. Formulación del problema	20
1.5. Justificación del estudio	20
1.6. Hipótesis	23
1.7. Objetivos	23
II. MÉTODO	25
2.1. Diseño de investigación	25
2.2. Variables, operacionalización	26
2.3. Población y muestra	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5. Métodos de análisis de datos	34
2.6. Aspectos éticos	35
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES	47

VI. RECOMENDACIONES	48
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
ANEXOS	55
Anexo N° 1: Instrumento de la variable “Clima Laboral”	56
Anexo N° 2 : Ficha técnica de la variable “Clima Laboral”	58
Anexo N° 3: Base de datos de la variable “Clima Laboral”	62
Anexo N° 4: Estadístico de fiabilidad de la variable “Clima Laboral”	64
Anexo N° 5: Matriz de Validación del experto del instrumento de la variable “Clima laboral”	65
Anexo N° 6: Instrumento de la variable “Cultura Organizacional”	69
Anexo N° 7 : Ficha técnica de la variable “Cultura Organizacional”	72
Anexo N° 8: Base de datos de la variable “Cultura Organizacional”	76
Anexo N° 9: Estadístico de fiabilidad de la variable “Cultura Organizacional”	78
Anexo N° 10: Matriz de Validación del experto del instrumento de la variable “Cultura Organizacional”	80
Anexo N° 11: Matriz de consistencia	86
Anexo N° 12: Solicitud de autorización de estudio	89
Anexo N° 13: Documento de Autorización de estudio	90
Anexo N° 14: Protocolo de consentimiento	91
Anexo N° 15: Fotografías	92
Anexo N° 16: Análisis científico	93

RESUMEN

La investigación nominada “Clima laboral y cultura organizacional de los docentes e una Unidad Educativa del cantón Cumandá – Ecuador, 2018” tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima laboral con la cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa, cantón Cumandá- Ecuador, 2018.

La investigación planteó la hipótesis que afirmaba que el clima laboral se relaciona directamente con la cultura organizacional de los docentes de una unidad Educativa, cantón Cumandá- Ecuador, 2018. La población de estudio corresponde a 45 docentes y la muestra fue 15 docentes siendo no probabilística intencional o por conveniencia. El estudio es no experimental, asume un diseño correlacional asociativo. La técnica desarrolló la técnica de la encuesta y el cuestionario, validaron dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal con los coeficientes 0,987 para la encuesta de la variable clima laboral y 0,997 para la encuesta de la variable cultura organizacional. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22. Los resultados se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos p : y ρ .

Los resultados correlacionales de la tabla 8 explican que dado los valores p : 0,000; ρ 0.905 alcanzados acepta la relación significativa. La investigación concluye demostrando que el clima laboral se relaciona significativamente en la cultura organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Sultana de los Andes del cantón Cumandá – Ecuador 2018.

Palabras claves: comunicación, motivación, confianza, implicación, consistencia, adaptabilidad, misión.

ABSTRACT

The research named "Labor climate and organizational culture of teachers in an Educational Unit of the Cumandá Canton - Ecuador, 2018" had as objective to determine the relationship between the work climate and the organizational culture of the teachers of an educational unit, Cumandá Canton- Ecuador , 2018.

The research proposed the hypothesis that the work climate is directly related to the organizational culture of teachers in an educational unit, Canton Cumandá-Ecuador, 2018. The study population corresponds to 45 teachers and the sample was 15 teachers being non-probabilistic intentional or for convenience. The study is non-experimental, assumes an associative correlation design. The technique developed the technique of the survey and the questionnaire, validated two questionnaires with answers of ordinal scale with the coefficients 0,987 for the survey of the variable labor climate and 0,997 for the survey of the organizational culture variable. SPSS software version 22 was used to process the information. The results were presented through contingency tables and the p: and rho statistics.

The correlation results of the table 8 explain that given the values p: 0.000; rho 0.905 reached accepts the significant relationship. The research concludes by demonstrating that the work climate is significantly related in the organizational culture of the teachers of the Sultana de los Andes Educational Unit of the Cumandá canton - Ecuador 2018.

Keywords: communication, motivation, confidence, implication, consistency, adaptability, mission

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En lo contemporáneo la educación nos brinda modificaciones y desafíos incesantes, se conversa mucho del progreso en el nivel educativo y lo primero que razonamos es en los proyectos curriculares, programas de estudio y el ambiente físico, las competencias, las capacidades, las destrezas, los criterios de desempeño que en verdad considerables, no siendo lo único. Incluso es conveniente interesarse del ambiente laboral de la escuela, ya que para progresar demanda de un perfecto desarrollo de quienes forman parte de la transformación educativa. Teniendo como raíz el saber de que cada maestro observa de manera diferente el ambiente en el que se desarrolla y que aquella impresión interviene en su desenvolvimiento adentro de su institución donde labora, incurriendo claramente en la importancia de la función educativa que ofrece.

López (2016) en la investigación La Reforma Educativa en el clima laboral y cultura organizacional en una institución de contexto rural, manifiesta que esta reforma en la ciudad de México afectó en las variables trabajadas en una escuela rural del sector público, para esto utilizaron métodos mixtos de investigación para evidenciar el impacto de los nuevos modelos y políticas educativas donde arrojó como resultados la falta de supervisión, liderazgo directivo, crear ambientes de trabajo y cultura organizacional en la educación para obtener buenos resultados entre los docentes.

En Ecuador nos manifiesta Piloso (2015) que son varios los productos que intervienen en el clima laboral, ocasionando varios problemas en el personal docente por los cambios y políticas educativas en el transcurso de estos años, siendo uno de estos problemas el ingreso salarial por el nuevo escalafón docente, el acoplarse a la nueva carga horaria, la nueva malla curricular donde le exigen al docente dar asignaturas que no le corresponde a su área de

formación, exigiendo de esta manera pagarse sus estudios para la obtención de nuevos tipos de tercer y cuarto nivel y una constante capacitación; todo esto ha generado cambios negativos en la variable en la planta docente de las entidades educativas de nuestro país, siendo uno de los casos en la ciudad de Milagro, afectando así su clima laboral y cultura organizacional.

En el ámbito local no se ha localizado evidencias bibliográficas acerca del análisis de las variables investigadas, sin embargo se puede describir la acumulación de trabajos, realización de informes, manejo en la plataforma educar ecuador, evaluaciones a los docentes, actividades extracurriculares, programa yo leo entre otras hacen que los docentes terminen fastidiados u hostigados de su trabajo enfrentado un alto estrés laboral, la falta de comunicación entre administrativos y docentes hace que se deteriore abismalmente el clima laboral y por ende su cultura organizacional ya no sea efectiva.

En la Unidad Educativa Sultana de los Andes, se ha podido observar que no hay un buen clima laboral por parte de los administrativos hacia los docentes, teniendo que los docentes acoplarse a las cargas horarias designadas, a la falta de comunicación, e inclusive a la agresividad verbal por parte de los administrativos, esto conlleva que cada maestro sea reacio en su trabajo no demostrando a un cien por ciento su capacidad en su labor por falta de motivación por parte de los administrativos.

Si continua con esta mala administración laboral en la unidad educativa puede producir malestar, inconformidad, estados de agresividad tensiones e incluso confrontaciones, y lo que es peor, este proceder podría llegar a un desenlace fatal del cierre de la misma conllevando a no tener una buena cultura organizacional en los puestos de trabajo de cada uno de los docentes de la unidad.

Es palpable que en la institución Sultana de los Andes del cantón Cumandá, es necesario realizar una investigación donde se pueda conocer la jerarquización de asociación de las variantes estudiadas para que las autoridades de la institución establezcan estrategias que permitan cambiar la situación negativa en la que está involucrada.

De esta manera este trabajo tiene como finalidad el señalar como se relaciona las variables en análisis de los docentes de la unidad antes mencionada.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Rua (2014) en su trabajo “La cultura organizacional y el desempeño docente desde la perspectiva estudiantil en la red educativa N° 11 S.J.L 2014”, de la Universidad César Vallejo para optar la mención de Doctor. El presente estudio analiza la vinculación entre sus cambiantes, Este cometido, se desarrolló en base al método cuantitativo y al diseño correlacional. Se tomó como muestra a un grupo de 1029 estudiantes y se les fijó dos instrumentos de evaluación: cuestionarios. Se sometió a comparación los resultados recopilados en el campo trabajado de las cambiantes. Los resultados evidencian que hay una relación directa entre las alterables investigadas. Del mismo modo, el resultado de la semejanza entre cada una de las dimensiones en investigación indican el grado significativo de correlación, seguido de la dimensión evaluación del desempeño docente. La dimensión ambiente de aprendizaje presenta una correlación muy débil con la cultura organizacional.

Según Alban (2015) en su tesis de maestría en educación “Clima laboral y participación según la apreciación de los profesores de la Institución Educativa José Joaquín de Inclán-Piura”, sustentada en la Universidad de Piura, se proyecta como objetivo “saber que las modificables en investigación de los profesores en las actividades de la Institución”. La metodológica del presente trabajo es de modelo

representativo correlacional, el bosquejo de inquisición fue no experimental y de corte transversal, la indagación tuvo un alcance detallado explicativo, trabajado bajo una orientación cuantitativa. La muestra estuvo formada por 54 colaboradores, los resultados alcanzados y estudiados en recuento han definido que ambiente que observan los profesores, en cláusulas comunes, se ubica entre regular y bueno. Indicando que más de la mitad de los profesores tienen una apreciación eficiente del entorno del organismo, habiendo un porcentaje característico, próximo al centro de los participantes en la encuesta, distingue el contorno como regular y malo, esto se ratifica con los resultados. Y obtuvo: La apreciación de los profesores de la Institución, muestra que el ámbito sindical se encuentra en un nivel regular en concordancia a la escala de Likert. Esto se demuestra en el aquilatamiento de todas las dimensiones, al ser evaluadas por los maestros en la escala obtenida. Se finiquita que las relaciones interpersonales entre los profesores intervienen sobre el conocimiento del medio que tienen ellos. Llegando a la conclusión que hay una correlación, entre lo que miden.

Reyes (2015) en su estudio “El clima laboral y la motivación de los docentes – personal administrativo del nivel primaria de la I.E. Pedro del Castillo Ríos - ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015”. Tarapoto – Perú, Universidad César Vallejo. Con la intención de describir la vinculación entre el Clima Laboral y la Motivación de los maestros – personal administrativo de la escuela intervenida; de la Universidad César Vallejo con un análisis no experimental y diseño correlacional, contrastando con 21 colaboradores en el muestreo. Se utilizó la tabulación, cuadros estadísticos, tablas. La correlación se realizó mediante Pearson. Según los resultados afirman al analizar se halla un coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0.898$, que indicando que hay correlación.

Huaita (2016) El estudio titulado “El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas”, en la Universidad Cesar Vallejo, la finalidad general era diagnosticar el dominio del clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño de los maestros de escuelas estatales, el

patrón de estudio fue básica, descriptiva y explicativa, el modelo fue no experimental y transversal. Compuesta por 81 maestros de los colegios que se sitúan en la zona en análisis siendo escogidos de manera alternativa. Empleados la encuesta y los instrumentos de acopio de información fueron cuestionarios. Para valorar sus cambiables se emplearon mecanismos validados en nuestro medio. El escalón de pronóstico de las variables exploradas unidas referente al cumplimiento tutorial es a un estamento censual significativo ($p=0.000$); también, el valor R^2 alcanzado muestran que el diseño presentado muestra el 86,6% de la irrevocable dependiente (0.866). En concordancia con los resultados, se determina que modificables indagadas actúa en el ejercicio de los maestros del colegio en mención.

1.2.2. Antecedente Nacional

Según Angulo (2016) en su tema de maestría “El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional”, defendida en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador filial Esmeraldas, se propuso como finalidad plantear un programa de mejoramiento para robustecer el liderazgo institucional y progresar el clima Escolar en la escuela del Milenio Profesora Consuelo Benavidez, la averiguación tuvo una magnitud descriptiva explicativa, laborado acorde a un planteamiento cuantitativo. El ejemplar estuvo formado por 570 alumnos, 457 padres de familias, 30 profesores, y 6 administrativos. Los resultados evidenciados fueron calificar la gestión del directivo dentro del clima institucional en efecto los docentes describen que los administrativos proceden de buena manera en su liderazgo teniendo conocimiento de las labores administrativas; así lo confirmaron 78.56% que estipulan como responsable el mostrar su propuesta de trabajo; también lo corroboran cuando piensan que su procedimiento para liderar es correcto lo afirman el 92.86; sin embargo, a estos resultados antes mencionados se confronta el pensamiento cuando afirman en un 28,57 que los administrativos muestran dificultad en la toma de decisiones; pese a que el porcentaje no sobrepasa el 50% cabe señalar que el valor porcentual es significativo. Y arrojó a las siguientes conclusiones: que en las escuelas se necesitan

de directivos que se desenvuelvan de la mejor manera apoyando la unión verdadera dando un entorno de afabilidad y consideración mutua. Los profesores no forman parte de la toma de decisiones institucionales; lo que restringe el involucramiento de los proyectos a conseguir a nivel de la escuela. El vínculo entre los integrantes del gremio educativo, son muy buenas, sin embargo, pocos dicen que son regulares.

Baño (2016) en su investigación “Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES), provincia de Chimborazo – Ecuador”. Universidad San Marcos. Lima, Perú. Esta investigación sostuvo como finalidad valorar el clima organizacional de los organismos de educación superior de la provincia de Chimborazo. La metodología aplicada se fija dentro de un análisis detallado y correlacional. En el acopio de datos utilizaron la encuesta el cuestionario, que fueron ejecutados a un patrón 319 maestros. Obteniendo lo siguiente: 1) La totalidad de las dimensiones de la transformable ejerce de forma directa; 2) Al vincular la captación de la modificable se confirmó que todos los indicadores de las dimensiones son el resultado con desemejanzas consensuadas elocuentes a favor de la facultad; rechazando la hipótesis nula

Vega (2016) investiga “Plan estratégico y clima organizacional para la unidad educativa Nazaret de la ciudad de Santo Domingo”. Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Santo Domingo, Ecuador. Esta investigación sostuvo la finalidad plantear un proyecto valioso para restablecer circunstancial estructural. Los métodos de recolección de datos estuvieron: el temario y la conversación; los que fueron designados a un indicio de 37 maestros. Se llegó a concluir 1) Atmosfera profesional inapropiado, inducido por el nocivo nexo entre la escalera jerárquica, poca preparación, el mínimo entendimiento y empleo del guía estratégica, aquellos semblantes suspenden el adelanto de la universidad.

Como menciona Andrade (2016) “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los docente de la unidad educativa “José María Velasco Ibarra” de la ciudad de Milagro”. Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Guayaquil,

Ecuador. Este trabajo mantuvo la finalidad fijar el origen de la ausencia de un clima organizacional apropiado entre los trabajadores. La metodología utilizada fue teórico y empírico, usa la exploración de campo. Para compilación de documentos aplicó la el interrogatorio que fue asignado a un ejemplar de 26 profesores. Llegando a lo siguiente: 1) Hay disconformidad en lo relativo al clima; 2) Se requiere que se estudien rotatorios que faculten cambiar la atmosfera existente en beneficio de los docentes.

Buri (2016) en su inquisición “Clima organizacional en la unidad educativa Emanuel en el periodo 2016 – 2017 en Guayaquil”. Universidad de Guayaquil. Ecuador, aquel trabajo propuso a modo de finalidad extender métodos de la circunstancia mediante de cursos de diligencia de disputa y concomitancia humanitaria humanas para regenerar el medio en que se trabaja. Empleó la táctica de exploración de reflexión cualitativa. La compilación de evidencia se realizó a través de una búsqueda utilizando un examen, regidas a un prototipo de 35 colaboradores. Arribó a lo subsecuente: En el clima organizacional, lo más relevante no es beneficiar a cada instante al asalariado, sino, de acordar apropiadamente a los individuos y propiciar un ámbito inmejorable para ejecutar aptitudes que trascienden en provecho de la entidad.

1.2.3. Antecedente Local

En el ámbito cantonal no se ha evidenciado citas bibliográficas acerca de la indagación de las variantes a tratar, sin embargo se puede decir que la presión, escasez de comunicación, el amontonamiento de quehaceres, la fatiga son indicios de las particularidades que se evidencia un deterioro en las alterables intervenidas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima laboral: este tema ha evolucionado a través de los tiempos donde se han planteado de diferentes formas este término:

Hall (1996) citado por Alvarez,(2001) definió “un clima como grupo de particularidades del trama lectivo, distinguidos directa o evasivamente por los colabradores. Influyendo en la conducta del trabajador.”

Samaniego (2001) citado por Rodríguez y Ruiz (2006) manifiesta: “el clima de un gremio se enuncia en la manera de relacionarse y de intervención de enfrentamientos entre administrativos, docentes y educandos, y en las formas que se detallan y se ejecutan las reglas que normalizan dichas correspondencias”.

Hellriegel (2012) define el clima laboral es una colectividad de particularidades objetivas, permanentes y factiblemente medibles, que diferencia una institución laboral de otra. Méndez (2006) indica que el clima laboral se reconoce con las particularidades que diferencian una institución de otra y que incide en el proceder de la persona que conforma la entidad.

Williams (2013) manifiesta que, el ambiente profesional es el entorno corporal y tangible en el que se elabora la labor diaria. Incide en la complacencia y por lo tanto en la eficiencia.

1.3.1.1. Teoría de Clima Organizacional de Rensis Likert

El ambiente jerárquico que vive intrínsecamente de una entidad institucional no se debe aislar del ambiente que hay al entorno de él, en la manzana, en la sociedad o en la corporación de quien éste necesita. La verdad es que en cuanto "procedimiento libre", una institución educativa, un grado, etc., está en constante información con el contorno, acogiendo y cediendo. Así mismo que el "ambiente superficial" actúe definitivamente en el "ambiente del interior" (Likert 1968).

Likert ha realizado un vocablo del fenómeno "consecuencia de chorro". El perfil es ventajoso aperturando a pensar de cómo el trabajo del dirigente, las formaciones jerárquicas y régimen producen un clima, en una definida escala organizacional, que se forma en el ingreso del consiguiente grado, limitado, a su vez, la ejecución del liderato y las organizaciones. De esta manera se da una suerte de "copia" de los procedimientos, a la manera de como una entidad promueve sus igualdades en la especie y se alarga en el tiempo (Likert 1968).

Es muy duro conseguir modificaciones reveladores en una escala, en estas situaciones, pero es justo proyectarlo, Quien sabe el fruto de "explicación" de lo logrado, conceda empezar remodelaciones en las escalas superiores y/o externos. Likert mantiene la apreciación del entorno de una institución intervienen variantes que se detalla a continuación:

- Causales: establecen la percepción en una corporación desarrollada en los resultados obtenidos. Por lo que se puede evidenciar su administración, el esquema de la entidad, la toma de decisiones, la reglas y normas, etc.
- Mediadoras: muestran el aspecto intrínseco y robustez de una organización, adjuntándose las causas, posturas, finalidades de productividad, la eficiencia de la correspondencia y acceso de resoluciones.
- Variantes ultimas: son dependientes que aparecen del estudio uniforme de las dos antes descritas. Muestran las soluciones adquiridas por la entidad. Incluyendo el rendimiento, los hechos, los beneficios, quebranto, etc. Constituyendo la eficacia de la organización.

Aquellos tres modelos de variantes apreciación en la interpretación del ambiente, por los partes de una institución. Para Likert es primordial que se conozca la apreciación del ambiente, más que del contexto en sí, por cuanto él sustenta que las conductas y posturas de los individuos son un producto de sus aclaraciones de la fase y no de una pretendida situación objetiva.

A través de distintas magnitudes de las variantes, Likert comparece estandarizar cuatro modelos de procedimientos estructurales, cada uno de ellos con un ambiente particular. Estos son:

- I: Imperioso. Aquel procedimiento particulariza por el temor, sospecha, e inseguridad generalizados. Las resoluciones son tomadas en la cúspide de la institución y se transmiten desde ahí continuando una recta elevadamente burocratizada de vía ordinaria. Los procedimientos de vigilancia se localizan así mismo agrupados y determinados.
- II: Protector. En aquella clase de regulación, las resoluciones son igualmente tomadas en los estribos principales de la institución. Además en este régimen se concentra la vigilancia, habiendo una importante representación que en el procedimiento I. El modelo de vinculaciones particular en aquel procedimiento es protector, con gobernantes que poseen todo el poderío, pero consiente algunas comodidades a sus subalternos, encuadradas en condiciones de palpable elasticidad. El ambiente de este modelo de procedimiento institucional se fundamenta en las vinculaciones de seguridad complaciente desde la ápice hacia el cimiento y la vinculación desde la raíz hacia la cumbre del escalafón. Para los subalternos, el contexto puede ser invariable y ordenado y sus carencias colectivas aparentan estar escondidas, en la cantidad que se consideren las normas del juego fijadas en la cúspide.
- III: Informativo. Este es un procedimiento institucional en que hay una considerable escala de separación y representación de las resoluciones. Se sostiene un bosquejo de escalafón, pero las resoluciones precisas son tomadas por estribos céntricos e ínfimos. El ambiente de este género de entidades es de seguridad y hay escalas altas de obligación.
- IV: Colaborativo. Esta práctica se particulariza porque la fase de apropiación de resoluciones no está monopolizado, sino repartido en distintos sitios de la institución. Los mensajes son tanto horizontales como verticales, propagando una colaboración en conjunto. El ambiente de este modelo de estructura es de

seguridad y se alcanzan altas escalas de convenios de los colaboradores hacia la institución y sus propósitos. Las vinculaciones entre la administración y los colaboradores son buenas y prevalece la seguridad en los distintos departamentos de la institución.

El ambiente laboral es el lugar donde compartimos aprendizajes, pero al mismo tiempo interactuamos entre los individuos, compartiendo experiencias y necesidades, a través de emociones, valores, experiencias, conocimientos esenciales que genera la atmosfera que llamamos ambiente, tecnologías y objetos que moldean y dirige a esas personas.

A partir de que la enseñanza con la finalidad de favorecer al desarrollo de los seres humanos, en su entereza, es evidente que el ambiente es motivo de mucho atracción y pesadumbre.

1.3.1.2. Dimensiones de la variable Clima laboral

a) Dimensión de comunicación

La comunicación necesita de varios elementos para llegar a un fin que es dar un mensaje, mediante este proceso se puede relacionar con los seres humanos de forma natural en cualquier organización, por lo tanto la comunicación es un acontecimiento social muy importante para el desarrollo de nuestro planeta.

La comunicación se puede manifestar como los pasos a seguir para poder comunicarse con otras personas mediante mensajes, esperando una respuesta. (Martinez 1998)

La comunicación, como definición general, se podría decir que son como los pasos que se transfiere comunicación, pensamientos, afectividad y toda cosa que logra ser repartida.

Martínez (1998) nos indica que la comunicación son pasos que realiza una persona en la cual se relaciona con otros individuos, por medio de la comunicación, en la cual se involucra la opinión y crítica de las personas A lo que asegura que la comunicación investiga el establecer contacto con otros mediante “percepciones, acciones, explorando una oposición al mensaje que se ha entregado para finalizar así el circuito” por lo que se puede concluir que la comunicación involucra un objetivo para transformar, robustecer o indicar el proceder, de quien percibe el aviso.

b) Dimensión Motivación

Luthans (1988) el autor manifiesta que la motivación es el procedimiento o iniciativa que inicia con una escasez o prioridad ya sea psicológicos o filosófica y que a su vez transita a una finalidad o decisión.

La motivación se describe lo que hace que la persona proceda o actúe de distintas formas Hampton (2000) citado por Arraya. Es decir, la motivación atañe a una suseción de estímulos o aspiraciones, los cuales promueven cierto conducta (Flores, 1996) citado por Arraya. Por lo tanto, cuando se estudia la motivación se comienza de la idea de que incurre notablemente en todas las actividades que los individuos pueden realizar (Soler) citado por Arraya.

Sin embargo, cuando se platica de motivación, no solo se describe a los individuos, sino también al sujeto forjador de dicha motivación (Robbins 2005). Por lo cual, quienes toman las decisiones deben saber las condiciones en las cuales a los asalariados puede motivárseles para que ejecuten sus actividades, al mismo tiempo que se efectúan los propósitos organizacionales. Con este propósito, el primer paso de quienes toman las decisiones debe basarse en el saber que el individuo sigue

sus propios intereses, tal como los definen sus necesidades (Robbins 2005). Esto responsabiliza a quienes toman las decisiones aceptar que en una institución se necesita de los sacrificios y ayuda de los asalariados, ya que sin estos no es posible alcanzar perspectivas competitivas en el mercado.

c) Dimensión confianza

La confianza se puede definir como la seguridad depositada en otra persona.

Robbins (2010) afirma que la confianza está conjuntamente entrelazada con el concepto de veracidad, depositan su confianza en la persona que está al frente preparándose a ser sensibles a las gestiones del jefe porque cree que ninguna persona violará de sus jurisdicciones e interés.

Covey (2008) señala que la confianza ha sido siempre principal incluso en nuestras relaciones laborales como en las propias. No obstante, es un componente que solemos dar por fijo a pesar de que vivimos en un período determinado por escándalos corporativos.

1.3.2. Cultura organizacional

La cultura organizacional se halla relacionada a un procedimiento de concepto compartido por los participantes de la institución, por lo que hace distinto a una institución de igual área incluso y que produce que cada participante de igual manera, labore de manera distinta de las de diferentes organizaciones.

Según Parera (1999) la cultura es el grupo de mentalidades significativas que las partes de una colectividad poseen por costumbre. La cultura organizacional es un método de creencias y valores distribuidos; la persona, los métodos de toma de

resoluciones, la estructura organizacional y las técnicas de control se relacionan para promover normas de comportamiento.

Fitzgerald (2002) conceptualiza a las instituciones responsables e irresponsables como las bases que se mandan por valores, reglas, certezas y costumbres que innovan con los años pero que limitan la acción de las personas, en otras palabras, la cultura.

Armengol (2001) conceptualiza la cultura organizacional como una idea complicada porque nos hallamos con dos instituciones de la idea cultural que han intervenido en la mente en esta definición: una se rige en lo que se puede ver directamente de los integrantes del grupo, es decir sus modelos de comportamiento, idioma y empleo de cosas materiales; la otra institución eligen dirigirse fundamentalmente a cuales son los sucesos que comparten en el pensamiento de los integrantes de un grupo, en otras palabras sus ideologías, aptitudes y otros pensamientos trascendentales que consigan poseer en común.

Granel (1997) puntualiza el tema como aquello que participan en su totalidad o casi su totalidad los miembros de una colectividad en general, esa interrelación difícil de la clase social de una entidad está definido por los virtudes, ideologías, comportamientos y hábitos.

Chiavenato (1989) muestra la cultura organizacional como un modelo de existencias, un método de ideologías y virtudes, una manera aprobada de correlación y vínculos típicos de una concreta administración.

1.3.2.1. Teoría científica:

Estas teorías nos presentan un punto de vista variada para tratar de comprender el cambio de las instituciones, las distintas definiciones e instituciones organizacionales y poder así decidir lo que es una institución, cuáles son sus componentes, que procedimientos participan en las mismas, etc.

El punto de vista característico de la institución de la conducción científica es el hincapié en las labores. El nombre administración científica se debe a la intención de emplear los procedimientos de la ciencia a las dificultades de la gestión, con la finalidad de obtener una elevada efectividad industrial (Chiavenato, 1990).

De igual manera el autor determina que las teorías clásicas y de la administración científica tienen el propósito de investigar las aptitudes en las instituciones. De acuerdo a la primera, esa aptitud se logra mediante de la racionalización de la labor del trabajador y en la suma total de la aptitudes personales. En la segunda lo opuesto, pertenece a su estructura y del todo organizacional para respaldar efectividad a la totalidad de las partes implicadas.

Inclusive Chiavenato (1990) confirma la autocracia es la manera de organizarse las humanidad pues se fundamenta en la lógica, a su vez, en la adaptación del entorno a los propósitos ambicionados y finalizados, con la finalidad de respaldar el límite de la efectividad probable en la exploración de aquellos propósitos.

Con el surgimiento de la teoría del comportamiento humano se empieza a utilizar recientes definiciones entre las teorías organizacionales: dinámica de grupo, organización informal, motivación, comunicación, liderazgo, etc.

La actividad de progreso organizacional que apareció en 1962, con diferentes autores, también con un conjunto de pensamientos designados al hombre, de la organización y del entorno, con el respecto de favorecer el desarrollo y evolución según sus potencialidades.

También Chiavenato (1990) confirma que, el crecimiento organizacional es una separación operacional y práctico de la teoría de la conducta rumbo a la perspectiva sistémica.

Teoría del comportamiento organizacional.

Los importes concéntricos, reglamentos de conducta, mecanismos y pautas de dinamismo que dirigen la manera en que las personas en una institución participan con los demás y generan energía en su trabajo y el establecimiento en general Van Muijen et al. Citado por Hevia (2011)

Modelo conceptual De Witte y Van Muijen Se alude tanto a la creación como a la transformación o progreso constituido por tres marcos:

Externo: dominio de factores del contorno de la entidad sobre la cultura organizacional.

Factores de la organización que son intervenidos por factores del ambiente.

Interno: técnicas de la entidad, la implicación entre el ente y la entidad y los resultados de la cultura en intervalos de conmoción.

1.3.2.2. Dimensiones de la variable cultura organizacional

a) Implicación

La implicación.- Se dice la etapa de compromiso con la labor de los diferentes participantes de la organización, no importa su categoría jerárquica, a su colaboración en la toma de resoluciones.

Según Pervaiz (2011) la implicación se basa en el adueñarse de lo que está haciendo, puede ser individual o en grupo demostrando sus habilidades, talentos y aptitudes a la sociedad en especial lo correspondiente a la institución desafiando el contexto competitivo. Representa el apropiamiento y la labor en grupo que corresponden a las instituciones para desafiar el entorno competitivo en que está una

sociedad, y equiparando las habilidades, talentos, y aptitudes de cada persona en la sociedad.

En fin, el estudio de esta dimensión puede contestar a la interrogativa: ¿Están los participantes comprometidos y enfocados con la organización?

Esta dimensión mide tres indicadores:

Empoderamiento o Empowerment, referente a la etapa de poder o propuesta para presidir su propia labor.

Trabajo en conjunto, que envuelve la labor cooperativa para obtener los propósitos organizacionales.

Desarrollo de capacidades, donde se vincula al cambio continuo en facultades, aptitudes y competencias de los trabajadores, orientadas al progreso de la competitividad.

b) Consistencia

En concordancia al tipo de Denison, son sólidas las organizaciones efectivas, por lo que conduce una cultura sólida, distribuida a su totalidad de los participantes y tener tratados fundamentados en aptitudes para obtener una ajustada coordinación e afiliación. Esta dimensión se asocia a la continuidad y al acierto de una perspectiva repartida.

Esta peculiaridad de cultura según Pervais (2011) se halla encaminado al éxito de finalidades, las estructuras seguras poseen una cultura sólida y siempre están ordenadas e incorporadas..

El estudio de la Consistencia indaga contestar a la interrogante: ¿El procedimiento organizacional como un todo forma el apoyo que reclaman sus acciones especiales?

Esta dimensión se calcula con los siguientes indicadores:

Valores centrales, que muestra las cantidades que conllevan los diferentes integrantes que diseñan un significado de identificación y benefician una "lengua común" entre ellos.

Acuerdo, representa al talento de los integrantes de la institución de obtener convenios sobre temas fundamentales y a resolver las desigualdades cuando éstas suceden.

Coordinación e integración que indica la etapa en el cual los distintos departamentos son aptos para laborar de manera unida logrando metas comunes.

c) Adaptabilidad

Las organizaciones efectivas, en este punto de vista, solicitan compatibilizar una etapa alta de unión interna, revelada por la dimensión "Consistencia" y una etapa alta de acomodo externo, para alcanzar la elasticidad. La adaptabilidad revela la etapa en el cual las instituciones obtienen implantar renovaciones, toman peligros y conocen. Conlleva a transformar las peticiones del ambiente, en participación, Pervais (2011) afirman que la adaptabilidad se fundamenta en la identificación de la institución con las renovaciones del ambiente, su indicio de coger desafíos, cultivar los desaciertos para obtener madurez.

La adaptabilidad, investiga el contestar a la interrogante: ¿La organización oye a su localidad?

Esta dimensión se calcula a través de los siguientes indicadores:

Orientación al cambio, que muestra la etapa en el cual la institución está pendiente a las transformaciones externas, es apta de anteponerlo y actuar en consecuencia.

Orientación al Cliente, que revela la etapa en el cual la institución entiende a sus usuarios y tramita saciar sus necesidades.

Aprendizaje organizativo, es la etapa que asocia en el cual la institución entiende y descifra las indicaciones del ambiente y las cambia en oportunidades de mejora.

d) Misión

Referente en precisar una orientación significativa a extenso tiempo para la sociedad, es lo más trascendental pues en ella se determina la cognición de ser de la sociedad, a través de propósitos, finalidades estratégicas con la intención de conseguir una perspectiva en donde se funda el límite de la institución. (Pervaiz, 2011)

Una responsabilidad implanta una intensión y una definición, en lo cual determina la función de la comunidad y los propósitos externos para la institución. Dispone de la orientación clara y propósitos que valen para determinar un recorrido de actividades adecuadas para la institución y sus integrantes. Una orientación de propósito, faculta que una institución deforma a su conducta reciente a través una perspectiva del estado futuro esperado.

A manera de una interrogante: ¿sabe hacia dónde la organización se orienta?

Las tres señales que forman esta dimensión son:

Dirección y propósitos estratégicos, que revelan la precisión con la cual se evidencian la guía a seguir y los trabajadores conocen cuál es su colaboración a esta finalidad.

Metas y objetivos. Las instituciones seguras interpretan la responsabilidad y el enfoque en propósitos y finalidades que facultan a cada trabajador saber la orientación de su labor.

Visión. Revelan el gráfico compartido de la institución, dando una orientación.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el clima laboral con la cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa, cantón Cumandá – Ecuador, 2018?

1.4.1.1. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la dimensión comunicación con la cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa, cantón Cumandá – Ecuador, 2018?

¿Cómo se relaciona la dimensión motivación con la cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa, cantón Cumandá – Ecuador, 2018?

¿Cómo se relaciona la dimensión confianza con la cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa, cantón Cumandá – Ecuador, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Considerando que el clima laboral y cultura organizacional son temas principales para todas las entidades que quieren ser más profesionales ya que establece el grado de compromiso de los participantes de un establecimiento. incluso de asimilar la transformación organizacional como parte trascendental en el progreso seguido de las prácticas y procedimientos internos del establecimiento, así mismo se supone

que es trascendental aprender la naturaleza de la gestión de la capacidad del ser humano, esto conlleva a que las sociedades modifiquen, en determinada proporción, la renovación en su funcionamiento o estructura.

El trabajo en cuanto a su aporte al saber, alega su conveniencia porque en el contexto del oficio que ofrecen las entidades, el fondo de sus variantes está fundamentando una apariencia principal ya que las actividades de las instituciones educativas están orientadas a brindar una buena relación hacia los docentes generando de esta manera modificar las finalidades que se tienen con respecto al individuo para llegar al éxito de la institución, considerando el buen funcionamiento en el establecimiento educativo.

Se investiga la realidad del clima laboral y su cultura organizacional, las particularidades que muestra en los maestros y administrativos de la Institución trabajada, para promover mejoras, a favor de todos sus integrantes, principalmente en la ejecución de la labor educativa.

El trabajo investigativo tiene relevancia social porque a través de la valoración de las volubles en investigación, se reconocen las carencias reales de la escuela para renovar el oficio entre docentes y directivos, de esta manera laborar con mejor desempeño por ende lograr el mejor futuro, y de esta manera representar las actividades estratégicas que tienen que empezar en la actualidad, que facultaran lograr la perspectiva del mañana proyectado para la escuela.

Al no constar un análisis de las causas que incurren entre las inscontantes en la escuela investigada, se realiza este trabajo investigativo para facilitar información relevante que permitirá a renovar las relaciones entre los maestros y directos de esta manera se puedan fundar proyectos de renovar y efectuar nuevas indagaciones.

Las doctrinas son ambientes de preparación y socialización para el aprendizaje de la convivencia democrática, en la comunidad educativa. Por lo tanto, el presente

estudio consentirá acordar la intervención de las causas que incurren sus modificables, en los vínculos entre los profesores y directivos en la función de las labores didácticas.

La investigación tiene implicancia práctica, cuando a las definiciones de las reformables en indagación, se vinculan con la comunicación, motivación y confianza, de este modo sus miembros puedan implicarse en la labor educativa con una consistencia adaptabilidad aportando estrategias para poder lograr la misión entablada.

La cultura organizacional es un asunto primordial para todas las instituciones educativas que quieren ser más competentes ya que mide el nivel de la responsabilidad de los participantes hacia el establecimiento. Al mismo tiempo de aprender la modificación organizacional como parte primordial en el progreso constante de las praxis y métodos intrínsecos de la institución, se piensa que es considerable analizar el clima laboral entre los administrativos y docentes, esto acarrea a que las instituciones educativas modifiquen, en cierta medida, la estructura u operatividad.

El estudio aporta la propuesta de Hall (1996), Samaniego (2001), Hellriegel y Slocum (2012), Williams (2013) sobre el clima laboral y Fitzgerald (2002), Armengol (2001), Granell (1997), Chiavenato (1989,) sobre cultura organizacional y coincidir sus supuestos con las realidades del establecimiento inspeccionado.

Sistemáticamente, el tratado delinea y demuestra la dirección operativa y estadística de procedimientos deslucidos que gracias a su confiabilidad declara podrían ser trabajados en investigaciones posteriores.

1.6. Hipótesis

Se relaciona significativamente el clima laboral con la cultura organizacional de los docentes de una unidad Educativa, cantón Cumandá- Ecuador, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

Se relaciona significativamente la dimensión comunicación con la cultura organizacional de los docentes de una unidad Educativa, cantón Cumandá- Ecuador, 2018.

Se relaciona significativamente la dimensión motivación con la cultura organizacional de los docentes de una unidad Educativa, cantón Cumandá- Ecuador, 2018.

Se relaciona significativamente la dimensión confianza con la cultura organizacional de los docentes de una unidad Educativa, cantón Cumandá- Ecuador, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el clima laboral con la cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa, cantón Cumandá- Ecuador, 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

Determinar la relación de la dimensión comunicación con la cultura organizacional de los docentes de una unidad Educativa, cantón Cumandá- Ecuador, 2018.

Determinar la relación de la dimensión motivación con la cultura organizacional de los docentes de una unidad Educativa, cantón Cumandá- Ecuador, 2018.

Determinar la relación de la dimensión confianza con la cultura organizacional de los docentes de una unidad Educativa, cantón Cumandá- Ecuador, 2018.

II. MÉTODO

La presente investigación fue en sentido cuantitativo; es aquella en la que se recopilan y examinan datos cuantitativos sobre las variables, a su vez analiza la agrupación o relación entre variables cuantificadas. (Fernández, 2010)

El nivel del estudio fue correlacional, ya que buscó constituir la agrupación o asociación de las irrevocables analizadas, evaluando las volubles para luego a través de verificaciones de hipótesis correlacionales y usanza de las técnicas estadísticas se tase la correlación. En afinidad Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014) indica — Este modelo de trabajo tiene como objetivo saber la vinculación de alianza que haya en más de dos definiciones, escalas o variables.

Es de carácter básico porque aporta al entendimiento científico, a la afinidad se halló que: dentro del planteamiento cuantitativo, la clase de un estudio se localiza conectada con el grado en que se adopte el boceto tal como fue manifestado por Hernández, Fernández y Baptista (2010).

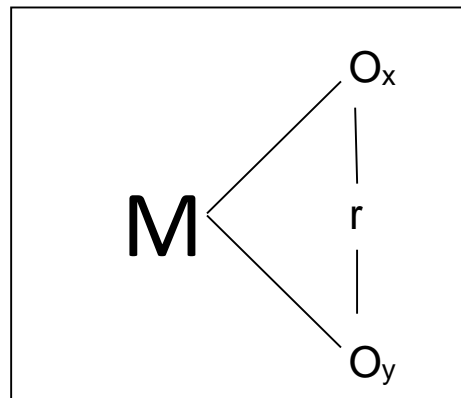
2.1. Diseño de investigación

Diseño No experimental - Transversal – Descriptivo correlacional de igual manera, Hernández, Fernández, Baptista (2010) determina: el análisis que se ejecutan sin el manejo deliberado de mudables y en los que sólo se contemplan los anómalos en su entorno innato para después estudiarlos.

No experimental, ya que en convenio a este modelo de estudio no cuenta con un conjunto de experimental dentro del entorno educativo, no hay una variable que dependa que se pueda manejar.

Es Transversal, Asimismo Hernández, Fernández y Baptista (2010) sustenta que: recogen información al mismo tiempo, donde su objetivo es detallar las variables y estudiar su irrelevancia y correspondencia en un instante.

De ahí que en esta investigación se estudia a los interpretes administrativo y docentes de las cambiantes analizadas en esta investigación, referida investigación se ejecuto al instante. El diseño correlacional se resume en el siguiente esquema.



En este modelo, M es la población en la que se ha realizado a los maestros de la unidad educativa “Sultana de los Andes” y los subíndices X y Y en cada O indican las observaciones realizadas en cada una de las variables V1: clima laboral y V 2: cultura organizacional, y la r hace mención al posible vinculo estadístico entre las variantes.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), una variante es señal o presencia de un elemento de indagación capaz adquirir valores diferentes.

2.2.2. Operacionalización de las variables

Una conceptualización operacional establece la reunión de procesos que detalla las acciones que un investigador tiene que hacer para recoger las emociones sensoriales (impresiones táctiles o visuales, sonidos, etc.), que muestran la presencia de una definición teórica en más o menos niveles (Reynolds, 1971) mencionado en técnica de estudio, es decir detalla qué diligencias u operaciones tienen que realizarse para calcular una variante.

Matriz de la operacionalización de la variable Clima Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Laboral	Hall (1996) definió clima es el contexto donde laboral los trabajadores, siendo este espacio un conector de estado de ánimo del trabajador.	Se lo trabajó en un cuestionario hacia los maestros de la Unidad, como resultado de una mejora en las dimensiones, que se expresan en los ítems de la encuesta, a través de la escala ordinal: Muy malo (1), Deficiente (2), Regular (3), Bueno (4) y Muy bueno (5).	Comunicación Es el mensaje que se da o recibe entre una o varias personas. Martínez de Velasco, A., & Nosnik, A. (1998).	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de la comunicación - Rapidez en el traslado de información. - El respeto que existe entre los miembros de la comunidad. - Aceptación de las iniciativas. - Espacios y horarios en la comunicación. 	Ordinal
			Motivación Es conocer los resultados de las necesidades de los trabajadores para que puedan estar satisfechos Luchans. (1998)	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de satisfacción en la unidad educativa - Reconocimiento del trabajo que se relaciona en la unidad educativa - Comprensión y aceptación - Prestigio profesional, como se valora - Nivel de motivación en diversos aspectos 	
			Confianza Robbins y C. (2010), afirma que está relacionada con los valores de verdad, honestidad, lealtad, demostrando al líder o viceversa su compromiso, de esta manera fortalecerán los derechos e intereses mutuos.	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza que se vive en su unidad educativa: - Sinceridad en las relaciones en la unidad educativa 	

Matriz de la operacionalización de la variable Cultura organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Cultura organizacional	Según Parera (1999) la cultura es el reunión de mentalidades considerables que las partes de una colectividad poseen por costumbre. La cultura organizacional es un método de creencias y valores distribuidos; la persona, los procesos de toma de decisiones, la estructura organizacional y los métodos de control interactúan para realizar reglas de conductas.	Se evaluará mediante la aplicación de un cuestionario que valorará las dimensiones:, que se expresan en los ítems de la encuesta, a través de la escala ordinal: con la valoración de la escala anterior.	Implicación: Según Pervaiz (2011) representa el apropiamiento del trabajo realizado conjuntamente o que tienen las instituciones para desafiar el entorno competitivo en que convive una sociedad, y equiparando las habilidades, talentos, y valores de cada persona en la sociedad.	- Empowerment - Trabajo en equipo - Desarrollo de capacidades	Ordinal
			Consistencia: Pervais (2011), se halla encaminado al resultado de los propósitos, las estructuras efectivas poseen una cultura fuerte y continuamente están coordinadas e incorporadas	- Valores centrales - Acuerdo - Coordinación e integración.	
			Adaptabilidad: Pervais (2011) confirma que radica en nivelar la identificación de la institución mediante los	- Orientación al cambio - Orientación al cliente - Aprendizaje organizativo	

			<p>modificadores del contexto, tomando como indicio los riesgos, enriqueciéndose de las equivocaciones y obtener madurez.</p>		
			<p>Misión:</p> <p>De acuerdo con los estatutos de la institución se puede plasmar lo que quieren llegar a ser en un determinado tiempo. Esto puede ser a corto o largo plazo. Tomando en cuenta las finalidades, propósitos y métodos para llegar a la perspectivas de la institución. (Pervaiz, 2011)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección y propósito estratégicos. - Dirección y propósitos estratégicos - Metas y objetivos 	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Según Tamayo (2012) indica que la población es el resultado de habitantes de un determinado sector, puede este contabilizarse para un establecida investigación en un contiguo N de individuos que colaboren para una cierta particularidad.

la comunidad educativa estaba conformada por 45 docentes y administrativos que trabajan en la escuela implicada, donde laboran 45 profesionales en las dos jornadas matutina y vespertina de los cuales 7 profesionales cubren el área de la administración; 25 docentes laboran en la jornada matutina de los cuales 19 son con nombramiento permanente y 5 de nombramiento provisional y 1 docente contratado; en la jornada vespertina laboran 13 docentes, quienes se dividen en 6 con nombramiento permanente y 7 con nombramiento provisional.

Tabla No. 1

Población de los docentes

SUJETOS	DOCENTES	ADMINISTRATIVOS	Docente	Nomb. Prov.	Contra.
			Nomb. Perm.		
45	38	7 Con nombra. Perm.	Mat. 19 Vesp. 6	Mat. 5 Vesp. 7	1

Fuente: Oficina de Inspección de la escuela

Criterio de inclusión y exclusión:

Valoración de inserción: son aquellas las particularidades de los miembros del censo de observación que facultan su ingreso –ser parte- al censo en análisis.

Opinión de exclusión: son todas las particularidades de los miembros del censo de mención que desechan su entrada –no ser parte- del poblamiento al censo.

2.3.2. Muestra

Balestrini (2011) indica que: “una ejemplar es una fracción específica de un poblado, cuyas particularidades tienen que realizarse en ella, lo más preciso posible.

De Barrera (2008) indica que la muestra se elabora cuando la población es demasiada extensa o inalcanzable y no se la puede estudiar por completo, entonces se puede estudiar con una muestra que es una determinada cantidad que se le puede seleccionar para el estudio, con la misma finalidad

El muestreo se estableció por instrucciones no probabilístico intencional o por conveniencia, respetando que el indagador trabaja en el establecimiento.

En consecuencia, la muestra queda conformada por los 15 profesores con nombramiento permanente, que trabajan en la entida investigada de la jornada de la matutina, ya que como docente de esta institución laboro en esta jornada con nombramiento permanente, en el periodo lectivo 2018 – 2019, tres compañeras de preparatoria no son encuestadas.

Tabla No. 2

Muestra de los Docentes

SUJETOS	HOMBRES	MUJERES
15	3	12

Fuente: Departamento de Inspección

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

2.4.1 Técnica: En este estudio se ha seleccionado la técnica de la encuesta para el acumulo de los apuntes descritos a la variante prevista.

La encuesta es un método de análisis que calcula variantes de un determinado contexto a través de indagaciones, usando esquemas digitales o impresos (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010).

Se ha elegido y modificado el instrumento llamado: Cuestionario para calcular las variables en estudio, los mismos que se han cogido del estudio de las tesis de: Albán Miranda Sandra en su trabajo.

2.4.2. Instrumento: El cuestionario es un mecanismo considerado tradicional en las ciencias sociales para la elaboración y patrón de información. Su variabilidad faculta emplearlo como herramienta de indagación y como mecanismo de valoración de individuos, métodos y programas de formación. Es una técnica de valoración que puede implicar aspectos cuantitativos y cualitativos. Su particularidad singular reside en que para anotar la información solicitada a los mismos individuos, ésta tiene lugar de una forma menos profunda e impersonal, que el "cara a cara" de la entrevista. Así mismo, accede consultar a una población grande de una manera rápida y económica. Martínez (2002)

La mencionada herramienta se planteó con la finalidad de calcular las particularidades importantes o grados de: Clima Laboral considerando tres dimensiones, Comunicación con 5 indicadores (15 ítems); Motivación con 5 indicadores (17 ítems) y Confianza con dos indicadores (6 ítems) a través de la escala ordinal que originalmente posee cinco grados, Muy malo (1), Deficiente (2), Regular (3), Bueno (4) y Muy bueno (5).

Y la cultura organizacional en el contorno institucional, analizando cuatro dimensiones, tres indicadores en cada dimensión y cinco ítems por cada indicador; cada ítem es calificado a través de la medida ordinal que originalmente posee cinco niveles.

2.5.2.1. Validez y confiabilidad

2.5.2.1.1. Validación del instrumento

Los instrumentos para evaluarse las variables clima laboral y la cultura organizacional fueron validados a través de la valoración de contenido de estrategias mediante el de juicio de expertos. Siendo la Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar la experta de la Universidad Cesar Vallejo, dando como resultado para los dos instrumentos la valorización de “adecuado”, mostrando como evidencia las matrices de validación.

2.5.2.1.2. Confiabilidad

Para la confiabilidad de estas encuestas se realizó una prueba piloto de 12 docentes de escuela Celso Augusto Rodríguez del mismo cantón, la confiabilidad dio un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,987 para la encuesta de la variable clima laboral y 0,997 para la encuesta de la variable cultura organizacional.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el estudio de informaciones recopiladas se emplearon estadísticos como:

- Constatan en matrices y representaciones de frecuencias, deslindada en jerarquías y constancias simples y relativas.
- La validación de las hipótesis se hizo a través del estadístico de correlación r de Spearman.
- La controversia de los rendimientos se realizó a través la comprobación de los mismos, con las resoluciones de la investigación nombrada en los trabajos previos y con los mencionados en el marco teórico.
- Se formularon los resúmenes teniendo en cuenta las finalidades establecidas y los resultados adquiridos.

- En el nivel inferencial, se manejó el coeficiente de correlación de Spearman para acordar la unión que existe entre las dos cambiantes de estudio a un nivel de significación cabe señalar que parte de este procedimiento se manejó la aplicación SPSS v22.

El estudio de Correlación de Spearman, es un proceso estadístico no paramétrico, que intenta analizar la intensidad de asociación entre dos variables cuantitativas, (Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998), de acuerdo al enfoque utilizado se trabaja en este estudio con el correlacional de spearman.

2.6. Aspectos éticos

De acuerdo a las particularidades del estudio se estimó las apariencias morales que son principales, como la autonomía, donde cada individuo dice por sí mismo, debido ya que se manipuló a personas públicas, de esta manera se vela por interés de aquellas personas y lo principal la información es verídica y real que no ha sido manipulada, además el principio de confidencialidad, garantizando la confiabilidad de la misma.

El estudio contó con la autorización escrita del Msc. Ángel Gavilanes rector de la entidad a trabajar, Asimismo, se mantiene el anonimato de cada participante, quienes han firmado el consentimiento informado para la participación de la investigación y confidencialidad, exenta colaboración y clandestinidad de la indagación, no siéndolos datos alterados ni modificados.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el clima laboral con la cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa, cantón Cumandá- Ecuador, 2018.

Tabla 3

Relación de clima laboral con la cultura organizacional de los docentes de la escuela.

			CLIMA LABORAL		
			REGULAR	ALTO	Total
CULTURA	REGULAR	Recuento	9	1	10
ORGANIZACIONAL		% del total	60.0%	6.7%	66.7%
	ALTO	Recuento	0	5	5
		% del total	0.0%	33.3%	33.3%
Total		Recuento	9	6	15
		% del total	60.0%	40.0%	100.0%

Fuente: Cuestionario a los docentes
Elaboración propia

Interpretación:

En lo que respecta a la tabla 3 se evidencia en los resultados que de los 15 encuestados el 60% (9) de los docentes de la unidad implicada concuerdan valorar como regular el nivel de las inconmovibles.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Determinar la relación de la dimensión comunicación con la cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa, cantón Cumandá- Ecuador, 2018.

Tabla 4

Relación de la dimensión comunicación con la cultura organizacional de los maestros de la entidad educativa

			COMUNICACIÓN		
			REGULAR	ALTO	Total
CULTURA	REGULAR	Recuento	9	1	10
ORGANIZACIONAL		% del total	60.0%	6.7%	66.7%
	ALTO	Recuento	0	5	5
		% del total	0.0%	33.3%	33.3%
Total		Recuento	9	6	15
		% del total	60.0%	40.0%	100.0%

Fuente: Cuestionario a los docentes

Elaboración propia

Interpretación:

Basándose en los resultados de la tabla 4 se describe que de los 15 encuestados el 60% (9) de los docentes de la institución intervenida coinciden evaluar como regular el nivel de la dimensión comunicación con la cultura organizacional.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar la relación de la dimensión motivación con la cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa, cantón Cumandá- Ecuador, 2018.

Tabla 5

Relación de la dimensión motivación con la cultura organizacional de los docentes de la institución.

			MOTIVACIÓN		
			REGULAR	ALTO	Total
CULTURA ORGANIZACIONAL	REGULAR	Recuento	7	3	10
		% del total	46.7%	20.0%	66.7%
	ALTO	Recuento	0	5	5
		% del total	0.0%	33.3%	33.3%
Total	Recuento	7	8	15	
	% del total	46.7%	53.3%	100.0%	

Fuente: Cuestionario a los docentes

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 5 describe que de los 15 encuestados a la luz de los resultados puedo señalar en el momento la dimensión motivación es regular, la cultura organizacional también es regular en un 46.7% (7) de los docentes de la entidad educativa.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Determinar la relación de la dimensión confianza con la cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa, cantón Cumandá- Ecuador, 2018.

Tabla 6

Relación de la dimensión motivación con la cultura organizacional de los docentes de la investigación

		CONFIANZA			
		REGULAR	ALTO	Total	
CULTURA ORGANIZACIONAL	REGULAR	Recuento	9	1	10
		% del total	60.0%	6.7%	66.7%
	ALTO	Recuento	2	3	5
		% del total	13.3%	20.0%	33.3%
Total		Recuento	11	4	15
		% del total	73.3%	26.7%	100.0%

Fuente: Cuestionario a los docentes de la unidad

Elaboración propia

Interpretación:

Apoyándome en los resultados de la tabla 6 se detalla que de los 15 encuestados el 60% (9) de los docentes de la doctrina investigada aprecian como regular el nivel de la dimensión confianza así también a la cultura organizacional.

3.2. Comparación de hipótesis

Hipótesis General

Hi. Se relaciona significativamente el clima laboral con la cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa, cantón Cumandá- Ecuador, 2018.

Ho. No se relaciona significativamente el clima laboral con la cultura organizacional de los maestros.

Tabla 7

Relación entre clima laboral y cultura organizacional

		VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL	
Rho de Spearman	VARIABLE CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	.905**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	15

Fuente: Cuestionarios para evaluar el clima laboral y cultura organizacional

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 7 aprecia que hay vinculación ($p: 0,000$) las fluctuantes tratadas, descartando la hipótesis nula de la investigación y se aprueba la hipótesis de la investigación. El sondeo deja en evidente que la variable clima laboral se correlaciona con la cultura organizacional. Asimismo el coeficiente de correlación obtenido (0.905) indica que se encuentra una correlación positiva muy fuerte.

Hipótesis específica 1.

H_i Se relaciona significativamente la dimensión comunicación con la cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa, cantón Cumandá- Ecuador, 2018.

H_o No se relaciona significativamente la dimensión comunicación con la cultura organizacional de los tutores.

Tabla 8
Relación entre la dimensión comunicación y la cultura organizacional

		VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL	
Rho de Spearman	DIMENSIÓN COMUNICACIÓN	Coefficiente de correlación	.852**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	15

Fuente: Cuestionarios para evaluar el clima laboral y cultura organizacional

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 8 describe la vinculación significativa ($p: 0,000$) entre la dimensión comunicación y la cultura organizacional, desechando la hipótesis nula de la investigación y aprobando la hipótesis de la investigación. Asimismo el coeficiente de correlación obtenido (0.852) indica que existe una correlación positiva considerable.

Hipótesis específica 2

Hi: Se relaciona significativamente la dimensión motivación con la cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa, cantón Cumandá- Ecuador, 2018.

Ho: No se relaciona significativamente la dimensión motivación con la cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa, cantón Cumandá- Ecuador, 2018.

Tabla 9

Relación entre la dimensión motivación y la cultura organizacional

		DIMENSIÓN MOTIVACIÓN	
Rho de	VARIABLE CULTURA	Coefficiente de correlación	.846**
Spearman	ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	.000
		N	15

Fuente: Cuestionarios para evaluar el clima laboral y cultura organizacional

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 9 detalla existe significancia ($p: ,000$) entre dimensión motivación y la cultura organizacional, se desecha la hipótesis nula de la investigación y se accede a la hipótesis de la investigación. De igual manera el coeficiente de correlación obtenido (0.846) indica que existe una correlación positiva considerable.

Hipótesis específica 3

Hi: Se relaciona significativamente la dimensión confianza con la cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa del cantón Cumandá – Ecuador, 2018.

Ho: No se relaciona significativamente la dimensión confianza con la cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa del cantón Cumandá – Ecuador, 2018.

Tabla 10
Relación entre la dimensión confianza y cultura organizacional

		VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL	
Rho de Spearman	DIMENSIÓN CONFIANZA	Coeficiente de correlación	.467
		Sig. (bilateral)	.080
		N	15

Fuente: Cuestionarios para evaluar el clima laboral y cultura organizacional

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 10 identifica hay significancia ($p: ,080$) entre la dimensión confianza y la variable cultura organizacional, por lo tanto se elimina la hipótesis de la investigación y se aprueba la hipótesis nula. Dejando en evidencia que la dimensión confianza no se correlaciona con la cultura organizacional.

IV. DISCUSIÓN

El estudio tuvo como finalidad definir lo antes preescrito en este trabajo en la tabla 3 los resultados nos muestran que el 60% de los maestros explorados, califican en el nivel regular el clima laboral y la cultura organizacional durante el periodo 2018, resultado que es confirmado en la tabla 7 por la prueba estadística de correlación Rho de Spearman ($\rho = 0.905$; $\text{sig} = 0.000$; ($p \leq 0.05$) indica que existe una correlación positiva muy fuerte) que muestra que si hay relación significativa entre las variables clima laboral y cultura organizacional.

Este estudio coincide con las siguientes investigaciones: Albán (2015) donde arroja como resultados que si hay relación significativa. Así mismo al observar a Rúa (2014), los resultados revelan se encuentra una relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño docente. Reyes (2015) sus resultados confirman que existe una alta correlación entre sus variables. Y Huaita (2016) sus resultados concluyen que las variantes se vinculan significativamente en el trabajo de los profesores.

Además para una mejor explicación de ambas variables objeto de estudio se tomó como referencia a Likert, (1968) que manifiesta en su teoría las agrupaciones jerárquicas promueven un clima laboral adecuado. De acuerdo a como también lo explica Hall (1996) que un clima laboral es la reunión de particularidades del entorno laboral, pero depende de procesos que se lleven de manera adecuada para que este sea bueno.

Con respecto a la cultura organizacional se tomó la Teoría establecida por Van Muijen donde habla tanto de la formación como al cambio o desarrollo donde influye el factor entorno sobre la cultura organizacional, los factores del entorno y la interrelación del individuo, la organización y los resultados de la cultura en término de impacto. Con el aporte de Parera (1999) que presenta a la cultura organizacional como reglas de comportamiento que mandan en los individuos para un bien común.

Por lo que se puede discurrir que las reformables de trabajo investigativo.

El primer objetivo específico de la investigación Basándome en los resultados de la tabla 4 presenta que el 60.0% de los docentes del colegio ejecutado que evalúan en el nivel regular la dimensión comunicación y la cultura organizacional durante el periodo 2018. La hipótesis específica de la tabla 8 fue constatada por la prueba estadística Rho = 0.852 con un nivel de significancia 0.000 ($p \leq 0.05$), (que indica una correlación positiva considerable) interpretando que hay relación entre la dimensión comunicación y la cultura organizacional.

Este estudio discrepa con la investigación de Albán (2015) donde califican los docentes a la dimensión comunicación en el nivel de bueno con un 46.7%.

Martínez Et., (1998) explica que la comunicación es mutua entre personas mediante el intercambio de mensaje se obtiene una excelente comunicación. Fitzgerald, (2002) una buena cultura organizacional intervienen los sujetos cumpliendo reglas y procesos para un bien común.

Por lo que se puede inferir que si no hay una buena comunicación tampoco habrá una buena cultura organizacional.

El segundo objetivo específico de la investigación. Justificándose en los resultados de la tabla 5 presentan que el 46.7% de los docentes de la unidad arribada que evalúan en el nivel regular la dimensión motivación y la cultura organizacional durante el periodo 2018. La hipótesis específica de la tabla 9 fue confirmada por la prueba estadística de Spearman que nos mostró un coeficiente de correlación Rho = 0.846 con un nivel de significancia 0.000 ($p \leq 0.05$) (que indica que hay una correlación positiva considerable), se puede inferir que si hay relación significativa entre la dimensión motivación y la cultura organizacional.

Este estudio no coincide con la investigación de Albán (2015) donde califican los docentes a la dimensión motivación en el nivel de bueno con 62.40%.

Se fundamenta con Luthans (1988) que se refiere a motivación a los impulsos psicológicos de un individuo que camina a un propósito. Y la postura de Armengol (2001) donde manifiesta que en la cultura organizacional el individuo comparte doctrinas, habilidades y pensamientos para conseguir un bien común.

El tercer objetivo específico de la investigación. Fundamentándose en los resultados de la tabla 6 presentan que el 60% de los docentes de la infraestructura intervenida – Ecuador evalúan en el nivel regular la dimensión confianza y la cultura organizacional durante el periodo 2018. La hipótesis específica de la tabla 10 fue confirmada por la prueba estadística de Spearman que nos mostró un nivel de significancia 0.080 ($p \leq 0.05$) se puede inferir que no hay relación significativa entre la dimensión confianza y la cultura organizacional.

Este estudio discrepa con la investigación de Albán (2015) donde califican los docentes a la dimensión confianza en el nivel de bueno con un 49.10%.

Se sostiene con Robbins y C. (2010), que la confianza está estrechamente relacionada con la verdad, honestidad confiando en su líder, y trabajando en equipo para un bien común. Y Likert, (1965) el perfil de un líder conlleva a la seguridad, confianza y unión en las labores proyectadas a fin en común. Se puede deducir que la dimensión confianza y la variable cultura organizacional no están vinculados.

V. CONCLUSIONES

1. La inestable en estudio se relacionan del establecimiento trabajado, en la ponderación inferencial de la tabla 7 la constatación de lo que encuentra relación directa entre las variables clima laboral y cultura organizacional a través de la significancia ($p: 0.000$) y el coeficiente de correlación ($Rho = 0.905$) que indica que existe una correlación positiva fuerte, realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 3 que presenta en los resultados una coincidencia del 60% en el nivel regular.
2. La comunicación si se relaciona con la cultura organizacional de la institución ejecutada, en los análisis inferenciales de la tabla 8 la comprobación de lo que existe relación directa entre la dimensión comunicación y cultura organizacional a través de la significancia ($p= 0.000$) y el coeficiente de correlación ($Rho =0.852$) que indica que existe una correlación positiva considerable, realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 4 que apunta en los resultados una coincidencia del 60.0% en el nivel regular.
3. La motivación si se relaciona con la cultura organizacional de la entidad analizada, en los análisis inferenciales de la tabla 9 la comprobación de lo que existe relación directa entre la dimensión motivación y cultura organizacional a través de la significancia ($p: 0.000$), y el coeficiente de correlación ($Rho = 0.846$) que indica que existe una correlación positiva considerable, realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 5 que indica en los resultados una coincidencia del 46.7% en el nivel regular
4. La confianza no se relaciona con la cultura organizacional de escuela ejecutada, en los análisis inferenciales de la tabla 10 la comprobación de lo que no existe relación directa entre la dimensión comunicación y cultura organización a través del coeficiente ($p: 0,080$), realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 6 que señala en los resultados una coincidencia del 60.0% en el nivel regular.

VI. RECOMENDACIONES

1. Basándome en los resultados de la tabla 3, se observa que el clima laboral y la cultura organizacional es considerada regular en un 60% por lo que se recomienda a los administrativos de la unidad educativa “Sultana de los Andes” orientar sus procesos administrativos en la calidad de servicios, cambien el accionar tomando en cuenta llevar una buena relación entre autoridades y planta docente para dar solución a los conflictos que se den en la institución educativa de esta manera proyectar a un cambio hacia la excelencia. Sustentándome en Samaniego (2001). “El estado de un colegio se enuncia en la apariencia de relación entre personas y de intervención de disputas entre administrativos, tutores y docentes, y en las formas como se especifican y se ejecutan las reglas que normalizan dichos nexos”.
2. En cuanto a los resultados de la tabla 4 de la dimensión comunicación y la cultura organizacional los docentes encuestados la valoran en un 60% “regular” por lo que se recomienda al personal administrativo de la institución debe capacitarse en conocimientos sobre técnicas de liderazgo y comunicación para que establezca lazos de comunicación o interacción ya que esto permite una buena comunicación pudiendo de esta manera entrelazar las ideas para dar resoluciones a los problemas y mejorar el ambiente de la institución. (Martínez Et., 1998) La comunicación se puede manifestar como “los pasos a seguir para poder comunicarse con otras personas mediante mensajes, esperando una respuesta”.
3. En cuanto al resultado de las tabla 5 de la dimensión motivación y cultura organizacional, los docentes encuestados califican en regular (46.7%) por lo que se sugiere a los empleados de la entidad realizar talleres de motivación y reconocer en público a los docentes por su labor desempeñada, a la vez trabajen en un ambiente motivado ya que esto permite la satisfacción de los docentes y un ambiente agradable, realizando las actividades de manera confortable para el bienestar de la institución. La motivación es “es el producto del trabajador para

cumplir con todas las metas de la institución, de lo que se aprecia tres apariencias de la motivación: los que están dentro de la persona (necesidades), los que están fuera del individuo (incentivos) y la elección de un método de actividad (Conducta, y satisfacción) Según Ardouin, et al. (2000), citado en García & Pineda, 2003)

4. En cuanto a los resultados de la dimensión confianza y cultura organizacional, se observa en la tabla 6 que los profesores del colegio califican 60% como regular por lo que se aconseja a los dirigentes de dicha institución brindar un ambiente de confianza donde pueda el docente compartir e interactuar con sus saberes, arriesgarse conjuntamente en las actividades planteadas en bien de la comunidad educativa. Kramer (1999) la confianza es el resultado de la aventura obtenido de la inseguridad en relación a los propósitos y labores de otros individuos de las cuales se depende.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albán, S. (2015). Clima laboral y participación según la percepción de los docentes de la institución educativa Coronel José Joaquín Inclán – Piura. (Tesis)
- Andrade (2016). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la unidad educativa “José María Velasco Ibarra” de la ciudad de Milagro.* Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Guayaquil, Ecuador.
- Angulo J. (2016). El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional, (Tesis)
- Araya-Castillo, Luis; Pedreros-Gajardo, Margarita (2009). “Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009” *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, vol. IV, núm. 142, 2013, pp. 45-61 Universidad de Costa Rica San José, Costa Rica
- Armengol Asparó, C. (2001). *La cultura de la colaboración. Reto para una enseñanza de la calidad.* Madrid: La Muralla.
- Balestrini, Mirian (2001). *Cómo se elabora el Proyecto de Investigación.* 2001 Editorial BL Consultores Asociados. Caracas. Venezuela.
- Baño, D., Villacrés, E., Arboleda, L., & García, T. (2016). *Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Chimborazo - Ecuador.* *Industrial Data*, 19 (2), 59-68
- Barrera, J. d. (2008). *El proyecto de investigación. Comprensión holística de la metodología y la investigación.* Caracas: Quiron.

- Buri, M. (2016). *Clima organizacional en unidad educativa Emanuel en el periodo 2016 - 2017 en Guayaquil*. Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Guayaquil.
- Covey, S. (2008). *El factor confianza. El valor que lo cambia todo*, 1era Edición, Paidós, Buenos Aires.
- Chiavenato, I. (1989). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc. Graw - Hill Interamericana de México: S.A.
- Chiavenato, Idalberto (1990). *Administración de los recursos humanos*. México. Ed. Altos
- Fernández, S. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill
- Fitzgerald, V. (2002). *Social Institutions and Economic Development. A Tribute to Kurt Martin*. Secaucus: Kluwer Academic Publishers.
- Granell, E. d., Garaway, D., & Malpica, C. (1997). *Éxito gerencial y cultura: retos y oportunidades en Venezuela*. Caracas: Ediciones IESA.
- Hall (1996) citado por Alvarez, Shirley (2001). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología*
- Hampton, R David (1998). *Administración*. Mc. Graw Hill
- Hellriegel y Slocum. (2012). *Clima organizacional medida, investigación y contingencia. Revisión crítica de la investigación sobre clima como variable*. Chicago.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill
- Hernández, Fernández y Baptista Cuarta Edición (2006). México - Editorial: McGraw-Hill Descargar 4ta Ed:

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2010). Metodología de la Investigación (5ª Ed.). México: McGraw Hill Educación
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014). Metodología de la Investigación (6ta Ed.). México: Mc Graw Hill Educación.
- Hernández Sampieri, R., & Fernández Collado, C. (1998). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- Hevia García Lucía (2011). Cultura organizacional A
- Huaita (2016). "El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas" Lima – Perú. Tesis de Grado
- Landaun, Rebeca (2007). Elaboración de trabajos de investigación. Editorial Alfa, primera edición.
- López M. (2016). Revista de Investigación Educativa de la Escuela de Graduados en Educación (2016), Año 6, Núm. 13
- Likert, R. (1965., Un nuevo método de gestión y dirección. Deusto, Bilbao
- Likert, Rensis (1968). El factor humano de la empresa. Bilbao. Ediciones Deusto.
- Luthans, F. (1998).Organizational Behavior (8va ed.). Nueva York: McGraw-Hill.
- Martinez de Velasco, A., & Nosnik, A. (1998). Comunicación organizacional práctica: Manual gerencial. México Trillas.
- Martínez, F. (2002). El cuestionario. Un instrumento para la investigación en las ciencias sociales. Barcelona: Laertes Psicopedagogía.
- Méndez, Carlos (2006). Clima Organizacional en Colombia. Un método de Análisis para su intervención. Facultad de Administración. Colección Lecciones. Universidad del Rosario. Bogotá.

- Parera, I. y Glez, A. L. (1999). Valores organizacionales: una experiencia. Revista Transporte, desarrollo y medio ambiente, Vol. 19, No. 3.
- Pervaiz K., A. (2011). *La administración de la innovación*. México: Pearson.
- Piloso S y Saavedra K, (2015). Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las unidades educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la zona urbana del cantón Milagro.(Tesis)
- Tamayo, M. (2012). Revista de Metodología de Investigación Científica. (08/2013)
- Reyes (2015). en su investigación “El clima laboral y la motivación de los docentes – personal administrativo del nivel primaria de la I.E. Pedro del Castillo Ríos - ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015”. Tarapoto Perú. Tesis de Grado.
- Reynolds (1971), A primer in theory construction. Indianapolis: The Bobbs-Merill Company Inc.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. Mexico: Pearson educación. Prentice Hall.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. Editorial Pearson. México.
- Rodríguez y Ruiz (2006). Diagnóstico de clima organizacional en la escuela secundaria “Experimental” y propuestas de mejora. Procesos Psicológicos y Sociales Vol. 2 Año 2006 No. 1
- Rodriguez, M. (2016). La Reforma Educativa en el clima laboral y cultura organizacional en una institución de contexto rural, Revista de Investigación Educativa de la Escuela de Graduados en Educación, Año 6, Núm. 13. <http://riege.tecvirtual.mx/>

Rua (2014). en su tesis titulada “La cultura organizacional y el desempeño docente desde la perspectiva estudiantil en la red educativa N° 11 S.J.L 2014” Perú, de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Doctor.

Vega (2016). *Plan estratégico y clima organizacional para la unidad educativa Nazaret de la ciudad de santo Domingo*. Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Santo Domingo, Ecuador

William, L. R. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. Tesis, Universidad autónoma de Nueva León, Maestría en Psicología con Orientación Laboral y Organizacional. Obtenido de <http://cd.dgb.uanl.mx/handle/201504211/5595>

Anexos

Anexo N° 1: Instrumento de la variable “Clima Laboral”



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Estimado Docente.

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de conocimiento sobre el clima laboral, información que es interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la **Universidad Cesar Vallejo**.

Lee atentamente los ítems y responde marcando:

Muy Malo	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno
1	2	3	4	5

Señale en forma visible con una X la opción que más se ajuste a lo que usted piensa sobre cada uno de los temas sobre lo que está formulada la pregunta, siempre en relación con su centro educativo. No deje de responder ninguna de las preguntas. Si en algún caso no entiende la pregunta consulte con el encuestador.

Se invoca a responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

I. Información General:

Sexo Hombre Mujer

Titulación:

Técnico Bachiller P.P. Licenciado Master

Años de Servicio en esta Institución Educativa:

Menos de 5 Entre 6 y 10 Entre 11 y 20 Más de 20

II. Información específica.

I. COMUNICACIÓN					
Cómo valora el nivel de la comunicación	MUY MALO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
1. Entre el profesorado					
2. Entre el equipo directivo y el profesorado					
3. Entre los miembros del equipo directivo					
Cómo valora la rapidez en el traslado de la información	MUY MALO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
4. Del equipo directivo al profesorado					
5. Del profesorado al equipo directivo					
6. entre profesorado					
Cómo valora el respeto que existe entre los miembros de la comunidad educativa	MUY MALO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
7. Del equipo directivo hacia los profesores					
8. De los profesores hacia el equipo directivo					
9. Entre el profesorado					
Cómo valora el nivel de aceptación de las iniciativas entre los miembros de la comunidad educativa	MUY MALO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
10. Del equipo directivo hacia los profesores					
11. De los profesores hacia el equipo directivo					

12. Entre el profesorado					
Cómo valora la influencia de los espacios y horarios en la comunicación	MUY MALO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
13. Los espacios de la U.E. (aulas, salón de reunión, etc.)					
14. Los horarios del U.E. (lectivo, de reuniones, etc.)					
II. MOTIVACIÓN					
Cómo califica el grado de satisfacción en la Unidad Educativa	MUY MALO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
15. Del profesorado con su trabajo					
16. Del profesorado con los miembros del equipo directivo					
17. Del equipo directivo con el profesorado					
18. Entre el propio profesorado					
19. Del profesorado con los resultados académicos					
Cómo valora el grado de reconocimiento del trabajo que realiza en la U.E	MUY MALO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
20. Entre el propio profesorado (Se conoce mutuamente su trabajo)					
21. Del equipo directivo hacia el profesorado					
22. Del profesorado hacia el equipo directivo					
23. Grado de reconocimiento de usted sobre su propia tarea					
Sobre la comprensión y aceptación	MUY MALO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
24. Cómo valora el grado de comprensión hacia los demás, practica en la UE					
25. El grado de aceptación que usted tiene en el equipo de profesores					
26. El grado de aceptación que usted tiene en el equipo directivo					
Sobre la percepción del profesorado de su prestigio profesional, cómo cree que se le valora	MUY MALO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
27. A nivel del propio profesorado					
28. A nivel del equipo directivo					
Cómo es el nivel de motivación del profesorado en los siguientes aspectos	MUY MALO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
29. Con su trabajo de aula					
30. Con las capacitaciones que brinda la UE					
31. Con el tipo de relaciones que establece con el equipo directivo					
III. CONFIANZA					
Cómo es el grado de confianza que se vive en su U.E.	MUY MALO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
32. Entre el profesorado					
33. Entre los miembros del equipo directivo					
34. Entre los miembros del equipo directivo y el profesorado					
Cómo percibe el grado de sinceridad en las relaciones en la U.E.	MUY MALO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
35. Entre el profesorado					
36. Entre los miembros del equipo directivo					
37. Entre los miembros del equipo directivo y el profesorado					

Anexo N° 2: Ficha técnica de la variable “Clima Laboral”

FICHA TÉCNICA

1. **NOMBRE** : Cuestionario sobre el clima laboral
2. **AUTORA:** : Sandra Albán-Miranda
3. **FECHA** : 2015
4. **ADAPTACIÓN** : Mónica Janeth Salazar Álvarez
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
6. **OBJETIVO** : Recoger información sobre el clima laboral de los docentes y administrativos
7. **APLICACIÓN** : Se aplicará a los docentes de nombramiento permanente de la jornada matutina de la Unidad Educativa Sultana de los Andes del cantón Cumandá – Ecuador 2018
8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
9. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
10. **TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
11. **N° DE ÍTEMS** : 37
12. **DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

VARIABLE: CLIMA LABORAL		
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
I. COMUNICACIÓN	Cómo valora el nivel de la comunicación	1,2,3
	Cómo valora la rapidez en el traslado de la información	4,5,6
	Cómo valora el respeto que existe entre los miembros de la comunidad educativa	7,8,9
	Cómo valora el nivel de aceptación de las iniciativas entre los miembros de la comunidad educativa	10,11,12
	Cómo valora la influencia de los espacios y horarios en la comunicación	13,14

VARIABLE: CLIMA LABORAL		
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
II. MOTIVACIÓN	Cómo califica el grado de satisfacción en la Unidad Educativa	15,16,17,18,19
	Cómo valora el grado de reconocimiento del trabajo que realiza en la U.E	20,21,22,23
	Sobre la comprensión y aceptación	24,25,26
	Sobre la percepción del profesorado de su prestigio profesional, cómo cree que se le valora	27,28
	Cómo es el nivel de motivación del profesorado en los siguientes aspectos	29,30,31
III. CONFIANZA	Cómo es el grado de confianza que se vive en su U.E.	32,33,34
	Cómo percibe el grado de sinceridad en las relaciones en la U.E.	35,36,37

13. EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Muy Malo
2	Deficiente
3	Regular
4	Bueno
5	Muy Bueno

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	ESCALA CUANTITATIVA					
	COMUNICACION		MOTIVACION		CONFIANZA	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
BAJO	1	23	1	28	1	10
REGULAR	24	46	29	56	11	20
ALTO	47	70	57	85	21	30

- Evaluación de variable

Escala cualitativa	CLIMA LABORAL	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
BAJO	1	62
REGULAR	63	120
ALTO	121	185

- Interpretación de los niveles

- **Bajo:** Existe un limitado desarrollo personal y de autonomía, a la vez que las cosas se imponen, crece la inseguridad y la falta de motivación.
- **Regular:** Existe un regular desarrollo personal y de autonomía, a la vez que las cosas se las realiza con mediana aceptación entre docentes y directivos, por lo que hay poca inseguridad y están medianamente motivados.
- **Alto:** Los docentes y autoridades mantienen una comunicación asertiva donde el personal docente se encuentra muy motivado para realizar los trabajos o actividades manteniendo una lazo de confianza.

14. Validación

La validez del contenido se desarrolló a través de la docente metodóloga que actuó como experto en el tema.

15. Confiabilidad

A través del estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.987. Con respecto a la prueba ítems-total los valores oscilan entre 0.987 y 0.988

Anexo N° 3: Base de datos de la variable “Clima Laboral”

VARIABLE: CLIMA LABORAL

Items No. Encuestados	DIMENSION COMUNICACIÓN															DIMENSION MOTIVACIÓN																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	T	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	T
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	65
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	65
3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	37	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	1	3	55	
4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	37	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	1	3	55	
5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	37	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	47
6	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	82
7	5	5	5	3	4	5	4	4	5	3	4	3	5	3	58	4	3	3	3	2	5	4	5	5	5	4	3	3	2	5	5	5	66
8	4	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	25	5	4	1	5	5	2	1	2	5	2	4	2	5	2	5	1	1	52
9	4	2	1	1	3	2	4	4	4	2	2	2	1	2	34	5	4	3	3	4	2	2	3	5	4	4	4	5	5	3	3	3	62
10	4	2	1	1	3	3	4	5	5	2	3	2	1	2	38	5	4	3	3	4	2	3	3	5	4	4	4	5	4	3	3	4	63
11	4	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	25	5	3	1	5	5	2	1	2	5	2	4	2	5	2	4	1	1	50
12	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	37	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	46
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	53	5	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	5	2	4	64
14	3	2	3	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	42	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	51
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	54	5	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	1	2	4	60

FUENTE: Encuesta aplicada a docentes de la Institución Educativa Sultana de los Andes del cantón Cumandá-Ecuador.

DOCENTE: Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

MAESTRISTA: Mónica Janeth Salazar Álvarez

VARIABLE: CLIMA LABORAL

Items No. Encuestados	DIMENSION CONFIANZA							T	T.G.
	32	33	34	35	36	37			
1	4	4	4	4	4	4	24	145	
2	4	4	4	4	4	4	24	145	
3	3	3	2	3	3	3	17	109	
4	3	3	2	3	3	3	17	109	
5	3	3	4	3	4	3	20	104	
6	5	4	5	5	5	4	28	175	
7	5	4	5	5	4	2	25	149	
8	4	1	2	3	1	2	13	90	
9	2	2	2	1	2	3	12	108	
10	2	2	3	1	2	3	13	114	
11	4	1	2	4	1	2	14	89	
12	3	3	2	3	3	3	17	100	
13	2	2	3	2	2	2	13	130	
14	3	3	3	3	3	3	18	111	
15	2	2	4	2	2	2	14	128	

FUENTE: Encuesta aplicada a docentes de la Institución Educativa Sultana de los Andes del cantón Cumandá-Ecuador.

DOCENTE: Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

MAESTRISTA: Mónica Janeth Salazar Álvarez

Anexo N° 4: Estadístico de fiabilidad de la variable “Clima Laboral”

VARIABLE: CLIMA LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	37

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	109,5833	985,902	,786	,987
VAR00002	109,4167	992,447	,687	,987
VAR00003	109,5000	990,818	,746	,987
VAR00004	109,5000	973,727	,872	,987
VAR00005	109,4167	977,356	,950	,987
VAR00006	109,6667	977,333	,758	,987
VAR00007	109,1667	1003,788	,700	,987
VAR00008	109,2500	988,386	,801	,987
VAR00009	109,1667	1003,788	,700	,987
VAR00010	109,5000	977,727	,812	,987
VAR00011	109,3333	965,333	,791	,987
VAR00012	109,5000	971,727	,784	,987
VAR00013	109,5833	976,265	,952	,987
VAR00014	109,6667	969,697	,934	,987
VAR00015	109,4167	976,992	,956	,987
VAR00016	109,4167	976,992	,956	,987
VAR00017	109,4167	976,992	,956	,987
VAR00018	109,3333	982,606	,931	,987
VAR00019	109,4167	976,992	,956	,987
VAR00020	109,6667	969,515	,869	,987
VAR00021	109,5000	971,545	,906	,987
VAR00022	109,5833	977,356	,784	,987
VAR00023	109,8333	987,424	,589	,988
VAR00024	109,4167	972,447	,866	,987
VAR00025	109,3333	977,515	,774	,987
VAR00026	109,3333	987,697	,680	,987
VAR00027	109,4167	980,447	,896	,987
VAR00028	109,3333	987,152	,845	,987
VAR00029	109,6667	978,242	,877	,987
VAR00030	109,6667	978,242	,877	,987
VAR00031	109,5833	974,811	,889	,987
VAR00032	109,7500	972,568	,938	,987
VAR00033	109,6667	974,061	,946	,987
VAR00034	109,9167	980,992	,713	,987
VAR00035	110,0000	969,455	,815	,987
VAR00036	109,9167	966,083	,817	,987
VAR00037	110,1667	976,697	,677	,988

Anexo N° 5: Matriz de Validación del experto del instrumento de la variable “Clima laboral”

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DE INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como propósito medir el nivel de conocimiento sobre el clima laboral, información que es interés para una tesis de Maestría en Administración de la Educación que se ejecuta en la Universidad Cesar vallejo.

DIRIGIDO A: Señalar la población objeto a evaluar, como por ejemplo a los Docente con nombramiento de la Unidad Educativa “Sultana de los Andes”, sujetos de ambos sexo, de diferente titulación y con años de servicio oscilados entre 0 a más de veinte

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar, Lilliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Educación

VALORACIÓN:

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


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS: Clima laboral y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa del cantón Cumandá – Ecuador, 2018

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				MUY MALO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA LABORAL Hall (1996) definió clima como conjunto de pertenencias del ambiente laboral, distinguido directa o indirectamente por los trabajadores. Influidos en la conducta del trabajador.	COMUNICACION La comunicación se puede manifestar como "los pasos a seguir para poder comunicarse con otras personas mediante mensajes, esperando una respuesta". (Martínez Et., 1998)	Nivel de la comunicación	Entre el profesorado						✓		✓		✓		✓		
			Entre el equipo directivo y el profesorado.						✓		✓		✓		✓		
			Entre los miembros del equipo directivo						✓		✓		✓		✓		
		Rapidez en el traslado de información.	Del equipo directivo al profesorado						✓		✓		✓		✓		
			Del profesorado al equipo directivo						✓		✓		✓		✓		
			Entre profesorado						✓		✓		✓		✓		
		El respeto que existe entre los miembros de la comunidad	Del equipo directivo hacia los profesores						✓		✓		✓		✓		
			De los profesores hacia el equipo directivo						✓		✓		✓		✓		
			Entre el profesorado						✓		✓		✓		✓		
		Aceptación de las iniciativas.	Del equipo directivo hacia los profesores						✓		✓		✓		✓		
			De los profesores hacia el equipo directivo						✓		✓		✓		✓		
			Entre el profesorado						✓		✓		✓		✓		
		Espacios y horarios en la comunicación.	Los espacios de la U.E. (aulas, salón de reunión, etc.)						✓		✓		✓		✓		
			Los horarios del U.E. (lectivo, de reuniones, etc.)						✓		✓		✓		✓		

[Handwritten signature]

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE					CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				MUY MALO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
CLIMA LABORAL. Hall (1972) definió clima como conjunto de pertenencias del ambiente laboral, distinguido directa o indirectamente por los trabajadores. Influyendo en la conducta del trabajador.	MOTIVACION El autor menciona que "la motivación es el procedimiento o impulso que inicia con una escasez o necesidad ya sea psicológicos o filosófica y que a su vez transita a una meta o decisión". (Luchans, 1998)	Grado de satisfacción en el centro educativo.	Del profesorado con su trabajo						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Del profesorado con los miembros del equipo directivo						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Del equipo directivo con el profesorado						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Entre el propio profesorado						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Del profesorado con los resultados académicos						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Reconocimiento del trabajo que se relaciona en el U.E.	Entre el propio profesorado (Se conoce mutuamente su trabajo)						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Del equipo directivo hacia el profesorado						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Del profesorado hacia el equipo directivo						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Grado de reconocimiento de usted sobre su propia tarea						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Comprensión y Aceptación	Cómo valora el grado de comprensión hacia los demás, practica en la UE						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			El grado de aceptación que usted tiene en el equipo de profesores						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			El grado de aceptación que usted tiene en el equipo directivo						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Percepción del profesorado de su prestigio profesional, como cree que se le valora	A nivel del propio profesorado						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			A nivel del equipo directivo						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Motivación del profesorado en los siguientes aspectos	Con su trabajo de aula						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Con las capacitaciones que brinda la UE						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Con el tipo de relaciones que establece con el equipo directivo						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				MUY MALO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p>CLIMA LABORAL</p> <p>Hall (1972) definió clima como conjunto de percepciones del ambiente laboral, distinguido directa o indirectamente por los trabajadores. Influenciado en la conducta del trabajador.</p>	<p>CONFIANZA</p> <p>Robbins y C. (2010), afirma que la confianza está e conjuntamente entrelazado con el concepto de veracidad, confían en un líder están preparados a ser sensibles a las gestiones del líder porque confían en que nadie violará de sus derechos e intereses.</p>	GRADO DE CONFIANZA QUE SE VIVE EN SU U.E.	Entre el profesorado						✓		✓		✓		✓		
			Entre los miembros del equipo directivo						✓		✓		✓		✓		
			Entre los miembros del equipo directivo y el profesorado						✓		✓		✓		✓		
		GRADO DE SINCERIDAD EN LAS RELACIONES EN LA U.E.	Entre el profesorado						✓		✓		✓		✓		
			Entre los miembros del equipo directivo						✓		✓		✓		✓		
			Entre los miembros del equipo directivo y el profesorado						✓		✓		✓		✓		

Anexo N° 6: Instrumento de la variable “Cultura Organizacional”



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA

Lee atentamente los ítems y responde marcando:

COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO
CD (1.)	ED (2.)	IN (3.)	DA (4.)	CA (5.)

Señale en forma visible con una X la opción que más se ajuste a lo que usted piensa sobre cada uno de los temas sobre lo que está formulada la pregunta, siempre en relación con su centro educativo. No deje de responder ninguna de las preguntas. Si en algún caso no entiende la pregunta consulte con el encuestador.

Se invoca a responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

IMPLICACIÓN						
Empowerment		CD	ED	IN	DA	CA
1.	La mayoría de los miembros de la institución educativa están muy comprometidos con su trabajo					
2.	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que de la mejor información					
3.	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir con facilidad la que se necesita					
4.	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en la institución educativa					
5.	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el personal docente					
Trabajo en equipo		CD	ED	IN	DA	CA
6.	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de la institución educativa					
7.	Trabajar en esta institución educativa es como formar parte de un equipo					
8.	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección o un grupo.					
9.	Los grupos la autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por si mismas y no los individuos son los principales pilares de la organización.					
10.	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización					
Desarrollo de capacidades		CD	ED	IN	DA	CA
11.	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por si mismas.					
12.	Las capacidades de los futuros líderes de la I.E. se mejoran constantemente					
13.	La institución educativa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus docentes y demás trabajadores.					
14.	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva de sus miembros					
15.	A menudo surgen problemas porque no se dispone de habilidades necesarias para hacer el trabajo.					

CONSISTENCIA						
Valores centrales		CD	ED	IN	DA	CA
16.	Los directivos y líderes de la institución educativa practican lo que pregonan.					
17.	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de practicas distintivas					
18.	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rigen las formas que nos conducimos.					
19.	Ignorara los valores esenciales de la institución educativa te ocasionaría problemas.					
20.	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto					
Acuerdo		CD	ED	IN	DA	CA
21.	Cuando existe desacuerdo, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
22.	Esta institución educativa tiene una cultura "fuerte"					
23.	Nos resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles					
24.	A menudo tienen problemas para alcanzar acuerdos en temas claves.					
25.	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					
Coordinación e integración		CD	ED	IN	DA	CA
26.	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible					
27.	La personas de diferentes grupos de esta I.E. tienen una perspectiva común					
28.	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta institución educativa.					
29.	Trabajar con alguien de otro grupo de esta I.E. es como trabajar con alguien de otra institución.					
30.	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos					
ADAPTABILIDAD						
Orientación al cambio		CD	ED	IN	DA	CA
31.	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
32.	Respondemos bien a los cambios del entorno					
33.	Adoptamos de continuo nuevas formas de hacer las cosas					
34.	Los intentos de realizar los cambios suelen encontrar resistencias					
35.	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.					
Orientación al cliente		CD	ED	IN	DA	CA
36.	Los comentarios y recomendaciones de nuestros estudiantes o padres de familia conducen a menudo a introducir cambios.					
37.	La información sobre nuestros estudiantes o padres de familia influye en nuestras decisiones.					
38.	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
39.	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los interés de los padres de familia o estudiantes.					
40.	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los padres de familia.					
Aprendizaje organizativo		CD	ED	IN	DA	CA
41.	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
42.	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados					
43.	Muchas ideas "se pierden en el camino"					
44.	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano					
45.	Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la					

	izquierda”					
MISIÓN						
Dirección y propósitos estratégicos		CD	ED	IN	DA	CA
46.	Esta U.E. tiene un proyecto y una orientación a largo plazo					
47.	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras I.E.					
48.	Esta I.E. tiene como misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo					
49.	Esta I.E. tiene una clara estrategia de cara al futuro.					
50.	La orientación estratégica no resulta clara para el trabajo					
Metas y Objetivos		CD	ED	IN	DA	CA
51.	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					
52.	Los líderes y directivos fijan metas ambiciosas pero realistas					
53.	La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar					
54.	Se compara continuamente los progresos con los objetivos fijados					
55.	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
Visión		CD	ED	IN	DA	CA
56.	Tienen una visión compartida de cómo será esta U.E. en el futuro.					
57.	Los líderes y directivos tienen una perspectiva a largo plazo					
58.	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.					
59.	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
60.	Se puede satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer la visión a largo plazo					

Gracias por su colaboración.

Anexo N° 7: Ficha técnica de la variable “Cultura Organizacional”

FICHA TÉCNICA

1. **NOMBRE** : Cuestionario sobre el cultura organizacional
2. **AUTORA:** :
Enrique Lacherre-Calderón
3. **FECHA** : 2016
4. **ADAPTACIÓN** : Mónica Janeth Salazar Álvarez
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
6. **OBJETIVO** : Recoger información sobre la cultura organizacional de los docentes y administrativos
7. **APLICACIÓN** : Se aplicará a los docentes de nombramiento permanente de la jornada matutina de la Unidad Educativa Sultana de los Andes del cantón Cumandá – Ecuador 2018
8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
9. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
10. **TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
11. **N° DE ÍTEMS** : 60
12. **DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL		
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
I. IMPLICACION	Emporwerment	1,2,3,4,5
	Trabajo en equipo	6,7,8,9,10
	Desarrollo de capacidades	11,12,13,14,15

VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL		
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
II. CONSISTENCIA	Valores centrales	16,17,18,19,20
	Acuerdo	21,22,23,24,25
	Coordinación e integración	26,27,28,29,30
III. ADAPTABILIDAD	Orientación al cambio	31,32,33,34,35
	Orientación al cliente	36,37,38,39,40
	Aprendizaje organizativo	41,42,43,44,45
IV. MISIÓN	Dirección y propósitos	31,32,33,34,35
	Mestas y objetivos	36,37,38,39,40
	Visión	41,42,43,44,45

13. EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Muy Malo
2	Deficiente
3	Regular
4	Bueno
5	Muy Bueno

- Evaluación en niveles por dimensión

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA							
	IMPLICACION		CONSISTENCIA		ADAPTABILIDAD		MISION	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
BAJO	1	25	1	25	1	25	1	25
REGULAR	26	50	26	50	26	50	26	50
ALTO	51	75	51	75	51	75	51	75

- Evaluación de variable

NIVELES	CULTURA ORGANIZACIONAL	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
BAJO	1	100
REGULAR	101	200
ALTO	201	300

14. Interpretación de los niveles:

- **Bajo:** Existe entre los docentes y directivos poco acercamiento al trabajo en equipo, provocada por una baja implicación en las tareas por una baja adaptabilidad a su entorno, reduciendo la productividad laboral.
- **Regular:** Existe entre los docentes y directivos mediano conocimiento de relación acercamiento al trabajo en equipo, provocada por la implicación regular en las tareas y su adaptabilidad a medias a su entorno, reduciendo de la productividad laboral.
- **Alto:** Existe entre los docentes y directivos un alto compromiso del trabajo en equipo, provocada por la implicación segura en las tareas y su adaptabilidad completa de los implicados a su entorno, cumpliendo sus totalidad de la productividad laboral.

15. Validación

La validez del contenido se desarrolló a través de la docente metodológica que actuó como experto en el tema.

16. Confiabilidad

A través del estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.987. Con respecto a la prueba ítems-total los valores sobre 0.997

Anexo N° 8: Base de datos de la variable “Cultura Organizacional”

VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

Items No. Encuestados	DIMENSION IMPLICACION															DIMENSION CONSISTENCIA																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	T	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	T
1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	61	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3	3	55
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	60
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	45	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	2	2	3	40
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	45	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	2	2	3	40
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	29
6	5	4	4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	2	5	2	62	5	2	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	67
7	5	4	4	5	3	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	59	3	2	2	2	1	4	4	3	4	2	3	3	4	2	3	42
8	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	27	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	2	2	4	3	32
9	4	2	2	4	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	29	1	3	3	3	1	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	48
10	4	3	3	4	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	36	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	55
11	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	27	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	3	2	5	3	39
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	29
13	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	52
14	4	4	2	5	4	2	2	4	2	2	4	2	1	1	2	41	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	33
15	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	52

VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

Items No. Encuestados	DIMENSION ADAPTABILIDAD															DIMENSION MISION															T.G.		
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	T	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59		60	T
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	59	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	C	C
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	239
3	3	3	3	4	3	4	4	1	1	4	4	4	4	5	4	51	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	43	179
4	3	3	4	3	2	3	3	1	2	3	3	3	4	3	3	43	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	43	171
5	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	28	111
6	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	70	266
7	3	2	3	3	2	3	4	4	2	4	3	3	2	3	3	44	2	4	4	2	3	5	5	5	5	5	4	3	2	2	1	52	197
8	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	33	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	19	111
9	2	3	4	3	1	4	4	3	1	4	4	2	5	5	1	46	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	139
10	2	2	3	3	4	2	3	4	3	1	3	2	5	5	4	46	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	24	161
11	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	122
12	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	29	112
13	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	229
14	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	3	4	2	2	45	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	4	31	150
15	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	229

FUENTE: Encuesta aplicada a docentes de la Institución Educativa Sultana de los Andes del cantón Cumandá-Ecuador.

DOCENTE: Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

MAESTRISTA: Mónica Janeth Salazar Álvarez

Anexo N° 9: Estadístico de fiabilidad de la variable “Cultura Organizacional”

VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,997	60

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	182,5833	2451,902	,919	,997
VAR00002	182,4167	2451,538	,923	,997
VAR00003	182,5000	2442,273	,970	,997
VAR00004	182,5000	2442,273	,970	,997
VAR00005	182,5000	2442,273	,970	,997
VAR00006	182,4167	2447,720	,967	,997
VAR00007	182,5000	2445,000	,941	,997
VAR00008	182,4167	2454,265	,892	,997
VAR00009	182,5000	2445,000	,941	,997
VAR00010	182,5000	2442,273	,970	,997
VAR00011	182,5000	2442,273	,970	,997
VAR00012	182,4167	2447,720	,967	,997
VAR00013	182,5000	2444,273	,949	,997
VAR00014	182,5000	2448,091	,908	,997
VAR00015	182,3333	2452,242	,878	,997
VAR00016	182,1667	2466,697	,871	,997
VAR00017	182,2500	2457,477	,890	,997
VAR00018	182,4167	2443,356	,917	,997
VAR00019	182,3333	2467,879	,796	,997
VAR00020	182,3333	2453,879	,968	,997
VAR00021	182,2500	2460,568	,853	,997
VAR00022	182,3333	2456,606	,830	,997
VAR00023	182,5000	2443,000	,877	,997
VAR00024	182,5000	2442,273	,970	,997
VAR00025	182,4167	2447,720	,967	,997
VAR00026	182,4167	2447,720	,967	,997
VAR00027	182,5000	2447,182	,917	,997
VAR00028	182,5000	2447,182	,917	,997
VAR00029	182,3333	2453,879	,968	,997
VAR00030	182,1667	2473,788	,933	,997
VAR00031	182,2500	2468,386	,877	,997
VAR00032	182,2500	2463,114	,948	,997
VAR00033	182,3333	2453,879	,968	,997
VAR00034	182,3333	2453,879	,968	,997
VAR00035	182,0833	2468,811	,827	,997
VAR00036	182,3333	2451,333	,888	,997
VAR00037	182,3333	2451,333	,888	,997
VAR00038	182,3333	2451,333	,888	,997
VAR00039	182,4167	2447,720	,967	,997
VAR00040	182,3333	2454,242	,856	,997
VAR00041	182,5000	2458,273	,798	,997
VAR00042	182,4167	2453,538	,900	,997
VAR00043	182,5000	2444,273	,949	,997
VAR00044	182,5833	2438,811	,964	,997

VAR00045	182,3333	2461,152	,879	,997
VAR00046	182,5000	2445,364	,854	,997
VAR00047	182,5000	2445,000	,941	,997
VAR00048	182,5000	2435,182	,882	,997
VAR00049	182,3333	2451,152	,890	,997
VAR00050	182,3333	2451,152	,890	,997
VAR00051	182,4167	2450,447	,935	,997
VAR00052	182,4167	2448,447	,958	,997
VAR00053	182,5000	2446,091	,929	,997
VAR00054	182,4167	2446,811	,881	,997
VAR00055	182,4167	2458,811	,840	,997
VAR00056	182,4167	2448,811	,860	,997
VAR00057	182,5000	2448,091	,908	,997
VAR00058	182,6667	2442,061	,899	,997
VAR00059	182,4167	2451,538	,923	,997
VAR00060	182,3333	2462,242	,865	,997

Anexo N° 10: Matriz de Validación del experto del instrumento de la variable “Cultura Organizacional”

NOMBRE DE INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PARA MEDIR CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como propósito medir el nivel de conocimiento sobre el clima laboral, información que es interés para una tesis de Maestría en Administración de la Educación que se ejecuta en la Universidad Cesar vallejo.

DIRIGIDO A: Señalar la población objeto a evaluar, como por ejemplo a los Docente con nombramiento de la Unidad Educativa “Sultana de los Andes”, sujetos de ambos sexo, de diferente titulación y con años de servicio oscilados entre 0 a más de veinte

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar, Lilitana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Educación

VALORACIÓN:

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


FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE				CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
<p>CULTURA ORGANIZACIONAL</p> <p>Según Parera (1999) la cultura es el conjunto de mentalidades importantes que las partes de una colectividad tienen por costumbre. La cultura organizacional es un método de creencias y valores compartidos; la persona, los procesos de toma de decisiones, la estructura organizacional y los sistemas de control interactúan para producir normas de comportamiento.</p>	<p>IMPLICACION</p> <p>Según Pervais (2011) la implicación significa el aprometimiento y la labor en equipo que deben tener las instituciones para desafiar el ambiente competitivo en que vive una sociedad, y equiparando las habilidades, capacidades, y valores de cada persona en la sociedad.</p>	<p>Desarrollo de capacidades</p>	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por si mismas.							✓		✓		✓					
			Las capacidades de los futuros líderes de la I.E. se mejoran constantemente						✓		✓		✓		✓				
			La institución educativa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus docentes y demás trabajadores.						✓		✓		✓		✓				
			La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva de sus miembros						✓		✓		✓		✓				
			A menudo surgen problemas porque no se dispone de habilidades necesarias para hacer el trabajo.						✓		✓		✓		✓				
	<p>CONSITENCIA</p> <p>Pervais (2011), se encuentra encaminado al logro de metas, las estructuras efectivas tienen una cultura fuerte y siempre están coordinadas e integradas</p>	<p>Valores centrales</p>	Los directivos y líderes de la institución educativa practican lo que pregonan.								✓		✓		✓				
			Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas									✓		✓		✓			
			Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rigen las formas que nos conducimos.										✓		✓		✓		
			Ignora los valores esenciales de la institución educativa te ocasionaría problemas.										✓		✓		✓		
			Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto										✓		✓		✓		
		<p>Acuerdo</p>	Cuando existe desacuerdo, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.													✓		✓	
			Esta institución educativa tiene una cultura "fuerte"													✓		✓	
			Nos resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles													✓		✓	
			A menudo tienen problemas para alcanzar acuerdos en temas claves.													✓		✓	
			Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.													✓		✓	

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p>CULTURA ORGANIZACIONAL CULTURA ORGANIZACIONAL</p> <p>Según Pareta (1999) la cultura es el conjunto de mentalidades importantes que las partes de una colectividad tienen por costumbre. La cultura organizacional es un método de creencias y valores compartidos; la persona, los procesos de toma de decisiones, la estructura organizacional y los sistemas de control interactúan para producir normas de comportamiento.</p>	<p>CONSISTENCIA</p> <p>Pervais (2011), se encuentra encaminado al logro de metas, las estructuras efectivas tienen una cultura fuerte y siempre están coordinadas e integradas</p>	<p>Coordinación e integración</p>	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible						✓	✓	✓	✓					
			La personas de diferentes grupos de esta I.E. tienen una perspectiva común						✓	✓	✓	✓					
			Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta institución educativa.						✓	✓	✓	✓					
			Trabajar con alguien de otro grupo de esta I.E. es como trabajar con alguien de otra institución.						✓	✓	✓	✓					
			Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos						✓	✓	✓	✓					
	<p>ADAPTABILIDAD</p> <p>Pervais (2011) confirma que la adaptabilidad consiste en nivelar la identidad de la organización con los cambios del entorno, tiene como indicio tomar riesgos, cultivarse de los errores y obtener experiencia</p>	<p>Orientación al cambio</p>	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.						✓	✓	✓	✓					
			Respondemos bien a los cambios del entorno						✓	✓	✓	✓					
			Adoptamos de continuo nuevas formas de hacer las cosas						✓	✓	✓	✓					
			Los intentos de realizar los cambios suelen encontrar resistencias						✓	✓	✓	✓					
			Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.						✓	✓	✓	✓					
		<p>Orientación al cliente</p>	Los comentarios y recomendaciones de nuestros estudiantes o padres de familia conducen a menudo a introducir cambios.						✓	✓	✓	✓					
			La información sobre nuestros estudiantes o padres de familia influye en nuestras decisiones.						✓	✓	✓	✓					
			Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.						✓	✓	✓	✓					
			Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los interés de los padres de familia o estudiantes.						✓	✓	✓	✓					
			Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los padres de familia.						✓	✓	✓	✓					

CULTURA ORGANIZACIONAL

Según Pareta (1999) la cultura es el conjunto de mentalidades importantes que las partes de una colectividad tienen por costumbre. La cultura organizacional es un método de creencias y valores compartidos; la persona, los procesos de toma de decisiones, la estructura organizacional y los sistemas de control interactúan para producir normas de comportamiento.

MISION

Referente en precisar una dirección significativa a largo plazo para la sociedad, es lo más importante pues en ella se define la cognición de ser de la sociedad, a través de metas, objetivos estratégicos con el fin de conseguir una visión en donde se funda el horizonte de la organización. (Pervais, 2011)

ADAPTABILIDAD

Pervais (2011) confirma que la adaptabilidad consiste en nivelar la identidad de la organización con los cambios del entorno, tiene como indicio tomar riesgos, cultivarse de los errores y obtener experiencia

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
	ADAPTABILIDAD	Aprendizaje organizativo	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					✓		✓		✓		✓				
			Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados					✓		✓		✓		✓				
			Muchas ideas "se pierden en el camino"					✓		✓		✓		✓				
			El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano					✓		✓		✓		✓				
			Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda"					✓		✓		✓		✓				
	MISION	Dirección y propósitos estratégicos		Esta U.E. tiene un proyecto y una orientación a largo plazo					✓		✓		✓		✓			
				Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras I.E.					✓		✓		✓		✓			
				Esta I.E. tiene como misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo					✓		✓		✓		✓			
				Esta I.E. tiene una clara estrategia de cara al futuro.					✓		✓		✓		✓			
				La orientación estratégica no resulta clara para el trabajo					✓		✓		✓		✓			
		Metas y Objetivos			Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					✓		✓		✓		✓		
					Los líderes y directivos fijan metas ambiciosas pero realistas					✓		✓		✓		✓		
					La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar					✓		✓		✓		✓		
					Se compara continuamente los progresos con los objetivos fijados					✓		✓		✓		✓		
					Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					✓		✓		✓		✓		

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CULTURA ORGANIZACIONAL Según Pareta (1999) la cultura es el conjunto de mentalidades importantes que las partes de una colectividad tienen por costumbre. La cultura organizacional es un método de creencias y valores compartidos; la persona, los procesos de toma de decisiones, la estructura organizacional y los sistemas de control interactúan para producir normas de comportamiento.	MISION Referente en precisar una dirección significativa a largo plazo para la sociedad, es lo más importante pues en ella se define la cognición de ser de la sociedad, a través de metas, objetivos estratégicos con el fin de conseguir una visión en donde se funda el horizonte de la organización. (Pervauz, 2011)	Metas y Objetivos	Tienen una visión compartida de cómo será esta U.E. en el futuro.						✓		✓		✓		✓		
			Los líderes y directivos tienen una perspectiva a largo plazo						✓			✓	✓		✓		
			El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.						✓		✓		✓		✓		
			Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.						✓		✓		✓		✓		
			Se puede satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer la visión a largo plazo						✓		✓		✓		✓		

PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICO				
¿Cómo se relaciona la dimensión comunicación con la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, cantón Cumandá – Ecuador, 2018?	Determinar la relación de la dimensión comunicación con la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, cantón Cumandá – Ecuador, 2018.	Se relaciona significativamente la dimensión comunicación con la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, cantón Cumandá – Ecuador, 2018		Confianza	<ul style="list-style-type: none"> - profesional. Nivel de motivación en diversos aspectos - Grado de confianza que se vive en el centro educativo. - Grado de sinceridad en las relaciones en su centro 	
¿Cómo se relaciona la dimensión motivación con la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, cantón Cumandá – Ecuador, 2018?	Determinar la relación de la dimensión motivación con la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, cantón Cumandá – Ecuador, 2018.	Se relaciona significativamente la dimensión motivación con la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, cantón Cumandá – Ecuador, 2018.	Cultura organizacional	Implicación	<ul style="list-style-type: none"> - Empowerment - Trabajo en equipo - Desarrollo de capacidades - Valores centrales - Acuerdo 	Cuestionario
¿Cómo se relaciona la dimensión confianza con la cultura organizacional de los docentes de los docentes de	Determinar la relación de la dimensión confianza con la cultura organizacional de los docentes de los docentes de	Se relaciona significativamente la dimensión confianza con la cultura organizacional de los docentes de los docentes de		Consistencia	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación e integración - Orientación al cambio - Orientación al cliente - Aprendizaje organizativo 	

Anexo N° 12: Solicitud de autorización de estudio

Cumandá, 22 de mayo de 2018

Msc.
Angel Gavilanes
RECTOR DE LA U.E. "SULTANA DE LOS ANDES"
En su despacho.

De mi consideración:

Yo, Mónica Janeth Salazar Álvarez estudiante de la Universidad Privada Cesar Vallejo – Perú, me dirijo a usted con un cordial saludo a la vez desearle éxitos en sus funciones diarias en beneficio de la comunidad educativa.

El motivo de la presente es para solicitarle me conceda la Autorización para poder realizar unas encuestas a los docentes de la jornada matutina con nombramiento definitivo, esta Institución sobre mis variables "Clima Laboral" y "Cultura Organizacional", que me servirá para el desarrollo de mi proyecto de tesis de mi Maestría en Administración de la Educación.

Con la seguridad de tener una respuesta positiva, me suscribo de usted no sin antes reiterar los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,


Lic. Mónica Salazar
C.I. 062803447

Recibido 22/05/2018



Anexo N° 13: Documento de Autorización de estudio



Fundada: 17-11-1962

UNIDAD EDUCATIVA
"SULTANA DE LOS ANDES"
CUMANDA: CHIMBORAZO-ECUADOR



Cumandá, 23 de Mayo de 2018

Lic.

Mónica Salazar A.

ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Presente.

De mi consideración:

Por medio de la presente quiero comunicar a usted la aceptación de su oficio recibido el día 22 de mayo de 2018, en el cual solicita la autorización para poder realizar unas encuestas a los docentes de la jornada matutina con nombramiento definitivo, para su proyecto de tesis de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo.

Lic. Mónica Salazar Álvarez A. puede realizar sus encuestas en esta Institución Educativa en los días que usted crea conveniente.

Atentamente,

Msc. Ángel Gavilanes

RECTOR



Fundada: 17-11-1962

Anexo N° 14: Protocolo de consentimiento



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Clima Laboral y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa del cantón Cumandá – Ecuador, 2018

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre el clima laboral con la cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa, cantón Cumandá – Ecuador, 2018

Autor: Lic. Mónica Salazar

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa "Sultana de los Andes"

Nombre del participante: Maria Amelia Perez Fierro

Yo, Maria Amelia Perez Fierro, identificado con documento de identidad N° 060255049-3 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.

Maria Fierro

Cumandá, 24 de mayo de 2018

Anexo N° 15: Fotografías

Evidencia de la Toma de Encuestas del 22 al 25/05/2018



Anexo N° 16: Análisis científico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

1. Título:

Clima laboral y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa del cantón Cumandá – Ecuador, 2018

2. AUTOR:

Salazar Álvarez, Mónica Janeth

monny79sa@yahoo.es

Escuela de posgrado

Universidad César Vallejo Filial Tumbes

3. Resumen

La presente investigación se titula “Clima laboral y cultura organizacional de los docentes e una Unidad Educativa del cantón Cumandá – Ecuador, 2018” tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima laboral con la cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa, cantón Cumandá- Ecuador, 2018. El estudio presenta un aporte al conocimiento científico para la comprensión teórica y asociación de las variables en estudio. La metodología se desarrolló en un enfoque de estudio no experimental, asume un diseño correlacional asociativo. La unidad de análisis estuvo conformada por 45 docentes y la muestra fue 15 docentes de la Unidad Educativa Sultana de los Andes, siendo no probabilística intencional o por conveniencia. La técnica de la encuesta y el cuestionario, validaron dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal con los coeficientes 0,987 para la encuesta de la variable clima laboral y 0,997 para la encuesta de la variable cultura organizacional. Para el proceso de los datos inferenciales se aplicó el estadístico de Spearman. El total se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos p: y rho. Los resultados correlacionales de la tabla 8 explican que dado los valores p: 0,000; rho 0.905 alcanzados acepta la relación significativa. La investigación concluye demostrando que el clima laboral se relaciona significativamente en la cultura organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Sultana de los Andes del cantón Cumandá – Ecuador 2018.

4. PALABRAS CLAVES

Comunicación, motivación, confianza, implicación, consistencia, adaptabilidad, misión.

5. ABSTRACT

The present research is entitled "Labor climate and organizational culture of teachers in an Educational Unit of the Cumana Canton - Ecuador, 2018" aimed to determine the relationship between the work environment and the organizational culture of teachers in an educational unit, Cumana Canton - Ecuador, 2018. The study presents a contribution to scientific knowledge for the theoretical understanding and association of the variables under study. The methodology was developed in a non-experimental study approach, it assumes an associative correlation design. The analysis unit consisted of 45 teachers and the sample was 15 teachers from the Sultana de los Andes Educational Unit, which was not intentional or for convenience. The survey technique and the questionnaire validated two questionnaires with ordinal scale answers with the coefficients 0.987 for the survey of the variable labor climate and 0.997 for the survey of the organizational culture variable. The Spearman statistic was applied to the process of inferential data. The total was presented through contingency tables and the statistics p : and ρ . The correlation results of table 8 explain that given the values p : 0.000; ρ 0.905 reached accepts the significant relationship. The research concludes by demonstrating that the work climate is significantly related in the organizational culture of the teachers of the Sultana de los Andes Educational Unit of the Cumandá canton - Ecuador 2018.

6. KEYWORDS

Communication, motivation, trust, involvement, consistency, adaptability, mission.

7. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se enfoca en el clima laboral se relaciona con la cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa, cantón Cumandá – Ecuador, 2018, este estudio condensa en líneas generales un esfuerzo teórico, para brindar en la práctica a la educación un mejoramiento en el nivel educativo de tal forma, que ayude a resolver el problema administrativo, lo que nos permite seleccionar y organizar las actividades educativas para promover el proceso de enseñanza - aprendizaje. La investigación se basó en las indagaciones e investigaciones de otros autores, a nivel internacional Alban, (2015) en su tesis de maestría en educación "Clima laboral y participación según la apreciación de los profesores de la Institución Educativa José Joaquín de Inclán-Piura", sustentada en la Universidad de Piura, esto se demuestra en el análisis de cada una de las dimensiones del clima laboral, al ser calificadas por los docentes en la escala regular. Se finiquita que las relaciones interpersonales entre los profesores intervienen sobre el conocimiento del clima laboral que tienen ellos. A nivel nacional Angulo, (2016) en su tesis de maestría "El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional", sustentada en la Pontificia Universidad

Católica del Ecuador sede Esmeraldas, concluyendo que en las instituciones educativas se necesitan de directivos que se desenvuelvan de la mejor manera respaldando la unión verdadera ofreciendo un ambiente de cordialidad y respeto mutuo. Los maestros no forman parte de la toma de decisiones institucionales; lo que restringe el involucramiento de los proyectos a lograr a nivel de la institución educativa. El vínculo entre los miembros del gremio educativo, son muy buenas, sin embargo, una minoría expresa que son regulares.

El clima laboral es el como conjunto de pertenencias del ambiente laboral, distinguido directa o indirectamente por los trabajadores. Influyendo en la conducta del trabajador. Hall (1996). La cultura es el grupo de mentalidades significativas que las partes de una colectividad poseen por costumbre. La cultura organizacional es un método de creencias y valores distribuidos; la persona, los métodos de toma de decisiones, la estructura organizacional y los procedimientos de control se relacionan para promover normas de comportamiento. Parera (1999). Conceptualiza a las organizaciones responsables e irresponsables como las estructuras que se mandan por valores, normas, certezas y costumbres que innovan con los años pero que limitan la acción de las personas, en otras palabras, la cultura. Fitzgerald, (2002).

El problema de estudio se centra en el clima laboral y su relación con la cultura organización de los docentes de una unidad educativa del cantón Cumandá, Ecuador. Se propone actuar como factor de motivación e influencia favorable en el desempeño docente, se tratará de orientar la investigación a destacar la importancia del clima laboral, como medio que permitirá el éxito educativo, para que se tome en cuenta y se trabaje en la mejora de la Institución Educativa, con una propuesta de mejoramiento de la cultura organizacional del instituto que permita la identificación del personal docente y administrativo.

Se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el clima laboral con la cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa, cantón Cumandá- Ecuador, 2018. Y los específicos: Conocer la relación de la dimensión comunicación con la cultura organizacional de los docentes., Determinar la relación de la dimensión motivación con la cultura organizacional de los docentes., Determinar la relación de la dimensión confianza con la cultura organizacional de los docentes.

El estudio fue realizado en el la Unidad Educativa "Sultana de los Andes" del cantón Cumandá, Provincia de Chimborazo, La unidad de análisis estuvo conformada por 45 docentes y la muestra fue 15 docentes, siendo no probabilística intencional o por conveniencia. La técnica de la encuesta y el cuestionario. Para el procesamiento de la

información se utilizó el software SPSS versión 22. Para el proceso de los datos inferenciales se aplicó el estadístico de Spearman.

La investigación en cuanto a su contribución al conocimiento, está considerado un aspecto principal ya que las actividades de las instituciones educativas están orientadas a brindar una buena relación hacia los docentes generando de esta manera rectificar los objetivos que se tienen con respecto al ser humano para llegar el éxito de la institución, considerando el buen funcionamiento en la institución educativa. Se investiga la realidad del clima laboral y su cultura organizacional, las características que muestra en los docentes y administrativos de la Institución Educativa Sultana de los Andes, para promover mejoras, a favor de todos sus integrantes, principalmente en la ejecución de la labor educativa. El trabajo investigativo tiene relevancia social porque a través del diagnóstico de las variables clima laboral y cultura organizacional, se identifican las necesidades reales de la institución educativa para mejorar el servicio entre docentes y directivos, de esta manera laborar con mejor desempeño así también lograr el futuro deseado, para de esta forma trazar las acciones estratégicas que deben iniciarse en el presente y que permitirán alcanzar la visión del futuro diseñado para la institución educativa.

En resumen, los seres humanos percibimos y procesamos la información y la experiencia de diferente forma. La combinación entre estos aspectos crea nuestros estilos de aprendizaje. Todos los estilos de aprendizaje son valiosos. Cada uno tiene sus fortalezas y limitaciones, justificándose porque se ha observado que en los primeros ciclos.

8. METODOLOGÍA

El estudio desarrollo una metodología de enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, de tipo básica y de corte transversal. Hernández, Fernández y Baptista (2014) señaló que los estudios de este enfoque abordan los problemas bajo un procedimiento secuencial y probatorio sobre la realidad observada, para ello se formulan hipótesis y su comprobación se basa en la medición matemática y en el análisis estadístico con el propósito de probar las teorías propuestas”

Para Hernández et (2014) “El diseño correlacional no manipula la realidad observada, solo asocia o vincula las variables de investigación para recolectar los datos una sola vez en forma transaccional”

La población estuvo conformada por 45 docentes y la muestra fue 15 docentes de la Unidad Educativa Sultana de los Andes. El estudio fue censal.

La técnica utilizada fue la encuesta y se utilizó un cuestionario de escala tipo lickert para medir las variables de estudio. Para el análisis estadístico se utilizó SPSS versión 22

mediante el cual se elaboraron tablas de frecuencia y estadística descriptiva para describir el comportamiento de ambas variables. Asimismo, para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de (rho) Spearman, que es una medida de correlación que mide el grado de relación o asociación de las variables en estudio.

9. RESULTADOS

Existe una relación significativa ($p: 0,000$) entre la variable clima laboral y la variable cultura organizacional, se aprueba la hipótesis de la investigación ya que el resultado, aporta elementos suficientes para validarla. El estudio deja en claro que la variable clima laboral se correlaciona con la cultura organizacional. Asimismo el coeficiente de correlación obtenido (0.905) indica que existe una correlación positiva muy fuerte.

10. DISCUSIÓN

La hipótesis general, se no coincide con la tesis “Clima laboral y participación según la apreciación de los profesores de la Institución Educativa José Joaquín de Inclán-Piura”. Los resultados obtenidos y analizados estadísticamente han determinado que el clima laboral que observan los profesores, en términos generales, se encuentra entre regular y bueno. Esto nos indica que un poco más de la mitad de los docentes tienen una percepción positiva del clima de la Institución, mientras que hay un porcentaje significativo, próximo a la mitad de los encuestados, percibe el clima laboral como regular y malo. Albán, (2015). Se puede inferir que el clima laboral y la cultura organizacional de la Unidad Educativa Sultana de los Andes del cantón Cumandá – Ecuador, 2018 si están vinculadas.

11. CONCLUSIONES

5. La variable clima laboral si se relaciona con la variable cultura organizacional de la Unidad Educativa Sultana de los Andes del cantón Cumandá – Ecuador 2018, realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 5 y que presenta en los resultados una coincidencia del 60% en el nivel regular y en los análisis inferenciales de la tabla 9 la comprobación de lo que no existe relación directa entre las variables clima laboral y cultura organizacional a través del coeficiente $p: 0.000$.
6. La dimensión comunicación si se relaciona con la variable cultura organizacional de la Unidad Educativa Sultana de los Andes del cantón Cumandá – Ecuador 2018, realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 6 y que presenta en los resultados una coincidencia del 60.0% en el nivel regular y en los análisis inferenciales de la tabla 10

la comprobación de lo que no existe relación directa entre la dimensión comunicación y cultura organizacional a través del coeficiente 0.000.

7. La dimensión motivación si se relaciona con la variable cultura organizacional de la Unidad Educativa Sultana de los Andes del cantón Cumandá – Ecuador 2018, realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 7 y que presenta en los resultados una coincidencia del 46.7% en el nivel regular y en los análisis inferenciales de la tabla 11 la comprobación de lo que no existe relación directa entre la dimensión comunicación y cultura organizacional a través de coeficiente p: 0.000.
8. La dimensión confianza no se relaciona con la variable cultura organizacional de la Unidad Educativa Sultana de los Andes del cantón Cumandá – Ecuador 2018, realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 8 y que presenta en los resultados una coincidencia del 60.0% en el nivel regular y en los análisis inferenciales de la tabla 12 la comprobación de lo que no existe relación directa entre la dimensión comunicación y cultura organización a través del coeficiente p: 0,08

12. REFERENCIAS

- Albán, S. (2015). Clima laboral y participación según la percepción de los docentes de la institución educativa Coronel José Joaquín Inclán – Piura. (Tesis)
- Angulo J. (2016) El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional, (Tesis)
- Fitzgerald, V. (2002). *Social Institutions and Economic Development. A Tribute to Kurt Martin*. Secaucus: Kluwer Academic Publishers.
- Hall (1996) citado por Álvarez, Shirley (2001) La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología
- Hernández, Fernández y Baptista Cuarta Edición (2006) México - Editorial: McGraw-Hill Descargar 4ta Ed:
- Parera, I. y Glez, A. L. (1999). Valores organizacionales: una experiencia. Revista Transporte, desarrollo y medio ambiente, Vol. 19, No. 3.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN

PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Mónica Janeth Salazar Álvarez, estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con CI. 0602803447 con el artículo titulado

“Clima laboral y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa del cantón
Cumandá – Ecuador, 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) 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 ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Piura, 5 de Agosto de 2018



Mónica Janeth Salazar Álvarez

Yo, Karl Friederick Torres Mírez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Clima laboral y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa del cantón Cumandá - Ecuador, 2018", de la estudiante **SALAZAR ÁLVAREZ MONICA JANETH**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **23 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin. El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

PIURA, 5 DE NOVIEMBRE DEL 2019



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

DNI: 46710220

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

Clima laboral y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa del cantón Cumandá – Ecuador, 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

21%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	16%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador Trabajo del estudiante	<1%
6	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%
7	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to International Baccalaureate Ministry of Education of Ecuador	<1%





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:

SALAZAR ÁLVAREZ MÓNICA JANETH

INFORME TITULADO:

"CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL CANTÓN CUMANDÁ – ECUADOR, 2018"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: **11 DE ABRIL 2019**

NOTA O MENCIÓN: *por Unanimidad.*



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