



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Cultura organizacional y clima institucional en la Unidad Educativa
“Enrique Gil Gilbert” Guayaquil, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTOR:

Llc. López Sánchez, Jorge Andrés (ORCID: 0000-0002-4156-7682)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mis familiares por apoyarme y comprenderme para culminar mis estudios de maestría que ampliaran mis competencias profesionales.

Jorge Andrés López Sánchez.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, por las facilidades brindadas durante mis estudios.

A la comunidad educativa de la U.E “Enrique Gil Gilbert”, por su acogimiento incondicional.

A Giomar Mora por su apoyo incondicional.

A mi Asesor Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, quien ha sabido conducir de manera didáctica cada sesión de aprendizaje en favor de mi logro y desempeño de aprendizaje en investigación.

Jorge Andrés López Sánchez.

Índice de contenidos

	pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
II. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la población	20
Tabla 2: Distribución de la muestra	20
Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad	23
Tabla 4: Nivel de la variable cultura organizacional y clima institucional	26
Tabla 5: Nivel de la dimensión potencial humano	27
Tabla 6: Nivel de la dimensión gestión institucional	28
Tabla 7: Nivel de calificación de la dimensión diseño organizacional	29
Tabla 8: Correlación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales	31
Tabla 9: Correlación entre la cultura organizacional y el potencial humano	32
Tabla 10: Correlación entre la cultura organizacional y la gestión institucional	33
Tabla 11: Correlación entre la cultura organizacional y el diseño organizacional.	34

Índice de figuras

Figura 1: Docente realizando la encuesta	70
Figura 2: Administrativo realizando la encuesta	70

Resumen

Esta investigación buscó relacionar Cultura organizacional y clima laboral en la Unidad Educativa Enrique Gil Gilbert, Guayaquil 2019, bajo la metodología cuantitativa y el diseño descriptivo correlacional. Aplicó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios conformados por 18 ítems, validados por tres expertos y sometidos a pruebas de confiabilidad obteniendo coeficientes Alfa de Cronbach de 0,783 y 0,817 por cada variable. Se aplicaron las dos encuestas a 30 docentes, seleccionados mediante un muestreo probabilístico estratificado. Los datos se procesaron en el programa estadístico SPSS, evidenciando resultados en tablas. Se usó prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman para determinar las correlaciones, así como para contrastar las hipótesis. En la cultura organizacional y el clima institucional predominó el nivel medio con un 86.7%. Como conclusión se determinó que existe relación significativa entre cultura organizacional y el clima institucional. Resultando el Rho de Spearman igual a 0,674** y una Sig. = 0,000 < 0.01, indicando una correlación alta, directa y significativa al nivel 0.01.

Palabras clave: clima institucional, confiabilidad, correlación, cultura, organización.

Abstract

This research sought to relate Organizational culture and work environment in the Enrique Gil Gilbert Educational Unit, Guayaquil 2019, under the quantitative methodology and the correlational descriptive design. The survey was applied as a technique and as an instrument two questionnaires made up of 18 items, validated by three experts and subjected to reliability tests, obtaining Cronbach's alpha coefficients of 0.783 and 0.817 for each variable. The two surveys were applied to 30 teachers, selected through a stratified probability sampling. The data was processed in the SPSS statistical program, showing results in tables. Spearman's Rho nonparametric statistical test was used to determine correlations as well as to test hypotheses. In the organizational culture and institutional climate, the middle level predominated with 86.7%. In conclusion, it was determined that there is a significant relationship between organizational culture and the institutional climate. The Spearman's Rho equals 0.674 ** and a Sig. = 0.000 <0.01, indicating a high, direct and significant correlation at the 0.01 level.

Keywords: institutional climate, reliability, correlation, culture, organization.

I. INTRODUCCIÓN

En la realidad problemática internacional se han revisado diversos estudios como el de Cali, Colombia, García y Segura, (2014), investigó sobre el clima institucional, determinando una interacción con el ambiente institucional y el agrado profesional en docentes de una escuela, se obtuvo los siguientes resultados: se determinó una índice entre el ambiente de organización y la agrado laboral de los trabajadores, con un índice de 0,76 que en la escala de Rho de Spearman. Éste estudio reconoció la jerarquía de indagar el ambiente laboral en diversos ámbitos, por lo que se infiere que los trabajadores no conocen los compendios principales de la cultura de organización, contribuyendo al servicio de los fines de la institución.

Barbaran (2016), estudió el clima de organización, fue de carácter no experimental y encontró como resultado, bajo niveles de ambiente de la organización y cultura organizacional. Sin embargo; con respecto a la interacción fue significativa a una categoría 0,01, ya que se relacione de forma efectiva con el ambiente organizacional, con un índice de 0,511**; cuya conclusión fue que el ambiente organizacional se encuentra en bajos niveles de aceptación por parte de los docentes; sin embargo su correlación permitió identificar que esta situación podría mejorar. Considerando los resultados de estos análisis, es propicio analizar el problema actual, debido a que el profesorado no confía en el manejo directivo, y por ende existe un bajo clima organizacional.

Así mismo, Ochoa, (2014), en Nazca, Perú, investigó la relación con el ambiente institucional y la calidad de la misión directiva, con una muestra representativa de docentes, logrando las siguientes derivaciones: el clima institucional obtuvo un 75% en un nivel medio, la conclusión del estudio, fue existió una interacción positiva de 0.852. El documento registró valores positivos en cuanto al clima institucional, y cultura organizacional, debido a que sus directivos han precisado mecanismos de acción y estrategias de capacitación continua a sus colaboradores.

En Chile, Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo (2011), ensayó el ambiente de organización y agrado laboral, y demostraron que el bienestar en ámbitos

laborales resultó indicar rangos de producción y eficiencia, mientras que el ambiente resultó ser un predictor significativo de las superficies condicionales personales y de la conducta del profesor. En este apartado, se menciona que desde el contexto laboral, el reconocimiento del profesorado y la inspección de profesores con el agrado laboral de los mismos, considerando que es frecuente que los docentes aprecien un cambio drástico en sus labores diarias.

Nacional

En Quito, Ecuador, Mafla (2015), estudio la relación con el ambiente de labores en profesores e identificó que los sistemas humanos no se relacionan entre sí; es decir el docente y estudiante obtuvieron un 60% de bajo clima institucional, concluyendo que son dos elementos muy importantes en el proceso enseñanza y aprendizaje. Éste estudio estableció la relación de un adecuado clima institucional, integrando también a los estudiantes, puesto que también influyen en el proceso educativo, en el rendimiento académico y en la disciplina escolar.

Salazar (2019), estudió el ambiente institucional y cultura de la organización en un centro educativo de Ecuador, encontró una alta correlación entre una variable, con el 80% de satisfacción laboral, sin embargo la cultura organizacional obtuvo un 44% de aceptación, y sus respuestas inferenciales fueron de 0,987 para el clima laboral y 0,667 para la cultura organizacional, llegando al desenlace de que a pesar el ambiente profesional se relaciona significativamente en la cultura de organización entre el profesorado. Mediante el análisis de este estudio se comprobó que es importante la atención prioritaria a los docentes por parte de los directivos, puesto que es la mejor manera de lograr un mejor rendimiento a sus colaboradores.

Local

En la investigación propuesta por López, en su tema sobre la relación en la estructura de la organización y *clima profesional en la U.E "Enrique Gil Gilbert"*, Guayaquil 2019, propone esta idea de análisis, debido a que en la U.E se desconocen estrategias para optimar la cultura de organización, y clima laboral que han tenido a lo largo de los años por diferentes directivos,

y no se han podido detectar los avances, obteniendo un 55% de no aceptación por parte de los docentes.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación en la cultura organizacional y el clima institucional en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020?

Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el potencial humano en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020?

¿Cuál es la relación en la cultura organizacional y la gestión institucional en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020?

¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el diseño organizacional en la U.E “Enrique “Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020?

Justificación de la investigación

Justificación teórica

La investigación ayudará a endurecer la comprensión de los objetos de estudio y porque aporta nuevas ideas con fundamento teórico basado en los enfoques “Enfoque cultural”, (Moran y Volkwein, 1992), y “Enfoque de comportamiento institucional” (Mayo, 1993) y teorías, “Teoría de la cultura de las organizaciones” (Schein, 1988), “Teoría de la administración científica” (Taylor, 2001), “Teoría inteligencia emocional” (Goleman, 2014) y “Teoría de las estrategias motivacionales” (Suárez y Fernández, 2013). Estos enfoques y teorías, si bien persisten en algunas organizaciones, no se han generalizado por su aplicación con la misma intensidad que los primeros, por ello es necesario indagarlas para comprobar su efectividad.

Justificación práctica

Porque contribuye a solucionar un problema de adaptación externa e integración interna, como el modo adecuado de descubrir, especular y sentir en correspondencia a esos problemas que dependen de la cultura

organizacional, vigorizando los requerimientos oportunos con la intención de perfeccionar la relación educativa.

Justificación metodológica

Los cuestionarios atravesaron mediante un procedimiento de validez y confiabilidad, por ser exigencias precisas para ser manipulados en la exploración científica. La validez y confidencialidad se estableció a través de la aplicación de un test piloto a 30 profesores de la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert”. Luego de esos ordenamientos, las herramientas de análisis podrán ser usadas por futuros investigadores para medir las variables en estudio.

Justificación social

Porque beneficia a la colectividad de la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert”, Dando la oportunidad de percatarse de sus dificultades y que encuentren la forma de avanzar como paradigma en su localidad.

Objetivos

Objetivo general

Identificar la relación en la cultura organizacional y el clima institucional en la U.E. “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

Objetivos específicos

- Establecer la correlación en la cultura organizacional y el potencial humano en la U.E. “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.
- Identificar la relación en la cultura organizacional y la gestión institucional en la U.E. “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.
- Determinar la correlación en la cultura organizacional y el diseño organizacional en la U.E. “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

Hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa en la cultura organizacional y el clima institucional en la U.E. “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

H0: No existe relación significativa en la cultura organizacional y el clima institucional en la U.E. "Enrique Gil Gilbert", Guayaquil, 2020.

Hipótesis específicas

- H1: Existe relación significativa en la cultura organizacional y el potencial humano en la U.E. "Enrique Gil Gilbert", Guayaquil, 2020
- H01: No existe relación significativa en la cultura organizacional y el potencial humano en la U.E. "Enrique Gil Gilbert", Guayaquil, 2020
- H2: Existe relación significativa en la cultura organizacional y la gestión institucional en la U.E. "Enrique Gil Gilbert", Guayaquil, 2020
- H02: No existe relación significativa en la cultura organizacional y la gestión institucional en la U.E. "Enrique Gil Gilbert", Guayaquil, 2020
- H3: Existe relación significativa en la cultura organizacional y el diseño organizacional en la U.E. "Enrique Gil Gilbert", Guayaquil, 2020.
- H03: No existe relación significativa en la cultura organizacional y el diseño organizacional en la U.E. "Enrique Gil Gilbert", Guayaquil, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes Internacionales

En Chile, Rodríguez et al. (2011), en su exploración sobre el ambiente de organización y satisfacción profesional demostraron de manera generalizada que es un indicativo significativo del ganancia y de la producción, mientras que el ambiente organizacional obtuvo un 55% de significancia en la relación con las dimensiones del comportamiento. Además concluyó que la mejora del ambiente organizacional de la UE obedece a una dirección adecuada y productiva de los profesores. En este apartado, se mencionó que el clima laboral, el reconocimiento y el control del profesorado, pronostican la satisfacción laboral, considerando que es habitual que docentes que aprecian cambios y no desempeñen sus labores adecuadamente.

En un estudio realizó en Perú por Mendoza (2009) el clima profesional y la relación con el conflicto organizacional, y evidenció en un 91% la inestabilidad del sistema educativa en tal UE, produciendo efectos desestabilizadores, llegando a la conclusión que los conflictos dentro de la institución desgastan las capacidades y el rendimiento de los docentes, y por ende impide que el cumplimiento de los planes educativos. Éste estudio relacionó elementos que logran afectar a la calidad del servicio educativo, impactando negativamente en un 91% al clima organizacional, causado desde una adecuada gestión directiva.

Así mismo, Chung (2017), en su trabajo, evaluó el impacto de la cultura de organización y su interacción con el ambiente institucional, es un centro educativo, mediante un enfoque deductivo, y método cuantitativo a nivel correlacional, en una muestra de 150 sujetos, encontrando resultados de bajo nivel de comportamiento del liderazgo en la IE, evaluada, esto permite concluir que evidenciaron impactos negativos sobre las prácticas de misión para en el ambiente institucional. Éste estudio permitió conocer que la cultura de organización no se relacionó con el clima institucional, por cuanto el rendimiento de los docentes es bajo.

En Perú, Hernández (2018), realizó una publicación sobre la interacción entre la cultura de organización y el potencial del profesorado, con el uso de no saludable, seguido de un 66% medianamente saludable. Con respecto al diseño organizacional, se obtuvo un 6% de calificación no saludable, seguido de un 78% medianamente saludable. Así mismo un 7,7% de calificación no saludable para la cultura organizacional. Sin embargo, la prueba no paramétrica Rho de Spearman registró una interacción baja entre la cultura organizacional y el potencial del profesorado (p -valor = 0.000). Por lo que la cultura de organización se relacionó mayormente con el potencial humano con un índice de Rho Spearman= 0,559 ($p < 0,000$), concluyendo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Deduce que para optimizar el sistema del diseño organizacional y el potencial humano con el fin de conseguir superioridades profesionales se debe reconocer los errores que han cometido y de esa manera minimizar los impactos negativos.

Troncos (2018), estudió la interacción con la gestión corporativa y la cultura de organización en un centro educativo en Colombia, esta investigación se efectuó bajo un método correlacional, obteniendo un 100% de rangos medios en las variables analizadas. Sin embargo, el índice de interacción entre la gestión institucional y la variable cultura organizacional, fue de $r = ,885^{**}$ ($p < 0.000$), por lo que existió relación entre ambos sujetos de estudio. Concluyendo que la unidad educativa promueve la conducción de metas definitivas a partir de una planificación educativa. El documento analizó la gestión institucional de un centro educativo, por lo que es transcendental conocer la cultura interna y externa, utilizando prácticas y mecanismos que permitan el continuo crecimiento de las operaciones administrativas y gestión de la institución educativa.

Martínez (2010), investigó sobre la gestión de rectores y su cultura de organización en establecimientos educativos de bachillerato, mediante el uso de encuestas, se observó un 60.8% de gestión regular, frente a un 20.6% de gestión buena, mientras que un 18.6% consideró que la gestión es mala. Con relación a la cultura de organización, se encontró en una categoría media con el 55.9% un 23.50% a nivel alto, y un 20.6% bajo. Sin embargo,

la cultura organizacional registró un nivel regular en un 83.3%. Concluyendo que la entidad educativa cuenta con una categoría baja de gestión institucional. De acuerdo al análisis de la investigación realizada, indicó que existió una mala gestión institucional, cultura de la organización media, factores que inciden directamente en el desempeño de los profesores y por ende es imposible brindar calidad educativa.

En Perú, Rodríguez (2017) experimentó la cultura de organización y la interacción con el rendimiento profesional, registrando un 59.5% de nivel regular sobre la cultura organizacional, seguido del 40.5% de nivel bueno en la cultura organizacional. Además el test de interacción de Spearman ($Rho=0.606$) indicó que existió una gran interacción, directa y proporcional y significativa ($p<0.05$), en las variables analizadas. Concluyendo que el clima laboral de la cultura organización, se relacionó concisamente con el desempeño. El análisis reportó que en general que la entidad educativa posee una cultura de organización diferenciada por contar con valores medios sobre la innovación y el compromiso en equipo y por tener conexión con sus accionares y la misión de la institución.

En Perú, Vivanco (2018), en el análisis sobre el ambiente organizacional y satisfacción institucional en un instituto de idiomas, determinó que 80.4% observan el ambiente de organización en la institución como saludable, con índice de correlación "r" de Pearson ($r=0.369$) ($p=0,012$), y se registró un 54.3% de potencial humano a nivel saludable, con un índice de relación "r" de Pearson ($r=0.527; 0.522$ y 0.313) indicando un relación directa, positiva, moderada, además, ($p=0,000 < 0.041$). En el que organización logró un categoría media 45.7%. La cultura de la organización obtuvo un 67.4% a nivel saludable, con un coeficiente de interacción "r" de Pearson ($r=0.444$ y 0.463) ($p=0,003$ y $0.002 < 0.05$). Éste estudio analizo de manera integral las características de este centro de lengua extranjera, obteniendo que se encuentran en un nivel medio con tendencia a mejora.

Segovia (2014), evaluó la cultura de organización, y su predominio con la gestión de la institución, mediante el uso de encuestas y cuestionarios, obteniendo una cultura organizacional en un 70%, con el test no paramétrico

Rho de Spearman con una categoría de 0,05. (0,7009). Relacionando estas dos variables ($r=0,70$), de la misma forma la cultura de organización se encontró en una categoría baja a 68,1% y la gestión institucional. Los resultados indican que han percibido una adecuada gestión, lo se manifestó a través de un mejor conocimiento y un mejor nivel de prácticas sobre la cultura de organización, reconociendo el apoyo del líder y todos los actores de la educación.

Antecedentes Nacionales

En Quito, Ecuador, Medina, (2017), midió como incide el clima organizacional en el servicio docente a través de encuestas y entrevistas al profesorado de una institución educativa, cuyos resultados determinaron que la UD se encontró en un nivel medio, no cumpliendo con los modelos de calidez educacional. Además, el análisis demostró que existió una baja correlación del ambiente de organización en el desempeño docente. Se infiere que este documento que en esta U.E se debería proporcionar mayor atención al desempeño de los docentes, ya que no existe un ambiente institucional adecuado, y debe mejorar el desempeño, enfocándose en trabajar desde la gestión directiva.

Angulo (2016) analizó el liderazgo de los dirigentes como estos influyen en el clima laboral de docentes de Ecuador, e identificó el liderazgo directivo, mediante el uso de estadística descriptiva y explicativa, con una muestra de 30 profesores. Obteniendo un 78.56% de buena gestión directiva, seguido de un 92.86 de liderazgo; sin embargo, existió un 28.57 de dificultad en la toma de decisiones. Concluyendo que en los centros educativos requieren de directores que se desenvuelvan de forma correcta en la toma oportuna de decisiones institucionales. Los resultados infiere que la misión del directivo dentro del clima institucional sobre los profesores es bueno, puesto que proceden de manera correcta en su liderazgo, no obstante, a pesar a que el porcentaje no sobrepasa el 50%, ese valor porcentual podría ser significativo.

Salazar (2019), en su estudio sobre el ambiente profesional y cultura institucional de profesores de un centro educativo, análisis realizado a través

de una encuesta, relacionando las variables con el índice de correlación Rho de Spearman, evidenciando que un 60% de los docentes analizados, calificaron con un grado regular el ambiente laboral y la cultura de la organización en ese ciclo de calificación, además el test estadístico de relación Rho de Spearman fue de ($\rho = 0.905$; ($p \leq 0.05$) indicó que existió una correlación positiva muy fuerte) y mostró que si hubo relación significativa entre las variables área laboral y estructura organizacional. De acuerdo a los datos de esta investigación, se infiere que la unidad educativa evaluada, se encuentra en retroceso en su sistema pedagógico, puesto los valores se encuentran en una categoría regular.

Antecedentes Locales

En Guayaquil, Felcman, Blutman y Méndez (2001), estudiaron el ambiente laboral y cultura de organización mediante métodos de análisis no experimentales, con corte transversal e interacción entre variables, y sus resultados fueron que la forma en que el docente se comporta dentro y fuera de la institución influyó directamente en un 60% en el rendimiento académico, además que dentro de la institución no se tiene un adecuado clima laboral, por lo que concluyeron que los directivos deben de tener un alto grado de compromiso sobre metodologías y técnicas administración. Éste documento analizó la importancia de un correcto clima institucional para lograr los objetivos deseados, puesto que si no se les brinda las herramientas necesarias, como capacitaciones, no permitirá obtener una cultura organizacional eficaz.

En Esmeraldas, Ecuador, Angulo (2016) evaluado el clima institucional en una universidad, y tuvo una extensión descriptiva con un enfoque cuantitativo. Se aplicó un cuestionario a 30 docentes y 6 administrativo, evidenciando un 78.5% clima institucional puesto que el profesorado describe que los funcionarios provienen de buena forma en su liderazgo; no obstante, se compara con un 28.57% de falta de toma decisiones para un adecuada cultura organizacional, concluyendo que la institución necesita de directivos que se desenvuelvan de excelente modo. Estos resultados desencadenan una falta de unión verdadera por parte de todos sus

colabores, puesto que a pesar de que hay un buen clima laboral, la falta de toma de decisiones influye mucho en el rendimiento educativo.

Teorías relacionadas con el estudio

Variable 1: Cultura organizacional

Enfoques teóricos, teorías general y específica que fundamentan la V1

Enfoque cultural.- este se focaliza el modo en la que los conjuntos explican, construyen la realidad mediante la espacio de una ambiente de organización. La cultura es referida a las distribuciones simbolizadas por productos, reglas, conocimientos formales y afirmaciones. Además, envuelve los elementos fundamentales de valores, comentarios negociados y significados compuestos auténticamente que influyen las operaciones con un propósito y una validez consensuada y que hacen viable mediante esfuerzos establecidos y, en consecuencia, de las organizaciones (Moran y Volkwein, 1992).

Teoría de la cultura de las organizaciones por Schein (1988), en donde establece 3 horizontes de cultura el primer nivel, se refiere a todo lo que se puede, oír, sentir y oír en las organizaciones. El segundo nivel comprenden los valores organizacionales. Y finalmente, el tercer nivel abarca las creencias compartidas. La propuesta comprende el equipamiento, valores y creencias de la organización.

Teoría de la administración científica por Taylor (2001) había enfocado su preocupación en el perfeccionamiento de los métodos de trabajo y en la especialización del docente, centrándose en implantar una organización mucho más formal principios claros y con un proceso administrativo determinado. Si bien la preocupación por el factor humano ya están presentes de manera explícita en ambas teorías, la concepción del hombre era más como una especie de "objeto mecánico". La prioridad ahora es la preocupación por el hombre y los grupos sociales en los que se desarrollan internamente.

Definiciones de la V1: Cultura organizacional

Definición 1. Plantea factores concluyentes de la cultura de organización: estrategias, estructuras, trabajo en equipo, liderazgo, propietarios, organización y ambiente (Horenczyk, 2002). Éste apartado contiene mecanismos de la relación organizacional y estudia características puntuales para generar un impacto positivo en las relaciones individuales como en el predominio de la institución.

Definición 2. Son el conjunto de técnicas consecuentes e inconsecuentes que se efectúan en la estructura, es una forma de vida de la organización. (Schein, 1985). Constituye el valor que asemejan a la sociedad de modo clara y formal. Datos que están puntualizados en la perspectiva de la agrupación, en un carácter de administración que está al alcance de todos los empleados.

Definición 3. Hace énfasis en el desarrollo de características del comportamiento de cualquier individuo o empresa en particular, por lo que se mezclan supuestos, creencias, comportamientos, tradiciones, mitos, comparaciones y demás ideas que, en conjunto, demuestran particularmente el funcionar de una organización (Schmitz, 2014). Induce al error y disposición a reconocer los errores y aprender de ellos, la responsabilidad y el apoyo de los líderes, así como la comunicación abierta e intensa

Definición 4 Se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual diferencia a una organización de las demás (Ponnuswamy, 2014). Generar ambientes colaborativos en el que intervengan todos los actores para poder alcanzar los objetivos propuestos. Implica una jerarquía en cuanto a funciones y procesos en las comunicaciones internas de la empresa.

Dimensiones de la V1: Cultural organizacional

Dimensión 1: Trabajo en equipo

Definición 1. Es un grupo de individuos que mediante la labor interdependiente cumplen con objetivos designados, comunicándose de forma eficaz, y tomando disposiciones que perturban esa dicha obra.

Normalmente cuentan con cierto nivel de autonomía y desarrollan procesos para el logro de sus metas (Topchik, 2008). La comunicación pretende que los integrantes de un grupo de trabajo, genere una impresión de confianza, diálogo, intercambio de opiniones y sugerencias e, incluso, fomenta las relaciones diplomáticas y cordiales entre los agentes internos y externos de la empresa.

Dimensión 2: Organización

Definición 1. Representa al grupo de individuos que se congregan para conseguir un fin. En un establecimiento, es una unidad social coordinada, consciente, concertada por dos o más personas, que desempeña con relativa perseverancia a efecto de alcanzar un fin o una serie de objetivos comunes (Gross, 2009). Alcanzar y mantener un clima organizacional positivo y productivo es elemental dentro de cualquier empresa u organización, facilitando el alcance de los objetivos propuestos.

Definición 2. Es una unidad social regularizada en forma consiente y se compone de dos o más personas o individuos, que funcionan con conciente persistencia para conseguir una meta común o un conjunto de ellas. Sentido de compromiso, productividad, puntualidad, capacidad discernimiento de toma de decisiones (Lakomski, 2001).

Dimensión 3: Comunicación

Definición 1. Es referida a la relación diaria de los individuos. Pues simplemente no se basa en hablar, sino que se refiere a la interacción entre dos o más individuos y que puedan conectarse, (aunque esto no se excluye). Para la información se requieren como mínimo dos individuos, cada una de las cuales procede como sujeto (Robbins, 2016). La escasa o mala comunicación puede convertirse en un agravante para el desarrollo de las labores de los integrantes del grupo de trabajo.

Definición 2. La gerencia debe hacer hincapié en altos estándares de comunicaciones efectivas y en el respeto hacia los individuos. Los gerentes productivos son diplomáticos hábiles y mantienen bien informados a sus superiores, colegas y subordinados (Drucker, 2002). Quienes tienen la

responsabilidad de ser guía de una dependencia o departamento deben mostrarse como personas responsables, comprometidas e idóneas capaces de motivar e incitar a su equipo para hacer cada día mejor su trabajo.

Variable 2: Clima institucional

Enfoques teóricos, teorías general y específica que fundamentan la V2

Enfoque de comportamiento institucional, Elton Mayo (1993) enfatiza aspectos emocionales, actitudinales, motivacionales y otras determinaciones de la conducta de los individuos, sobre todo si se evalúa una institución.

Teoría inteligencia emocional.- recomiendan "educar" las emociones, apoyándose en un recurso humano tan natural, como es la inteligencia (Goleman, 2014).

Teoría de las estrategias motivacionales.- Permiten guiar las cogniciones, las emociones y tener efectos sobre el esfuerzo, la persistencia, además de sobre el rendimiento y la ejecución de las tareas para la creación de un adecuado clima institucional (Suárez y Fernández, 2013).

Definiciones de la V2: Clima institucional

Definición 1. La percepción individual que tienen los individuos de cualquier entidad u organización y la representación de sus participaciones, como su contexto material, rasgos organizados y ambiente social, simbolizando una gran atribución en el proceder del trabajador, sus acciones e impresiones en el área laboral, así como en la productividad de la institución (Andrade, 2016). Se deduce que en cualquier organización se puede encontrar numerosos niveles de ambientes organizacionales mediante los cuales se puede medir el desempeño y logro de objetivos, según a la forma en que se vea afectado o favorecido.

Definición 2. Es el área generada en un establecimiento educativo a partir de experiencias diarias de los segmentos que lo conceden, esto encierra semblantes como la sociabilidad entre los miembros, relaciones interpersonales, notificación y el estilo de gestión (Negis, Gursel, 2013). Un buen adecuado ambiente no creara conflictos para la organización,

siendo de carácter positivista, determinadas por la percepción que las partes tienen de la organización.

Definición 3. Representa las cualidades o características positivas de un área determinada, sin embargo se debe mencionar las peculiaridades positivas y negativas, entre las derivaciones positivas se encuentran las siguientes: beneficio, admisión, dominio, eficiencia del trabajo, descenso rotacional, satisfacción, ajuste, innovación, etc (Tierney, 1988). Suscita el avance de una cultura de organización determinada sobre los requerimientos, valores, perspectivas, afirmaciones, reglas y experiencias simultáneas y comunicadas por los segmentos de un establecimiento y que se enuncian como directivas o actuaciones compartidas.

Definición 4. En una empresa u organización se habla de clima o ambiente organizacional; en una escuela o institución educativa se le denominará institucional y cuando se trate de un salón de clase llevara el nombre de escolar (Machado, 2019). En este análisis se consideran parte de las soluciones de un determinado sistema, en el que se evalúa su formación, y mecanismos interdependientes altamente dinámicos.

Dimensiones de la V2: Clima institucional

Dimensión 1: Potencial humano

Definición 1. Representa a un procedimiento general intrínseco de la corporación, que está integrado por personas y colectivos tanto grandes como pequeños. Los individuos que caracterizan a un potencial humano, son seres pensativos y sentimentales que acceden a la institución y ésta sirve para lograr sus fines (Marcoulides & Heck, 1993). Hace hincapié en el desarrollo de habilidades en todos los seres humanos, y su capacidad para desarrollarlos a través del tiempo.

Definición 2. Es definido como lo que cualquier individuo es competente de crear, el viable que posee un individuo en su interior y perceptiblemente dicho el potencial se puede ejercitar (Miller, 1993). Éste término constituye una gran cantidad de definiciones que componen las acciones que cualquier ser humano es capaz de hacer.

Dimensión 2: Gestión institucional

Definición 1. Una institución representa a un grupo de individuos comprometidos con los fines institucionales, para que ello ocurra es preciso considerar el área en el cual se desarrollan cada una de las interacciones (Hoy, 1990). Se infiere que es la forma para que la organización, como tal, tenga independencia para la toma de disposiciones importantes, y que tengan sentido de pertinencia en todo el proceso educativo, mejorando de esta forma el sistema educativo para el cual pertenece.

Definición 2. La misión institucional, se orienta al beneficio de los fines y metas institucionales, teniendo en cuenta las necesidades básicas de los estudiantes, de profesores y de la colectividad en general, en aras de un guía ética y participativa (Freiberg, 1999). En todo tipo de actividades institucionales, siempre es fundamental comunicar e comunicar, los fines o proyectos frecuentes a realizar, para conseguir efectos recomendables y anhelados.

Dimensión 2: Diseño organizacional

Definición 1. Corresponde a un conjunto de métodos o acciones que parten desde una coordinación oportuno entre dos o más personas (Palacios, 2019). Es transcendental para las instituciones educativas o de cualquier otra índole, debido a que el desempeño está en base de estas características palpables.

Definición 2. En cuando al diseño de la organización corresponde, al transcurso de seleccionar una organización de responsabilidades, compromisos, y funciones de mando dentro de las organizaciones (Palacios, 2019). Se relaciona directamente con las actividades impuestas y ajustadas a un fin común.

III. METODOLOGÍA

El procedimiento usado por el estudio fue el cuantitativo. Esta técnica se fundamenta en una indagación empírica y de análisis. Se basa en estudios en números estadísticos para dar respuesta a unas causas-efectos específicos (Chung, 2017). El tipo de método optado permitió registrar datos y estadística, siendo los ensayos probabilísticos su manera de analizar cada situación.

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo

El análisis es de tipo aplicado y consiste en el uso de las instrucciones de la práctica, para emplearlos en beneficio de los grupos que participan en esos procesos y en la sociedad en general, además del conocimiento de los integrantes que enriquecen la disciplina (Barbarán, 2016). El cual se seleccionó porque se conoce el problema a solucionar, por ende la investigación pretendió encontrar soluciones que vaya en pro de la institución educativa.

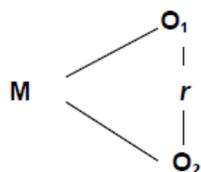
Diseño

Se trabajó bajo el diseño no experimental. Este diseño se caracteriza porque este procedimiento no manipula premeditadamente las variables que busca demostrar, sino que se complace con no perder de vista los fenómenos de su utilidad en su ambiente natural, para luego describirlos y estudiarlos sin necesidad de emularlos en un entorno controlado (Hernández et al., 2014). Éste diseño se ha seleccionado debido a que investigador no regula las condiciones de prueba, puesto que, toma situaciones reales que se hayan producido naturalmente, trabajando sobre ellas como si se hubieran dado bajo el control del investigador.

El sub diseño aplicado fue el descriptivo-correlacional. Este tipo de diseño se caracteriza porque detallan interacciones entre dos o más objetos de análisis. Se basa en representaciones, pero no de constantes particulares sino de sus relaciones. En este estudio lo que se calcula es la interacción

entre constantes en un tiempo definitivo (Rodríguez, 2017). Éste diseño se seleccionó porque la investigación descriptiva correlacional sirve para correlacionar las variables gestión pedagógica e inclusión educativa.

Esquema del diseño descriptivo-correlacional:



Dónde:

M : Muestra.

O₁ : Cultura organizacional

O₂ : Clima institucional

r : Relación entre las variables.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Cultura organizacional

Establece el medio intrínseco o ambiente psicológico peculiaridad de cada clasificación, este aspecto se concierne con la integridad y el agrado de las insuficiencias de los colaboradores y alcanza ser perjudicial o efectivo, agradable o insatisfactorio, obedeciendo de cómo los colaboradores se aprecian en interacción con la formación (Segovia, 2014). Parten de un modelo de pretendidos primordiales simultáneos que el grupo ha asimilado y que le soluciona sus dificultades de ajuste externa e integración interna.

Variable 2: Clima institucional

El ambiente institucional corresponde una apreciación o una obstinación frecuente de sujetos frente un contexto. Por eso consigue existir un ambiente de satisfacción, tenacidad o colaboración y salubridad (Martínez, 2010). Es importante reflexionar que intrínsecamente en la inclusión educacional se debe envolver el argumento de la colectividad en donde se despliega la entidad educativa, esto con el fin de tener una imagen despejada del

contexto de las individuos que componen la institución, por lo que se debe tener concretos exteriores socioeducativos.

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

Población

Representa al cumulo de componentes o universos sean estos individuos, centros educativos, corporaciones, entre otras; notoriamente específicos para lo cual se mecanizan las apreciaciones o se investiga sobre la información pertinente (Buri, 2016). Este estudio estuvo constituido por 64 trabajadores de la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert”, de la ciudad de Guayaquil. Se seleccionó esa cantidad de población porque se tuvo como objetivo evaluar a una muestra representativa.

Criterios de inclusión:

- Profesores todas las edades,
- Catedráticos que trabajan en la unidad educativa en condición de nombrados
- Catedráticos contratados
- Personal administrativo que desee participar voluntariamente del estudio.

Criterios de exclusión

- Catedráticos que no quieran participar voluntariamente.
- Toda el área directiva de la unidad educativa.

Tabla 1

Distribución de la población

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Directivos	1	1	2
Administrativos	3	3	6
Docentes	28	28	56
Total	32	32	64

Fuente: Secretaria de la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert”.

Muestra

Es una porción característica de la cantidad de individuos totales (Carrasco, 2005). La muestra fue constituida por 30 trabajadores de la unidad educativa “Enrique Gil Gilbert”. Se seleccionó esa cantidad de muestra porque su tamaño se calculó mediante un muestreo aleatorio simple, además la fórmula identificó aleatoriamente a 30 colaboradores de la institución.

Tabla 2

Distribución de la muestra

Sujetos	Población	Fracción de muestreo	Muestra por estrato
Directivos	2	$(30 \cdot 2) / 64$	2
Administrativos	6	$(30 \cdot 6) / 64$	2
Docentes	56	$(30 \cdot 56) / 64$	26
Total	64		30

Fuente: Secretaría de la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert”.

Muestreo

Este tipo de análisis tiene por objeto aprender las relaciones efectivas entre la distribución de una variable "y" en una población "z" y la distribución de ésta variable en la muestra a estudio (Ochoa, 2014). Se utilizó este tipo de muestreo porque se tomó a docentes de grupos ya formados, seleccionados de forma premeditada y con la misma eventualidad de ser seleccionados para la evaluación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnicas

Se aplicó la técnica de la encuesta para recolectar la información y se representa a la forma que se acumula los datos (Hernández, 2010).

La encuesta es una indagación ejecutada sobre una muestra de individuos representativos de un colectivo más desarrollado, manipulando ordenamientos normalizados desde una propuesta de preguntas con

intención de obtener cálculos cuantitativos de una gran diversidad de particularidades objetivas e intransferibles de la población (Hernández et al., 2014). Se seleccionó esa técnica porque no es más que la manera cómo se recaudó, o recogieron los datos, claramente en el lugar de los acontecimientos. En este caso se usó la “encuesta” como principal técnica de recolección de datos con enfoques cuantitativos. Su finalidad fue recabar información que sirva para resolver el problema de investigación.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Se usó como instrumento el cuestionario, el cual consistió en un conjunto de ítems preguntas formuladas para recoger los datos de la muestra.

Representa a un documento, donde se redactan un grupo de preguntas, respecto a los indicadores que se quieren medir, y se vinculan a las variables de estudio a partir de las dimensiones de la investigación. Cada una de estas preguntas debe guardar relación con el planteamiento de los problemas y de las hipótesis” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Se seleccionó ese instrumento porque permite el juicio de expertos.

3.4.3. Validez de los instrumentos

La validez es en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. Se conoce que se usan tres tipos de validez: de contenido, de criterio y de constructo.

La validez de contenido, consiste al grado en que el instrumento que refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. Este concepto pretende que la escala presente las siguientes características: Induzca a un mínimo de respuestas sesgadas, sea fácil de entender e interpretar, sea fácil de administrar o aplicar en el trabajo de campo y que posea la capacidad de discriminar (Méndez, 2006). Se utilizó el tipo de validez de contenido conocida como validez por Criterio de Jueces o Expertos, a cargo de 3 expertos para lo cual se aplicó el modelo de la Matriz de validación del instrumento, basado en (a) la definición precisa del dominio y (b) en el juicio sobre el grado de suficiencia con que ese dominio se evalúa.

La validez de criterio, consistió en validar un instrumento de medición al compararlo con algún criterio externo que pretende medir lo mismo. Validez concurrente y la validez predictiva, se usaron pruebas como Coeficiente de Contingencias, Spearman – Brow, Pearson, Alfa de Cronbach (Mafla, 2015). Se empleó el tipo de validez de criterio denominada validez de Pearson, la cual permitió reconocer la relación entre las dos variables de estudio. Se calculó con los datos de la prueba piloto.

La validez de constructo, consiste en hacer referencia a la obtención de evidencia empírica que garantice la existencia del constructo en cuestión. Su determinación puede ser realizada estadísticamente mediante: grupos extremos, matriz de rasgos y métodos, y análisis factorial (Huaita (2016). Se usó la técnica de validez de constructo denominada validez dominio total, con el objeto de realizar pruebas de hipótesis y correlación entre las variables. Se obtuvieron con los datos recogidos en la prueba piloto.

3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos

Se define una medición confiable o segura, cuando aplicada repetidamente a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por investigadores diferentes, da semejantes o similares resultados (Hellriegel y Slocum, 2012). Se utilizó el método de consistencia interna y el estadístico Alfa de Cronbach para calcular la confiabilidad del instrumento para lo cual se aplicó la prueba piloto. Se aplicó ese método y esa prueba estadística por que se requiere medir la consistencia interna, consistente en encontrar la varianza de cada pregunta, para este caso se encontró, según el instrumento, las varianzas de las preguntas.

Tabla 3

Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1: Cultura organizacional	,807	18
V2: Clima institucional	,857	50

Fuente: Prueba piloto.

3.5 Procedimiento

La información se recolectó de la siguiente manera: instrumento de medición, es una técnica que maneja el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente”. Así mismo, estos instrumentos, estuvieron constituidos por preguntas que acumulan de cualquiera manera las inquietudes y acciones que emergen del problema planteado, aplicando para el tipo de preguntas el escalamiento de Likert; el cual “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, entre los cuales se pide la reacción de los sujetos” es decir se muestra cada versión y se pide al sujeto que externé su reacción emitiendo uno de los puntos de la escala. Los instrumentos utilizados en la recolección de datos, se prepararon para cumplir diferentes objetivos afines a la investigación, los mismos que previamente se validaron, y calcularon los niveles de confiabilidad necesarios.

3.6 Métodos de análisis de datos

El análisis busca conseguir información sobre la población basándose en el estudio de los datos de una muestra tomada a partir de ella (Boggino y Rosekrans, 2004). Se utilizó el análisis descriptivo, porque utilizó la estadística porcentual para observar la distribución porcentual de los sujetos según el nivel de cada variable estructurada. Se presentaron los datos en tablas y gráficos estadísticos.

El análisis inferencial, se preocupa de lograr conclusiones basados en la muestra y luego hacerlos admitidos para toda la población (Chiavenato., 2014). Se usó el análisis inferencial con la prueba de Rho de Spearman, que permitió presentar tablas que muestren las diferencias de medias entre los grupos y las pruebas estadísticas para comprobar las hipótesis, además de es necesario emplear la metodología inductiva-deductiva, analítico-sintético e histórico-crítico, conforme a los autores de las teorías y la metodología de la investigación.

3.7 Aspectos éticos

Criterios de los aspectos éticos nacionales (propias de su país):

Criterios de los aspectos éticos nacionales (propias de su país):

La presente investigación se ejecutó con debido respeto a los derechos de autores adecuado, refiriendo las citas concernientes. La ejecución de la guía se efectuó desde el anonimato por los catedráticos a fin de conseguir un efecto confiable.

Criterios de aspectos éticos internacionales:

Se consideraron los derechos de autores, en todas las citas consultadas, considerando en la elaboración las pautas APA, tanto en el proyecto como en la tesis, bajo pleno conocimiento de los efectos del plagio y las consecuencias legales correspondientes, por las propiedades intelectuales de los autores citados, y la autenticidad de los datos porque serán validados por medio de la revisión en el sistema para la verificación de plagio (Sistema turnitin).

Además, se ha hecho necesario considerado el anonimato debido a que corresponde a una petitoria de la institución en donde se realiza la investigación.

Principios éticos:

Para el desarrollo del trabajo se aplicó:

- Código de ética profesional.- se establecieron parámetros de evaluación, considerando la ética del docente.
- Transparencia.- se usó claridad en las preguntas describas en el instrumento
- Honestidad.- se adquirieron compromisos para manifestar información real.
- Veracidad.- consistió en información real a través de juicios y opiniones
- Conocimiento científico.- consistió en los aportes referenciales y demás descritos en el documento.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el clima institucional en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

Tabla 4

*V1 Cultura Organizacional*V2 Clima Institucional*

	V2 Clima Institucional				Total
	Nivel	Alto	Bajo	Medio	
V1 Cultura	Alto			3.3%	3.3%
Organizacional	Bajo		6.7%		6.7%
	Medio	3.3%		86.7%	90.0%
Total		3.3%	6.7%	90.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de V1 y V2.

Análisis interpretativo:

En la tabla 4, el 86,7% de los encuestados calificaron las V1 y V2 en el nivel medio.

El 6,7% calificó a las dos variables en una categoría baja.

Un 3,3% calificaron en un grado medio a la V1 y en grado alto a la V2.

Finalmente otro 3,3% calificó en el nivel alto a la V1 y en una categoría media a la V2.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó en una categoría de calificación media en ambas variables.

OE1

Establecer la relación en la cultura organizacional y potencial humano en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

Tabla 5

*V1 Cultura Organizacional*D1 Potencial Humano*

	D1 Potencial Humano			Total
	Nivel	Bajo	Medio	
V1 Cultura	Alto		3.3%	3.3%
Organizacional	Bajo	6.7%		6.7%
	Medio		90.0%	90.0%
Total		6.7%	93.3%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de V1 y V2.

Análisis interpretativo:

En la tabla 5, el 90,0% de los encuestados calificaron tanto a V1 como a la D1 de la V2 en la categoría media.

Un 6,7% de ellos calificaron tanto a la V1 como a la D1 de la variable 2 en categoría baja.

Finalmente el 3,3% calificó en un grado alto a la V1 y a la D1 de la variable 2 en la categoría media.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó una calificación media tanto en la V1 como en la dimensión 1 de la V2.

OE2

Determinar la relación en la cultura organizacional y la gestión institucional en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

Tabla 6

*V1 Cultura Organizacional*D2 Gestión Institucional*

		D2 Gestión Institucional				
		Nivel	Alto	Bajo	Medio	Total
V1 Cultura Organizacional	Alto				3.3%	3.3%
	Bajo			6.7%		6.7%
	Medio		3.3%		86.7%	90.0%
Total			3.3%	6.7%	90.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de V1 y V2.

Análisis interpretativo:

En la tabla 6, el 86,7% de los encuestados calificaron tanto a la V1 como a la D2 de la V2 en una categoría media.

Un 6,7% calificó tanto a la V1 como a la D2 de la V2 en la categoría baja.

El 3,3% de ellos calificaron a la V1 en la categoría media y la D2 de la variable 2 en la categoría alta.

Finalmente el 3,3% calificó en la categoría alta a la V1 y a la D2 de la variable 2 en la categoría media.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó una calificación media tanto en la variable 1 como en la D2 de la V2.

OE3

Establecer la relación en la cultura organizacional y diseño organizacional en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

Tabla 7

*V1 Cultura Organizacional*D3 Diseño Organizacional*

Nivel	D3 Diseño Organizacional			Total	
	Alto	Bajo	Medio		
V1 Cultura Organizacional	Alto	3.3%		3.3%	
	Bajo		6.7%	6.7%	
	Medio	3.3%	3.3%	83.3%	90.0%
Total		6.7%	10.0%	83.3%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de V1 y V2.

Análisis interpretativo:

En la tabla 7, el 83,3% de los encuestados calificaron tanto a la V1 como a la D3 de la variable clima institucional en un grado medio.

El 6,7% de ellos calificaron tanto a la V1 como a la dimensión 3 de la D3 en un grado bajo.

Un 3,3% calificó en la categoría media a la V1 y en el nivel bajo a la D3 de la variable 2.

Otro 3,3% calificó en la categoría media a la variable 1 y en el grado alto a la D3 de la V2.

Finalmente el 3,3% calificó en el grado alto tanto a la variable 1 como a la D3 de la V2.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó la categoría de calificación media tanto en la variable 1 como en la D3 de la V2.

4.2. Test de normalidad

Se aplicó para determinar con que test se debe comprobar las correlaciones y las hipótesis de investigación.

Pruebas:

Kolmogorov-Smirnov: se aplica en muestras mayores a 50 sujetos.

Shapiro-Wilk: se aplica en muestras de 50 sujetos a menos.

Criterios que determinan la normalidad:

Sig. = $> \alpha$ aceptar H_0 = los datos distribuidos normalmente

Sig. $< \alpha$ aceptar H_i = los datos no distribuidos normalmente.

Resultado de los test de normalidad de la V1 y V2

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Cultura Organizacional	.215	30	.001	.803	30	.000
V2 Clima Institucional	.262	30	.000	.738	30	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión:

Normalidad		
V1 Sig. = 0,000	<	$\alpha = 0,05$
V2 Sig. = 0,000	<	$\alpha = 0,05$

Aplicación:

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	r de Pearson	Cuando Sig. V1 y V2 > 0.05
No paramétrico	Rho de Spearman	Cuando Sig. V1 y V2 < 0.05 ; Cuando en una variable Sig. < 0.05 y en la otra variable Sig. > 0.05 o viceversa.

Análisis interpretativo:

Por haber trabajado con una población menor a 50 sujetos, se aplicó el test de normalidad Shapiro-Wilk. Asimismo, se percibe que los valores de Sig., en ambas variables resultaron menores que la categoría significativa $\alpha = 0,05$, mostrando que los valores no descienden de una distribución normal, correspondiendo usar el test no paramétrico Rho de Spearman.

4.3. Resultados inferenciales

Hipótesis general

H_i: Hay relación significativa en la cultura organizacional y clima institucional en la U.E. “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

H₀: Existe relación significativa en la cultura organizacional y clima institucional en la U.E. “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

Tabla 8

Correlación entre V1 Cultura Organizacional y V2 Clima Institucional

		V1 Cultura Organizacional	V2 Clima Institucional
Rho de Spearman	V1 Cultura Organizacional	1.000	,674**
			.000
		30	30
	V2 Clima Institucional	,674**	1.000
		.000	
		30	30

** . Correlación significativa a 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de V1 y V2.

Análisis interpretativo:

En la tabla 8, se evidencia un índice alto y significativo de Rho de Spearman igual a 0,674** y una Sig. = 0,000 < 0.01 datos que señalan que la relación obtenida entre las V1 y V2 es directa a un categoría 0.01; por lo que se debe aceptar la H_i y rechazar la H₀, y se concluye que existió interacción en las V1 y V2.

HE1

H_{i1}: Existe relación significativa en la cultura organizacional y potencial humano en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

H₀₁: No existe relación significativa en la cultura organizacional y potencial humano en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

Tabla 9

Correlación entre V1 Cultura Organizacional y D1 Potencial Humano

			V1 Cultura Organizacional	D1 Potencial Humano
Rho de Spearman	V1 Cultura Organizacional	Índice de correlación	1.000	,614**
		Sig.		.000
		N	30	30
	D1 Potencial Humano	Índice de correlación	,614**	1.000
		Sig.	.000	
		N	30	30

** . Correlación significativa a 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de V1 y V2.

Análisis interpretativo:

En la tabla 9, se observó un índice Rho de Spearman igual a 0,614** y una Sig. = 0,000 < 0.01 datos que señalan la correlación obtenida entre la V1 y la D1 de la V2 es alta, directa y significativa a una categoría 0.01; lo que permitió aceptar la H_{i1} y rechazar la H₀₁. Estos resultados llevaron a la conclusión y comprobación que existió correlación significativa entre la V1 y la D1.

HE2

H₁₂: Existe correlación significativa en la cultura organizacional y gestión institucional en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

H₀₂: No existe correlación significativa en la cultura organizacional y gestión institucional en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

Tabla 10

Correlación entre V1 Cultura Organizacional y D2 Gestión Institucional

		V1 Cultura Organizacional	D2 Gestión Institucional
Rho de Spearman	V1 Cultura Organizacional	Índice de correlación	de
		Sig.	
		N	
	D2 Gestión Institucional	Índice de correlación	de
		Sig.	
		N	

*. Correlación significativa a 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de V1 y V2.

Análisis interpretativo:

La tabla 10 reporta el índice de Rho de Spearman igual a 0,388* y una Sig. = 0,034 < 0.05 datos que señalaron que la correlación obtenida entre la V1 y la D2 de la V2 es baja, directa y significativa a una categoría 0.05; por lo que se aceptó la H₁₂ y se rechazó la H₀₂. Por lo que se concluyó que existió interacción entre la V1 y la D2.

HE3

H₁₃: Existe relación significativa en la cultura organizacional y diseño organizacional en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

H₀₃: No existe relación significativa en la cultura organizacional y diseño organizacional en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

Tabla 11

Correlación entre V1 Cultura Organizacional y D3 Diseño Organizacional

				V1 Cultura Organizacional	D3 Diseño Organizacional
Rho de Spearman	V1 Cultura Organizacional	Índice de correlación	de	1.000	,376*
		Sig.			.041
		N		30	30
	D3 Diseño Organizacional	Índice de correlación	de	,376*	1.000
		Sig.		.041	
		N		30	30

*. Correlación significativa a 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de V1 y V2.

Análisis interpretativo:

Se observó un índice Rho de Spearman igual a 0,376* y una Sig. = 0,041 < 0.05 cifras, que señalan que la relación obtenida entre la V1 y la D3 de la variable clima institucional es baja a un grado 0.05; por lo que se aceptó la H₁₃ y se rechazó la H₀₃, y se comprobó que existió correlación significativa entre la V1 y la D3 (Tabla 11).

V. DISCUSIÓN

La investigación evidenció “Enfoque cultural”, (Moran y Volkwein, 1992), y “Enfoque de comportamiento institucional” (Mayo, 1993) y teorías, “Teoría de la cultura de las organizaciones” (Schein, 1988), “Teoría de la administración científica” (Taylor, 2001), “Teoría inteligencia emocional” (Goleman, 2014) y “Teoría de las estrategias motivacionales” (Suárez y Fernández, 2013)

O.G

Determinar la relación en la cultura organizacional y el clima institucional en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

Hi: Existe relación significativa en la cultura organizacional y el clima institucional en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

H0: No existe relación significativa en la cultura organizacional y el clima institucional en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

Las datos descriptivos expuestos en la tabla 1, indican que se observó prevalencia en una categoría media con un 86.7% en las dos variables. Estos datos fueron superiores a los obtenidos por Salazar (2019), en su estudio sobre el clima laboral y cultura organizacional, quién obtuvo el 60% de clima laboral y cultura organizacional, ubicándose en la categoría regular. Así mismo, Mendoza (2009), encontró una inestabilidad del clima laboral y su relación con el conflicto organizacional en un 91%, lo que difiere con Angulo (2016), quién evaluó el clima institucional y registró un 78.5% clima institucional en un nivel adecuado. Al igual que Felcman, Blutman y Méndez (2001), quienes reportaron la influencia negativa y directa de un 60% del clima laboral sobre cultura organizacional. Por su parte, Troncos (2018), también encontró niveles medios de cultura organizacional en el 100% de los profesores evaluados.

Además, Vivanco (2018), encontró un 80.4% de clima organizacional saludable en un centro de idiomas.

La aplicación de Rho de Spearman, evidenció un alto índice de relación de 0,674** ($0,001 < 0.01$), en la V1 y V2, estos valores indican que se debe aceptar la H_{i1} «Hay relación significativa en ambos sujetos analizados en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020”, concluyendo que hubo relación significativa en ambas variables. Sin embargo, Salazar (2019), encontró datos superiores con una alta relación entre variables (clima laboral y cultura organizacional), Rho de Spearman ($\rho = 0.905$; $\text{sig} = 0.000$; ($p \leq 0.05$).

OE1

Establecer la correlación en la cultura organizacional y el potencial humano en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

H_{i1} : Existe correlación significativa en la cultura organizacional y el potencial humano en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

H_{o1} : No existe correlación significativa en la cultura organizacional y el potencial humano en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

El estudio de la cultura organizacional y el potencial humano, de acuerdo al reporte de la tabla 2, se evidenció que la categoría media prevaleció en ambos sujetos de estudio V1 (cultura organizacional) y D1 (potencial humano), en un 90%. Estos resultados fueron superiores a los reportados por Hernández (2018), quién encontró un 26% de potencial humano, calificado como no saludable, al analizar la influencia en la cultura de organización y el potencial humano. Resultados que contrastan con Vivanco (2018), quién encontró un 54.3% del potencial humano en un nivel medio.

Con relación al test Rho de Spearman, alcanzó un índice de relación de a 0,614** ($0,000 < 0.01$), lo que indica que la V1 y D1 mostraron significancia a un nivel de 0.05; datos que revelaron la aceptación de la H_{i1} y permitió rechazar la H_{o1} . Resultados inferiores fueron los encontrados por Hernández (2018), mediante el test Rho de Spearman, quien halló interacción de 0,559, en la cultura de organización con el potencial humano. Así mismo Vivanco (2018), evidenció un coeficiente de relación directa y significativa “r” de

Pearson ($r=0.527$) ($p=0,000, 0.041$) en el potencial humano de un centro de idiomas.

OE2

Establecer la relación en la cultura organizacional y la gestión institucional en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

H_{i2} : Existe relación significativa en la cultura organizacional y la gestión institucional en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

H_{02} : No existe relación significativa en la cultura organizacional y la gestión institucional en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

Según la tabla 3, se observó un 86.7% de catedráticos que consideraron a la V1 y la V2 en una categoría media, estos resultados fueron similares a los reportados por Troncos (2018), quién estudió la interacción de la gestión institucional y la cultura organizacional, percibiendo el 100% de profesores con un nivel medio de cultura de organización y gestión institucional, sin embargo, difieren con Martínez (2010), quién encontró que 100 % de los docentes analizados consideraron a la gestión educativa y cultura organización en una categoría regular. Al igual que Segovia (2014), en su análisis sobre la a cultura organizacional y su interacción con la gestión institucional obtuvo una categoría baja con el 59%.

Según la tabla 7, indicó un bajo índice Rho de Spearman igual a 0,388* y una Sig. = 0,034 < 0.05, relacionándose la V1 y la D2 (gestión institucional), siendo estos resultados directos y significativos a 0.05; por lo que se permitió decidir y aceptar la H_{i2} y rechazar la H_{02} . Resultados que concuerdan con Segovia (2014), puesto que de acuerdo al test no paramétrico de Rho de Spearman, obtuvo un índice de interacción entre la V1 y D2 (0,70), ($p < 0,05$). Lo que indicó que a mayor cultura de organización, se desarrollaría mejor manera la gestión institucional.

OE3

Establecer la correlación en la cultura organizacional y el diseño organizacional en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

H₁₃: Existe correlación significativa en la cultura organizacional y el diseño organizacional en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

H₀₃: No existe correlación significativa en la cultura organizacional y el diseño organizacional en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.

De acuerdo al análisis descriptivo, los objetos de estudio (cultura organizacional) y (diseño organizacional), registraron una categoría media con un 83.3%. Los datos contrastan a Rodríguez (2017), quién encontró un menor porcentaje en la cultura de organización, obteniendo un 59.5% de calificación, ubicándose en una categoría regular de cultura organizacional. De la misma forma Vivanco (2018), coincide con el autor anterior, ya que encontró un 45.7% con diseño organizacional por mejorar.

Desde ese contexto, se deduce que la unidad educativa cuenta con una cultura de organización diferenciada con un rango mediano de aceptación de estas dos variables.

La tabla 8 presentó resultados con respecto a la cultura organizacional y diseño organizacional, con un bajo índice de Rho de Spearman igual a 0,376*, lo que demostró interacción directa y significativa entre los datos analizados; esto permitió concluir que los datos estuvieron correlacionados, y se debe aceptar la H₁₃ y rechazar la H₀₂, sobre la V1 y la D3 (inclusión). En discrepancia a estos resultados, Rodríguez (2017), obtuvo un índice directo y proporcional de Spearman (Rho=0.606) (p<0.05), en la cultura organizacional. Al igual que Vivanco (2018), quién encontró un bajo índice (r=0.444) del diseño organizacional de la institución estudiada, presentando una relación directa y positiva, a una significancia (< 0.05).

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existió correlación significativa en la V1 y V2 en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, datos que probaron mediante el test de hipótesis y el índice relación fue de $0,674^{**}$ ($0,000 < 0.01$), de igual forma evidenciando mediando resultados descriptivos, que la institución se encuentra en una categoría media de 86.7% de la cultura organizacional y el clima institucional.
- 6.2. Existió una interacción con efecto positivo y medio en la cultura organizacional y el potencial humano de la U.E “Enrique Gil Gilbert”, con un coeficiente de correlación $0,614^{**}$ ($0,000 < 0.01$), al igual en los resultados descriptivos predominó el nivel de calificación medio en un 90% en las dos variables, lo que reveló que la cultura organizacional y el potencial humano podría mejorar siguiendo las pautas adecuadas.
- 6.3. El análisis identificó alta interacción directa con la cultura organizacional y gestión institucional, con un bajo índice Rho de Spearman igual a $0,388^*$ y una ($0,034 < 0.05$), y una relación descriptiva del 86.7% a nivel media. En consecuencia, la unidad educativa refleje un manejo institucional con tendencia a bajar si no se adoptar estrategias interdisciplinarias que contribuyan a la mejora del sistema educativo, considerando la generación de satisfacción institucional de la U.E “Enrique Gil Gilbert”.
- 6.4. En cuando a la cultura organizacional y el diseño organizacional, existió un bajo índice de Rho de Spearman igual a $0,376^*$, entre la V1, y D3 de la V2, además un predominio de 83.3% en ambas variables, ubicándose en el nivel medio. A pesar de las interacciones con las dimensión mencionada anteriormente, no se observaron adecuados niveles de aceptan de ambas variables analizadas.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A los directivos y catedráticos de la U.E “Enrique Gil Gilbert”, mayor compromiso laboral para optimizar los métodos cultura organización y de gestión institucional. Pues constituye un aspecto muy importante a considerar es la cultura organizacional como mecanismo fundamental para una buena gestión.
- 7.2. Se sugiere continuar con investigaciones integrales que busquen soluciones educativas, con el empleo de diseños experimentales que comprueben las causas de un determinado problema, y así poder mejorar eficazmente los sistemas educativo.
- 7.3. Es recomendable que desde la dirección de la U.E “Enrique Gil Gilbert”, se implementen modelos renovados de gestión institucional, que analice la aplicación de técnicas, instrumentos y procedimientos en la administración de actividades institucionales para fortalecer la cultura organizacional.
- 7.4. Se sugiere al director de la entidad educativa, la capacitación docente, pues no es menos importante, siendo necesaria la aplicación de este recurso, para poder incrementar la gestión educativa de los directores.

Referencias

- Arias, J.; Villasís, M. & Miranda, M. The research protocol III. Study population. Rev. Alerg. Mex., 63(2):201-6, 2016.
- Angulo, J. (2016). El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional.
- Andrade, D. (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
- Armengol, C. (2001). La cultura de la colaboración. Reto para una enseñanza de la calidad. Madrid: La Muralla.
- 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
- Barbarán, C. (2016).Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa “Simón Bolívar”, Ayacucho – 2015. Tesis de Postgrado-UCV. Trujillo.
- Boggino, N. y Rosekrans, K. (2004). Investigación-acción: Reflexión crítica sobre la práctica educativa. Rosario: Homo Sapiens.
- Briones, M. (2017) Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca. Revista Perspectiva. Vol. (27) Pág. 28.
- Buri, M. (2016). Clima organizacional en unidad educativa Emanuel en el periodo 2016 - 2017 en Guayaquil. Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Cuadra, A & Veloso, C. (2013). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. Revista Universum, 22, 40-56.
- Chiavenato, I. (1989). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Mc. Graw - Hill Interamericana de México: S.A

- Chung, B. (2017). Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2016
- Deal, T and Peterson, K. (1999). *Shaping School Culture: The Heart of Leadership*, San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Fairman, M and Clark, E. (1982). *Organizational Problem Solving: An Organizational Improvement Strategy*, Fayetteville, AK: Organizational Health Diagnostic and Development Corp.
- Fey, C & Beamish, P. (2001). Organizational Climate and Similarity and Performance: International Joint Ventures in Russia. *Organization Studies*, 22 (5), 853-882.
- Felcman, I; Blutman, G y Méndez, S. (2001). "Cultura Organizacional en la Administración Pública Argentina". Ediciones Cooperativas. Buenos Aires, 2001.
- Freiberg, H. (1999). *School Climate: Measuring, Improving and Sustaining Healthy Learning Environments*, Philadelphia, PA: Falmer Press.
- García, G y Segura, L (2014). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013.
- Goleman, D. (1997). *Principios y teoría de inteligencia emocional*.
- Heck, R and Marcoulides, G. (1996). School culture and performance: testing the invariance of an organizational model. *School Effectiveness and School Improvement*, 7(1): 76–96.
- Hellriegel, D y Slocum, A. (2012). *Clima organizacional medida, investigación y contingencia. Revisión crítica de la investigación sobre clima como variable*. Chicago.
- Hernández, R., Fernández, C & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. 4 ed. Ciudad de México, McGraw-Hill.
- Hernández, M. (2018). Relación entre cultura organizacional y el potencial humano del clima laboral en el Centro de salud La Palma, Ica, Perú.

- Hoy, W. (1990). Organizational climate and culture: a conceptual analysis of the school workplace. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 1(2): 149–168.
- Horenczyk, G. (2002). Teachers' attitudes toward multiculturalism and their perceptions of the school organizational culture. Volume 18, Issue 4, Pages 435-445.
- Huaita (2016). "El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas" Lima – Perú. Tesis de Grado.
- Lakomski, G. 2001. Organizational change, leadership and learning: culture as cognitive process. *International Journal of Educational Management*, 15(2): 68–77.
- Likert, R. (1965)., Un nuevo método de gestión y dirección. Deusto, Bilbao
- Likert, R. (1968). El factor humano de la empresa. Bilbao. Ediciones Deusto.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*. Nueva York: McGraw-Hil
- Machado, M. (2019). Evaluación del clima Institucional. Caso: Unidad Educativa Nacional de adultos "Escuela Taller Monseñor Arias Blanco" Maracay, Estado Aragua. *Revista Prohominum. Vol. (1) Pág. 84*
- Marcoulides, G., & Heck, R. (1993). Organizational culture and performance: proposing and testing a model. *Organization Science*, 4(2), 209–225. doi:10.1287/orsc.4.2.209
- Mafla, J. (2015). Síndrome de Burnout y su relación con el clima laboral en personal docente de la unidad educativa pública de la ciudad de Quito en el año 2015".
- Martínez, C. (2010). Gestión de directores y cultura organizacional en instituciones educativas de secundaria – red n° 7 del callao
- Mendoza, R. (2009). Conflicto organizacional en la Institución Educativa Piza, Piura, Perú. Proyecto de investigación.
- Méndez, C. (2006). Clima Organizacional en Colombia. Un método de Análisis para su intervención. Facultad de Administración. Colección Lecciones. Universidad del Rosario. Bogotá.

- Medina, A. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito.
- Miller, S. (1993). *School Climate*, Reston, VA: National Association of Secondary School Principals.
- Mitchell, J, & Willower, D. (1992). Organization culture in a good high school. *Journal of Educational Administration*, 30, 6–16.
- Negis, A; Gursel, M. (2013). Organizational Culture in a Successful Primary School: An Ethnographic Case Study. 13(1) p221-228.
- Ochoa, M. (2014). Relación entre el clima institucional y la calidad de la gestión directiva en instituciones educativas de secundaria de la Provincia de Nazca. Nazca.
- Palacios, J. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de los distritos de salud provincial de Manabí-Ecuador. *ECA Sinergia. Vol. (10)*, Pág. 71.
- Patterson, M., Warr, P & West, M. (2014). Organizational climate and company productivity: the role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 193-216.
- 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.
- Reynolds, A. (1971). *A primer in theory construction*. Indianapolis: The Bobbs-Merill Company Inc
- Rodríguez, A., Paz, M., Lizana, J y Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. Universidad Andrés Bello, Santiago de Chile.
- Rodríguez, P. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú 2016*.

- Salazar, M. (2019). Clima laboral y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa del cantón Cumandá – Ecuador, 2018.
- Segovia, R. (2014). La cultura organizacional y su relación con la gestión institucional en las instituciones educativas públicas de Canto Rey- San Juan de Lurigancho.
- Schein, E. (1985). Organizational culture and leadership. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sue, D. (1995). Multicultural organizational development. Handbook of multicultural counseling (pp. 474–492). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Tierney, G. (1988). Organizational Culture in Higher Education. The Journal of Higher Education. 59
- Troncos, M. (2018). Relación entre la gestión institucional y la cultura organizacional en la institución educativa 40631 Juan Pablo II, José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2017.
- Vega, T. (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.
- Vivanco, T. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de un centro de idiomas de Lima Metropolitana.

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Cultura organizacional	Plantea factores conducentes de la cultura de organización: estrategias, estructuras, trabajo en equipo, liderazgo, propietarios, organización y ambiente (Morales y Fontalvo, 2014)	Se mide a través de las dimensiones: actitudes, trabajo en equipo y organización	Dimensión 1: Actitudes	Valores	De intervalo
			Se encarga de Vincular todas las acciones del personal administrativo articulando diferentes acciones que conllevan a un mejoramiento de la comunidad educativa (De la Rosa y Pareja, 2018).	Acuerdos	
				Objetivos	
			Dimensión 2: Trabajo en equipo	Coordina asertivamente las actividades	
			Proceso que se realiza de forma directa para influir en otras personas con el fin que ayuden en conseguir un objetivo determinado (Hill, 2013)	Cooperación	
				Comunicación permanente	
			Dimensión 3: Organización	Cumplimiento	
			Conjunto de procesos que se realizan de forma integral dentro de una organización (Koontz & Weihrich, 2013).	Comunicación interna	
				Recepción de instrucciones	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2 Clima Institucional	Conjunto de métodos o acciones que parten desde una coordinación oportuno entre dos o más personas (Palacios, 2019).	Son estrategias de la institución, y se mide a través de las dimensiones: potencial humano, gestión institucional y diseño organizacional.	Dimensión 1: Potencial humano	Transparencia	De intervalo
				Iniciativa	
				Calidad docente	
			Dimensión 2: Gestión Institucional	Planificación	
				Organización	
				Ejecución	
				Evaluación	
			Dimensión 3: Diseño organizacional	Orientación al logro de metas	
				Toma de decisiones	

ANEXO 2. INSTRUMENTOS Y FICHAS TÉCNICAS

Instrumento 1

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL						
DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo						
INDICADOR: Valores						
1	¿Considera importante cumplir con códigos éticos institucionales?	1	2	3	4	5
2	¿Cree usted que en la institución se reconozcan los valores de los docentes?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Acuerdos						
3	¿Resulta fácil lograr el consenso en situaciones institucionales complicadas ?	1	2	3	4	5
4	¿Existe un claro acuerdo de la forma correcta e incorrecta del manejo de situaciones institucionales?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Objetivos						
5	¿Los directivos fijan metas ambiciosas pero realistas?	1	2	3	4	5
6	¿Se compara continuamente los procesos con los objetivos fijados?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: Organización						
INDICADOR: Coordina asertivamente actividades institucionales						
7	¿La coordinación asertiva permite alcanzar los objetivos institucionales?	1	2	3	4	5
8	¿Considera importa coordinar anticipadamente las tareas asignadas?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Cooperación						
9	¿Los trabajadores están comprometidos con la institución?	1	2	3	4	5
10	¿Cree que es importante la cooperación institucional?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Cumplimiento						
11	¿La eficiencia en la ejecución de mis tareas me garantiza la estabilidad en mi puesto?	1	2	3	4	5
12	¿Cumplo con las tareas asignadas en la institución educativa?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: Comunicación						
INDICADOR: Comunicación interna						
13	¿Cómo evalúa la comunicación interna entre los docentes de su institución?	1	2	3	4	5
14	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Participación activa						
15	¿Cómo percibe la participación activa entre los docentes de su institución?	1	2	3	4	5
16	¿ Es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Recepción de instrucciones						
17	¿Cómo califica la asignación de responsabilidades entre docentes de su institución?	1	2	3	4	5
18	¿Cómo evalúa la recepción de instrucciones a los docentes a nivel institucional?	1	2	3	4	5

Instrumento 2

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN 1: Potencial humano						
INDICADOR: Transparencia						
1	¿El director/a contribuye a crear condiciones adecuadas para el progreso de la institución?	1	2	3	4	5
2	¿Su jefe inmediato superior se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Iniciativa						
3	¿Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina, sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando?	1	2	3	4	5
4	¿Siguiendo la normativa y cumpliendo las especificaciones de su puesto, expresa soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Calidad docente						
5	¿Brinda su criterio y respuesta de manera clara y según su puesto, sin estar consultando constantemente a la persona jefa o compañeras?	1	2	3	4	5
6	¿Tiene manejo adecuado y preciso de la información institucional?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: Gestión institucional						
INDICADOR: Planificación						
7	¿Cómo evalúa el proceso de planificación en los docentes de su institución?	1	2	3	4	5
8	¿Cómo califica la planificación curricular en los docentes de su institución?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Organización						
9	¿Cómo califica la organización entre los docentes de su institución?	1	2	3	4	5
10	¿Cuál es su apreciación sobre el nivel de organización entre los docentes de su institución?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Ejecución						
11	¿Cómo califica el proceso de ejecución de funciones en los docentes de su institución?	1	2	3	4	5
12	¿En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo?.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Evaluación						
13	¿Cómo califica el proceso de evaluación en los docentes de su institución?	1	2	3	4	5
14	¿Cómo califica el proceso de evaluación curricular en los docentes de su institución?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: Diseño organizacional						
INDICADOR: Orientación al logro de metas						
15	¿Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa, acorde con las expectativas según su puesto.?	1	2	3	4	5
16	¿Concretiza y cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Toma de decisiones						
17	¿Los directivos tienen conocimiento de las diferentes situaciones, reuniendo los elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a su puesto.?	1	2	3	4	5
18	¿En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña.?	1	2	3	4	5

ANEXO 3. CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA (5%)

3,8416	0,5	*	0,5	Población	61,47	55
0,0025	63		3,84	64	0,5	1,12
						Muestra corregida
						30

**ANEXO 4. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS
DE RECOLECCIÓN DE DATOS
VALIDEZ DE CONTENIDO**

Validación de instrumentos por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Cultura Organizacional y Clima institucional en la Unidad Educativa "Enrique Gil Gilbert". Guayaquil, 2020

Objetivo: Determinar la relación entre la Cultura Organizacional y el Clima institucional en la Unidad Educativa "Enrique Gil Gilbert". Guayaquil, 2020

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa "Enrique Gil Gilbert". Guayaquil, 2020

Apellidos y nombres del evaluador: Yenny Felicita Vargas Salazar

Grado académico del experto evaluador: Maestría en Diseño Curricular Educativo.

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (x)

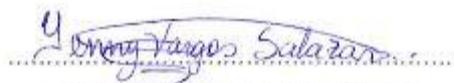
Institución donde labora: Escuela de Educación Básica Nicolás Mestanza y Alava

Tiempo de experiencia profesional en el área: 11 años

Valoración:

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Guayaquil, 25 de junio del 2020



Msc. Yenny Felicita Vargas Salazar

CI. 0916873482

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: CLIMA INSTITUCIONAL**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Clima institucional.- es el ambiente generado en una institución educativa a partir de vivencias cotidianas de los miembros que lo conforman	Potencial humano	Transparencia	1	El director/a contribuye a crear condiciones adecuadas para el progreso de la institución.				✓						✓					
			2	Su jefe inmediato superior se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				✓					✓			✓			
		Iniciativa	3	Ejecuta usted sus actividades de rutina sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando.				✓							✓				
			4	Expresa usted soluciones asertivas desde su puesto ante eventos diferentes a los cotidianos.				✓				✓				✓			
		Calidad docente	5	Brinda su respuesta de manera clara, sin estar consultando constantemente a los demás.								✓				✓			
			6	Tiene usted un manejo adecuado de la información institucional.								✓				✓			
	Gestión institucional	Planificación	7	Se evalúa periódicamente el proceso de planificación en los docentes de tu institución.											✓				
			8	Se califica pertinentemente la planificación curricular de los docentes de tu institución.									✓			✓			
		Organización	9	La organización entre los docentes de tu institución es permanente.											✓				
			10	El nivel de organización entre los docentes de tu institución es aceptable.											✓				
		Ejecución	11	El proceso de ejecución de funciones en los docentes es monitoreado constantemente.											✓				
			12	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.											✓				
		Evaluación	13	El proceso de evaluación en los docentes es permanente.											✓				
			14	El proceso de evaluación curricular se planifica oportunamente por parte de los docentes.											✓				
	Diseño organizacional	Orientación al logro de metas	15	Aporta usted a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa, acorde con las expectativas según su puesto de trabajo.					✓						✓				
			16	Cumple usted tareas, procesos, productos o proyectos encomendados considerando el tiempo, recursos como el espacio establecido.											✓				
		Toma de decisiones	17	Los directivos conocen las diferentes situaciones, reuniendo los elementos necesarios para tomar decisiones, según parámetros acordados a su puesto de trabajo.											✓				
			18	En la toma de decisiones considera usted riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, como normas, según el puesto que desempeña.											✓			X	

Validación de instrumento 1 por Experto 2

Nombre del instrumento: Cuestionario de Cultura Organizacional y Clima institucional en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert”. Guayaquil, 2020

Objetivo: Determinar la relación entre la Cultura Organizacional y el Clima institucional en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert”. Guayaquil, 2020

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert”. Guayaquil, 2020

Apellidos y nombres del evaluador: Mayra Patricia Gallardo Casquete

Grado académico del experto evaluador: Magister En Docencia y Gerencia En Educación Superior.

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (x)

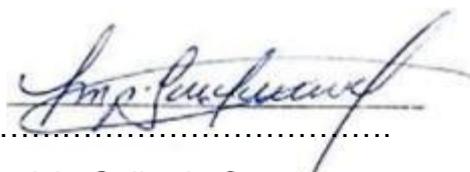
Institución donde labora: Unidad Educativa “Jaime Roldós Aguilera”

Tiempo de experiencia profesional en el área: 16 años

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
X		

Guayaquil, 25 de junio del 2020



Msc. Mayra Patricia Gallardo Casquete

0921935858



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO		
CULTURA ORGANIZACIONAL: Son el conjunto de sistemas formales e informales que se efectúan en la organización	Trabajo en equipo	Valores	1	Consideras importante cumplir los códigos éticos institucionales.						X		X		X		X			
			2	Cree usted que en la institución se reconocen los valores de los docentes.										X		X			
		Acuerdos	3	Resulta fácil lograr el consenso en situaciones institucionales complicadas.									X		X		X		
			4	Se acuerda dentro del equipo de trabajo el manejo de las situaciones institucionales de forma correcta e incorrecta .										X		X			
		Objetivos	5	Los directivos a menudo fijan metas ambiciosas pero realistas.									X		X		X		
			6	Se comparan continuamente los procesos con los objetivos fijados.										X		X			
	Organización	Coordinación asertiva de actividades	7	La coordinación asertiva permite alcanzar los objetivos institucionales.						X		X		X		X			
			8	Considera usted importante coordinar anticipadamente las tareas asignadas.										X		X			
		Cooperación	9	Los trabajadores demuestran su compromiso con la institución.								X		X		X			
			10	Creas que dentro de la organización se promueve la cooperación continua.										X		X			
		Cumplimiento	11	La eficiencia en la ejecución de mis tareas me garantiza la estabilidad en mi puesto dentro de la organización.									X		X		X		
			12	Cumples a menudo con las tareas asignadas en la institución educativa.										X		X			
	Comunicación	Comunicación interna	13	La comunicación interna entre los docentes de tu institución es efectiva.								X		X		X			
			14	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.										X		X			
		Participación activa	15	Percibe usted la participación activa entre los docentes de su institución.									X		X		X		
			16	Es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía.										X		X			
		Recepción de instrucciones	17	Se califica la asignación de responsabilidades entre docentes de su institución.									X		X		X		
			18	Se evalúa la recepción de las instrucciones a los docentes a nivel institucional.										X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																			
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: CLIMA INSTITUCIONAL																			
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN											
				. Nunca	. Casi nunca	. A veces	. Casi siempre	. Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Clima institucional. -es el ambiente generado en una institución educativa a partir de vivencias cotidianas de los miembros que lo conforman	Potencial humano	Trasparencia	1	El director/a contribuye a crear condiciones adecuadas para el progreso de la institución.					X		X		X						
			2	Su jefe inmediato superior se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.									X		X				
		Iniciativa	3	Ejecuta usted sus actividades de rutina sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando.								X		X		X			
			4	Expresa usted soluciones asertivas desde su puesto ante eventos diferentes a los cotidianos.										X		X			
		Calidad docente	5	Brindas tu respuesta de manera clara, sin estar consultando constantemente a los demás.								X		X		X			
			6	Tiene usted un manejo adecuado de la información institucional.										X		X			
	Gestión institucional	Planificación	7	Se evalúa periódicamente el proceso de planificación en los docentes de tu institución.					X		X		X		X				
			8	Se califica pertinentemente la planificación curricular de los docentes de tu institución.									X		X				
		Organización	9	La organización entre los docentes de tu institución es permanente.								X		X		X			
			10	El nivel de organización entre los docentes de tu institución es aceptable.										X		X			
		Ejecución	11	El proceso de ejecución de funciones en los docentes es monitoreado constantemente.								X		X		X			
			12	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.										X		X			
	Evaluación	13	El proceso de evaluación en los docentes es permanente.								X		X		X				
		14	El proceso de evaluación curricular se planifica oportunamente por parte de los docentes .										X		X				
	Diseño organizacional	Orientación al logro de metas	15	Aporta usted a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa, acorde con las expectativas según su puesto de trabajo.					X		X		X		X				
			16	Cumple usted tareas, procesos, productos o proyectos encomendados considerando el tiempo, recursos como el espacio establecido.										X		X			
		Toma de decisiones	17	Los directivos conocen las diferentes situaciones, reuniendo los elementos necesarios para tomar decisiones, según parámetros acordes a su puesto de trabajo.								X		X		X			
			18	En la toma de decisiones considera usted riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, como normas, según el puesto que desempeña.										X		X			

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CULTURA ORGANIZACIONAL: Son el conjunto de sistemas formales e informales que se efectúan en la organización	Trabajo en equipo	Valores	1	Consideras importante cumplir los códigos éticos institucionales.								X		X		X		
			2	Cree usted que en la institución se reconocen los valores de los docentes.										X		X		
		Acuerdos	3	Resulta fácil lograr el consenso en situaciones institucionales complicadas.										X		X		
			4	Se acuerda dentro del equipo de trabajo el manejo de las situaciones institucionales de forma correcta e incorrecta .						X		X		X		X		
		Objetivos	5	Los directivos a menudo fijan metas ambiciosas pero realistas.								X		X		X		
			6	Se comparan continuamente los procesos con los objetivos fijados.								X		X		X		
	Organización	Coordinación asertiva de actividades	7	La cordinación asertiva permite alcanzar los objetivos institucionales.								X		X		X		
			8	Considera usted importante coordinar anticipadamente las tareas asignadas.										X		X		
		Cooperación	9	Los trabajadores demuestran su compromiso con la institución.								X		X		X		
			10	Crees que dentro de la organización se promueve la cooperación continua.						X				X		X		
		Cumplimiento	11	La eficiencia en la ejecución de mis tareas me garantiza la estabilidad en mi puesto dentro de la organización.								X		X		X		
			12	Cumples a menudo con las tareas asignadas en la institución educativa.										X		X		
	Comunicación	Comunicación interna	13	La comunicación interna entre los docentes de tu institución es efectiva.						X		X		X		X		
			14	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.										X		X		
		Participación activa	15	Percibe usted la participación activa entre los docentes de su institución.						X		X		X		X		
			16	Es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía.								X		X		X		
		Recepción de instrucciones	17	Se califica la asignación de responsabilidades entre docentes de su institución.						X		X		X		X		
			18	Se evalúa la recepción de las instrucciones a los docentes a nivel institucional.								X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario de [Cultura organizacional](#).

Objetivo: Evaluar los niveles de la [Cultura organizacional](#).

Dirigido a: [Trabajadores de la unidad educativa "Enrique Gil Gilbert", Guayaquil](#).

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor.

Áreas de experiencia profesional: Educativa e Investigación.

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Tumbes, mayo del 2020.

.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: CLIMA INSTITUCIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima institucional.- es el ambiente generado en una institución educativa a partir de vivencias cotidianas de los miembros que lo conforman	Potencial humano	Trasparencia	1	El director/a contribuye a crear condiciones adecuadas para el progreso de la institución.						X			X	X			
			2	Su jefe inmediato superior se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.							X		X	X			
		Iniciativa	3	Ejecuta usted sus actividades de rutina sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando.							X		X	X			
			4	Expresa usted soluciones asertivas desde su puesto ante eventos diferentes a los cotidianos.							X		X	X			
		Calidad docente	5	Brindas tu respuesta de manera clara, sin estar consultando constantemente a los demás.							X		X	X			
			6	Tiene usted un manejo adecuado de la información institucional.							X		X	X			
	Gestión institucional	Planificación	7	Se evalúa periódicamente el proceso de planificación en los docentes de tu institución.						X	X		X	X			
			8	Se califica pertinentemente la planificación curricular de los docentes de tu institución.							X		X	X			
		Organización	9	La organización entre los docentes de tu institución es permanente.							X		X	X			
			10	El nivel de organización entre los docentes de tu institución es aceptable.							X		X	X			
		Ejecución	11	El proceso de ejecución de funciones en los docentes es monitoreado constantemente.							X		X	X			
			12	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.							X		X	X			
		Evaluación	13	El proceso de evaluación en los docentes es permanente.							X		X	X			
			14	El proceso de evaluación curricular se planifica oportunamente por parte de los docentes .							X		X	X			
	Diseño organizacional	Orientación al logro de metas	15	Aporta usted a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa, acorde con las expectativas según su puesto de trabajo.						X	X		X	X			
			16	Cumple usted tareas, procesos, productos o proyectos encomendados considerando el tiempo, recursos como el espacio establecido.							X		X	X			
		Toma de decisiones	17	Los directivos conocen las diferentes situaciones, reuniendo los elementos necesarios para tomar decisiones, según parámetros acordados a su puesto de trabajo.							X		X	X			
			18	En la toma de decisiones considera usted riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, como normas, según el puesto que desempeña.							X		X	X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario de [Clima institucional](#).

Objetivo: Evaluar los niveles de la [Clima institucional](#).

Dirigido a: [Trabajadores de la unidad educativa "Enrique Gil Gilbert", Guayaquil.](#)

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor.

Áreas de experiencia profesional: Educativa e Investigación.

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Tumbes, mayo del 2020.

.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros
Evaluador

VALIDEZ DE CRITERIO – MÉTODO DE PEARSON (ÍTEM-TOTAL)

		V1: CULTURA ORGANIZACIONAL																Suma	Validez de			
		D1: Trabajo en equipo						D2: Organización						D3: Comunicación				de	Criterio de			
																		Ítems	Pearson			
Items		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	V1	Valido: = ó > a 0.21	
Muestra	1	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	57	0.43	
	2	3	4	2	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	59	0.34	
	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	55	0.49	
	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	2	3	4	60	0.41	
	5	3	2	3	3	2	4	3	4	2	2	3	3	3	4	2	4	4	2	53	0.48	
	6	4	4	2	4	3	3	4	4	2	4	2	4	2	3	3	3	2	3	56	0.43	
	7	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	54	0.54	
	8	3	4	3	2	3	4	4	2	2	3	2	4	4	2	4	4	4	2	56	0.44	
	9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	34	0.50	
	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	71	0.57
	11	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	60	0.49
	12	4	2	2	4	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	58	0.37	
	13	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	60	0.62	
	14	4	4	2	2	4	3	3	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	2	57	0.47	
	15	4	2	4	4	4	2	2	2	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	55	0.55	
	16	2	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	53	0.39	
	17	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	2	4	2	4	3	3	56	0.42	
	18	4	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	52	0.37	
	19	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	60		
	20	4	2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	59		
	21	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	54		
	22	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	2	3	58		
	23	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	55		
	24	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	2	2	2	3	3	4	2	4	55		
	25	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	58		
	26	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	65		
	27	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	2	3	3	2	2	4	4	57		
	28	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	2	3	60		
	29	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	3	3	60		
	30	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	39		

		V2: CLIMA INSTITUCIONAL																Suma	Validez de			
		D1: Potencial humano					D2: Gestión institucional					D3: Diseño organizacional						de	Criterio de			
																		Ítems	Pearson			
Muestra		Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	V2	Valido: = ó > a 0.21
1		2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	57	0.43
2		2	3	4	2	3	3	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	56	0.45
3		3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	4	2	4	4	2	4	3	2	2	54	0.43
4		3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	58	0.42
5		4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	4	3	4	2	3	3	3	3	2	52	0.41
6		2	4	4	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	55	0.47
7		3	4	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	54	0.38
8		3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	59	0.40
9		2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	32	0.45
10		4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	64	0.35
11		4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	57	0.53
12		3	4	3	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	62	0.46
13		4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	4	4	57	0.55
14		3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	2	3	2	2	55	0.58
15		4	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	58	0.59
16		2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	2	4	4	55	0.68
17		3	4	4	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	56	0.53
18		4	2	3	4	2	2	2	4	4	2	4	4	3	2	3	3	2	3	3	53	0.69
19		3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	4	2	4	4	58	
20		4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	61	
21		3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	56	
22		4	2	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	55	
23		2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	60	
24		4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	4	2	4	4	59	
25		4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	2	3	4	3	3	56	
26		4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	
27		3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	57	
28		3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	60	
29		3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	4	3	2	2	57	
30		2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	34	

VALIDEZ DE CONSTRUCTO – DOMINIO TOTAL (DIMENSIÓN-TOTAL)

O MÉTODO DE CORRELACIONES

Validez de Constructo V1					
		V1	D1	D2	D3
V1	Correlación de Pearson	1	,769**	,873**	,842**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
D1	Correlación de Pearson	,769**	1	,511**	,419*
	Sig. (bilateral)	.000		.004	.021
	N	30	30	30	30
D2	Correlación de Pearson	,873**	,511**	1	,657**
	Sig. (bilateral)	.000	.004		.000
	N	30	30	30	30
D3	Correlación de Pearson	,842**	,419*	,657**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.021	.000	
	N	30	30	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2
 * . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2

Validez de Constructo V2					
		V2	D1	D2	D3
V2	Correlación de Pearson	1	,807**	,783**	,886**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
D1	Correlación de Pearson	,807**	1	,499**	,585**
	Sig. (bilateral)	.000		.005	.001
	N	30	30	30	30
D2	Correlación de Pearson	,783**	,499**	1	,508**
	Sig. (bilateral)	.000	.005		.004
	N	30	30	30	30
D3	Correlación de Pearson	,886**	,585**	,508**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.001	.004	
	N	30	30	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - PRUEBA PILOTO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos				
V1	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
p1	52.70	36.678	.294	.756
p2	52.90	37.656	.142	.767
p3	52.90	36.767	.237	.760
p4	53.10	34.322	.488	.740
p5	53.00	37.111	.167	.767
p6	53.10	35.433	.366	.750
p7	52.90	38.322	.073	.773
p8	53.20	36.400	.236	.762
p9	53.20	34.178	.460	.742
p10	52.90	37.656	.206	.761
p11	52.60	33.600	.678	.728
p12	53.30	33.567	.598	.732
p13	53.00	36.000	.275	.758
p14	52.90	34.100	.536	.737
p15	53.30	34.233	.520	.738
p16	52.90	36.767	.237	.760
p17	53.10	37.433	.218	.761
p18	52.70	35.344	.460	.744

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.763	18

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - PRUEBA PILOTO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos				
V2	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
p1	52.80	34.400	.252	.750
p2	52.50	32.278	.484	.732
p3	52.90	32.544	.336	.744
p4	53.00	32.444	.382	.739
p5	53.20	32.844	.354	.742
p6	52.60	34.933	.151	.757
p7	52.90	30.322	.578	.720
p8	53.10	31.211	.402	.738
p9	52.90	34.767	.156	.757
p10	52.70	33.344	.278	.748
p11	52.90	33.433	.244	.752
p12	52.70	33.789	.230	.753
p13	52.50	32.944	.569	.732
p14	52.70	34.678	.193	.754
p15	53.50	33.389	.340	.743
p16	53.40	33.156	.375	.741
p17	53.30	34.011	.206	.755
p18	52.40	32.711	.625	.729

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.755	18

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - SUJETOS DE ESTUDIO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos				
V1	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
Ítem 1	53.00	39.655	.337	.775
Ítem 2	52.90	40.438	.231	.782
Ítem 3	53.13	38.809	.386	.771
Ítem 4	53.00	39.724	.302	.777
Ítem 5	53.07	38.754	.370	.772
Ítem 6	53.10	39.472	.331	.775
Ítem 7	52.97	38.585	.452	.767
Ítem 8	53.03	39.413	.345	.774
Ítem 9	53.13	38.395	.402	.770
Ítem 10	53.13	37.430	.472	.765
Ítem 11	53.17	38.902	.389	.771
Ítem 12	53.20	39.959	.263	.780
Ítem 13	53.10	37.059	.528	.760
Ítem 14	53.20	38.924	.372	.772
Ítem 15	53.00	37.793	.450	.766
Ítem 16	53.17	39.730	.276	.779
Ítem 17	53.07	39.237	.299	.778
Ítem 18	53.03	40.171	.261	.780

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.783	18

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - SUJETOS DE ESTUDIO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos				
V2	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
Ítem 1	52.77	47.013	.337	.812
Ítem 2	52.73	46.961	.359	.810
Ítem 3	52.57	47.357	.341	.811
Ítem 4	52.60	47.490	.332	.812
Ítem 5	52.70	47.734	.329	.812
Ítem 6	53.07	46.754	.380	.809
Ítem 7	53.03	47.413	.276	.815
Ítem 8	52.97	47.137	.297	.814
Ítem 9	52.87	46.602	.357	.811
Ítem 10	52.70	47.803	.247	.817
Ítem 11	52.73	46.340	.459	.805
Ítem 12	52.77	46.737	.364	.810
Ítem 13	53.00	44.759	.452	.805
Ítem 14	52.60	44.731	.486	.803
Ítem 15	52.97	45.137	.516	.801
Ítem 16	52.57	42.806	.595	.795
Ítem 17	52.87	45.499	.434	.806
Ítem 18	52.80	42.579	.615	.793

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.817	18

ANEXO 5. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS FIRMADO POR LA RESPECTIVA AUTORIDAD (autorización para aplicación de prueba piloto, y autorización para aplicación de instrumentos en la institución estudiada)



**UNIDAD
EDUCATIVA
ENRIQUE GIL
GILBERT**

Contabilidad, Organización y Gestión de la
Secretaría, Administración de Sistemas,
Contabilidad y Ciencias Víctor Manuel Rendón
505 y Escobedo
ins-enrique-gil-gilbert@hotmail.com
Teléfono: 04 2305215

AUTORIZACIÓN

El rector de la Unidad Educativa "Enrique Gil Gilbert" DE LA PROVINCIA DEL GUAYAS, DISTRITO 3 DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS.

Autoriza AL INGENIERO COMERCIAL JORGE ANDRÉS LÓPEZ SÁNCHEZ, para que aplique los instrumentos (cuestionarios para la elaboración del trabajo de investigación titulado: "Cultura organizacional y clima institucional en la Unidad Educativa Enrique Gil Gilbert, Guayaquil, 2020".

Se expide la presente autorización afin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Guayaquil, 29 de mayo del 2020.

Eloy Daniel Briones Guerrero

ANEXO 6. CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIDAD EDUCATIVA ENRIQUE GIL GILBERT

Contabilidad, Organización y Gestión de la Secretaría,
Administración de Sistemas, Contabilidad y Ciencias

Víctor Manuel Rendón 505 y Escobedo

Ins-enrique-gil-gilbert@hotmail.com

Teléfono: 04 2305215

Yo, Eloy Daniel Briones Guerrero identificado con documento/cédula de identidad

N° 0911358232, Rector de la Institución Educativa “Enrique Gil Gilbert”, he sido informado sobre la investigación titulada: Cultura Institucional y Clima Institucional

“**Enrique Gil Gilbert**” **Guayaquil, Ecuador, 2020**; conducida por el Ing.Com.

Jorge Andrés López Sánchez, para culminar su tesis de maestría y entiendo que:

- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, pues serán codificados numéricamente respetando el anonimato.
- Los datos obtenidos serán utilizados para el procesamiento e interpretación de los resultados con fines científicos, pues se aportará nuevo conocimiento que se publicará en el repositorio universitario con acceso libre a nivel nacional e internacional.
- No sufriré ningún riesgo a mi salud por que serán respondidos de modo remoto. - Podré responder de manera autónoma las opciones de los ítems propuestos.
- Se me aplicará de modo justo los mismos instrumentos de investigación con la misma cantidad de ítems que los aplicados a mis demás compañeros.

En tal sentido autorizo mi consentimiento voluntario para participar como sujeto de estudio en la referida investigación educativa.

Guayaquil, 29 de mayo del 2020.

Eloy Daniel Briones Guerrero

C.I 091135823

ANEXO 7. BASE DE DATOS

		V1: CULTURA ORGANIZACIONAL																									
		D1: Trabajo en equipo						D2: Organización						D3: Comunicación						V1		Nivel					
Items		1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	D2	Nivel	13	14	15	16	17	18	D3	Nivel		
Muestra	1	3	4	3	2	4	4	20	Medio	3	3	3	2	3	4	18	Medio	3	4	3	3	2	4	19	Medio	57	Medio
	2	3	4	2	3	2	3	17	Medio	4	4	4	3	2	4	21	Medio	4	3	4	4	3	3	21	Medio	59	Medio
	3	4	3	4	4	3	4	22	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	2	2	2	3	3	4	16	Medio	55	Medio
	4	3	4	4	3	4	3	21	Medio	4	3	2	3	2	4	18	Medio	4	4	4	2	3	4	21	Medio	60	Medio
	5	3	2	3	3	2	4	17	Medio	3	4	2	2	3	3	17	Medio	3	4	2	4	4	2	19	Medio	53	Medio
	6	4	4	2	4	3	3	20	Medio	4	4	2	4	2	4	20	Medio	2	3	3	3	2	3	16	Medio	56	Medio
	7	2	3	4	3	2	2	16	Medio	3	3	2	2	4	3	17	Medio	3	3	3	4	4	4	21	Medio	54	Medio
	8	3	4	3	2	3	4	19	Medio	4	2	2	3	2	4	17	Medio	4	2	4	4	4	2	20	Medio	56	Medio
	9	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	1	2	2	11	Bajo	2	1	2	1	2	3	11	Bajo	34	Bajo
	10	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	3	4	4	4	4	23	Alto	71	Alto
	11	3	3	3	3	3	2	17	Medio	4	3	4	3	4	4	22	Medio	4	3	4	3	4	3	21	Medio	60	Medio
	12	4	2	2	4	2	2	16	Medio	4	4	3	4	3	3	21	Medio	4	3	4	3	3	4	21	Medio	58	Medio
	13	2	3	4	3	4	3	19	Medio	3	3	4	3	3	4	20	Medio	4	3	4	3	4	3	21	Medio	60	Medio
	14	4	4	2	2	4	3	19	Medio	3	4	3	4	2	2	18	Medio	4	3	4	3	4	2	20	Medio	57	Medio
	15	4	2	4	4	4	2	20	Medio	2	2	3	4	3	2	16	Medio	3	2	4	3	4	3	19	Medio	55	Medio
	16	2	4	2	3	3	3	17	Medio	2	3	4	2	3	3	17	Medio	2	3	3	3	4	4	19	Medio	53	Medio
	17	3	3	3	4	4	4	21	Medio	3	3	2	3	4	2	17	Medio	2	4	2	4	3	3	18	Medio	56	Medio
	18	4	3	2	4	3	2	18	Medio	3	4	3	4	3	3	20	Medio	2	3	3	2	2	2	14	Bajo	52	Medio
	19	3	4	3	3	4	4	21	Medio	4	3	4	3	3	2	19	Medio	4	3	4	3	3	3	20	Medio	60	Medio
	20	4	2	4	2	4	3	19	Medio	3	3	4	4	4	3	21	Medio	3	2	4	2	4	4	19	Medio	59	Medio
	21	3	4	4	3	2	3	19	Medio	3	4	3	3	3	2	18	Medio	3	4	3	3	2	2	17	Medio	54	Medio
	22	3	3	3	3	4	3	19	Medio	3	3	4	4	4	3	21	Medio	2	3	4	4	2	3	18	Medio	58	Medio
	23	3	4	3	4	3	3	20	Medio	4	4	2	3	3	3	19	Medio	3	3	2	2	3	3	16	Medio	55	Medio
	24	4	3	3	3	4	3	20	Medio	4	2	3	4	2	2	17	Medio	2	3	3	4	2	4	18	Medio	55	Medio
	25	4	4	3	4	2	4	21	Medio	2	3	4	3	3	3	18	Medio	3	4	2	3	4	3	19	Medio	58	Medio
	26	3	3	4	4	3	3	20	Medio	3	4	3	4	4	4	22	Medio	4	4	3	4	4	4	23	Alto	65	Medio
	27	3	4	3	4	3	4	21	Medio	4	2	4	3	3	2	18	Medio	3	3	2	2	4	4	18	Medio	57	Medio
	28	4	4	4	3	4	3	22	Medio	3	3	3	4	4	3	20	Medio	4	2	4	3	2	3	18	Medio	60	Medio
	29	3	3	3	4	3	4	20	Medio	4	4	4	2	4	2	20	Medio	4	4	4	2	3	3	20	Medio	60	Medio
	30	2	3	2	2	2	2	13	Bajo	2	2	2	2	2	3	13	Bajo	2	2	2	3	2	2	13	Bajo	39	Bajo

		V2 CLIMA INSTITUCIONAL																									
		D1 Potencial humano						D2 Gestión institucional						D3 Diseño organizacional						V2	Nivel						
Items		1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	D2	Nivel	13	14			15	16	17	18	D3	Nivel
Muestra	1	2	2	3	4	3	2	16	Medio	3	4	3	3	3	4	20	Medio	3	4	2	4	4	4	21	Medio	57	Medio
	2	2	3	4	2	3	3	17	Medio	4	3	4	2	2	3	18	Medio	3	4	4	4	3	3	21	Medio	56	Medio
	3	3	3	2	3	4	2	17	Medio	3	2	3	4	4	2	18	Medio	4	4	2	4	3	2	19	Medio	54	Medio
	4	3	4	3	4	3	3	20	Medio	2	4	3	3	3	4	19	Medio	4	3	3	2	4	3	19	Medio	58	Medio
	5	4	3	4	3	3	2	19	Medio	2	3	2	2	4	3	16	Medio	4	2	3	3	3	2	17	Medio	52	Medio
	6	2	4	4	2	3	4	19	Medio	3	2	3	2	3	3	16	Medio	3	4	3	2	4	4	20	Medio	55	Medio
	7	3	4	3	3	3	2	18	Medio	3	4	2	2	2	3	16	Medio	4	3	3	4	3	3	20	Medio	54	Medio
	8	3	3	4	4	4	3	21	Medio	2	2	3	3	4	4	18	Medio	4	3	4	4	3	2	20	Medio	59	Medio
	9	2	2	2	2	3	2	13	Bajo	2	1	2	2	2	2	11	Bajo	1	1	2	1	2	1	8	Bajo	32	Bajo
	10	4	3	4	4	3	3	21	Medio	3	3	4	2	4	3	19	Medio	4	4	4	4	4	4	24	Alto	64	Medio
	11	4	4	3	4	3	3	21	Medio	2	3	4	3	3	2	17	Medio	2	4	3	3	3	4	19	Medio	57	Medio
	12	3	4	3	4	4	4	22	Medio	2	2	4	4	3	4	19	Medio	3	2	4	4	4	4	21	Medio	62	Medio
	13	4	2	4	3	3	2	18	Medio	4	3	3	3	3	4	20	Medio	2	3	4	4	2	4	19	Medio	57	Medio
	14	3	3	3	4	4	3	20	Medio	3	4	4	4	3	3	21	Medio	1	3	3	2	3	2	14	Bajo	55	Medio
	15	4	4	4	2	4	2	20	Medio	2	3	3	3	3	4	18	Medio	3	4	3	4	3	3	20	Medio	58	Medio
	16	2	3	2	3	2	3	15	Medio	4	3	4	3	3	4	21	Medio	3	4	2	4	2	4	19	Medio	55	Medio
	17	3	4	4	3	3	2	19	Medio	2	2	2	4	3	4	17	Medio	3	4	3	3	4	3	20	Medio	56	Medio
	18	4	2	3	4	2	2	17	Medio	2	4	4	2	4	4	20	Medio	3	2	3	3	2	3	16	Medio	53	Medio
	19	3	3	3	4	4	3	20	Medio	4	3	2	4	3	2	18	Medio	3	4	3	4	2	4	20	Medio	58	Medio
	20	4	4	4	3	3	4	22	Medio	3	2	4	4	4	3	20	Medio	2	4	3	4	3	3	19	Medio	61	Medio
	21	3	3	3	4	2	3	18	Medio	2	3	3	4	2	3	17	Medio	3	3	3	4	4	4	21	Medio	56	Medio
	22	4	2	4	3	3	2	18	Medio	3	4	3	4	3	3	20	Medio	2	3	4	3	3	2	17	Medio	55	Medio
	23	2	4	3	3	4	4	20	Medio	4	4	3	4	4	3	22	Medio	3	4	3	2	2	4	18	Medio	60	Medio
	24	4	3	4	4	3	3	21	Medio	4	3	2	3	4	3	19	Medio	3	4	2	4	2	4	19	Medio	59	Medio
	25	4	4	2	3	3	3	19	Medio	3	3	2	4	3	2	17	Medio	4	4	2	3	4	3	20	Medio	56	Medio
	26	4	3	4	4	4	3	22	Medio	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	70	Alto
	27	3	3	3	4	4	3	20	Medio	2	3	2	4	3	2	16	Medio	3	4	3	4	4	3	21	Medio	57	Medio
	28	3	4	4	3	3	4	21	Medio	4	2	3	4	3	4	20	Medio	3	2	3	4	3	4	19	Medio	60	Medio
	29	3	3	4	3	4	4	21	Medio	3	3	4	3	4	3	20	Medio	2	3	2	4	3	2	16	Medio	57	Medio
	30	2	2	3	3	2	2	14	Bajo	2	2	2	3	2	2	13	Bajo	1	2	1	1	1	1	7	Bajo	34	Bajo

ANEXO 8. FOTOS (solo 2, 1 donde sale el nombre de la institución y otra de 1 sujeto marcando las respuestas de un cuestionario)



ANEXO 9. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Cultura organizacional y clima laboral en la Unidad Educativa Enrique Gil Gilbert, Guayaquil, 2020			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	JUSTIFICACION
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación en la cultura organizacional y el clima institucional en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Identificar la relación en la cultura organizacional y el clima institucional en la U.E. “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Hi: Hay relación significativa en la cultura organizacional y el clima institucional en la U.E. “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.</p> <p>H0: No hay relación significativa en la cultura organizacional y el clima institucional en la U.E. “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.</p>	<p>Teórica:</p> <p>Debido a que aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en los enfoques “Enfoque cultural” (Moran y Volkwein, 1992), y “Enfoque de comportamiento institucional” (Mayo, 1993) y las teorías “Teoría clásica” (Fayol, 1996), “Teoría científica” (Taylor, 2001), “Teoría inteligencia emocional” (Pacheco, 2014) y “Teoría de las estrategias motivacionales” (Suárez y Fernández, 2013).</p> <p>Práctica:</p> <p>Porque contribuye a solucionar un problema de adaptación externa e integración interna</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <p>PE1:</p> <p>¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el potencial humano en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020?</p> <p>PE2:</p> <p>¿Cuál es la relación en la cultura organizacional y la gestión institucional en la U.E “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020?</p> <p>PE3:</p> <p>¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y diseño organizacional en la U.E “Enrique “Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>OE1:</p> <p>Establecer la correlación en la cultura organizacional y el potencial humano en la U.E. “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.</p> <p>OE2:</p> <p>Identificar la relación en la cultura organizacional y la gestión institucional en la U.E. “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.</p> <p>OE3:</p> <p>Determinar la correlación en la cultura organizacional y la diseño organizacional en la U.E. “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H1: Hay relación significativa en la cultura organizacional y el potencial humano en la U.E. “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020</p> <p>H2: Hay relación significativa en la cultura organizacional y la gestión institucional en la U.E. “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020</p> <p>H3: Hay relación significativa en la cultura organizacional y la diseño organizacional en la U.E. “Enrique Gil Gilbert”, Guayaquil, 2020.</p>	<p>Metodológica:</p> <p>Porque aporta nuevos instrumentos válidos y confiables que sustenten un aporte o la creación de instrumentos y modelos de investigación</p> <p>Social:</p> <p>Porque beneficia a la colectividad educativa de la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert”, Dando la oportunidad de percatarse de sus dificultades y que encuentren la forma de avanzar como paradigma en su localidad.</p>

ANEXO 14. DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE AUTOR

Anexo 1: Declaratoria de autenticidad de autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **López Sánchez Jorge Andrés**, estudiante del programa de Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", identificada con CI.- **0912312923**, con la tesis titulada: "**Cultura organizacional y clima institucional en la Unidad Educativa Enrique Gil Gilbert, Guayaquil, 2020**"

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la falta de fraude (datos falsos) plagio (información sin citar a autores) auto plagio (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 Cesar Vallejo.

Ing. Com. Jorge Andrés López Sánchez

CI.- 0912312923,

Piura, Julio del 2020