



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Cultura organizacional y clima laboral en la Unidad
Educativa “El Empalme” Ecuador, 2020**

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

AUTORA:

Br. Bailón Quijije Ángela Magdalena (ORCID: 0000-0001-6752-0340)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mi familia, en especial a mis padres e hijos para que sirva de ejemplo que toda meta puede ser lograda a base de amor, esfuerzo y sacrificio.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios porque me ha permitido cumplir otra meta en mi vida, ya que fueron muchos los obstáculos que tuve que vencer.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los Directivos y Docentes de la Unidad Educativa El Empalme, por las facilidades prestadas en la realización de la investigación.

Al Dr. Víctor Cruz Cisneros, por orientarme con sus conocimientos en cada sesión lo que permitió el aprendizaje y lograr concluir con éxito este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización.	18
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5 Procedimientos.....	21
3.6 Métodos de análisis	21
IV. RESULTADOS	22
4.1. Resultados descriptivos	22
4.2. Prueba de normalidad.....	27
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

Tabla 1: Población docente de la U.E El Empalme	19
Tabla 2: Resultado de la prueba de normalidad de las variables	27
Tabla 3: Decisión estadística de Normalidad:	27
Tabla 4: Aplicación de estadístico:	27
Tabla 5: Correlación entre V1 Cultura Organizacional y V2 Clima Laboral	28
Tabla 6: Correlación entre D1 Participación y V2 Clima Laboral	29
Tabla 7: Correlación entre D2 Adaptabilidad y V2 Clima Laboral	30
Tabla 8: Correlación entre D3 Consistencia y V2 Clima Laboral	31
Tabla 9: Correlación entre D4 Misión y V2 Clima Laboral	32
Tabla 10: Variable 1 Cultura Organizacional	61
Tabla 11: Variable 2 Clima Laboral	62
Tabla 12: Validez de constructor-Dominio total	63
Tabla 13: Confiabilidad de instrumento 1 - Prueba piloto	64
Tabla 14: Confiabilidad de instrumento 2 - Prueba piloto	65
Tabla 15: Confiabilidad de instrumento 1 - Sujetos de estudio	66
Tabla 16: confiabilidad de instrumento 2 - sujetos de estudio	67

Índice de figuras

Figura 1: Modelo de Cultura Organizacional, Fuente; Organizational culture; Can it be a key lever for driving organizational change? (Denison & Neale 2000).9

RESUMEN

La investigación llevada a cabo tuvo como objetivo determinar la relación entre la Cultura organizacional y el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020.

El desarrollo de esta investigación parte de la premisa de comprobar la relación que existe entre dos variables en un momento determinado considerando ambas variables importantes en el proceso de mejora del clima laboral, la investigación fue de tipo cuantitativa y el diseño empleado fue el no experimental, los instrumentos de recojo de información fueron un cuestionario con escala de Likert aplicado mediante la encuesta vía online la misma que fue validada y sometida a prueba de confiabilidad, con una muestra de 40 docentes que conforman la institución donde se dimensionaron sus variables tanto la cultura organizacional como clima laboral. Según los resultados se demuestra que existe relación directa y significativa entre las variables cultura organizacional como clima laboral. Considerando que los datos resultaron ser paramétricos según lo establecido en la prueba de Shapiro-Wilk para muestras menores a 50 el estadígrafo utilizado fue R de Pearson donde se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,806 y su significación al nivel 0,01, descartando así la hipótesis nula.

Palabras clave: Cultura organizacional, clima laboral, relación.

ABSTRACT

The research carried out aimed to determine the relationship between organizational culture and the working environment at the Educational Unit El Empalme, Ecuador 2020.

The development of this patented research on the premise of verifying the relationship between two variables at a given time determines both important variables in the process of improving the working environment, the research was of a quantitative type and the design used was non-experimental, The information retrieval instruments were a questionnaire with a Likert scale applied through the online survey, which was validated, and sometimes a reliability test, with a sample of 40 teachers who make up the institution where its variables were dimensioned. Organizational culture as a work environment. According to the results, it is shown that there is a direct and significant relationship between the variables of organizational culture and work environment. Considering that the data were parametric according to what was established in the Shapiro-Wilk test for samples smaller than 50, the statistic used was Pearson's R where it obtained a correlation coefficient of 0.806 and its significance at the 0.01 level, thus ruling out the hypothesis. void.

Keywords: Organizational culture, work environment, relationship

I. INTRODUCCIÓN

La Unidad Educativa “EL EMPALME”, fundada el 12 de septiembre de 1973 en la actualidad cumple un rol importante dentro de los aspectos sociales, culturales, científico, y deportivo, durante estos años de vida institucional ha tenido logros importantes en la formación de profesionales convirtiéndola en la institución más grande del cantón, cuenta con 103 docentes, directivos y personal administrativos, estos emplean la cultura organizacional para una mejor gestión de la misión, visión, objetivos, principios, valores y normativas legales actuales.

Como punto de partida se ha planteado la siguiente investigación que consiste en efectuar un análisis de la cultura organizacional y del clima laboral en el centro educativo antes mencionado, el mismo que se planteó para obtener datos relevantes actuales de la unidad educativa, para desarrollar una aportación para mejorar el desarrollo de prácticas orientadas en formar el talento humano, cabe indicar que por medio de la propuesta a desarrollarse sea la primera línea de acción para que el personal se sienta proactivo y entusiasmado con el trabajo, puedan generar ideas para mejorar el desempeño laboral y relaciones interpersonales.

El autor Martínez, (2017), obtuvo un 34.6% en nivel moderado, un porcentaje igual en nivel bajo, permitiendo un nivel bueno del 30.8%, la cual nos deja en conclusión el nivel de cultura organizacional es perceptible en la población.

Considerando que un clima laboral negativo, influye en la cultura organizacional, generando la existencia de esta problemática; de manera global muchas entidades han implementado políticas abiertas y enfrascadas en el lado humano, lo que fomenta la participación y mejora en la conducta de los empleados, forjando así la conciencia individual para el logro de objetivos.

Ante lo expuesto se planteó la problemática siguiente: ¿De qué modo se relaciona la cultura organizacional y el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador, 2020? y de la misma forma se formulan los específicos: ¿De qué modo se relaciona la dimensión participación con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020?, ¿De qué modo se relaciona la dimensión adaptabilidad con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020?; ¿De qué modo se relaciona la dimensión consistencia con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador, 2020?; ¿De qué modo se relaciona

la dimensión misión con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador, 2020?

Considerando la cultura organizacional en el óptimo desarrollo de relaciones entre el personal docente dentro de la unidad educativa “El Empalme” se da la debida justificación a la investigación.

La justificación teórica es determinada porque aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en los enfoques “resolución de conflictos” y “unidimensional”, y en las teorías “administración”, “clima organizacional de Likert”, “relaciones humanas”

En cuanto a la justificación práctica determina la contribución para que la institución pueda tener una guía que oriente a la formación de valores organizacionales, los cuales serán de ayuda fomentar un mejor clima laboral dentro de la comunidad educativa. Así mismo la justificación metodológica la que aporta nuevos instrumentos válidos y confiables que sean aplicados a todos los integrantes de la Institución educativas, los mismos que nos ayudaran a medir las normas, valores o creencias. En lo que respecta a la relevancia social se determina porque resulta beneficiosa para la comunidad educativa El Empalme, porque a través de ella podemos conocer si existen situaciones relacionadas al clima laboral negativas y podemos ayudar a mejorar el clima organizativo.

El objetivo general del estudio fue: Determinar la correlación entre cultura organizacional y clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020.

Por tanto se da paso a los objetivos específicos:

Establecer la correlación entre la dimensión participación con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador, 2020. Conocer la correlación entre la dimensión adaptabilidad con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador, 2020. Establecer la correlación entre la dimensión consistencia con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020. Establecer la correlación entre la dimensión misión con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020.

Ante lo planteado se genera las hipótesis generales: Existe correlación significativa entre cultura organizacional y clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador, 2020.

Hipótesis Nula: No existe correlación significativa entre Cultura organizacional y clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020.

Dando paso a las hipótesis específicas: Existe correlación significativa entre la dimensión participación con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020. Existe correlación significativa entre la dimensión adaptabilidad con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020. Existe correlación significativa entre la dimensión consistencia con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020. Existe correlación significativa entre la dimensión misión con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En la actualidad los centros educativos para implementar su cultura organizacional desarrollan capacitaciones a los maestros, resaltando los valores y principios de la institución comparte de un proceso de identificación con las normativas organizacionales para fortalecer los valores cívicos, sociales y culturales, equitativos con la finalidad de prevenir conflictos, resaltando la contrucción de la paz y la armonía, es necesario esta preparación psipedagógica para que ellos puedan administrar los procesos de enseñanza así como el de aprendizaje promoviendo los valores de los integrantes del colectivo educativo (Rivero, 2017).

En Perú, un estudio fue realizado por Gavino (2018, titulado “Cultura organizacional y clima organizacional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017”, investigación no experimental con diseño correlacional, que estudió a 14 docentes, aplicándoles 2 cuestionarios, obteniendo como principales resultados que en ambas variables predominó el nivel alto, con un 57% en la cultura organizacional y el 71% en el clima organizacional. Concluyendo que se llegó a comprobar la existencia de correlación fuerte y significativa entre las variables investigadas, con un coeficiente de Pearson de 0,934. Este trabajo previo resultó ser el más relevante, puesto que ha estudiado dos variables similares a las desarrolladas en el presente estudio, evidenciándose resultados descriptivos calificados en el rango alto para ambas variables, así como la comprobación de una correlación fuerte y significativa en el resultado inferencial general.

Mientras que el autor Chung, (2016) en Perú realizó un estudio denominado “Impacto de la Cultura Organizacional en la Relación entre el Liderazgo y la Gestión del Conocimiento,”. Obtuvo resultados mediante 50 profesores y 100 personas que trabajan en otras áreas, donde se fomentó que la relación entre las variables abordadas generó un promedio de 2.34%, sea este menor al promedio estándar de 2.66%. Eso quiere decir, la cultura organizacional no moderó la relación entre sus variables.

El autor Manjudano, (2015) en España efectuó “La cultura Organizacional en la Frontera de la Institucionalización: Estudio de caso en Escuelas Rurales Pequeñas de la Patagonia Occidental”, analizó los factores culturales a la que dificultan las

escuelas que se encuentran aisladas de la ciudad, dando a examinar enfoques relativamente mediante entrevistas a docentes de la Patagonia Occidental y análisis de referencias bibliográficas a través de sitios web recomendados. Los resultados obtenidos mediante este estudio demostraron que existen diferencias externas mediante Ministerio y Municipio, Escuelas y Maestros, y en general la Comunidad y sus Apoderados. Dando una relación jerárquica y asimétrica donde las iniciativas la decretan los directores principales y luego está la comunidad y sus alrededores donde es promovido de sus superiores. Hay que saber que no en todos los estados pase lo mismo con su Educación. Más bien, sean cambios que se den en el ámbito laboral.

Según Abad, (2015) en Ecuador realizó un estudio llamado “Cultura Organizacional en clave (pos)modernista”, trata sobre la construcción del discurso a través de la cultura organizacional a partir de los análisis que se dio en la gestión y sobre las teorías organizacionales situadas en la administración que constituye en sí un lenguaje por medio a la definición del análisis entre espacio y dinámica organizacional, la investigación analiza conceptos de cultura organizacional y examina las definiciones optimas mediante la teoría modernista, y fundamentos sobre la estrategia metodológica se identifica una epistemología como un atributo a la investigación científica. Este contexto crea un aporte de reflexión hacia el investigador cuyo estudio gira en relación a la investigación sobre las teorías organizacionales.

Según Demera, (2016) en Ecuador fomento un estudio dado “Análisis de la Cultura Organizacional de la Pucese, como estrategia de la gestión Administrativa”, el principal análisis es investigar y fomentar la cultura organizacional como proceso administrativo general de gestión, donde se referenció con un modelo al cual se tomó cuatro dimensiones cada una con varios índices y preguntas propuesta a la cual se realizó a personas docentes, administrativo y de servicio de medio y tiempo completo. Se procedió a realizarse unas preguntas de conocimientos al personal, en la cual constaban en orientación a las creencias, valores y costumbres del personal, en tipologías de problemas y al establecer nuevas estrategias organizativas, en referencia a la integración de miembros de la organización, a los ajustes de los cambios que se dan en el establecimiento, a la relevancia de factores

económicos, políticos en el desarrollo de la organización y por último tener énfasis en comunicación y desarrollo a la cultura organizacional. Estos procesos dan como finalidad consistencia y capacidad en trabajos y valores para una misma integración, dando así una mejor adaptabilidad y percepción a la institución que exige al entorno y siempre mejorar para el cliente. Dando como resultado en la comunicación en la cultura organizacional un 47% dando a entender una buena comunicación dentro de la institución.

Allaire y Firsirotu (1984) proporcionaron un estudio sobre la tipología de escuelas de pensamiento en la antropología cultural a fin de comprender las teorías diversas y complejas de la cultura en este campo, relacionan los diferentes puntos de vista sobre las nociones emergentes de cultura organizacional, que se encuentran en la literatura de gestión de organizaciones para proponer un concepto integrador de la cultura organizacional como una metáfora útil para el estudio de procesos de decaimiento organizacional, adaptabilidad, como de cambio sustancial en organismos complejos.

Añez (2010) a través de dos cuestionarios recopiló información sobre cultura organizacional y el estado motivacional de los docentes en una universidad venezolana, luego esta información mediante un proceso estadístico determinó la asociación existente entre cultura organizacional y la motivación al recurso humano, de tal manera que recomienda establecer parámetros de reconocimiento de méritos laborales dentro de la filosofía institucional, así como aspectos de la cultura que favorezcan el compromiso de sus colaboradores con la institución.

Barney (1986), al transcurrir del tiempo, el hombre como ser social, encuentra la necesidad de establecer la manera en que las actividades se ejecutan, bajo alguna condición de organización. A su vez las organizaciones, para ser consideradas como tal, se ven obligadas a ordenar las actividades de sus miembros, condicionando su imagen y su funcionamiento con independencia y originalidad, con la finalidad de satisfacer de forma apropiada y eficiente las necesidades mutuas, se destaca como condición necesaria, la organización del trabajo humano, con el objetivo de optimizar los rendimientos y así obtener la satisfacción organizacional a la vez que esta cubra las necesidades humanas.

Según Blau y Scott (1962), los centros educativos basan el desarrollo de su organización entre el receptor del producto y sus accionistas por medio del desarrollo de la cultura: a) “Organizaciones de beneficio propio” debido a que los participantes de la oferta educativa y los gestores están asociados directamente con el éxito de la organización. b) “Empresa productiva, debido a que los propietarios son los beneficiarios directos. c) Son organizaciones de servicio, debido a que su producto es la educación. d) Organizaciones de bienestar público, porque se preocupa por la sociedad.

Cameron y Quinn (2005), enfatizaron que la caracterización de una de la cultura organizacional en un centro de educación superior es conceptualmente complejo, debido a que desarrolla los valores culturales como competencia de los líderes de la institución y recomiendan utilizar varios estilos como: la flexibilidad y reserva en su accionar en referencia al mantener la estabilidad y el control en concordancia con enfoques externos al presentar diferenciación e internos con integración, además argumentan sobre culturas organizacionales basadas en los directivos, que velan por la coexistencias de las culturas como mecanismo, para lograr eficiencia.

Según Pérez, S. (2017), Perú este autor observó que las dos variables independientes analizadas cultura organizacional y clima institucional incidieron de modo significativo en el aprendizaje organizativo, siendo significativas para los niveles deficiente y moderado con valores p igual a $0,000 < 0,05$ y $p=0,044$.

Desde la perspectiva Alatorre, (2013) la cultura organización es una serie de elemento que formar un conjunto donde se involucran las practicas sociales tanto materiales como inmateriales donde se presentan características distintivas según la comunidad, lo que genera un ambiente afectivo común independientemente si este es positivo o negativo.

La Autora establece Gutiérrez, (2015), que la cultura organizacional es el marco corporativo que toda institución educativa, debe accionar desde cualquier jerarquía, el cual necesita promover el estilo de liderazgo, los valores éticos y morales, así como la buena comunicación y la eficiente y eficaz organización del desempeño de roles y funciones, los cuales deben estar alineados a la filosofía institucional, de tal manera que todos estos elementos a pesar de ser invisibles sean

perceptibles y den vida a la cultura institucional, mejorando la calidad, productividad y competitividad, al motivar al personal en alcanzar objetivos comunes en pro al crecimiento organizacional

Según Romero (2016), en su artículo destaca que la cultura organizacional es el eje fundamental en las empresas o instituciones, y expone: “Es muy importante cuidar la cultura organizacional ya que nos permite descubrir problemas en los grupos laborales, desarrollar una ideología efectiva y clara para la buena marcha de la entidad”.

El autor Camargo (2016), nos señala que cuando hablamos de organización educativa hacemos referencias a la gestión, a su cultura, a las relaciones laborales, estudiantes, personal de servicio y administración, tomando en cuenta lo mencionado anteriormente entramos a definir sus características, en primer lugar debemos enfatizar la pedagogía, educación y organización para relacionar las teorías en torno al proceso educativo.

La cultura organizacional tiene mucha importancia puesto que constituye la parte medular para fomentar un clima laboral estable dentro de las instituciones.

Según Sheing, (2004) la cultura organizacional es un fenómeno dinámico que nos rodea en todo momento, conformada por normas, valores, reglas que orientan a los individuos para poder lograr el buen comportamiento dentro de las organizaciones, y se puede observar claramente cómo estas reglas van siendo reflejadas en el trabajo en equipo y finalmente estos procesos de cultura y gestión son la esencia del liderazgo que se refleja a nivel de la organización.

Mientras Alversson (2013) define a la cultura institucional como las creencias, las actitudes de valores y las expectativas compartidas por cada integrante de la organización existe un consenso entre los expertos en cultura organizacional de que las creencias y valores de una organización afectan el comportamiento de sus miembros.

El autor Sordo, (2019) en su artículo sostiene que la cultura organizacional tiene carácter universal ya que puede adaptarse a cualquier país y gracias a ella se fortalecerán los lazos entre los actores de las empresas como son el equipo laboral, la marca, los clientes logrando proyectar estabilidad y de esta manera conseguir

elevar los niveles de calidad en cada una de sus actividades, y dentro de las instituciones educativas los actores serán los estudiantes, los docentes – directivos y los representantes en si la comunidad educativa, podemos mencionar las siguientes características.

Las teorías científicas de la variable independiente esta basada en Denison, (1989) el mismo que determina que dentro de la gran cobertura de la cultura organizacional se engloban creencias, principios y valores, constituyendo estos las bases del sistema directivo de una institución.

Otro complemento es el autor García, (2017) en su artículo toma la afirmación de Hernández, Mendoza y González (2010), indicó 4 dimensiones relevantes de la cultura organizacional ya que menciona el modelo de Denison, el mismo que fue creado en los años 90 conocido a nivel mundial y es difundido a los países latinoamericanos. Este modelo está constituido por 4 dimensiones como son la Participación, Adaptabilidad, Consistencia y la Misión este modelo está construido por 60 preguntas, parte del diagnóstico en donde se trata de conocer y analizar las manifestaciones del comportamiento para poder detectar ciertos métodos en el accionar del individuo, el modelo parte de general a lo particular.

Figura 1: Modelo de Cultura Organizacional, Fuente; Organizational culture; Can it be a key lever for driving organizational change? (Denison & Neale 2000).



Dimensión 1 V1.- Participación: Esta dimensión tiene 3 traducciones distintas Denison la describe como Involvement que en español significa Participación; en cambio Martínez (2010), la denomina Involucramiento; mientras que Bonavia, Prado y García-Hernández (2010), la llaman Implicación. Esta dimensión se refiere a que los individuos son los elementos esenciales de toda organización y fomenta

el compromiso hacia la empresa desarrollando en ellos la autonomía y responsabilidad.

Así mismo, Alvarado (2013), encontró relaciones interpersonales inadecuadas en la mayoría de los trabajadores, observándose que el 27% expresaron tener malas relaciones entre ellos.

Orientación al equipo.- Cuando se han trazados los objetivos o metas, la institución necesita del apoyo de sus colaboradores para lograrlos. Se deben considerar que todas las actividades se lleven a cabo organizada para que los objetivos sean alcanzados bajo la responsabilidad de los miembros de las diferentes áreas. García, (2017)

Capacidad de desarrollo.- indica que la institución debe empezar una serie de capacitaciones encaminadas a desarrollar habilidades profesionales y destrezas educativas de sus docentes, que permitan la adquisición de conocimientos y buenas prácticas las mismas que generaran motivación y compromiso en sus colaboradores.

Dimensión 2 V1: Adaptabilidad.- Cuando existe revuelta en el ambiente, las instituciones deben ser capaces de generar mecanismos que les permitan acomodarse a las diferentes circunstancias y poder realizar las mejoras necesarias que respondan eficazmente a las exigencias de la realidad. En base a esto y al modelo ya establecido se determina lo siguiente:

Aprendizaje Organizacional.- Denison (2001) Es definida como un proceso de mejora para las instituciones entorno a la manera en la que se recibe e interpretan las diferentes oportunidades que se orientan a la innovación, desarrollo y crecimiento que permiten ampliar sus capacidades.

Orientación al estudiante.- Como lo indica el nombre este índice implica conocer, comprender y satisfacer necesidades estudiantiles para tratar de dar solución a ellas, dentro de los parámetros institucionales establecidos.

Orientación al Cambio.- Tanto los docentes como los estudiantes deben estar abiertos a que siempre estamos en constante transformación, todo esto con el fin de desarrollar nuevas técnicas de trabajo que permitan generar nuevos conocimientos.

Según Aguilar (2016), el cambio también puede ser considerado como un factor riesgo para los empleados en su estudio de clima y cultura organizacional dirigido al personal de la entidad financiera CREA, determino que el 97% del personal se siente capaz adaptarse a los cambios recurrentes, mientras que el 3% presenta un nivel bajo o nulo.

Innovación.- Consideramos a Ferras, (2014) el mismo que propone que la innovación permite explotar con satisfacción un sinnúmero de nuevas ideas y conocimientos, responsabilizándose por un poco más de riesgo que los competidores todo esto para obtener una posición competitiva superior.

Dimensión 3 V1: Consistencia.- Se engloban los valores, y procesos establecidos ya en el reglamento interno que genera apoyo de manera integrada y coordinada que controle el desempeño de los docentes. Si una organización no tiene consistencia no podrá alcanzar los objetivos fijados, lo que se reflejará en los resultados. El conflicto organizacional y los escándalos entre áreas son síntomas frecuentes de una falta de consistencia. El personal debe poseer la experiencia de lograr acuerdos y compromisos para desarrollar las actividades coordinadas entre sus miembros.

Así como lo demuestra Alvarado (2013), en lo referente a la consistencia entre los compañeros de trabajo, el 35% de los trabajadores evidenció casi siempre tener contacto directo con los jefes inmediatos, acogiendo órdenes y consultas de trabajo.

Valores centrales.- La práctica de los valores en una institución, constituyen sus columnas más importantes todos se pueden observar, sin embargo, no son directamente notorios. Hace referencia a las reglas de conductas establecidas que permiten a los trabajadores de una institución la toma de decisiones firmes y ser tolerantes acorde a las mismas.

Acuerdos.- Comprende la capacidad para armonizar discrepancias cuando éstas se presenten. Denison (2001), toda institución debe de estar preparada para la resolución de conflictos mediante un diálogo que fomente un consenso entre las partes involucradas.

Coordinación e integración.- Toda institución educativa debe de tener conexión con sus áreas, los docentes deben comprender que forman parte de una misma

institución que brinda conocimiento a futuras generaciones y que su trabajo impacta directamente en el desarrollo del futuro de la institución y de reputación como centro educativo.

Procesos y procedimientos. Martínez, (2017). Los imprevistos a que se enfrentan en su mayoría las instituciones, consiste en que sus integrantes efectúan los trabajos de varios modos, sin seguir un modelo ideal y uniformizado, teniendo una cultura diferenciada y fuerte, que influye elocuentemente en el proceder de los individuos.

Dimensión 4 V1: Misión.- Se describe a la misión como la razón de ser de toda institución. Es importante que la organización puntualice la razón su existencia y a dónde se quiere trasladar, brindando una visión clara a los docentes y estudiantes para su contribución en lograr a cumplir la misión organizacional.

Dirección Estratégica.- Según Denison, (2001), "Son destrezas planteadas para conseguir la visión y misión de la empresa, deben ser precisas, explícitas ya que enuncian los planes organizacionales manifestando la forma como todos los trabajadores podrán colaborar al progreso organizacional"

Metas y Objetivos.- Los objetivos específicos de las áreas que integran la institución deben orientarse en función de la estrategia de la institución, para esto es preciso establecer metas y parámetros a cumplir a corto y largo plazo de tal manera que cada área que su participación diaria garantiza el logro de la misión.

Visión.- Define la razón de existencia de las instituciones, se considera la misma como un objetivo a largo plazo.

Liderazgo Educativo.- En éste índice se refiere a los diversos esfuerzos que ejecuta la institución procurando el liderazgo dentro de su zona; esto obliga a los docentes a seguir los procedimientos con disciplina y actitudes que caracterizan a la institución.

Por consiguiente, dentro de las teorías relacionadas encontramos que:

El autor Chiavenato, (2016) hace referencia al enfoque humanista, el mismo que da como inicio a la teoría de las Relaciones Humanas. Dicha teoría empieza a surgir con el progreso de las ciencias sociales con la Psicología del trabajo.

Concluyendo que la organización es un sistema de cooperación para lograr el alcance de los objetivos comunes.

La teoría del Clima organizacional de Likert (citado por Brunet, 1987), estableció que las conductas asumidas por los empleados obedecen a la conducta administrativa y a las condiciones organizativas, percibidas por ellos, afirmando que las reacciones estarán determinadas por las percepciones.

Según Denison (1996), existen diferencias entre la investigación cultura organizacional y clima, resalta que la diferencia radica en la manera de cómo medirlos, debido que, si se realiza un estudio cualitativo, denota que se trata de una investigación cultural mientras que si se realiza un estudio cuantitativo se convierte en un análisis de clima organizacional.

Dill (1982), precisó que las instituciones educativas u organizaciones promueven valores basados en fuertes culturas, descritos como ideologías y sistemas de creencias .

Gelfand, Erez, & Aycan, (2007). Los enfoques de la cultura se basan en varias aristas como: la comunicación de la visión y misión de parte de los directivos de la organización hacia sus colaboradores, estilos de liderazgo, valores, procedimientos y maneras de resolver problemas.

Hatch y Schultz (1997), abordaron la correlación existente entre la cultura organizacional, la identidad y la imagen de la organización. Sostuvieron que los organismos contemporáneos requieren definir su identidad corporativamente, para articular la posición externa de la organización en su mercado y los significados internos formados dentro de la cultura organizacional. Estos autores ofrecieron un marco analítico utilizando los conceptos de cultura organizacional, identidad e imagen y sugieren implicaciones que tiene la necesidad de una gestión de símbolos en la organización y la necesidad de combinar el conocimiento de sobre marketing y los estudios organizacionales.

Un criterio similar de cultura propuso Greet Hofstede (1980) cuando afirmó que cultura es la programación intelectual agrupada que diferencia a los trabajadores de una entidad de otra que se ve influenciada por los valores

organizacionales, a la vez que norma como sus individuos interactúan con su entorno.

Según Schein (1984), la cultura determina los resultados de la organización, debido a que agencia la naturaleza humana y muestra patrones claros para resolver problemas en diferentes ambientes organizacionales, de la misma manera que muestra los lineamientos a seguir para conseguir los objetivos comunes, creando un conjunto de conocimientos, costumbres y símbolos que serán compartidos en un grupo social.

Los primeros acercamientos a la formación incipiente del concepto de cultura organizacional se debe a Katz y Kahn (1966), cuando plantearon que toda organización establece una cultura propia, en base a sus estilos, tradiciones y tabúes. Ya desde bien temprano estos autores reconocieron que la cultura organizacional se refleja en las normas y valores organizacionales.

Masland (1985), definió el concepto de cultura organizacional para el contexto de centros educativos como el compartir de creencias, rituales y valores que se ven reflejados en la comunidad educativa de la misma manera que en sus currículos. Por consiguiente, la cultura debe prevalecer en el estilo de liderazgo o gestión así como en la toma de decisiones, destaca ciertas técnicas de medición de la cultura como por ejemplo: “análisis documental, entrevista, observación y ” como métodos prácticos que permiten evaluarla.

Peterson y Spencer (1990), enfatizaron la relevancia en la comprensión de la cultura y el clima organizacional como vía esencial para el mejoramiento de la eficacia organizacional.

Woodside (2010, p.13) “La cultura organizacional se considera una práctica, que cultiva la conciencia, desarrolla al individuo, influye a los empleados, y transforma un ambiente de trabajo”.

Tagiuri y Litwin (1968), conceptualizan el clima organizacional como cualidades o propiedades de la realidad interna organizacional, el cual es percibido o experimentado por los integrantes de la entidad, influye en sus conductas y posee permanece relativamente. En tal sentido la preocupación de los docentes por mantener un clima social adecuado a la realidad educativa actual, dentro de las

instituciones escolares con cambios que surgen producto de las diferentes perspectivas teóricas, metodológicas y políticas emprendidas por el estado venezolano en materia educativa y a su celeridad en la puesta en práctica de las mismas.

Por otra parte Camrbell (1970), consideró que el clima organizacional es un grupo de atribuciones relativamente duraderas, específicas e internas de una organización, que pueden ser deducidos de la forma como éste se relacione con sus colaboradores. Dentro de este marco referencial, el clima organizacional en los centros educativos es un aspecto relevante para su funcionamiento por que determina significativamente la dinámica interna y el éxito de los procesos administrativos, lo cual evidentemente signa la calidad educativa.

Asimismo, Fincher y Nash (1983), situaron el clima organizacional en el sistema administrativo, incluyendo la estructura organizacional, lineamientos políticos, normas, procedimientos, toma de decisiones, sistemas de recompensas, entre otros. Evidentemente las percepciones de los docentes requieren de un sistema educativo relacionado con las prácticas organizacionales, la actitud y conducta de los mismos dentro de ella, se ve afectado por el desempeño, logro de las metas individuales o grupales, la producción, calidad del trabajo, satisfacción y comunicación de todas las personas que la integran.

En la variable clima laboral; según la autora Palma Carrillo, (2004) “El clima laboral es directamente el sentir de los individuos sobre todo lo relacionado a su ambiente de trabajo, el poder medirlo permite generar un diagnóstico para poder generar planes de acción tanto preventivos como correctivos, que permiten fortalecerlo”

Esta variable como finalidad medir el clima laboral según lo propuesto por la autora, para de esta manera obtener las puntuaciones de tipo ordinal a partir de la personalización de las respuestas en cada una de las dimensiones.

Según el autor Castillo Carlota, (2000) “se puede determinar el clima laboral mediante el conocimiento que tengan sus colaboradores de todos los componentes formativos, esto incluye los sentimientos y el modo de reacción frente a diferentes entornos de la cultura organizacional.”

Los autores Zambrano Campoverde, Ramón Pineda, & Espinoza Freire, (2017) la actual sociedad contemporánea permite estudiar el ambiente, clima y cultura organizacional para mostrar, revelar las relaciones que existen dentro de la atmósfera de conjuntos y de ambientes las diferentes instituciones con la incidencia en el desarrollo de los objetivos. Desde un aspecto epistemológico podemos considerar que el clima organizacional se manifiesta mediante el carácter descriptor de las organizaciones y es influyente en el parámetro de conducta propia de los colaboradores comprobada en las prácticas para con la organización. Se enfatiza los posibles conflictos lo que genera la necesidad de generar sistemas que permitan el manejo adecuado de todo lo que acontezca.

El clima laboral como tal enmarca de manera relevante en la gestión de las organizaciones a fin de lograr un desempeño laboral alto de la mano del compromiso y la cooperación entre sujetos para que se sientan parte de un grupo de trabajo satisfactorio.

Los autores Salgado, Remeseiro, & Iglesias, (1996) “El clima laboral es la atmósfera en la que se desenvuelve un colaborador diariamente en su trabajo, tiene una incidencia directa sobre la satisfacción y motivación de los colaboradores así como en los resultados de los objetivos institucionales.

Según Schneider, (1975), manifiesta que las instituciones u organizaciones son un conjunto de procesos y prácticas y procedimientos dentro de estas las cuales determinan el buen o mal clima laboral.

Adicionalmente para Cuadra & Veloso (2007), el buen desempeño de la organización genera las bases de un buen clima laboral, el cual está relacionado con el óptimo desempeño organizacional.

D1 V2. Autorrealización: Cumplimientos de los objetivos propios de individuo o colaborador en relación a las ocasiones que su realidad laboral le ofrezca.

D2 V2 Involucramiento laboral: Conocimiento de los valores organizacionales y responsabilidad y derechos que se manejan en la institución.

D3 V2 Supervisión: Control por parte de superiores dentro del sector laboral, apoyando y orientando las tareas del desempeño cotidiano.

D4 V2 Comunicación: Se engloba la forma de comunicación en la institución permitiendo verificar la claridad y veracidad de la información.

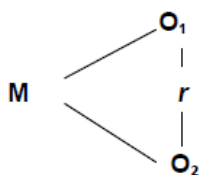
D5 V2 Condiciones laborales: Engloba los recursos que proporciona las intuiciones para con sus colaboradores, tanto como para su desempeño laboral así como con su retribución económica por el cumplimiento de sus labores.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Gómez (2006), señaló que mediante el enfoque cuantitativo, el recojo de datos equivale a medir la labor de investigación porque se optó por aplicar la encuesta como técnica idónea para reunir la información necesaria y efectiva y a su vez se utilizó un programa estadístico para el procesamiento de los resultados alcanzados.

Se ha trabajado dentro del diseño no experimental, aplicando el tipo de diseño descriptivo correlacional, ya que permite mostrar la correlación entre cultura organizacional y clima laboral. Para medir la relación (Ramos, 2020) que existe en una variable sobre la otra, se propone el siguiente esquema descriptivo correlacional:



Dónde:

M : Personal de la unidad educativa El Empalme

O₁ : Cultura Organizacional

O₂ : Clima laboral.

r : Relación entre variables.

3.2 Variables y operacionalización.

Variable: Cultura organizacional

Para el autor Denison (1989), “comprende la representación de creencias, valores y principios fundamentales que componen las bases sistemáticas gerenciales organizativas”.

Como se menciona esta variable está fundamentada en los principios del ser humano, a beneficio de su implementación en diferentes instituciones como base sólida para el alcance de objetivos y metas ya planteadas sin dejar de lado que todo

esto va de la mano de la capacidad del individuo para lograr convivir con el reglamento interno previamente establecido.

Variable: Clima Laboral

Para esta variable contamos con la definición de Palma, (2004) “El clima laboral es directamente el sentir de los individuos sobre todo lo relacionado a su ambiente de trabajo, el poder medirlo permite generar un diagnóstico para poder generar planes de acción tanto preventivos como correctivos, que permiten fortalecerlo”.

Al considerar la palabra clima directamente creamos la relación con ambiente y por ende un ambiente lleno de condiciones óptimas y favorables, van a lograr que todo lo que se relacione directamente con el mismo sea fortalecedor para la institución.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

De acuerdo con Monje (2011) la población “es una serie de unidades que poseen condiciones comunes para ser estudiadas” (p.124). En esta investigación la población ha estado representada por 90 trabajadores de la U.E El Empalme, se trata de una población finita se tiene conocimiento del número de elementos que lo integran.

Tabla 1: Población docente de la U.E El Empalme

Trabajadores	Sexo		Total
	M	F	
Directivos	5	0	5
Docentes	35	46	81
Administrativos	4	0	4
Total	44	46	90

Fuente: Datos de la institución U.E El Empalme/ Elaborado: Autora de Tesis

Para Monje (2011) la muestra "es una su agrupación de la población seleccionada para el estudio de las característica o condiciones comunes" (p.124). La muestra está compuesta por 40 personas del total de población de docentes de la U.E El Empalme.

Para este caso se aplicó un muestreo probabilístico del tipo estratificado, mediante el cual se ha calculado el tamaño muestral total considerando la población total de

los trabajadores del estudio, usando la fórmula para poblaciones finitas establecida con parámetro de proporción poblacional (p):

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{E^2 (N - 1) + Z^2 PQ}$$

Dónde:

n: tamaño de la muestra

N: tamaño de la población finita

Z: valor crítico normal (nivel de confianza de p= 95% → 1,96).

E: margen de error de muestreo máximo permitido (5%).

P: proporción de la población con características de interés = 0,50 (al porcentaje favorable del 50%).

Q: 1 – P = 0,50 (se asume el porcentaje desfavorable del 50%).

Se reemplazan los valores:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (90)}{(0.05)^2 (90 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} \quad n = 73$$

$$\text{Como} = \frac{73}{90} = 0.811 > 0.05 \quad (5\%)$$

Corrección de la muestra inicial:

$$n = \frac{73}{1 + \frac{73}{90}} = 40 \text{ trabajadores.}$$

La muestra ha estado constituida por 40 trabajadores de la unidad educativa El Empalme, calculados proporcionalmente de la población.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Arias (2012) "Las técnicas de recolección de datos son los diversos modos de obtener la información" (p.111). Como instrumento de recojo de datos se aplicó el cuestionario, para el cual se consideró la escala de Likert, permitiéndonos dimensionar la cultura organizacional en relación al clima laboral. La validez de criterio se realizó por el método de Pearson, la validación de constructo mediante el método de correlaciones, la validez de contenido de cada instrumento para

ambas variables tanto clima organizacional y clima laboral fue realizada por 3 expertos en la materia y la confiabilidad se calculó mediante el alfa de Cronbach obteniendo coeficientes de 0,911 para cultura organizacional y 0,955 clima laboral.

3.5 Procedimientos

Debido a las circunstancias vividas en la actualidad el procesamiento de recojo de datos fue de manera indirecta, utilizando las herramientas tecnológicas como una vía confiable para la indagación del fenómeno investigativo. Por esta razón, se enviará el instrumento aplicar a la población a través de un encale de encuesta vía WhatsApp, de igual se oficiara la solicitud al rector de la institución para la aplicación de la encuesta.

3.6 Métodos de análisis

En el análisis descriptivo, se presenta como una herramienta que de manera poderosa ayudó a evidenciar los porcentajes obtenidos por los investigadores. José, Hecto & Paula, (2020) se considera este análisis ya que permitió presentar los resultados en tablas y figuras con sus interpretaciones, en esta fase la información obtenida de la encuesta fue clasificada, tabulada y organizada por medio de Excel la cual se detalló en cuadros para una efectiva comprensión y distinción de lo que fue tabulado, acto seguido se procedió a ingresar aquella información en el programa estadístico Spss última versión 25 donde se permitió determinar mediante la prueba de Shapiro-Wilk aplicada para muestras < 50 donde se determinó la normalidad de los datos y se usó el estadígrafo r de Pearson obteniendo una correlación de 0,806 y una significación de 0,01.

3.7 Aspectos éticos.

La presente tesis investigativa, se realizó considerando las normas y lineamientos emitidos por la Universidad Cesar Vallejo, siguiendo las reglas y principios establecidos para la autoría intelectual de las fuentes científicas, didácticas y digitales. Así mismo, los datos aportados por los informantes serán gestionados de manera transparente protegiendo la confidencialidad reconocimiento la dignidad personal de los docentes y directivos, donde la prioridad es el bien común y orientada a las prácticas personales y colectivas, así como el funcionamiento institucional.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 2.

*V1 Cultura Organizacional*V2 Clima Laboral*

		V2 Clima Laboral		Total
		Nivel		
V1 Cultura Organizacional	Alto	57.5%	5.0%	62.5%
	Medio	7.5%	30.0%	37.5%
Total		65.0%	35.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de cultura organizacional y clima laboral.

Interpretación:

En la tabla 2, el **57,5%** de los participantes calificaron la cultura organizacional y el clima laboral en el nivel alto.

El 30,0% de ellos calificaron en el rango medio a las dos variables.

El 7,5% valoró en el rango medio a la cultura organizacional y en el rango alto al clima laboral.

El 5,0% calificó a la cultura organizacional en el rango alto y al clima laboral en el rango medio.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto en ambas variables.

Tabla 3.

*D1 Participación*V2 Clima Laboral*

		V2 Clima Laboral			Total
		Nivel	Alto	Medio	
D1 Participación	Alto		12.5%		12.5%
	Bajo		2.5%	12.5%	15.0%
	Medio		50.0%	22.5%	72.5%
	Total		65.0%	35.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de cultura organizacional y clima laboral.

Interpretación:

En la tabla 3, el **50,0%** de los participantes calificaron la dimensión participación en el rango medio y al clima laboral en el rango alto.

El 22,5% de ellos calificaron la dimensión participación y el clima laboral en el rango medio.

El 12,5% calificó la dimensión participación en el rango bajo y al clima laboral en el rango medio.

Otro 12,5% calificó la dimensión participación y el clima laboral en el rango alto.

Finalmente un 2,5% calificó en el rango bajo a la dimensión participación y al clima laboral en el rango alto.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación medio en la dimensión participación y en la variable clima laboral el nivel alto.

Tabla 4.

*D2 Adaptabilidad*V2 Clima Laboral*

		V2 Clima Laboral			Total
		Nivel	Alto	Medio	
D2 Adaptabilidad	Alto		47.5%	15.0%	62.5%
	Bajo		2.5%		2.5%
	Medio		15.0%	20.0%	35.0%
Total			65.0%	35.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de cultura organizacional y clima laboral.

Interpretación:

En la tabla 4, el **47,5%** de los participantes calificaron la dimensión adaptabilidad y al clima laboral en el nivel alto.

El 20,0% de ellos calificaron la dimensión adaptabilidad y al clima laboral en el rango medio.

El 15,0% calificó la dimensión adaptabilidad en el nivel medio y al clima laboral en el rango alto.

Otro 15,0% calificó la dimensión adaptabilidad en el rango alto y al clima laboral en el rango medio.

Finalmente un 2,5% calificó en el rango bajo la dimensión adaptabilidad y al clima laboral en el rango alto.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto en la dimensión adaptabilidad y la variable clima laboral.

Tabla 5.

*D3 Consistencia*V2 Clima Laboral*

		V2 Clima Laboral			Total
		Nivel	Alto	Medio	
D3 Consistencia	Alto		60.0%	17.5%	77.5%
	Medio		5.0%	17.5%	22.5%
	Total		65.0%	35.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de cultura organizacional y clima laboral.

Interpretación:

En la tabla 5, el **60,0%** de los participantes calificaron la dimensión consistencia y al clima laboral en el nivel alto.

El 17,5% de ellos calificaron la dimensión consistencia y al clima laboral en el rango medio.

Otro 17,5% calificó la dimensión consistencia en el rango alto y al clima laboral en el rango medio.

Finalmente un 5,0% calificó en el rango medio a la dimensión consistencia y al clima laboral en el rango alto.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto en la dimensión consistencia y la variable clima laboral.

Tabla 6.

*D4 Misión*V2 Clima Laboral*

		V2 Clima Laboral		Total
		Nivel	Alto	
D4 Misión	Alto		47.5%	47.5%
	Bajo			10.0%
	Medio		17.5%	25.0%
	Total		65.0%	35.0%
				100.0%

Fuente: Cuestionarios de cultura organizacional y clima laboral.

Interpretación:

En la tabla 6, el **47,5%** de los participantes calificaron la dimensión misión y al clima laboral en el nivel alto.

El 25,0% de ellos calificaron la dimensión misión y al clima laboral en el rango medio.

El 17,5% calificó la dimensión misión en el rango medio y al clima laboral en el rango alto.

Finalmente un 10,0% calificó en el rango bajo a la dimensión misión y al clima laboral en el rango medio.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el rango de calificación alto en la dimensión misión y la variable clima laboral.

4.2. Prueba de normalidad

Fue aplicada para comprobar con que estadígrafo se pueden comprobar las hipótesis de investigación

Pruebas:

Kolmogorov-Smirnov: Se considera para muestras > 50 sujetos.

Shapiro-Wilk: Se considera para muestras < 50 sujetos.

Criterios que determinan la normalidad:

Sig. = $> \alpha$ se acepta H_0 = las cifras tienen una distribución normal.

Sig. < α no se acepta H_1 = las cifras no tienen una distribución normal.

Tabla 2: Resultado de la prueba de normalidad de las variables

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Cultura Organizacional	.095	40	.200*	.979	40	.639
V2 Clima Laboral	.084	40	.200*	.975	40	.522

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 3: Decisión estadística de Normalidad:

Normalidad	
V1 Sig. = 0,639	> $\alpha = 0,05$
V2 Sig. = 0,522	> $\alpha = 0,05$

Tabla 4: Aplicación de estadístico:

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.

Interpretación:

Según los resultados determinados por la prueba de normalidad y en relación a Shapiro-Wilk ya que la muestra fue < 50 se determina que los valores de Sig., en ambas variables resultaron mayores que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$, mostrando que los datos provinieron de una distribución normal, correspondiendo usar la prueba paramétrica r de Pearson.

4.3. Resultados inferenciales

Hipótesis general

H_i: Existe correlación significativa entre la cultura organizacional y el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020.

H₀: No existe correlación significativa entre la cultura organizacional y el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020.

Tabla 5: Correlación entre V1 Cultura Organizacional y V2 Clima Laboral

		V1 Cultura Organizacional	V2 Clima Laboral
V1 Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	1	,806**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	40	40
V2 Clima Laboral	Correlación de Pearson	,806**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	40	40

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

Fuente: Cuestionarios de cultura organizacional y clima laboral.

Interpretación:

En la tabla 10, se aprecia un coeficiente r de Pearson igual a **0,806**** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre las variables cultura organizacional y clima laboral es muy alta y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre las variables cultura organizacional y clima laboral.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe correlación significativa entre la dimensión participación con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020.

H₀: No existe correlación significativa entre la dimensión participación con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020.

Tabla 6: Correlación entre D1 Participación y V2 Clima Laboral

		D1 Participación	V2 Clima Laboral
D1 Participación	Correlación de Pearson	1	,546**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	40	40
V2 Clima Laboral	Correlación de Pearson	,546**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	40	40

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

Fuente: Cuestionarios de cultura organizacional y clima laboral.

Interpretación:

En la tabla 11, se aprecia un coeficiente r de Pearson igual a **0,546**** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión participación y el clima laboral es moderada y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis específica 1 y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la dimensión participación y la variable clima laboral.

Hipótesis específica 2

H₂: Existe correlación significativa entre la dimensión adaptabilidad con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020.

H₀: No existe correlación significativa entre la dimensión adaptabilidad con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020.

Tabla 7: Correlación entre D2 Adaptabilidad y V2 Clima Laboral

Correlación entre D2 Adaptabilidad y V2 Clima Laboral

		D2 Adaptabilidad	V2 Clima Laboral
D2 Adaptabilidad	Correlación de Pearson	1	,450**
	Sig. (bilateral)		.004
	N	40	40
V2 Clima Laboral	Correlación de Pearson	,450**	1
	Sig. (bilateral)	.004	
	N	40	40

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

Fuente: Cuestionarios de cultura organizacional y clima laboral.

Interpretación:

En la tabla 12, se aprecia un coeficiente r de Pearson igual a **0,450**** y una Sig. = 0,004 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión adaptabilidad y el clima laboral fue moderada y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis específica 2 y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la dimensión adaptabilidad y la variable clima laboral.

Hipótesis específica 3

H₃: Existe correlación significativa entre la dimensión consistencia con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020

H₀: No existe correlación significativa entre la dimensión consistencia con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020

Tabla 8: Correlación entre D3 Consistencia y V2 Clima Laboral

Correlación entre D3 Consistencia y V2 Clima Laboral

		D3 Consistencia	V2 Clima Laboral
D3 Consistencia	Correlación de Pearson	1	,683**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	40	40
V2 Clima Laboral	Correlación de Pearson	,683**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	40	40

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

Fuente: Cuestionarios de cultura organizacional y clima laboral.

Interpretación:

En la tabla 13, se aprecia un coeficiente r de Pearson igual a **0,683**** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión consistencia y el clima laboral fue alta y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis específica 3 y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la dimensión consistencia y la variable clima laboral.

Hipótesis específica 4

H₄: Existe correlación significativa entre la dimensión misión con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020.

H₀: No existe correlación significativa entre la dimensión misión con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020.

Tabla 9: Correlación entre D4 Misión y V2 Clima Laboral

Correlación entre D4 Misión y V2 Clima Laboral

		D4 Misión	V2 Clima Laboral
D4 Misión	Correlación de Pearson	1	,806**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	40	40
V2 Clima Laboral	Correlación de Pearson	,806**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	40	40

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

Fuente: Cuestionarios de cultura organizacional y clima laboral.

Interpretación:

En la tabla 14, se aprecia un coeficiente r de Pearson igual a **0,806**** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión misión y el clima laboral fue muy alta y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis específica 4 y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la dimensión misión y la variable clima laboral

V. DISCUSIÓN

Este trabajo investigativo ha comprobado los planteamientos propuestos, relacionados a las dos variables estudiadas, las cuales se fundamentan en los enfoques “descriptivos” y “no experimental”, y en las teorías “Denison ” y “Palma”.

Objetivo e hipótesis general

En la tabla 2, se observa que predominó el nivel alto con un **57,5%** en las variables cultura organizacional y clima laboral. Hallazgos que concuerdan con lo obtenido en Perú por Gavino (2018), quien obtuvo un predominio del nivel alto, tanto en la variable cultura organizacional con un 57% como en la variable clima organizacional con el 71%.

En los resultados inferenciales de la tabla 10, se obtuvo un r de Pearson = **0,806**** (Sig.= 0.000 < 0,01), valores que indican una correlación muy alta y significativa entre las variables estudiadas, por lo que se rechazó la hipótesis nula. Estos resultados tienen similitud con lo obtenido por Gavino (2018), quien concluyó que se comprobó la existencia de correlación fuerte y significativa entre cultura organizacional y clima organizacional, con un coeficiente de Pearson de 0,934.

Al respecto se infiere que ambos hallazgos obtuvieron resultados similares, de lo que se deduce que a mayor cultura organizacional mayor será el clima laboral.

En la tabla 3, se observa que el **50,0%** de los participantes calificaron la dimensión participación en el rango medio y al clima laboral en el rango alto.

Respecto al análisis inferencial en la tabla 11, se aprecia un coeficiente r de Pearson igual a **0,546**** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión participación y el clima laboral es moderada y significativa al nivel 0.01; por lo que se rechazó la hipótesis nula.

En la tabla 4, el **47,5%** de los participantes calificaron la dimensión adaptabilidad y al clima laboral en el nivel alto. Resultados que concuerdan con lo obtenido por Aguilar (2016), quien en su diagnóstico del clima y cultura organizacional, determinó que el 97% de los participantes se encontraban en capacidad de cumplir con los desafíos que se les presentasen.

En la tabla 12, se aprecia un coeficiente r de Pearson igual a **0,450**** y una Sig. = (0,004 < 0.01) valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión adaptabilidad de la variable cultura organizacional y la variable clima laboral es moderada y significativa al nivel 0.01; por lo que se rechaza la hipótesis nula.

En la tabla 5, el **60,0%** de los participantes calificaron la dimensión consistencia y al clima laboral en el nivel alto. Resultado que guarda relación con lo encontrado por Alvarado (2013), quien encontró relevante consistencia entre compañeros de trabajo, sus resultados arrojaron que el 35% del personal casi siempre evidencia un contacto directo con su jefe inmediato, recibiendo la emisión de órdenes y consultas de trabajo.

En la tabla 13, se aprecia un coeficiente r de Pearson igual a **0,683**** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión consistencia de la variable cultura organizacional y la variable clima laboral es alta y significativa al nivel 0.01; por lo que se rechaza la hipótesis nula.

En la tabla 6, el **47,5%** de los participantes calificaron la dimensión misión y al clima laboral en el nivel alto. Hallazgo que tiene similitud con lo hallado por Aguilar (2016), quien obtuvo que el 65% de los colaboradores reconocen la misión de su institución.

En la tabla 14, se aprecia un coeficiente r de Pearson igual a **0,806**** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión misión de la variable cultura organizacional y la variable clima laboral es muy alta y significativa al nivel 0.01; por lo que se rechaza la hipótesis nula.

VI. CONCLUSIONES

1. Se comprobó que existe correlación significativa entre cultura organizacional y clima laboral en la unidad educativa “El Empalme” El Empalme, Ecuador, 2020. Resultando el r de Pearson = **0,806**** (Sig.= 0,000 < 0.01), indicando correlación alta y significativa al nivel 0.01. Además los resultados revelaron que predominó el nivel alto con el **57,5%** en ambas variables. Mediante los resultados inferenciales se ha evidenciado la correlación alta existente entre sus variables, en cambio los resultados descriptivos han revelado debilidades coincidentes en ambas variables, resaltando la importancia de ambos resultados estadísticos.
2. Se comprobó que existe relación significativa entre la dimensión participación y el clima laboral en la unidad educativa “El Empalme, El Empalme, Ecuador, 2020. Resultando el r de **0,546**** (Sig.= 0,000< 0.01), determinando una significación alta, también los resultados revelan que el predominio se encuentra en el nivel medio con el **22,5%** para la dimensión antes mencionada.
3. Se comprobó que existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad de la variable cultura organizacional y clima laboral en la unidad educativa “El Empalme, El Empalme, Ecuador, 2020. Resultando el r de Pearson **0,450**** (Sig.= (0,004< 0.01), lo que determina una significación media también los resultados revelan que el predominio se encuentra en el nivel alto con el **47,5%** para la dimensión antes mencionada.
4. Se comprobó que existe relación significativa entre la dimensión consistencia de la variable cultura organizacional y clima laboral en la unidad educativa “El Empalme, El Empalme, Ecuador, 2020. Resultando el r de Pearson **0,683**** (Sig.= 0,000< 0.01), lo que determina una significación alta también los resultados revelan que el predominio se encuentra en el nivel alto con el **60,0%** para la dimensión antes mencionada.
5. Se comprobó que existe relación significativa entre la dimensión misión de la variable cultura organizacional y clima laboral en la unidad educativa “El Empalme, El Empalme, Ecuador, 2020. Resultando el r de Pearson igual a **0,806**** (Sig.= 0,000< 0.01), lo que determina una significación alta también los resultados revelan que el predominio se encuentra en el nivel alto con el **47,5%** para la dimensión antes mencionada.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al rector de la unidad educativa “El Empalme”, aplicar estrategias de liderazgo compartido, delegar funciones a los trabajadores, empoderar a diversos actores educativos, tomar decisiones consensuadas que beneficien a toda la comunidad educativa.
2. Implementar las condiciones, para fomentar una cultura organizacional en relación al clima laboral puesto que en la dimensión participación de cultura organizacional, ha resultado predominante el nivel medio con el **22,5%**, situación que debe ser enfrentada y superada trabajando en equipo para lograr el bienestar común.
3. Se recomienda realizar actividades que refuercen la relaciones interpersonales de los colaboradores a fin de lograr su involucramiento para con la institución.
4. Fomentar la crítica constructiva y realización del Feedback de los objetivos propuesto como institución.
5. A otros investigadores se les sugiere ampliar el estudio de estas dos variables en sus propios contextos educativos.

REFERENCIAS

- Abad, G. (2015). *Cultura organizacional en clave (pos)modernista*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Alatorre, V. (2013). INTERDEPENDENCIA ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, CULTURA. *REICE. Revista Iberoamericana*, 82-83.
- ALVESSON, M. (2013). *UNDERSTANDING ORGANIZATIONAL CULTURE . 2ND EDITION .*
- Arias Jesus-Gómez, M. Á.-K. (2016). El protocolo de investigación III la poblacion de la investigacion. *Alergia*, 201-206.
- Arnal, J. (1997). *Metodologies de la investigació educativa*. Ed. de la Univ. Oberta de Catalunya.
- Camargo, D. (2016). Motivación de la labor docente. *Dialnet*.
- Castillo Carlota, N. D. (05 de diciembre de 2000). *RRPPnet*. Obtenido de <http://www.rrppnet.com.ar/culturaorganizacional.htm>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría feneral de la administración*. México: Elsevier Editora Ltda.
- Corral, Y. (2015). Sampling procedures, revista ciencias de la educacióng2015, Julio - Diciembre, Vol 26, Nro. 46, ISSN: 316-5917. 151-16 <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/46/art13.pdf>. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/46/art13.pdf>: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/46/art13.pdf>
- Chung, V. (2016). 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. Lima, Perú: UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN.
- Clima Organizacional en una PYME*. (1996).
- De Guzmán, J. (20 de marzo de 2015). *La cultura organizacional en el contexto de la globalización*. Obtenido de <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=cultura+organizacional+a+nivel+internacional>

- Demera, D. (julio de 2016). ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA PUCESE, COMO ESTRATEGIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA. Esmeralda, Esmeralda, Ecuador: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDA.
- Denison, D. (1989). Denison Organizational Culture. *REVISTA DE INVESTIGACIÓN SIGMA*, Vol. 05, N° 1, 2018 (pág. 59-86).
- Diaz, C. G. (enero de 2001). Teoría de la Cultura Organizacional. https://www.researchgate.net/publication/216737064_Teorias_de_la_cultura_organizational.
- Dr. Roberto Hernández Sampieri, D. C. (2010). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL.
- Ecu Red.* (03 de 08 de 2019). Obtenido de https://www.ecured.cu/Cultura_organizational
- Escrito por Santiago Nieto Martín, M. J. (2010). *Investigación y evaluación educativa en la sociedad del conocimiento*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Ferras, X. (Septiembre de 2014). *Un blog para los apasionados de la Innovación*. Obtenido de <https://xavierferras.com/2014/09/una-definicion-de-innovacion/>
- Fleury, M. T. (junio de 2009). Organizational Culture and the Renewal of competences. brazil.
- G, P. (2019). *El método científico*. Obtenido de <https://www.mendeley.com/catalogue/el-m%C3%A9todo-cient%C3%ADfico-1/>
- Galán, M. (27 de abril de 2009). *Metodología de la investigación*. Obtenido de <http://manuelgalan.blogspot.com/2009/04/el-cuestionario-en-la-investigacion.html>
- García, V. (2017). Desarrollo de un Modelo de Diagnóstico de Cultura Organizacional. *Scielo*, versión On-line ISSN 1994-3733.
- Gomez. (2006). *Eumed.net* . Obtenido de Enciclopedia virtual : https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/cualitativo_cuantitativo_mixto.html#:~:text=El%20enfoque%20de%20la%20investigaci%C3%B3n,generalizaci%C3%B3n%3B%20mientras%20que%20el%20m%C3%A9todo

- Gutiérrez, J. A. (2015). Revisión de la literatura acerca de la Cultura Organizacional en el ámbito educativo. Obtenido de <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2296/1/Maestrante%20Ingeniería%20Jazmín%20Andrade%20Gutiérrez%20Trabajo%20de%20titulación%20Revisión%20de%20la%20literatura%20acerca%20de%20la%20Cultura%20Organizacional~1.pdf>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Edificio Punta Santa F.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Hernandez, S. (s.f.). *Enfoque cualitativo y cuantitativo*. Obtenido de <https://portaprodti.wordpress.com/enfoque-cualitativo-y-cuantitativo-segun-hernandez-sampieri/>
- José, S. V., Héctor, B. L., & Paula, T. M. (2020). El Análisis Descriptivo como recurso necesario en Ciencias Sociales y Humanas. *Fundamentos en Humanidades*, 103-116. Recuperado el 21 de Junio de 2020, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=184/18419812007>
- Koepsell, D. (2015). *Ética de la investigación*. México: editarte.
- Kumar, A. (2016). Redefined and Importance of Organizational Culture.
- Louis Cohen, L. M. (1990). *Métodos de investigación educativa*. La Muralla.
- Manjudano, F. (2015). LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA FRONTERA DE LA INSTITUCIONALIZACIÓN: ESTUDIO DE CASO EN ESCUELAS RURALES PEQUEÑAS DE LA PATAGONIA OCCIDENTAL. Burgos, España: Universidad de Burgos.
- Martinez, C. (2017). La Cultura Organizacional en el Proyecto Especial Parque Ecológico Nacional Antonio Raimondi. Piura, Piura, Perú: Universidad César Vallejo.
- Martinez, C. (2017). La Cultura Organizacional en el Proyecto Especial Parque Ecológico Nacional Antonio Raimondi Lima 2017. Lima.
- Opere, M. (s.f.). *Blog sobre Retención y Desarrollo del capital humano*. Obtenido de <https://blog.grupo-pya.com/factores-afectan-al-clima-laboral-la-percepcion-al-entorno/>

- Palma Carrillo, S. (2004). *Academia*. Obtenido de Academia: https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Perez Saavedra S, (2017) *ultura organizacional y clima institucional en el aprendizaje organizacional de las escuelas del distrito Cercado Callao 2017* file:///C:/Users/Usuario/Downloads/P%C3%A9rez_SSS.pdf
- Puente, W. (s.f.). *RRNNnet*. Obtenido de <http://www.rppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm>
- Raffino, M. E. (22 de diciembre de 2019). *Técnicas de Investigación*. Obtenido de <https://concepto.de/tecnicas-de-investigacion/>
- Rivero, P. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. *Scielo*.
- Romero, N. (2016). La importancia de la cultura organizacional. *Recursos humanos.com*.
- Salgado, J. R. (s.f.). (1996). Clima Organizacional en una PYME. . *Psicothema*.
- SCHEIN, E. H. (2004). *ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEADERSHIP*. THIRD EDITION .
- Shafiq, M. A. (2014). The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector.
- Sordo, A. (19 de octubre de 2019). *3 ejemplos extraordinarios de la cultura organizacional*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/marketing/cultura-organizacional>
- Tamara Otzen, C. M. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *scielo*, 227-232. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Zambrano Campoverde, J., Ramón Pineda, M. A., & Espinoza Freire, E. (2017). ESTUDIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA. *Universidad y Sociedade*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable Cultura Organizacional	“La cultura organizacional se refiere a los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización” Denison (1989)	La cultura organizacional está ligada a las actividades propias de las diferentes instituciones las cuales mediante la organización, trabajo en equipo y aplicación de principios forman una estructura sólida. Por ende se determinan las siguientes dimensiones.	Involucramiento o participación.	Empoderamiento.	Ordinal
			En esta dimensión hace referencia a que las personas son los elementos esenciales de toda organización y fomenta el compromiso hacia la empresa desarrollando en ellos la autonomía y responsabilidad. Martínez (2010)	Orientación al equipo.	
				Desarrollo de capacidades.	
			Adaptabilidad	Orientación al cambio	
			Esta dimensión corresponde a la capacidad que tiene los colaboradores antes una situación imprevista.	Orientación al estudiante.	
				Aprendizaje significativo	
			Consistencia.	Valores centrales	
			Hace referencia a los procesos de control interno que maneja la institución los mismos que dan integran, dan apoyo y coordinan el comportamiento de los empleados	Acuerdo	
				Coordinación e integración	
			Misión:	Dirección y propósitos estratégicos	
			Con esta dimensión determinamos la razón de ser de la institución	Metas y objetivos	
				Visión	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable Clima Laboral	El clima laboral es la percepción de las personas sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, su medición permite un diagnóstico que se orienta a diseñar acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizarla y/o fortalecerla. Palma, (2004)	Para esta variable se utilizarán las dimensiones propuestas por la autora Sonia Palma Carrillo para su evaluación de manera ordinal, para esto sus dimensiones son : autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales	<p>Autorrealización Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.</p> <p>Involucramiento laboral: Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.</p> <p>Supervisión: Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.</p>	<p>Satisfacción</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Prestigio</p> <p>Autonomía</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Conocimiento de los valores institucionales.</p> <p>Socialización de reglamentos y códigos educativos</p> <p>Cumplimiento de objetivos</p> <p>Apoyo de superiores</p> <p>Feedback</p>	Ordinal

			<p>Comunicación: Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.</p>	Traslado de información	
				Rapidez/ agilidad	
				Receptividad	
			<p>Condiciones laborales: Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.</p>	Igualdad	
				Remuneración	
				Recursos	
				Empatía	

ANEXO 2. INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO 1

VARIABLE I	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones		
				Nunca(1)	Pocas veces(2)	Algunas veces(3)	Casi siempre(4)	Siempre(5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Cultura Organizacional	D1: Involucramiento o participación.	Empoderamiento.	1. Considera usted que tiene poder de decisión propio en su área de trabajo dentro de la institución.												X		X		
			2. Participas frecuentemente en la toma de decisiones institucionales.								X				X		X		
	Orientación al equipo.	3. En la institución se realizan capacitaciones donde se orienta a los equipos de trabajo de todas las áreas.												X		X			
		4. Los directivos promueven con frecuencia entornos de orientación colaborativos entre los equipos de trabajo institucionales.						X						X		X			
	Desarrollo de capacidades.	5. En la institución se motiva la promoción del desarrollo de capacidades de los actores educativos.												X		X			
		6. La institución educativa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus colaboradores.												X		X			
	D2: Adaptabilidad Esta dimensión corresponde a la	Orientación al cambio	7. Los intentos de realizar cambios dentro de la institución suelen encontrar resistencias.						X						X		X		
			8. Las diferentes áreas de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.								X				X		X		

	capacidad que tienen los colaboradores ante una situación imprevista (Martínez, 2017).	Orientación al estudiante.	9. La información sobre los estudiantes a menudo se socializa para orientarlos mejor.							X	X						
			10. Los colaboradores institucionales orientan con frecuencia los intereses de los estudiantes.						X					X			
		Aprendizaje significativo	11. Recoges los saberes previos de tus estudiantes para construir nuevos aprendizajes.								X	X					
			12. Utilizas diversos tipos de organizadores previos para facilitar el aprendizaje significativo en tus estudiantes.						X	X							
			13. Enseñas a tus estudiantes a llevar a la práctica lo aprendido para que el conocimiento sea asimilado por completo de modo perdurable.													X	
		D3: Consistencia Hace referencia a los procesos de control interno que maneja la institución los mismos que dan integran, dan apoyo y coordinan el comportamiento de los empleados (Martínez, 2017).	Valores centrales	14. Los estudiantes son atendidos por el docente cuando tienen diversas dudas reservándose la información de manera ética.							X	X					
	15. Motiva usted la promoción de los valores durante el proceso educativo.								X	X							
	Acuerdo		16. Cumples los acuerdos para generar la convivencia escolar.									X	X	X			X
			17. Los trabajadores acuerdan decisiones institucionales por consenso.						X	X	X				X		
			18. Todo el personal respeta las decisiones acordadas en común en reuniones o asambleas.													X	
	Coordinación e integración		19. En la institución todas las asambleas (reuniones) se realizan de manera coordinada.							X	X	X	X				
		20. En la institución todas las reuniones buscan la integración de los actores educativos.						X	X						X	X	

	D4: Misión Con esta dimensión determinamos la razón de ser de la institución (Martínez, 2017).	Dirección y propósitos estratégicos	21 La organización tiene una dirección clara para con sus propósitos.							x		x		x									
			22. La institución aplica estrategias que permiten fomentar la cultura organizacional.														x		x				
		Metas y objetivos	23. Los directivos fijan metas ambiciosas pero realistas.														x		x		x		
			24. Se evalúa continuamente el progreso de los objetivos fijados.																				
		Visión	25 La visión institucional es compartida por todos los actores educativos de manera permanente.														x		x		x		
			26 La visión genera motivación continua entre los colaboradores.																				

Instrumento 2

VARIABLE II	Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
				Nunca(1)	Pocas veces(2)	Algunas veces (3)	Casi siempre(4)	Siempre(5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Clima Laboral	D1: Autorrealización Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro (Palma, 2014).	Satisfacción	1. Siente satisfacción en relación al clima laboral de su institución.						X			X		X		X		
		Reconocimiento	2. La institución reconoce el esfuerzo que realizan sus colaboradores.									X		X		X		
			3. La institución se interesa por el éxito logrado por sus colaboradores.									X		X		X		
		Prestigio	4. Posees un alto grado de aceptación general por parte de todos actores educativos.									X		X		X		
			5. La institución promueve la generación de ideas creativas.									X		X		X		
			6. La institución promueve la generación de ideas innovadoras.									X		X		X		
		Autonomía	7. Se te permite expresar tu punto de vista en reuniones generales.									X		X		X		
			8. Se respeta tu metodología en el aula de clases.									X		X		X		
			9. El profesorado realiza investigación en temas propios a su labor que benefician a la institución.									X		X		X		

<p>D2: Involucramiento laboral: Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización (Palma, 2014).</p>	Responsabilidad	10. Se siente usted comprometido con fomentar un clima laboral adecuado.								X		X		X		X				
		11. Es responsabilidad de los colaboradores mantener un clima laboral saludable.													X		X			
	Trabajo en equipo.	12. La institución a menudo fomenta el trabajo en equipo.											X	X		X		X		
		13. Trabajar en equipo resulta estimulante a fin de generar compañerismo.														X		X		
		14. Los docentes comparten con sus colegas las experiencias profesionales permitiendo un adecuado clima de intercambio.														X		X		
	Conocimiento de los valores institucionales.	15. Motiva usted la promoción de los valores durante el proceso educativo.											X	X		X		X		
		16. Se realizan reuniones periódicas a fin de reforzar los valores institucionales.														X		X		
	Socialización de reglamentos y códigos educativos	17. La institución refuerza los lineamientos aplicables que plantea el currículo de educación nacional.											X	X		X		X		
		18. La institución socializa periódicamente el reglamento interno.														X		X		
		19. La institución socializa periódicamente el código educativo.														X		X		
	<p>D3: Supervisión: Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario (Palma, 2014).</p>	Cumplimiento de objetivos	20. Se dispone de un sistema para el seguimiento como para el control de las actividades.										X		X		X		X	
			21. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar los objetivos propuestos.															X		X
Apoyo de superiores		22. Los directivos brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan.									X	X				X		X		
		23. En la institución se promueve el trato justo para todos los actores educativos.														X		X		
Feedback		24. Se tiene una retroalimentación en torno al alcance de los objetivos como institución.									X	X				X		X		

D4: Comunicación: Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma (Palma, 2014).	Traslado de información	25 En la institución la información fluye adecuadamente.								X		X		X	
		26. En la institución es posible la interacción de la información con personas de mayor jerarquía.										X		X	
	Rapidez/ agilidad	27 En la institución la información fluye rápidamente.								X		X		X	
	Receptividad	28. En la institución se recepciona la información por diferentes medios de comunicación.								X		X		X	
		29. En la institución se usa suficiente cantidad de canales para la comunicación interna.										X		X	

D5: Condiciones laborales: Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas (Palma, 2014).	Igualdad	30. Se maneja un trato de igualdad dentro de la institución.								X		X		X		X	
	Remuneración	31. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.										X		X		X	
		32. La remuneración frecuentemente está de acuerdo al desempeño como a los logros obtenidos.												X		X	
	Recursos	33. Dispone usted de todos los recursos necesarios para ejecutar su trabajo de manera óptima.										X		X		X	
	Empatía	34. La administración de los recursos a menudo es empática.										X		X		X	
35. En el grupo con el que trabajo, prevalecen las relaciones empáticas.									X		X						

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1 POR EXPERTO 1

Nombre del instrumento: Cuestionario Cultura organizacional.

Objetivo: Evaluar los niveles la Cultura organizacional.

Dirigido a: Trabajadores de la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador.

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:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	✓		

Tumbes, junio del 2020.

.....

Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Evaluador

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 2 POR EXPERTO 1

Nombre del instrumento: Cuestionario Clima laboral.

Objetivo: Evaluar los niveles la Clima laboral.

Dirigido a: Trabajadores de la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador.

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:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	✓		

Tumbes, junio del 2020.

.....

Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Evaluador

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1 POR EXPERTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario cultura organización

OBJETIVO: Determinar la cultura organizacional

DIRIGIDO A: Docentes de la U.E El Empalme – El empalme, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Carrión Barco Gilberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. en Ciencias

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	x		



FIRMA DEL EVALUADOR(A)

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 2 POR EXPERTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario clima laboral

OBJETIVO: Determinar el clima laboral

DIRIGIDO A: Docentes de la U.E El Empalme – El Empalme, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Carrión Barco Gilberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. en Ciencias

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	x		



FIRMA DEL EVALUADOR(A)

Dr. GILBERTO CARRIÓN BARCO
(HOJA DE VIDA)



I. DATOS GENERALES

DNI: 16720146

Domicilio: Calle 10, Mz F - Lote 06. Urb. El Santuario - Chiclayo

Teléfono: 977859287

E-mail: g.carrion.barco@gmail.com / carsistemas@hotmail.com

Doctor en Ciencias de la Computación y Sistemas. Maestro en Ingeniería de Sistemas, Magíster en Docencia Universitaria, Maestro en Gestión Pública, Licenciado en Administración Pública e Ingeniero en Computación e Informática con Colegiatura N° 90931 por el Colegio de Ingenieros del Perú, habilitado. Consultor y Asesor en Soluciones de Networking y transformación digital para Gobiernos Locales y Regionales, con más de 17 años de experiencia en docencia universitaria en Universidad Nacional Pero Ruiz Gallo (UNPRG), Universidad César Vallejo (UCV), Universidad Señor de Sipón (USS), Universidad Tecnológica del Perú (UTP), Universidad de San Martín de Porres (USMP), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT) e Investigador en la línea Transformación Digital, Tecnologías de la Información para la Educación, Gobierno Electrónico, Gestión por Procesos y Gestión por Resultados. Amplia experiencia como Jurado y Asesor de Investigaciones tanto en pregrado como en postgrado. Comprometido con el trabajo en equipo, proactivo y con vocación de servicio.

Así mismo, he desempeñado cargos públicos como privados entre ellos, Director de Escuela Profesional de Ingeniería en Computación e Informática (UNPRG), Jefe de Laboratorio (UNPRG), secretario del Colegio de Ingenieros del Perú sede Lambayeque, Gerente Administrativo del Centro de Entrenamiento en Tecnología de la Información - CETI.

Validación de instrumento 1 por Experto 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario cultura organización

OBJETIVO: Determinar la cultura organizacional

DIRIGIDO A: Docentes de la U.E El Empalme – El empalme, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): MSc. Manuel Valentín Bermúdez Pacheco.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en Educación

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	X		



FIRMA DEL EVALUADOR(A)

Validación de instrumento 2 por Experto 3
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario clima laboral

OBJETIVO: Determinar el clima laboral

DIRIGIDO A: Docentes de la U.E El Empalme – El Empalme, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): MSc. Manuel Valentín Bermúdez Pacheco.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en Educación

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	X		



FIRMA DEL EVALUADOR(A)

MANUEL VALENTIN BERMUDEZ PACHECO

HOJA DE VIDA

C.I: 1304282930

Cdla. La Aurora, El Empalme.

Fono: 0969873655

E mail: maberpa10@hotmail.com

Magister en ciencias de la Educación (Universidad de Guayaquil)

Licenciado en Física Matemática. (Universidad Técnica de Manabí)

Profesor de la unidad educativa El Empalme con 25 años de experiencia en el magisterio ecuatoriano.

Desempeño dentro de la Unidad Educativa como Rector, vicerrector, parte de comisión académica, miembro de consejo ejecutivo.

Presidente de la Unión nacional de Educadores por 4 años en el cantón El Empalme

Actualmente coordinador de la red de maestro en el cantón El Empalme.



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

Tabla 10: Variable 1 Cultura Organizacional

		VARIABLE 1: CULTURA ORNGANIZACIONAL																								Suma de ítems	Validez de Criterio de Pearson		
		D1 Participación						D2 Adaptabilidad						D3 Consistencia						D4 Misión									
Ítems	Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	V1	Valido: = ó > a 0.21
		1		5	2	3	3	5	3	3	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	98
2		3	3	2	3	3	2	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	94	0.56
3		5	4	3	5	5	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	115	0.39
4		2	2	3	3	4	1	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	94	0.74
5		5	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	89	0.60
6		5	2	1	5	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	111	0.47
7		4	4	2	4	3	1	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	2	3	4	99	0.23
8		5	2	3	2	3	1	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	3	3	4	4	100	0.55
9		5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	119	0.56
10		5	3	4	3	4	2	3	4	5	2	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	102	0.55
11		3	2	4	4	4	1	2	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	107	0.53
12		4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	3	3	2	2	101	0.54
13		4	4	3	3	3	1	3	2	2	3	4	4	5	3	5	5	3	4	4	4	2	3	2	2	1	3	82	0.37
14		1	1	2	2	2	1	2	2	4	5	1	1	1	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	84	0.30
15		5	2	1	2	2	1	5	2	2	3	5	5	5	4	5	5	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	80	0.38
16		5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	0.47
17		3	1	2	2	1	1	2	1	3	1	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	76	0.68
18		5	3	2	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	2	4	3	3	3	2	2	2	4	96	0.53
19		5	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	2	5	3	4	3	5	4	89	0.62
20		5	3	2	3	2	1	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	82	0.64
21		4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	88	0.67
22		5	4	2	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	121	0.75
23		5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	90	0.80
24		2	1	1	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	80	0.71
25		3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	102	0.66
26		5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	124	0.72
27		5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	100	
28		3	3	3	4	4	1	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	98	
29		4	2	3	4	3	1	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	101	
30		5	2	2	3	4	1	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	102	
31		5	3	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	114	
32		5	4	2	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	119	
33		4	3	2	3	3	1	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	100	
34		5	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	109	
35		1	1	2	1	1	1	5	2	2	3	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	73	
36		5	4	2	4	4	1	2	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	109	
37		3	4	3	4	2	1	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	96	
38		5	1	2	3	4	1	2	4	4	2	4	3	5	4	5	5	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	74	
39		2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	68	
40		5	2	2	3	4	3	2	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	107	

Tabla 11: Variable 2 Clima Laboral

		VARIABLE 2: CLIMA LABORAL																																		Suma	Validez de Criterio de Pearson						
		D1 Autorrealización								D2 Involucramiento Laboral								D3 Supervisión								D4 Comunicación								D5 Condiciones Laborales								de	
		Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		35	V2				
Muestra	1	4	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	136	0.48			
	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	111	0.65			
	3	5	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	2	2	5	4	4	146	0.81			
	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	122	0.69			
	5	4	3	3	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	125	0.82			
	6	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	160	0.84		
	7	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	2	1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	3	5	5	5	5	4	147	0.47			
	8	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	1	1	148	0.46			
	9	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	161	0.60			
	10	5	2	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3	5	139	0.34			
	11	5	2	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2	5	3	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	3	5	148	0.37					
	12	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	3	4	2	3	2	4	4	5	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	139	0.63					
	13	5	1	2	5	2	2	5	5	3	5	5	3	3	4	4	3	4	2	1	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	116	0.48			
	14	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	156	0.65			
	15	5	2	2	4	2	3	4	4	3	5	5	3	4	4	5	3	4	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	2	1	4	4	5	110	0.41				
	16	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	137	0.77				
	17	4	2	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	1	2	1	3	92	0.67			
	18	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	141	0.71				
	19	3	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	130	0.70			
	20	3	2	2	3	2	2	2	4	3	5	5	2	4	2	5	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	1	2	3	3	105	0.57			
	21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	133	0.58			
	22	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	171	0.87			
	23	5	3	4	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	124	0.69				
	24	5	2	2	5	5	2	5	5	5	5	1	4	5	4	5	4	5	4	2	1	5	5	4	3	4	2	5	5	2	2	3	3	2	2	3	2	2	125	0.73			
	25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	3	4	142	0.78				
	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	169	0.82		
	27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	134	0.66			
	28	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	5	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	119	0.73			
	29	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	5	154	0.66			
	30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	3	2	3	3	136	0.63		
	31	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	3	3	4	4	3	143	0.53			
	32	5	2	3	5	2	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	1	1	5	4	5	141	0.56		
	33	3	2	2	3	3	3	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	1	3	4	3	127	0.49			
	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	160	0.50			
	35	4	3	3	2	2	2	2	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	3	3	96	0.48			
	36	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	158				
	37	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	146				
	38	4	2	1	3	2	1	4	4	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	84				
	39	4	3	3	4	2	2	4	4	3	4	5	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	118			
	40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	171			

**VALIDEZ DE CONSTRUCTO – DOMINIO TOTAL (DIMENSIÓN-TOTAL)
O MÉTODO DE CORRELACIONES**

Tabla 12: Validez de constructor-Dominio total

Validez de Constructo V1						
		V1	D1	D2	D3	D4
V1	Correlación de Pearson	1	,761 **	,722 **	,814 **	,820 **
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
D1	Correlación de Pearson	,761 **	1	,536 **	,387 *	,446 **
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.014	.004
	N	40	40	40	40	40
D2	Correlación de Pearson	,722 **	,536 **	1	,447 **	.310
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.004	.051
	N	40	40	40	40	40
D3	Correlación de Pearson	,814 **	,387 *	,447 **	1	,742 **
	Sig. (bilateral)	.000	.014	.004		.000
	N	40	40	40	40	40
D4	Correlación de Pearson	,820 **	,446 **	.310	,742 **	1
	Sig. (bilateral)	.000	.004	.051	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

Validez de Constructo V2							
		V2	D1	D2	D3	D4	D5
V2	Correlación de Pearson	1	,942 **	,885 **	,894 **	,902 **	,784 **
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
D1	Correlación de Pearson	,942 **	1	,791 **	,792 **	,809 **	,720 **
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
D2	Correlación de Pearson	,885 **	,791 **	1	,765 **	,743 **	,532 **
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
D3	Correlación de Pearson	,894 **	,792 **	,765 **	1	,815 **	,609 **
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
D4	Correlación de Pearson	,902 **	,809 **	,743 **	,815 **	1	,658 **
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
D5	Correlación de Pearson	,784 **	,720 **	,532 **	,609 **	,658 **	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - PRUEBA PILOTO

Confiabilidad por ítems

Tabla 13: Confiabilidad de instrumento 1 - Prueba piloto

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
p01	93.33	246.424	.638	.946
p02	94.17	263.424	.250	.949
p03	93.50	245.727	.580	.947
p04	93.00	242.182	.598	.947
p05	93.83	235.788	.839	.943
p06	94.33	244.424	.855	.943
p07	93.75	251.114	.383	.950
p08	93.67	247.333	.524	.948
p09	92.92	245.538	.645	.946
p10	93.17	247.788	.596	.946
p11	92.75	240.386	.859	.943
p12	92.33	251.697	.674	.945
p13	92.08	257.174	.752	.946
p14	92.33	255.515	.624	.946
p15	92.00	260.364	.598	.947
p16	92.25	251.841	.794	.945
p17	93.42	256.265	.383	.949
p18	93.00	260.545	.336	.949
p19	92.50	259.000	.495	.947
p20	92.50	247.727	.764	.944
p21	92.58	256.992	.647	.946
p22	93.00	252.727	.509	.947
p23	93.25	238.568	.962	.942
p24	93.00	242.000	.797	.944
p25	92.92	242.265	.896	.943
p26	93.17	244.152	.865	.943

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.948	26

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - PRUEBA PILOTO

Confiabilidad por ítems

Tabla 14: Confiabilidad de instrumento 2 - Prueba piloto

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
p01	127.50	674.818	.604	.976
p02	128.08	669.538	.734	.975
p03	127.92	657.356	.799	.975
p04	127.08	681.902	.789	.975
p05	128.08	647.174	.946	.974
p06	127.92	638.083	.954	.974
p07	127.17	676.333	.841	.975
p08	126.92	692.265	.389	.976
p09	127.58	650.083	.867	.975
p10	126.67	682.606	.658	.976
p11	126.92	682.083	.499	.976
p12	127.50	655.727	.910	.974
p13	126.67	682.242	.559	.976
p14	127.33	673.333	.484	.976
p15	126.50	688.636	.521	.976
p16	127.25	660.932	.819	.975
p17	127.50	645.545	.850	.975
p18	127.67	655.152	.831	.975
p19	127.75	652.568	.941	.974
p20	127.83	658.697	.830	.975
p21	127.08	670.992	.585	.976
p22	127.67	646.606	.918	.974
p23	127.58	668.265	.723	.975
p24	127.92	658.083	.850	.975
p25	127.33	671.879	.714	.975
p26	127.50	656.636	.824	.975
p27	127.67	651.879	.831	.975
p28	127.25	670.205	.795	.975
p29	127.42	674.083	.721	.975
p30	127.17	668.879	.780	.975
p31	128.25	671.841	.491	.977
p32	128.67	664.606	.624	.976
p33	127.75	675.477	.721	.975
p34	127.83	679.061	.557	.976
p35	127.58	681.902	.578	.976

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.976	35

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - SUJETOS DE ESTUDIO

Confiabilidad por ítems

Tabla 15: Confiabilidad de instrumento 1 - Sujetos de estudio

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	93.18	178.507	.433	.910
Ítem 2	94.48	178.820	.502	.908
Ítem 3	94.73	185.743	.335	.911
Ítem 4	93.90	175.477	.702	.905
Ítem 5	93.93	177.866	.555	.907
Ítem 6	95.28	180.615	.398	.911
Ítem 7	94.08	187.917	.144	.917
Ítem 8	93.93	180.789	.503	.908
Ítem 9	93.35	180.182	.507	.908
Ítem 10	93.45	180.254	.495	.908
Ítem 11	92.95	180.664	.479	.909
Ítem 12	93.13	181.343	.494	.908
Ítem 13	92.70	186.779	.319	.911
Ítem 14	92.93	188.789	.252	.912
Ítem 15	92.48	189.589	.356	.911
Ítem 16	92.58	186.199	.433	.910
Ítem 17	93.65	176.285	.635	.906
Ítem 18	93.43	182.199	.488	.909
Ítem 19	93.33	179.046	.580	.907
Ítem 20	93.28	177.743	.596	.906
Ítem 21	93.28	177.333	.632	.906
Ítem 22	93.50	173.385	.717	.904
Ítem 23	93.88	172.625	.773	.903
Ítem 24	94.03	174.692	.671	.905
Ítem 25	93.60	174.656	.606	.906
Ítem 26	93.53	176.461	.690	.905

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.911	26

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - SUJETOS DE ESTUDIO

Confiabilidad por ítems

Tabla 16: confiabilidad de instrumento 2 - sujetos de estudio

Estadísticas de total de elemento				
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	131.20	434.779	.448	.955
ítem 2	132.20	419.292	.620	.954
ítem 3	131.95	410.356	.795	.952
ítem 4	131.33	425.661	.671	.953
ítem 5	131.78	411.410	.804	.952
ítem 6	131.93	410.738	.822	.952
ítem 7	131.15	431.772	.438	.955
ítem 8	131.05	434.767	.432	.955
ítem 9	131.28	427.538	.576	.954
ítem 10	130.70	443.087	.327	.955
ítem 11	130.93	436.584	.341	.955
ítem 12	131.50	426.051	.608	.954
ítem 13	131.10	433.067	.448	.955
ítem 14	131.75	424.090	.625	.954
ítem 15	130.73	439.128	.387	.955
ítem 16	131.63	418.446	.745	.953
ítem 17	131.55	420.921	.648	.953
ítem 18	132.00	418.769	.682	.953
ítem 19	132.08	417.815	.674	.953
ítem 20	131.98	421.615	.534	.955
ítem 21	131.40	426.708	.554	.954
ítem 22	131.60	414.503	.859	.952
ítem 23	131.73	416.615	.662	.953
ítem 24	131.78	419.922	.711	.953
ítem 25	131.75	420.705	.767	.953
ítem 26	131.65	415.823	.806	.952
ítem 27	131.78	422.794	.636	.954
ítem 28	131.58	416.610	.710	.953
ítem 29	131.65	422.592	.630	.954
ítem 30	131.65	425.772	.604	.954
ítem 31	132.30	426.523	.492	.955
ítem 32	132.50	422.564	.525	.955
ítem 33	132.03	427.871	.451	.955
ítem 34	132.10	429.528	.464	.955
ítem 35	131.75	429.064	.437	.955

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.955	35

**ANEXO 3. 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)**

/

El Empalme, 06 de julio de 2020

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Dr.
Rafael Ponce Castro
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA EL EMPALME

Reciba usted un cálido saludo, y al mismo tiempo permitame exponer lo siguiente:

Yo, **ANGELA MAGDALENA BAILON QUIIJE** estudiante del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO DE PIURA**, con cedula de identidad N **1306912179**, actualmente me encuentro en el diseño de mi proyecto de investigación titulado: **"Cultura organizacional y clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020"**. El cual es un requisito indispensable para mi titulación.

Por tal motivo, he seleccionado la comunidad educativa que usted representa, para lo cual solicito de la manera más respetuosa se digne autorizarme la aplicación de los instrumentos (cuestionarios), validados a los docentes de la Unidad Educativa "El Empalme"

Por lo tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa tanto para los administrativos y docentes como para la investigadora de este trabajo de investigación.

A espera de su favorable respuesta, le quedo agradecida.


CPA. Ángela Ballón Quijije
Autora de la investigación

UNIDAD EDUCATIVA EL EMPALME
RECIBIDO

06 JUL 2020

RECIBIDO



Autorización de la Unidad Educativa "El Empalme"



**UNIDAD EDUCATIVA
"EL EMPALME"**
Código AMIE: 09H03803
EL EMPALME GUAYAS ECUADOR
Correo: unidad_educativa_empalme@gmail.com



El Empalme, 06 de julio de 2020

AUTORIZACIÓN:

EL SUCRITO RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA EL EMPALME DEL CANTON EL EMPALME, GUAYAS, ECUADOR,

AUTORIZA:

A la CPA. Ángela Magdalena Bailón Quijije, para que aplique los instrumentos (cuestionarios) validados para la elaboración del trabajo de investigación titulado: "Cultura organizacional y clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020.", certifica que el trabajo se ha realizado con la muestra de Directivos, Administrativos y docentes de la Institución

La peticionaria puede hacer uso de esta certificación según corresponda en el desarrollo de su investigación dentro del Programa de la Maestría en Educación de la Universidad Cesar Vallejo, Piura – Perú.

Es todo cuanto puedo informar.


Dr. Rafael Ponce Castro
RECTOR



ANEXO 4. BASE DE DATOS

Base de datos Variable 1

		VARIABLE 1: CULTURA ORGNIZACIONAL																																			
		D1 Participación					D2 Adaptabilidad						D3 Consistencia						D4 Misión						V1	Nivel											
Items		1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	13	D2	Nivel	14	15	16	17	18	19			20	D3	Nivel	21	22	23	24	25	26	D4	Nivel
Muestra	1	5	2	3	3	5	3	21	Medio	3	3	3	3	5	4	4	25	Medio	4	5	5	4	4	5	4	31	Alto	4	4	4	3	3	3	21	Medio	98	Alto
	2	3	3	2	3	3	2	16	Medio	5	4	5	5	5	3	4	31	Alto	5	5	5	3	4	3	3	28	Alto	3	3	3	3	4	3	19	Medio	94	Medio
	3	5	4	3	5	5	4	26	Alto	2	4	5	5	5	4	5	30	Alto	5	5	5	4	4	5	5	33	Alto	4	5	4	3	5	5	26	Alto	115	Alto
	4	2	2	3	3	4	1	15	Medio	4	3	4	4	4	4	5	28	Alto	5	5	5	3	4	4	4	30	Alto	4	4	3	3	3	4	21	Medio	94	Medio
	5	5	3	2	3	4	2	19	Medio	3	3	3	3	3	4	5	24	Medio	4	5	5	3	3	3	3	26	Medio	3	3	3	3	4	4	20	Medio	89	Medio
	6	5	2	1	5	2	2	17	Medio	1	5	5	5	5	5	5	31	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	4	4	5	5	28	Alto	111	Alto
	7	4	4	2	4	3	1	18	Medio	3	4	5	5	5	4	4	30	Alto	5	5	5	4	3	4	5	31	Alto	4	3	4	2	3	4	20	Medio	99	Alto
	8	5	2	3	2	3	1	16	Medio	4	5	5	4	4	5	5	32	Alto	5	5	5	4	3	3	3	28	Alto	5	5	3	3	4	4	24	Alto	100	Alto
	9	5	4	4	4	5	4	26	Alto	5	4	4	5	5	5	5	33	Alto	4	5	5	5	5	4	5	33	Alto	5	5	4	4	4	5	27	Alto	119	Alto
	10	5	3	4	3	4	2	21	Medio	3	4	5	2	5	4	5	28	Alto	5	4	5	4	4	5	5	32	Alto	4	4	4	3	3	3	21	Medio	102	Alto
	11	3	2	4	4	4	1	18	Medio	2	2	4	4	5	5	5	27	Alto	4	5	5	5	5	4	4	32	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	107	Alto
	12	4	4	3	5	4	4	24	Alto	5	3	4	5	5	4	5	31	Alto	4	5	4	3	4	4	5	29	Alto	4	3	3	3	2	2	17	Medio	101	Alto
	13	4	4	3	3	3	1	18	Medio	3	2	2	3	4	4	5	23	Medio	3	5	5	3	4	4	4	28	Alto	2	3	2	2	1	3	13	Bajo	82	Medio
	14	1	1	2	2	2	1	9	Bajo	2	2	4	5	1	1	1	16	Bajo	5	3	3	5	5	5	5	31	Alto	5	5	3	5	5	5	28	Alto	84	Medio
	15	5	2	1	2	2	1	13	Bajo	5	2	2	3	5	5	5	27	Alto	4	5	5	3	3	3	2	25	Medio	3	2	2	2	3	3	15	Medio	80	Medio
	16	5	4	3	3	3	3	21	Medio	3	3	3	3	4	4	5	25	Medio	4	5	5	3	4	4	4	29	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	99	Alto
	17	3	1	2	2	1	1	10	Bajo	2	1	3	1	3	3	4	17	Medio	4	5	5	3	4	4	4	29	Alto	3	4	3	3	4	3	20	Medio	76	Medio
	18	5	3	2	4	4	4	22	Medio	3	4	5	5	5	4	4	30	Alto	5	5	5	4	2	4	3	28	Alto	3	3	2	2	2	4	16	Medio	96	Alto
	19	5	2	3	3	3	4	20	Medio	3	4	3	4	3	3	3	23	Medio	4	4	3	2	3	4	2	22	Medio	5	3	4	3	5	4	24	Alto	89	Medio
	20	5	3	2	3	2	1	16	Medio	3	3	4	3	3	4	4	24	Medio	4	5	5	3	2	3	3	25	Medio	4	2	2	3	3	3	17	Medio	82	Medio
	21	4	4	3	3	3	2	19	Medio	3	3	3	3	4	4	4	24	Medio	3	4	4	3	3	3	4	24	Medio	4	4	3	3	3	4	21	Medio	88	Medio
	22	5	4	2	5	4	2	22	Medio	5	5	4	5	5	5	5	34	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	121	Alto
	23	5	4	3	3	4	3	22	Medio	3	3	3	4	4	3	4	24	Medio	4	5	4	3	3	2	3	24	Medio	3	3	4	3	4	3	20	Medio	90	Medio
	24	2	1	1	4	4	2	14	Bajo	4	4	5	4	5	5	5	32	Alto	5	5	5	1	2	2	2	22	Medio	3	2	1	2	2	2	12	Bajo	80	Medio
	25	3	3	4	4	4	3	21	Medio	3	4	4	4	3	3	5	26	Medio	3	5	5	4	4	4	5	30	Alto	5	4	4	4	4	4	25	Alto	102	Alto
	26	5	4	4	5	5	4	27	Alto	5	4	4	4	5	5	5	32	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	124	Alto
	27	5	3	3	3	3	2	19	Medio	3	3	3	4	5	5	5	28	Alto	4	5	5	4	4	4	4	30	Alto	4	3	4	4	4	4	23	Alto	100	Alto
	28	3	3	3	4	4	1	18	Medio	4	3	5	4	5	5	5	31	Alto	5	5	5	4	4	3	3	29	Alto	3	3	4	2	4	4	20	Medio	98	Alto
	29	4	2	3	4	3	1	17	Medio	2	4	4	4	5	5	5	29	Alto	5	5	5	2	4	4	5	30	Alto	5	4	4	4	4	4	25	Alto	101	Alto
	30	5	2	2	3	4	1	17	Medio	3	3	3	3	5	5	5	27	Alto	5	5	5	4	5	5	5	34	Alto	5	5	4	3	3	4	24	Alto	102	Alto
	31	5	3	4	4	4	4	24	Alto	5	3	5	4	5	5	5	32	Alto	5	5	5	4	4	4	4	31	Alto	4	5	4	5	5	4	27	Alto	114	Alto
	32	5	4	2	4	4	2	21	Medio	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	4	5	5	34	Alto	5	5	4	5	5	5	29	Alto	119	Alto
	33	4	3	2	3	3	1	16	Medio	4	3	4	5	5	5	5	31	Alto	5	5	5	3	4	5	4	31	Alto	4	4	4	3	4	3	22	Medio	100	Alto
	34	5	4	2	4	3	2	20	Medio	2	4	4	4	4	5	5	28	Alto	4	5	5	5	5	5	5	34	Alto	5	4	4	4	5	5	27	Alto	109	Alto
	35	1	1	2	1	1	1	7	Bajo	5	2	2	3	5	4	5	26	Medio	5	4	3	3	4	4	4	27	Alto	2	2	2	2	2	3	13	Bajo	73	Medio
	36	5	4	2	4	4	1	20	Medio	2	4	5	5	5	4	5	30	Alto	3	5	5	4	5	5	5	32	Alto	5	5	4	4	5	4	27	Alto	109	Alto
	37	3	4	3	4	2	1	17	Medio	2	3	4	4	4	4	4	25	Medio	5	5	5	5	4	4	4	32	Alto	4	4	4	3	3	4	22	Medio	96	Alto
	38	5	1	2	3	4	1	16	Medio	2	4	4	2	4	3	5	24	Medio	4	5	5	2	3	2	3	24	Medio	2	2	1	1	2	2	10	Bajo	74	Medio
	39	2	2	2	2	2	1	11	Bajo	1	3	3	3	2	3	4	19	Medio	3	4	3	3	4	3	3	23	Medio	4	3	2	2	2	2	15	Medio	68	Medio
	40	5	2	2	3	4	3	19	Medio	2	3	5	4	5	5	5	29	Alto	4	5	5	4	4	5	5	32	Alto	5	5	4	4	5	4	27	Alto	107	Alto

Base de datos Variable 2

		VARIABLE 2: CUMA LABORAL																																													
		D1 Autorrealización									D2 Involucramiento laboral									D3 Supervisión					D4 Comunicación					D5 Condiciones Laborales							V2	Nivel									
Items		1	2	3	4	5	6	7	8	9	D1 Nivel	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	D2 Nivel	20	21	22	23	24	D3 Nivel	25	26	27	28	29	D4 Nivel	30	31			32	33	34	35	D5 Nivel				
Muestra	1	4	3	3	3	3	5	5	4	33	Medio	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	43	Alto	4	5	4	3	4	20	Alto	3	4	3	4	4	18	Medio	4	4	4	3	4	22	Medio	136	Alto	
	2	3	3	3	3	3	4	4	4	30	Medio	5	3	3	3	5	3	3	2	2	32	Medio	3	3	3	2	3	14	Medio	3	2	2	3	3	13	Medio	3	4	4	4	3	22	Medio	111	Medio		
	3	5	2	3	5	5	4	5	5	39	Alto	5	5	4	5	4	5	5	3	3	44	Alto	2	5	5	4	5	21	Alto	5	5	5	3	3	21	Alto	4	2	2	5	4	4	21	Medio	146	Alto	
	4	4	2	2	4	3	3	3	4	29	Medio	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	42	Alto	3	4	3	3	4	17	Medio	3	3	3	4	4	17	Medio	3	3	4	2	2	3	17	Medio	122	Medio
	5	4	3	3	4	3	5	4	5	34	Alto	5	4	4	4	3	5	3	3	3	37	Medio	4	4	3	4	3	18	Medio	3	3	3	4	3	16	Medio	3	3	3	4	3	4	20	Medio	125	Medio	
	6	5	4	4	5	5	4	5	5	42	Alto	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	4	5	4	23	Alto	4	3	4	5	4	3	23	Alto	160	Alto	
	7	5	5	4	5	5	4	5	5	43	Alto	5	5	4	5	5	5	4	4	2	41	Alto	1	5	4	4	4	18	Medio	4	5	4	2	3	18	Medio	3	5	5	5	4	27	Alto	147	Alto		
	8	5	4	5	5	4	5	5	5	43	Alto	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47	Alto	3	5	4	3	4	19	Alto	4	5	5	4	5	23	Alto	3	3	4	4	1	1	16	Medio	148	Alto	
	9	4	4	5	5	5	4	5	5	42	Alto	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48	Alto	4	5	4	5	5	23	Alto	4	4	4	5	5	22	Alto	5	4	4	4	4	5	26	Alto	161	Alto	
	10	5	2	3	4	4	3	5	5	36	Alto	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45	Alto	3	4	3	4	4	18	Medio	3	4	4	5	4	20	Alto	4	3	2	3	3	5	20	Medio	139	Alto	
	11	5	2	5	5	5	5	4	4	40	Alto	5	4	4	5	2	5	3	5	5	43	Alto	5	1	5	1	5	17	Medio	5	5	2	5	5	22	Alto	5	5	3	5	3	5	26	Alto	148	Alto	
	12	4	5	5	4	4	4	5	5	39	Alto	5	4	5	5	4	5	3	4	2	3	40	Alto	2	4	4	5	2	17	Medio	4	3	4	5	4	20	Alto	3	4	4	4	4	4	23	Alto	139	Alto
	13	5	1	2	5	2	2	5	5	30	Medio	5	5	3	3	4	4	3	4	2	1	34	Medio	3	3	3	2	3	14	Medio	3	4	4	3	3	17	Medio	4	3	3	5	3	3	21	Medio	116	Medio
	14	5	5	5	5	5	2	2	5	39	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Alto	5	5	5	5	2	22	Alto	5	5	4	5	5	24	Alto	5	5	5	2	2	2	21	Medio	156	Alto	
	15	5	2	2	4	2	3	4	4	29	Medio	5	5	3	4	4	5	3	4	2	2	37	Medio	1	2	2	2	3	10	Bajo	3	3	2	2	4	14	Medio	4	2	1	4	4	5	20	Medio	110	Medio
	16	4	4	4	4	4	3	5	4	36	Alto	4	4	4	5	4	4	4	4	3	41	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	3	3	3	3	4	20	Medio	137	Alto	
	17	4	2	1	3	2	2	4	4	26	Medio	4	4	4	5	2	5	2	1	2	2	31	Medio	3	2	2	2	2	11	Bajo	3	2	2	2	2	11	Bajo	4	2	1	2	1	3	13	Bajo	92	Medio
	18	4	4	4	3	4	3	4	5	35	Alto	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	38	Alto	4	4	4	5	5	22	Alto	5	4	4	5	5	23	Alto	4	4	4	3	4	4	23	Alto	141	Alto
	19	3	3	4	4	3	3	4	5	34	Alto	4	4	3	3	4	4	2	3	4	35	Medio	3	4	4	3	3	17	Medio	4	4	4	5	5	22	Alto	4	4	4	4	3	3	22	Medio	130	Alto	
	20	3	2	2	3	2	2	4	3	23	Medio	5	5	2	4	2	5	2	3	4	4	36	Medio	4	4	3	3	3	17	Medio	3	3	3	2	4	15	Medio	3	2	1	2	3	3	14	Bajo	105	Medio
	21	4	4	4	4	4	3	4	4	35	Alto	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	4	3	19	Alto	4	3	2	4	4	4	21	Medio	133	Alto	
	22	5	4	4	5	5	5	5	5	43	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	4	4	5	5	5	28	Alto	171	Alto	
	23	5	3	4	5	4	5	3	4	36	Alto	5	4	5	4	3	5	3	4	3	39	Alto	3	4	4	5	3	19	Alto	2	3	2	3	3	13	Medio	2	3	2	3	3	4	17	Medio	124	Medio	
	24	5	2	2	5	5	2	5	5	36	Alto	5	1	4	5	4	5	4	5	4	2	39	Alto	1	5	5	4	3	18	Medio	4	2	5	5	2	18	Medio	2	2	3	3	2	2	14	Bajo	125	Medio
	25	4	4	4	4	4	4	5	4	37	Alto	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	5	4	4	4	21	Alto	4	2	2	2	3	4	17	Medio	142	Alto	
	26	5	5	5	5	5	5	5	5	45	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	4	5	4	5	5	23	Alto	5	4	4	4	4	5	26	Alto	169	Alto	
	27	4	3	4	4	4	4	4	4	35	Alto	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	Alto	3	4	4	4	4	19	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	3	3	4	4	22	Medio	134	Alto	
	28	3	3	3	4	3	3	4	4	30	Medio	5	5	3	3	3	5	4	4	3	3	38	Alto	3	4	3	3	3	16	Medio	3	3	4	4	4	18	Medio	4	2	2	3	3	3	17	Medio	119	Medio
	29	5	5	5	4	4	5	5	4	41	Alto	5	5	5	4	5	4	4	4	3	44	Alto	4	4	5	5	4	22	Alto	4	5	5	5	5	24	Alto	5	3	3	3	4	5	23	Alto	154	Alto	
	30	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Alto	5	5	5	3	5	3	3	3	3	40	Alto	5	4	4	5	4	22	Alto	4	4	4	3	4	19	Alto	5	3	3	2	3	3	19	Medio	136	Alto	
	31	4	4	4	4	5	4	4	5	39	Alto	5	5	4	4	4	5	4	5	4	45	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	5	4	4	4	2	19	Alto	3	3	3	4	4	3	20	Medio	143	Alto	
	32	5	2	3	5	2	5	5	5	37	Alto	5	5	2	2	2	5	2	4	5	37	Medio	5	5	4	5	5	24	Alto	4	4	5	5	5	23	Alto	4	1	1	5	4	5	20	Medio	141	Alto	
	33	3	2	2	3	3	3	5	5	29	Medio	5	5	4	5	4	5	4	3	3	43	Alto	4	4	4	3	4	19	Alto	3	3	3	4	3	16	Medio	4	5	1	3	4	3	20	Medio	127	Medio	
	34	5	5	5	5	5	5	5	5	45	Alto	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45	Alto	5	5	5	5	4	24	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	5	4	4	4	4	5	26	Alto	160	Alto	
	35	4	3	3	2	2	2	2	5	25	Medio	5	5	4	4	5	3	3	2	2	37	Medio	2	4	2	2	2	12	Medio	2	2	2	2	3	11	Bajo	2	1	1	1	3	3	11	Bajo	96	Medio	
	36	5	4	4	5	4	4	5	5	40	Alto	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46	Alto	4	5	5	4	4	22	Alto	4	5	5	5	5	24	Alto	5	4	4	4	4	5	26	Alto	158	Alto	
	37	4	4	4	4	4	5	5	5	39	Alto	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45	Alto	4	4	5	4	4	21	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	3	3	3	4	4	21	Medio	146	Alto	
	38	4	2	1	3	2	1	4	4	23	Medio	4	3	2	3	2	2	2	2	2	24	Medio	2	3	2	2	2	11	Bajo	2	3	3	2	2	12	Medio	3	2	3	2	2	2	14	Bajo	84	Medio	
	39	4	3	3	4	2	2	4	4	29	Medio	4	5	3	5	3	4	3	3	3	36	Medio	3	4	3	4	3	17	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	4	4	4	21	Medio	118	Medio	
	40	5	4	5	5	5	5	5	5	44	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Alto	5	5	5	5																					

ANEXO 5. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Cultura organizacional y clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	JUSTIFICACIÓN
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la Cultura Organizacional y el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la Cultura organizacional y el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020</p>	<p>Hipótesis General: H₁: Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020 H₀: No existe relación significativa entre la Cultura organizacional y el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020.</p>	<p>Teórica: Porque aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en los enfoques “resolución de conflictos” y “unidimensional”, y en las teorías “administración”, “clima organizacional de Likert”, “relaciones humanas” y “”.</p>
<p>Problemas Específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre la dimensión participación con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020? PE2: ¿Cómo se relaciona la dimensión consistencia con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020? PE3:</p>	<p>Objetivos Específicos: OE1: Establecer la relación entre la dimensión participación con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020 OE2: Conocer la relación entre la dimensión consistencia con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020</p>	<p>Hipótesis Específicas: H1: Existe relación significativa entre la dimensión participación con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020 H2: Existe relación significativa entre la dimensión consistencia con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020 H3:</p>	<p>Práctica: Porque contribuye a que las organizaciones o instituciones puedan tener una guía que oriente a la formación de valores institucionales.</p> <p>Metodológica: Porque aporta nuevos instrumentos válidos y confiables que sean aplicados a todos los</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión adaptabilidad con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020?</p> <p>PE4: ¿En qué medida se relaciona la dimensión misión con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020?</p>	<p>OE3: Determinar la relación entre la dimensión adaptabilidad con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020</p> <p>OE4: Establecer la relación entre la dimensión misión con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020</p>	<p>Existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020</p> <p>H4: Existe relación significativa entre la dimensión misión con el clima laboral en la Unidad Educativa El Empalme, Ecuador 2020</p>	<p>integrantes de la Institución educativas, los mismos que nos ayudaran a medir las normas, valores o creencias.</p> <p>Social: Porque beneficia a la comunidad educativa El Empalme. Asimismo el aporte de esta investigación beneficia a la comunidad científica porque a través de ella podemos conocer si existe situaciones relacionadas al clima laboral negativas y podemos ayudar a mejorar el clima organizativo.</p>
---	--	---	--