



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

La filosofía institucional y desarrollo organizacional de los docentes de
la Unidad Educativa "Guillermo Durán Arcentales" Ecuador,
2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Rodríguez Lucas, Katty Maritza (ORCID: 0000-0001-8263-4696)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

La presente investigación va dedicada en primer lugar a Dios y a quienes son los detonantes de mi felicidad, mi familia en especial a mi esposo Kleber Holguín, quien me impulsó día a día para seguir luchando por mis logros en especial por mi familia.

A mis amados hijos por ser mi fuente de motivación e inspiración me impulsaron a superarme cada día más y así poder luchar para un futuro mejor.

A mis padres, hermanas y cuñadas, en especial mi papá que ya no está conmigo, partiste al llamado de Dios, quien con sus consejos no me dejó decaer jamás, pero tus consejos aún subsiste en mi mente, me enseñaste que nunca me debo rendir y siempre perseverar para poder cumplir con mis metas y ser ejemplo para mis hijos, gracias Papito Natito como de cariño te decíamos tus hijas y nietos.

Agradecimiento

En primera instancia agradezco a mis formadores, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarnos en estos nuevos métodos de enseñanza virtual. No fue sencillo culminar con éxito este proyecto, sin embargo, siempre fue de motivación y ayuda cada enlace virtual, mediante los mismos he logrado importantes objetivos uno de ellos culminar el desarrollo de mi tesis con éxito y obtener una afable titulación profesional. A mi tutor de tesis al **Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides**, por su acertados comentarios y guías.

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	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Población de la investigación	19
Tabla 2 Filosofía institucional y desarrollo organizacional	23
Tabla 3 Características de la filosofía institucional	24
Tabla 4 Características del desarrollo organizacional	26
Tabla 5 Principios institucionales y el desarrollo organizacional	28
Tabla 6 Valores institucionales y el desarrollo organizacional	29
Tabla 7 Creencias institucionales y el desarrollo organizacional	30
Tabla 8 La misión institucional y el desarrollo organizacional	31
Tabla 9 Relación entre la visión institucional y el desarrollo organizacional	32

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño de investigación

18

Resumen

La investigación titulada la filosofía institucional y desarrollo organizacional de los docentes de la Unidad Educativa "Guillermo Durán Arcentales" Ecuador, 2020, su objetivo es determinar la relación que existe entre la filosofía institucional y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa "Guillermo Durán Arcentales", 2020. La Investigación desarrollada fue de tipo aplicada, nivel correlacional transversal, el diseño es no experimental con un enfoque cuantitativo y de variables cualitativas. Se consideró una muestra de 25 docentes y se realizó la recolección de datos para procesarlo de forma estadística mediante el software SPSS, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario para cada variable, validadas a través de juicio de expertos con una confiabilidad de Alpha de Cronbach de 0.91 para el instrumento de la variable filosofía institucional y de 0,84 para el instrumento de la variable desarrollo organizacional. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la filosofía institucional y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa "Guillermo Durán Arcentales" con un valor de significancia es 0,00 siendo $< \alpha 0,05$ con una correlación significativa entre las variables y mediante el coeficiente de Spearman Rho 0,663.

Palabras claves: Filosofía institucional, desarrollo, organizacional.

Abstract

The research entitled the institutional philosophy and organizational development of the teachers of the Educational Unit "Guillermo Durán Arcentales" Ecuador, 2020, its objective is to determine the relationship that exists between the institutional philosophy and the organizational development of the teachers in the Educational Unit "Guillermo Durán Arcentales", 2020. The research carried out was applied, cross-correlational level, the design is non-experimental with a quantitative approach and qualitative variables. A sample of 25 teachers was considered and data was collected to process it statistically using the SPSS software, the survey technique and the questionnaire instrument were used for each variable, validated through expert judgment with a reliability Cronbach's Alpha of 0.91 for the instrument of the institutional philosophy variable and 0.84 for the instrument of the organizational development variable. It is concluded that there is a direct and significant relationship between the institutional philosophy and the organizational development of the teachers in the "Guillermo Durán Arcentales" Educational Unit with a significance value of 0.00 being <0.05 with a significant correlation between the variables and using the Spearman Rho 0.663 coefficient.

Keywords: philosophy, institutional, development, organizational

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la administración es una ciencia que refiere mucho al éxito de las grandes organizaciones que se basan específicamente en trabajar de acuerdo a la filosofía institucional, siendo así que, los colaboradores tienen bien definida su identidad (misión, visión y valores) con relación a la entidad a la que pertenecen, así mismo, las instituciones educativas no pueden quedarse aisladas y necesitan desarrollarse organizacionalmente en este mundo competitivo y globalizado, por tal motivo se hace énfasis en que los miembros de la comunidad educativa deben concientizar sobre la puesta en marcha de la filosofía durante sus acciones diarias (ONU, 2011).

Por consiguiente para la solución de problemas organizacionales según Dávila (2013) en Colombia, afirma que se refiere a la practicidad que enfrentan las instituciones educativas en que no se desarrollan organizacionalmente y por medio de la generación de combinaciones complejas y de acciones rutinarias hacen que se ubiquen los recursos necesarios por medio de una combinación efectiva y eficaz para que llegue al cumplimiento de metas y objetivos en los que se quiere lograr. Los problemas surgen y existen en todas las instituciones, pero no se deben dejar sin atender, ya que llevaría a proponer situaciones más fuertes.

En Ecuador el INEVAL (2018), presenta un documento sobre la “Planificación estratégica del 2018 – 2021” el cual invita a trabajar a todas las instituciones sobre los elementos orientadores de la misión, visión, valores corporativos que servirán para afianzar la filosofía institucional dentro de los proyectos institucionales y que apoya a las instituciones desarrollarse organizacionalmente, existen muchos instructivos que guían el accionar en líneas estratégicas que ayudan a la conducción hacia la excelencia en el servicio educativo. Siguiendo con el mismo orden de ideas en Ecuador el MINEDUC (2020) emite un documento titulado “Lineamiento para la construcción de la propuesta pedagógica”, que tiene por finalidad recoger los principios filosóficos que dan coherencia a las prácticas educativas, estos son las razones sobre el tipo de persona que se quiere formar, haciendo énfasis a los principios éticos y epistemológicos en el enfoque filosófico que respalda al Proyecto Educativo

Institucional (PEI), que es el eje de que toda institución se desarrolle organizacionalmente a través de su identidad institucional, valores y políticas que hacen única a la institución educativa.

En el contexto local la Unidad Educativa Fiscal de Educación Regular “Guillermo Durán Arcentales” de la provincia del Guayas cantón Milagro Parroquia Roberto Astudillo, ubicada en la Avenida Velasco Ibarra vía a Naranjito dentro de sus colaboradores está integrada por dos directivos, una secretaria, una inspectora y 38 docentes, que laboran en tres jornadas; matutina vespertina y nocturna esta institución presenta la siguiente problemática a pesar de ser una institución de trayectoria los miembros de la comunidad educativa no conocen la filosofía institucional, por tal razón laboran de forma aislada debido a que no conocen la misión ni los otros elementos.

Describiendo a la problemática de la institución no puede consolidarse ni desarrollarse como organización por las siguientes razones, tiene un FODA que no deja evidenciada las fortalezas que tiene la institución, no deja que se consolide a través de las oportunidades con las que se cuenta, las debilidades detectadas están ahí por mucho tiempo y no se ha generado ningún plan de acción que permita mejorar las mismas, la institución pertenece en un lugar rural y tiene muchas amenazas, además presente factores externos ambientales y climáticos, pero a pesar de todas estas situaciones busca consolidarse y desarrollarse organizacionalmente.

Ante esta situación la institución no puede desarrollarse como una organización sólida, ya que no se cumple la visión ni los objetivos planteados, ante esto es necesario que todos los docentes conozcan estos elementos organizacionales a fin de que pueda crear esa cultura filosófica institucional y el desarrollo organizacional que conduce hacia la excelencia y la consecución de los objetivos, lo mencionado genera que no se solucionen los problemas de forma práctica, que la toma de decisiones sea inoportuna, considerándose en desventajas de las otras organizaciones del sector.

A continuación se detalla el problema general ¿Cuál es la relación entre la filosofía institucional y desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad

Educativa “Guillermo Durán Arcentales” en el 2020? P₁ ¿Cómo se relacionan los principios institucionales y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”? P₂ ¿Qué relación hay entre los valores institucionales y el desarrollo organizacional de los docentes de la Educativa “Guillermo Durán Arcentales”? P₃ ¿Qué relación hay entre las creencias institucionales y el desarrollo organizacional de los docentes de la Educativa “Guillermo Durán Arcentales”? P₄ ¿Qué relación hay entre la misión institucional y el desarrollo organizacional de los docentes de la Educativa “Guillermo Durán Arcentales”? P₅ ¿Qué relación hay entre la visión institucional y el desarrollo organizacional de los docentes de la Educativa “Guillermo Durán Arcentales”?

La justificación de la investigación en el ámbito teórico se lo realiza por medio de los antecedentes que estudian las variables y la literatura citada por los diferentes autores que estudian a profundidad la definición de la filosofía institucional y desarrollo organizacional, además se tomó en cuenta por medio de revisiones actualizadas que dejan abierta las futuras líneas de investigación, se considera práctico debido a que está ligado la filosofía institucional por que se deja ver claramente con la identidad institucional, que conduce a que la institución en la consecución de las metas y en el desarrollo organizacional del mismo.

La justificación metodológica de la investigación se basa en el procedimiento de ejecución, metodológico y epistemológico que rige en la ilación del proyecto por medio de la realidad problemática, en la formulación de los objetivos y el planteamiento de las hipótesis, así mismo, en la elaboración de los instrumentos, la recolección de la información, análisis y procesamiento de datos. Todo esto conlleva a la discusión de resultados, las conclusiones y el planteamiento de las recomendaciones para mejorar la problemáticas encontradas. Tiene relevancia social debido a que ayuda a solucionar problemas de la institución que no dejaron que se desarrolle organizacionalmente y que se adopte a la filosofía como parte de la cultura que genere un impacto positivo en el entorno con los beneficiarios directos que son los integrantes de la comunidad educativa, además los directivos y docentes son los responsables de direccionar a todos en esta cultura por medio de sus prácticas diarias.

Para ir por el camino correcto de la investigación se planteó el objetivo general en determinar la relación que existe entre la filosofía institucional y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”, 2020. Para desarrollar el objetivo general se redactan los siguientes objetivos específicos como precisar la relación entre los principios institucionales y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”, para identificar el nivel de relación entre los valores institucionales y el desarrollo organizacional de los docentes de la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”, luego determinar la relación entre las creencias institucionales y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”, así mismo, determinar la relación entre la misión institucional y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales” y finalmente determinar la relación entre la visión institucional y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”

Luego se detalla la hipótesis general existe una relación significativa entre la filosofía institucional y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales” 2020 y se redactan las hipótesis específicas H₁ Se relacionan adecuadamente los principios institucionales y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”, H₂ Los valores institucionales se relacionan significativamente con el desarrollo organizacional de los docentes de la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”, H₃ Las creencias institucionales se relacionan adecuadamente con el desarrollo organizacional de los docentes de la Educativa “Guillermo Durán Arcentales”, H₄ La misión institucional se relaciona adecuadamente con el desarrollo organizacional de los docentes de la Educativa “Guillermo Durán Arcentales”, concluye con la H₅ La visión institucional se relaciona adecuadamente con el desarrollo organizacional de los docentes de la Educativa “Guillermo Durán Arcentales”

II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se procede a revisar las investigaciones previas a las variables de estudio.

Es necesario citar a Dulanto (2017) de Perú, que para obtener el grado de Maestro desarrolló una tesis titulada las “Relaciones Humanas y Desarrollo Organizacional de la I.E.,N°20799, Chancayllo,UGEL10, Huaral – 2016” la metodología fue de enfoque cuantitativo, método descriptivo y el tipo de investigación fue básica o sustantiva y no experimental, transversal correlacional con una encuesta y cuestionarios, la muestra de 100 personas que laboran en la I.E. tuvo una relación moderada $r = 0,489$ y $p = 0.000$, la conclusión es que tienen una relación significativa entre las variables de estudio y que el desarrollo organizacional de la institución debe estar conducida por el personal de recursos humanos.

Así mismo Cruz (2018) para obtener el grado de maestría desarrollo su trabajo de investigación titulado “Clima y desarrollo organizacional en las Instituciones Educativas de la Red 16 - UGEL 02 – 2016” Lima Perú, con un enfoque cuantitativo método hipotético deductivo, tipo de estudio es básico descriptiva y correlacional no experimental, con 195, técnica encuesta y el instrumento cuestionario con preguntas tipo escala de Likert, concluyéndose que el clima organizacional y desarrollo organizacional en las Instituciones Educativas, tienen una relación fuerte, con un rho de Spearman de 0,847 con una significatividad estadística de 0,000 al 0,01. Existe correlación significativa entre las variables clima y el desarrollo organizacional.

Por consiguiente Mariño (2019), diseñó una tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Administración cuyo título es “La Filosofía institucional y la gestión administrativa por resultados en la Universidad Nacional del centro del Perú” Lima – Perú, desarrolló una investigación aplicada, nivel descriptivo y correlacional utilizó la técnica de la encuesta y dos instrumentos con la escala de Likert, se tuvo un coeficiente de Rho Spearman de 0.280, con una correlación positiva baja entre ambas variables, como conclusión queda que los directivos de la Universidad deben dar importancia a la filosofía institucional haciendo un resumen claro para

mejorar los logros y ser proactiva la gestión administrativa.

De acuerdo con Virginia (2016) para conseguir el grado de Máster con su tesis titulada “La Cultura Organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)” cuyo objetivo era describir la cultura y su incidencia en la puesta en marcha del cambio organizacional que se proponía, utilizó un enfoque cualitativo y es de tipo descriptiva con un diseño longitudinal; recolectó información a través de crónicas, plenarios y talleres a una muestra de 4323 personas. Se concluyó que para trascender como institución se necesita de una organización que trabaje en equipos por los resultados donde prevalezca una relación de intercambio y saberes para el enriquecimiento común; basándose en su Visión y misión institucional.

De acuerdo con Celi (2015), para obtener su título de Máster con su tesis titulada “Estudio de la Cultura Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de docentes de la PUCE SD., 2014” cuyo objetivo era determinar si la cultura organizacional es compartida por todos los miembros de la IES y si el conocimiento de sus componentes básicos, en conjunto con su estilo, favorecen o no en el desempeño de los docentes, plasmado en su productividad; contó con un diseño no experimental de intención descriptivo-exploratoria y aplicó la técnica de la encuesta a una muestra de 41 docentes. Esta investigación obtuvo como resultado 0,05 nivel de significancia basándose en la prueba de Tukey, Bonferroni y Duncan.

Se concluyó que los docentes conocen la filosofía institucional y la ponen en práctica al momento de cumplir con los objetivos planteados por la institución y además mencionan que el líder de la IES PUCE SD, toma en cuenta las opiniones y punto de vista de los educadores impidiendo de esta forma que haya una rigidez organizacional.

Para detallar el estudio de la variable la filosofía institucional y según Marco, Loguzzo y Fedi (2016) “la definen como el conjunto de principios, valores y creencias que servirán como marco general del accionar organizacional junto con la misión y la visión” es muy importante conocer estos elementos que ayudan a identificarse con cada uno de los miembros de la comunidad educativa siendo así

cuando se refiere al ambiente interno se debe a la filosofía institucional, por otro lado, se cita a Solórzano & Alaña (2015) quienes detallan que la revisión minuciosamente de los datos culturales, los procesos, planes y elementos internos demandan que los cambios sean estructurales, organizativos y sobre todo que estén aliados a los objetivos, es necesario conocer las metas, objetivos y políticas que se llevan en la institución. La filosofía Institucional está conformada por los valores humanos sociales, la misión, misión, que tiene la normativa oficial, dentro de la práctica de las política y la práctica educativas (Asuquo y Nyong, 2014).

Según Moreno (2017), define a los principios y los considera como “una proposición que se formula y que sirven de guía a la acción para ciertos principios comunes en todas ellas, sin embargo, su aplicación tiene que variar por necesidad, para ajustarlos a las circunstancias individuales”, esto ayudará a que se guíen y se manejen hacia un solo sentir. Su objetivo es descubrir la productividad de los colaboradores por medio de la estructura y elementos internos se detallan como fortalezas o debilidades en la institución. Los valores se definen como la parte espiritual, la energía humana, la condición moral que impulsará a los colaboradores a regirse en la institución a cumplir con las metas y los ideales de la organización (Gorenak & Košir, 2012)

Para definir a lo que se considera una guía según Vázquez, Bernal, y Liesa (2014) lo definen como las pautas que requiere una organización para que se encamine hacia las metas y objetivos institucionales, por lo tanto, debe mantenerse una estructura técnica, coherente y sistémica que permita orientar a todos los colaboradores hacia la consecución de los fines deseados. Es una forma muy práctica de llevar a la institución hacia el éxito deseado, por medio de los postulados que dejan ver lo que la institución requiere obtener. Para continuar con la estructura se debe realizar un diagnóstico de las situaciones de la institución, este insumo permite abarcar todos los elementos internos y externos que influyen en el desarrollo de la institución, para lograrlo existen herramientas que se pueden usar como la matriz FODA, la técnica del árbol de problemas, entre otros. La situación diagnóstica es la forma de evidenciar las debilidades, amenazas, oportunidades y fortaleza que tiene la institución, con este análisis se permite

levantar las futuras planificaciones estratégicas para llevar a la institución hacia los fines deseados (Arriaga, 2015).

Una institución educativa debe tener un funcionamiento adecuado y según Garbanzo (2016) manifiesta que consiste en que se debe reunir las condiciones necesarias para laborar de forma eficiente y eficaz, sin embargo una organización inteligente es aquella que mantiene y direcciona sus esfuerzos hacia los objetivos institucionales que buscan apuntar hacia la dirección correcta, además se fortalecen en organigramas divisionales y jerárquicos que detallan los procedimientos y manuales de funciones de cada uno de los departamentos que realizan procesos en la institución, además trabaja de manera conjunta con la labor estructurada en el que se detallan acciones importantes como: el trabajo colaborativo, el liderazgo, la toma de decisiones, el respeto a las funciones individuales y la predisposición al trabajo participativo en la realización de la misión, visión y valores corporativos.

Para referirse a los valores se considera la opinión de Moreno (2017) quien los define como aquellos que reflejan el comportamiento de los colaboradores de la entidad y se originan cuando se analiza el comportamiento individual por parte del equipo de la planeación administrativa y se lo hace con el fin de que sean compartidos e institucionalizados, con lo expuesto se consideran como las razones que ayuden a motivar a los empleados y actuar en base a los valores individuales y corporativos, con esto se considera el comprender que más que la aptitud para desarrollar las tareas, los éxitos se consiguen con el compromiso y la actitud para asumir los retos y objetivos organizacionales.

Para definir el comportamiento de los colaboradores según, Almeida y Fierro (2016) consideran que la forma de actuar dentro de la institución debe ser apegado a la proactividad, la actitud positiva, la solidaridad, la iniciativa y la innovación, todos estos aspectos considerados como factores muy importantes a la hora de laborar, esto hará que la filosofía institucional se cumpla en el día a día de la organización.

En lo que refiere a las creencias Salazar, Martín, & Muñoz (2018) la definen como aquellas estructuras de pensamiento, elaboradas y firmes a través del

aprendizaje, las ,mismas que sirven para explicar la realidad y preceden a la configuración de los valores que generalmente apoyan a dos culturas, como la de control y la de desarrollo, la primera se mantiene a través de los valores tradicionales como el de la orientación y al control jerárquico que corresponden a la (orden, obediencia, responsabilidad, honestidad, lealtad, seguridad, entre otros.) y se enmarca generalmente en la corresponsabilidad y el respeto hacia la jerarquías y niveles, la segunda tiene como fin impulsar la empresa mediante nuevos valores como el desarrollo personal y el desarrollo organizacional hacia el aprendizaje continuo como (la innovación, toma de decisiones, creatividad etc.), donde se encuentran los modelos: humanistas, socio técnicos y de desarrollo organizativo.

La estructura de pensamiento según, Castelló (2014) se ampara en dos parámetros muy importantes como las representaciones cognitivas y las formas de establecer las relaciones interpersonales dentro de la organización, siendo así, existen niveles que se deben trabajar en la memoria de una manera muy específica como son: los datos de los estudiantes, datos de la institución, claves de plataformas, correo institucionales, fechas, códigos de productos, principios institucionales entre otros, es muy importante saber que los docentes deben tener estructuras de pensamiento abiertos que permitan realizar los cambios y asimilar nuevas políticas institucionales. Una de las formas de trabajar con las estructuras abiertas son aquellas que dan paso al trabajo colaborativo y se enmarcan en un proceso que intervienen de forma conjunta, con predisposición y voluntad para realizarlo (Roselli, 2016).

Para definir a la cultura de control, Mendoza, García, Delgado y Barreiro, (2018) opinan que son las políticas y procedimientos asumidos en la administración de la institución, considerándolas eficientes cuando se da la conducción de la institución. Todo proyecto institucional debe tener un proceso de control que permita realizar el monitoreo permanente y la supervisión de las actividades a tal punto de tener la finalidad de realizar una retroalimentación necesaria. Este control se da cuando en la institución existe una cultura de desarrollo es decir que no se queda solo en sesiones planificadas u organizadas sino se llega a la ejecución de las mismas. (Esther, 2015)

A la misión se la define según Solórzano y Alaña (2015) manifiestan que es la razón de existir de la empresa o la expresión perdurable que distingue a una organización de otras similares al del entorno o de la actividad que realiza; es la declaración de la forma de existir de una organización, es muy importante mantenerla y que todos los colaboradores la interioricen a fin de que puedan manejarla y cumplir con ella a través de sus acciones diarias. Una declaración de la misión consiste en una afirmación de principios y razones de por qué existe la institución es decir la razón de ser. (Gurley, Peters, Collins, y Fifolt, 2014)

En otra definición la misión es una razón de existir de la organización para definirla más detalladamente se cita a Maragno, de Souza y Lunkes (2014) y manifiestan que para redactarla implica que la institución analice sus diferencias, fortalezas y razones que la hacen única en relación a las otras instituciones, por lo tanto, se lo hace a través del diagnóstico que busca las ideas fuerzas para constituir las en expresiones realizables a través del a concreción en acuerdo y al compromiso, mediante la trayectoria que tiene la institución. Debe constituirse en una expresión única y perdurable es decir muy consistente que se maneje a partir de las acciones que realizan los colaboradores, otra idea muy valiosa es que sea la identidad y personalidad de la institución educativa mostrándose hacia todos los sujetos de la sociedad con características creativa, perdurable, innovadora, de servicio y de trayectoria, a eso se le atribuye que el éxito de una organización se debe basar en el cumplimiento de la misión, porque todos los miembros de la comunidad educativa trabajan hacia un mismo horizonte.

Así como la misión es importante en la institución la visión también lo es, por tanto Conde (2017) la detalla como el futuro hacia dónde quiere llegarse, es el sueño que persigue cada organización, en otras palabras, por medio del cumplimiento de la misión se llega a la visión, es decir, a través de las acciones y labores diarias se llega a alcanzar a la misma. Las instituciones educativas deben consolidarse a través de la visión, por que define su futuro y horizonte, enfocándose en ampliar el conocimiento y posicionarse en el entorno por medio de las técnicas, recursos y valores que permiten conseguirlo en el tiempo estimado. Todas las aspiraciones se ven enfrentada a una realidad y a un contexto cambiante, por lo tanto deben ser confiables y realizables (Barrios,

2018). Para Gurley, Peters, Collins y Fifolt (2014), menciona que la visión es la declaración del futuro que son los deseos a donde se quiere llegar, son los ideales que esperan conseguirse en un tiempo deseado, para llegar a ello se necesitan de elementos importantes como los valores humanos y las responsabilidades de cada uno de los colaboradores, por otra parte es una aspiración de lo que se quiere lograr, de acuerdo a los objetivos y la planificación estipulada en la institución con sus necesidades e intereses de la organización (Chua & Mosha, 2015).

De acuerdo a Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011) manifiestan que el desarrollo organizacional “es el proceso mediante el cual la institución evalúa las conductas, los valores, las creencias y las actitudes de la gente para enfrentar la resistencia al cambio; con lo cual puede aplicar modificaciones en la cultura organizacional para alcanzar mejores niveles de productividad y eficiencia”. Por consiguiente otra definición para el desarrollo organizacional según Pinto (2012) manifiesta que el “desarrollo organizacional se refiere al gran esfuerzo para mejorar las capacidades y habilidades en la solución de problemas organizacionales para enfrentarse a cambios en su ambiente externo e interno” (p.23), esto implica que toda institución debe buscar ese aspecto que consiste en generarse y consolidarse en relación a los recursos y elementos que tiene de acuerdo a la relación de las organizaciones del entorno (Weston, Ferris, & Finkelstein, 2017)

De acuerdo a Pérez (2016) la evaluación de conductas en las organizaciones se relacionan a los valores descritos para los colaboradores y estos deben de ser practicados y aceptados por todos, con la finalidad de obtener un clima laboral adecuado basado en una sana convivencia llevando a elevar la productividad de la organización a través de sus colaboradores, consecuente a esto las personas continúan con un mismo patrón a seguir y los empleados antiguos tienen conductas ya adoptadas de acuerdo a la filosofía de la institución, esto será muy beneficioso para los nuevos colaboradores pero debe detallarse por medio de un monitoreo del comportamiento que debe regirse a los principios, normas y objetivos de la institución.

La práctica de valores es definida por Fresno (2017) como el accionar diario y se fundamenta en el desarrollo de la humanidad de los sujetos de la organización, por consiguiente, en el ámbito educativo es un gran reto que se necesita cumplir por medio de elementos fundamentales como la ética que se basa en generar conductas adecuadas y revitalizar la proyección de la institución hacia la comunidad. Se debe de considerar la utilización de los valores éticos, las guías morales y principios de la organización para generar respuestas positivas y actitudes de permanencia en la eficiencia de las instituciones educativas que coadyuvará a encontrar el clima laboral, el mismo que se convierte en el hilo conductor para mantener el equilibrio en el contexto de la organización, los colaboradores necesitan tener la sensación y la satisfacción de saber que el medio donde se labora es agradable y estable. (Olaz, 2013)

Para obtener la sana convivencia en una entidad, Gutiérrez y Pérez (2015) opinan que surge de acuerdo al entorno agradable y pacífico, que emerge de a través de las relaciones interpersonales de los sujetos en los diferentes espacios y como objetivo principal es disminuir situaciones que generen mala convivencia que afecta a los resultados que aspira conseguir la organización además, se debe mantener el equilibrio y la sinergia en el desarrollo de las actividades diarias realizadas por los integrantes de la comunidad educativa, y con un enfoque de que sean positivas en la sociedad.

Por consiguiente para llegar a la solución de problemas organizacionales de acuerdo a Dávila (2013), afirma que se refiere a la practicidad con la forma de enfrentar el problema por medio de la generación de combinaciones complejas de cogniciones y acciones rutinarias permitiendo ubicar los recursos necesarios haciendo una combinación efectiva y eficaz para que llegue al cumplimiento de metas y objetivos en los que se quiere lograr. Los problemas surgen y existen en todas las instituciones pero no se deben dejar sin atender ya que llevaría a proponer situaciones más fuertes.

Otra vez se cita a Pérez (2016) quien menciona que la evaluación de valores surge cuando se aplican en las actividades de la organización sistemas que concienticen la convivencia de los valores corporativos a través de un código de

ética que se evalúa de forma periódica para proceder a corregirlo y actualizarlo de acuerdo a las exigencias y políticas de la organización, en las instituciones educativas en la actualidad se trabaja con un código de convivencia que deja ver los acuerdos y compromisos que tienen las instituciones educativas, para cumplirlo se debe manejar a través de acciones que están amparadas en normas, valores, actitudes y expectativas de todos los miembros de la comunidad educativa. Es importante la evaluación por que los individuos poseen la capacidad de desviarse y reaccionar frente a situaciones propias del entorno.

Los sistemas de concientización de la convivencia para Fierro y Carbajal (2019), la refieren como a las distintas formas de hacer conciencia sobre las prácticas laborables que se realicen, respetar la filosofía institucional, desarrollar los valores éticos y los principios morales. Las instituciones educativas manejan un código de ética que se conoce también como código de convivencia que es elaborado de forma participativa por todos los miembros de la comunidad educativa, rige como guía para mantener la sana convivencia a través de acuerdos y compromisos adquiridos en sesiones de trabajo, se deben de redactar sobre los ejes que rigen en la institución y ayudan a mantener el clima laboral institucional, este proyecto norma todos los procesos pedagógicos, administrativos y de servicios para que trabajen con las políticas de la institución, además de las funciones que realizan los colaboradores están enfocadas a cumplir con el propósito del bienestar común. (Toro & Rodríguez, 2017)

Siguiendo con la estructura se define a la dimensión evaluación de las creencias y de acuerdo a Guerrero y Silva (2017), mencionan que son aquellas que se refieren a la cultura e historia de la institución y ayudan a mantenerla como fortaleza institucional, las estructuras de pensamiento que ayudan implican posición conceptual del ser humano en cuanto a la educación, enseñanza, estudiante, docente, ciencia, conocimiento y pedagogía, siendo así que a partir de esto, se construyen los valores institucionales, la evaluación parte con la lectura de las nuevas tendencias y con la comparación de las creencias a fin de estar coordinados al entorno externo y llevar los cambios al entorno interno de la institución.

Cuando se refiere a la cultura e historia institucional se toma la opinión de Llanos, Pacheco, Romero, Coello y Mariuxi (2016) quienes manifiestan que son aquellas actividades que se suman a la cultura organizacional y a la integración de culturas individuales y grupales, la historia no escrita, tradiciones de la generación, fiestas patronales, formas de vestirse, formas de comunicarse, ceremonias, sesiones solemnes, entre otros aspectos, todo eso conlleva a hacer que la institución tenga sus fortalezas, a través de las acciones e ideas fuerza convirtiéndolas a futuro en ventajas competitivas que permitan desarrollarse organizacionalmente, por medio de la concepción del ser humano, la enseñanza, el conocimiento y la pedagogía.

Por consiguiente la evaluación de las actitudes de acuerdo a Angenscheidt y Navarrete (2017) manifiesta que las actitudes se definen como la predisposición y definición de las personas para actuar ante una actividad institucional que retoma desde la experiencia y que influye en la conducta, cuando un docente tiene una actitud positiva tiene mayor probabilidad de adquirir practicas implementadas haciéndose competentes en su accionar, a esto se debe realizar una evaluación de todos los colaboradores con la finalidad de que se obtenga mayor productividad y eficiencia que se requiere.

En una organización, la actitud positiva de acuerdo a Pujol (2018) se refiere a la forma de trabajar y reaccionar en situaciones de manera objetiva y positiva considerando los diferentes elementos y puntos de vistas, un colaborador con actitud positiva va a apegarse a los lineamientos, principios y normas de la institución con la productividad y eficiencia solicitada, todas las actitudes positivas producen la predisposición para aceptar las directrices emitidas por las autoridades, así mismo, para generar compromisos en la construcción de los proyectos institucionales. La predisposición es la forma de estar presto a ayudar y sensibilizarse ante las normativas y cambios que asume la institución, afianzándose en el desarrollo de competencias y habilidad para mantener sus destrezas cognitivas y prácticas en su entorno laboral, por medio de componentes sociales que transmiten emociones, prácticas de valores que han sido generadas por medio de la motivación (Martínez, Riopérez, & M. Lord, 2013).

A continuación Moreno (2017), define a la cultura organizacional como un elemento muy importante que se representa con las fortalezas de la institución y ayuda a la organización a desarrollarse, se presentan 2 características básicas principales intensidad e integración, se detallan que la primera refiere a la forma como los colaboradores aceptan las normas valores y otro entorno cultural evidenciándose con el grado de aceptación cultural que tenga cada uno, la segunda característica evidencia como cada uno de los miembros de la institución comparten en sus prácticas una cultura como la amplitud que tiene para adaptarse y hacerlo de acuerdo a lo que existe en la organización. (Johnes, Portela, & Thanassoulis, 2017)

El desarrollo de la organización según Segredo, García, León y Perdomo, (2017) está constituido por todos los instrumentos que conllevan a la excelencia y la eficiencia organizacional, dentro de los elementos de base en la filosofía, creencias, actitudes, estructuras y valores éticos que ayudan a que maneje de una forma estructurada y sistematizada por medio de la planificación y el desarrollo de las acciones estratégicas. Las instituciones educativas manejan una cultura de intensidad y de integración entre ambas generan la cobertura en los empleados para adaptarlos en los ambientes internos y externos de la institución que se evidencia a través de actitudes que sirven para afrontar los problemas, de concienciar sobre la convivencia que deben evidenciar en cada una de las actividades que se desarrolla, las barreras lingüísticas que dificultan la integración, el intercambio de opiniones, y la promoción de proyectos institucionales (Kárpava, 2015)

La cultura organizacional se genera por muchos aspectos que engloban desde un cambio en la tecnología, hasta llegar a los radicales en la cultura de las organizaciones en la actualidad se muestra una preocupación en las organizaciones de las diferentes actividades, tamaños, y el servicio que ofrecen. Por tal razón se necesitan de estrategias y acciones para enfrentar los cambios generados tanto en las políticas internas como en el ambiente externo ya sea por factores políticos, ambientales, económico, sociales etc. y sobre todo en satisfacer los servicios a los usuarios a través de lo que se ofrece en la institución.

Dentro del alcance de metas según Villalobos, Flórez y Londoño, (2017) indican que toda organización tiene metas planificadas a alcanzar, la función de los directivos es llevar a todos los colaboradores hacia la consecución de los logros esperados, para esto debe haber una adecuada dirección basada en un liderazgo que por medio de las capacidades y habilidades permitan obtener el mejor rendimiento de los docentes por medio del primer factor como es la motivación utilizando un lenguaje apropiado, haciendo procesos de cambios y de innovación en la enseñanza que generen cambios significativos en los procesos de aprendizajes, los docentes comprometidos hacen que la institución se desarrolle en la ejecución de procesos de clases que mejoran la calidad educativa, se lo hace mediante una actitud positiva, la predisposición, y siendo sujetos de cambio, con esto se aporta desde las bases de la institucional hacia la mejora organizacional (Martínez, Guevara, & Valles, 2016).

Así para definir a la mejora de capacidades y habilidades se cita a Muñoz, Rodríguez y Barrera (2013), en el que mantienen la capacidad de desarrollar una identidad personal, rica y equilibrada a través de la adquisición de competencias necesarias para poder enfrentar y responder de forma satisfactoria a los retos de la vida diaria por medio de las habilidades sociales y las actitudes idóneas para convivir, por tal razón, necesita que se maneje de una forma estructurada y apegada a los principios y fines que coadyuven al manejo de los principios de la institución.

Conde (2014), define a los niveles de productividad como la acción de alcanzar la producción con los recursos que tiene la organización, cuando se habla en el ámbito de la educación se relaciona en la productividad laboral docente reflejada en la calidad de los aprendizajes requeridos en los estudiantes, por lo tanto, entre los niveles de productividad se consideran hacer comparaciones entre resultados de las actividades planificadas y la valoración de los resultados, trazar objetivos y el análisis de los objetivos. Se hace en los niveles de improductivo y muy productivo.

Por consiguiente los niveles de eficiencia para Moreno (2017) se relacionan con los resultados que se esperan y que va de la mano con la eficacia, ya que, si no

se llegan al cumplimiento en la fecha indicada se deja de ser eficiente, se trabaja con los recursos que se tiene y no se deja ningún exceso, dentro de los niveles se valora en eficiente o ineficiente. Cuando se fusiona a la productividad y a la eficiencia de la institución educativa se consigue buenos resultados en su desarrollo organizacional, resulta interesante que se cuente con las ventajas competitivas que repercute en los resultados de las autoevaluaciones o auditorías internas que se han manejado.

Los alcances de resultados de acuerdo a Gutiérrez, Chaparro, & Azpillaga (2017), deben ser enfocados en el aprendizaje de los estudiantes y parte de la organización institucional, debe haber un equilibrio entre la participación y responsabilidad del personal, es decir los miembros de la comunidad educativa debe participar de forma proactiva para conseguirlo, la mejor forma es tener un sistema de rendición e información que permita tener una constante comunicación y así mirar de cerca los procesos que realiza la institución que se cumplan, uno de los aspectos es la eficacia es decir hacerlo en el tiempo oportuno, en otras palabras sería de acuerdo a un cronograma con fechas establecidas (Leiva y Astorga, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

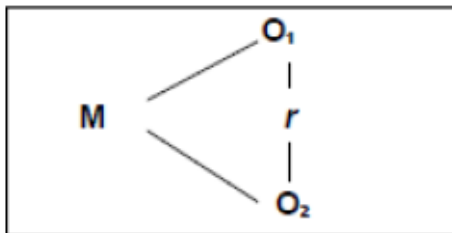
Tipo de investigación

El estudio escogido es de tipo básica, porque consideró recoger información para construir conocimiento, es de tipo no experimental, ello debido a que no buscaba poner a prueba ningún experimento o programa con los docentes para verificar el comportamiento de las variables, (Hernández, 2010).

Diseño de investigación

En cuanto al diseño es correlacional, de acuerdo a las fuentes teóricas consultadas, el estudio considera hallar la relación que existe entre las dos variables estudiadas, así como, de las dimensiones y la primera variable, por ello, es de tipo no experimental, se trata de un estudio descriptivo con diseño correlacional (Hernández, 2010).

Por consiguiente, el diagrama que le correspondió fue el siguiente:



M = Significa la muestra conformada por los docentes.

O1 = Filosofía institucional

O2 = Desarrollo organizacional

r = Relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

V1: Filosofía institucional

Según Marco, Loguzzo y Fedi (2016) “La definen como el conjunto de principios, valores y creencias que servirán como marco general del accionar organizacional junto con la misión y la visión”

La filosofía institucional se evaluó con las siguientes dimensiones: principios institucionales, valores institucionales, creencias institucionales, la misión y la visión, con un cuestionario de 22 preguntas con escala de Likert 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = Algunas veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.

V2: Desarrollo organizacional.

La definen Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011) como el proceso mediante el cual la organización evalúa las conductas, los valores, las creencias y las actitudes de la gente para enfrentar la resistencia al cambio; con lo cual puede aplicar modificaciones en la cultura organizacional para alcanzar mejores niveles de productividad y eficiencia”

El desarrollo organizacional se midió en base a sus dimensiones: evaluación de conductas, evaluación de valores, evaluación de las creencias, evaluación de actitudes, cultura organizacional, niveles de productividad, niveles de eficiencia es cual será mediante un cuestionario con 27 ítems de tipo Likert 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = Algunas veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Tamayo (2010) consiste en la identificación y consolidación de todos los sujetos inmersos en el estudio por sus características y semejanzas, en este caso todos los docentes laboran en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales” considerados de las diferentes jornadas.

Tabla 1 Población de la investigación

SECCIÓN	DOCENTES	TOTAL
Matutina	14	14
Vespertina	11	11
Total	25	25

Fuente: distributivo de docentes 2020

Para el siguiente caso, se tomó en consideración que el número de sujetos que formó parte de la población, es menor que 50, se consideró a la muestra censal,

es decir la población se convirtió en muestra, por lo tanto, la muestra la conformaron los 25 docentes, la unidad de medida fue el docente y en cuanto al muestreo, se tomó en cuenta que laboren en la institución en las diferentes jornadas matutina y vespertina, no hubo exclusión a los sujetos de la muestra, todos los docentes fueron considerados y se les envió en link del cuestionario para obtener los datos de primera fuente.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Una de las técnicas más utilizadas de acuerdo a la naturaleza del estudio es la encuesta, porque toma en cuenta a los datos de la primera fuente con mayor precisión y descripción de los ítems a plantear (Vázquez y Bello, 2005).

Instrumento

Según Hernández y Col (2014), mencionan que el instrumento llamado cuestionario es el más recurrente para la recolección de datos y consta de un total de preguntas relacionadas a las variables presentadas en la investigación, este debe tener relación con las definiciones de las dimensiones e indicadores además los instrumentos son dicotómicos y politómicos.

El instrumento 1 para la filosofía institucional tuvo 22 ítems y está distribuido de la siguiente manera: dimensión 1 los principios institucionales posee 4 ítems, dimensión 2 los valores institucionales tiene 5 ítems, la dimensión 3 las creencias institucionales tiene 5 ítems, la dimensión 4 misión institucional tiene 4 ítems y la dimensión 5 la visión Institucional posee 4 ítems, el instrumento es de tipo ordinal con respuestas policotómica y se utilizará la escala de Likert con 5 opciones 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = Algunas veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre y se les asignará una valoración para poder categorizar los datos.

El instrumento 2 para el desarrollo organizacional constó de 27 ítems y en la D1 evaluación de conductas posee 4 ítems, D2 evaluación de valores consta de 3 ítems, D3: evaluación de las creencias tiene 3 ítems, D4 evaluación de las actitudes tiene 4 ítems, D5 cultura organizacional está conformado por 5 ítems,

D6: adaptaciones al ambiente interno tiene 5 ítems y D7 niveles de eficiencia tiene 3 ítems el cuestionario es de tipo ordinal con respuestas policotómica y se utilizará la escala de Likert con 5 opciones 1 = Nunca / 2 = Casi nunca / 3 = Algunas veces / 4 = Casi siempre / 5 = Siempre y se les asignará una valoración para poder categorizar los datos.

La validez de contenido se reflejó en el dominio científico de la variable y esto se lo dio en las teorías y definiciones, el instrumento debía medir las variables por medio de sus dimensiones e indicadores. En este criterio se tomó como base el juicio de expertos, quienes revisaron la estructura de los contenidos científicos o teóricos que sustentan el estudio de la variable filosofía institucional y la variable el desarrollo organizacional.

La confiabilidad de un instrumento de acuerdo a Hernández y col. (2014) se da cuando el instrumento es consistente y confiable, esto implica que se aplica en reiteradas ocasiones y los resultados serán iguales o parecidos. Se escogió el método de Cronbach para ser aplicado en 15 pruebas de modo piloto para medir la confiabilidad de los instrumentos, se obtuvo como resultado de α 0.912 (se encuentra en el rango de 0,81 – 1; 00) que evalúa el instrumento de filosofía institucional con la observación de muy alta confiabilidad y Alfa de Cronbach, de α 0.847 (se encuentra en el rango de 0,81 – 1; 00) el cuestionario de desarrollo organizacional y lo ubica como de muy alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Se realizó el siguiente trabajo de investigación bajo la siguiente ruta, se coordinó con la autoridad de la institución educativa por medio de un oficio que dispone realizar la investigación y ejecutarla durante el tiempo estimado en el cronograma establecido. Luego se socializó las fechas de cada una de las actividades y la aplicación de los instrumentos, así mismo se informó a los docentes, sobre el tema de la investigación y los instrumentos para la variable 1 y 2 que se aplicaron para la recolección de datos mediante la modalidad online, en el que se le proporcionó un link de acceso al formulario con la opción de *Google Form* y la vía de comunicación fue el correo electrónico. Se registraron los resultados de los instrumentos en una hoja de cálculo Microsoft Office Excel para proceder a

tabularlos con el programa estadístico SPSS.

3.6 Método de análisis de datos

El procedimiento para analizar los datos fueron los siguientes: una vez que se aplicaron los instrumentos, se utilizó la estadística descriptiva que permitió comprobar los objetivos de la investigación por medio de tablas de frecuencias y porcentajes que permitieron observar la relación de las variables, se utilizó gráficos estadísticos con la información tabulada, por medio de su análisis e interpretación, la estadística inferencial permitió comprobar las hipótesis planteadas, cabe indicar que en este proceso se hizo mediante el programa llamado SPSS, con el que se realizó el cruce de variables y dimensiones con las tablas de referencias cruzadas.

3.7 Aspectos éticos

La ética profesional primó en la recolección de datos y se lo hizo de forma anónima respetando el criterio de cada uno de los elementos de la muestra y la información que se obtuvo fue exclusivamente para el propósito de la investigación que se está realizando, se presentó datos confiables y veraces es decir evitando la manipulación de datos contrarios al objetivo de la investigación. Estos se pueden presentar en la falsificación y manipulación de datos, y se trata de facilitar la información o medios falsos dentro de un estudio, el respeto y la confiabilidad de la primera fuente es muy importante.

IV. RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la filosofía institucional y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”, 2020.

Comprobación de Hipótesis

H₁ Existe una relación significativa entre la filosofía institucional y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”, 2020

H₀ No existe relación significativa entre la filosofía institucional y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”, 2020

Tabla 2 La filosofía institucional y el desarrollo organizacional.

		Filosofía institucional	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Filosofía institucional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 ,000
	Desarrollo organizacional	N Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	25 ,000 ,000
		N	25

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

Fuente: Cuestionario de filosofía institucional y el desarrollo organizacional
Elaboración propia.

En la Tabla 2 se observa el coeficiente de Rho Spearman 0,663** existiendo una correlación positiva media entre la filosofía institucional y el desarrollo organizacional, se observa el valor de significación (sig.) de 0,000 siendo menor a 0,05 establecido por el estudio y por lo tanto con estos valores se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 1

Identificar las características de la filosofía institucional de los docentes en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”, 2020.

Tabla 3 Características de la filosofía institucional.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta				
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
La Filosofía institucional	Principios institucionales.	Situación diagnóstica	Conoce los principios institucionales que guían y norma el accionar de la organización.		14 56%			
		Funcionamiento o adecuado.	Funciona la organización de forma adecuada a los principios institucionales vigentes.		13 52%			
		Funcionamiento o estructurado	Laboran manteniendo los niveles de jerarquía y la estructura que posee la institución. Practican los valores institucionales en las funciones desarrolladas.	14 56%	19 76%			
	Valores institucionales.	Comportamiento de los colaboradores	Los docentes hacen uso de los valores institucionales en la práctica docente.	14 56%				
			Se actúa con ética por medio de la práctica de los valores institucionales.	14 56%				
			Se ve reflejado la práctica de los valores institucionales en el desarrollo de la organización.		14 56%			
			Estructura de pensamiento	Integra en sus prácticas educativas la cultura del control institucional.	14 56%			
	Creencias institucionales	Aprendizaje colaborativo.	Conoce las creencias/Cultura institucional en su totalidad. Fortalece la historia de la institución en el desarrollo de actividades culturales y colaborativas.	13 52%		15 60%		
		Cultura de control	Promociona la cultura de desarrollo con todos los demás miembros de la comunidad educativa.		14 56%			
		Cultura de desarrollo	Fortalece la cultura de la institución por medio de una estructura y jerarquización de funciones.		16 64%			
	La misión	Razón de existir	Conoce la misión institucional y labora en relación a ella.	15 60%				
		Expresión única y perdurable. Identificación de la empresa	Se identifica la institución de otras del entorno por medio del planteamiento de su misión. Fortalece el accionar de los docentes por medio de la misión.	13 52%		13 52%		
	La visión	Futuro de la institución	Conoce la visión institucional y labora en relación a ella.	15 60%				
			Reflexiona sobre la visión institucional y hacia donde se quiere llegar.	13 52%				
			Considera que la visión marca el horizonte institucional y conduce a la consecución de metas y objetivos.	15 60%				

Fuente: Resultados de los cuestionarios 2020.

En la Tabla 3 se observa que 19 docentes representan el 76% indican que siempre practican los valores institucionales en las funciones desarrolladas, por consiguiente, 16 docentes que representan el 64% mencionan que casi siempre fortalecen la cultura de la institución por medio de una estructura y jerarquización de funciones, así mismo, 15 docentes que representan el 60% manifiestan que casi siempre desarrollan actividades culturales y colaborativas para fortalecer la historia de la institución, por consiguiente 15 docentes que representan el 60% indican que conocen siempre la misión y la visión de la institución y que laboran día a día en función de ella finalmente 15 docentes que representan el 60% manifiestan que siempre conocen la visión marca el horizonte institucional y conduce a la consecución de metas y objetivos.

Objetivo específico 2

Identificar las características del desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”, 2020.

Tabla No. 4 Las características del desarrollo organizacional

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	RESPUESTA					
			Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Evaluación de conductas	Práctica de valores.	Laboran de acuerdo al código de convivencia que norma las conductas y normas de comportamientos.	18 72%				
		Clima laboral.	Las conductas de los colaboradores generan un clima laboral favorable.		17 68%			
		Sana convivencia	Se mantiene una sana convivencia por medio del compromiso y las conductas adecuadas.		15 60%			
	Evaluación de valores	Sistemas de concientización de la convivencia.	El código de ética (código de convivencia) se actualiza y se socializa con todos los colaboradores.	15 60%				
		Código de ética	Los valores tienen coherencia con las políticas institucionales evidenciando su constante desarrollo.	14 56%				
		Políticas de la institución	A partir de la evaluación de los valores se elaboran los principios y normativas legales institucionales.	14 56%				
	Evaluación de las creencias.	Cultura e historia institucional.	Las creencias forman parte de la cultura e historia institucional.		13 52%			
		Fortaleza institucional.	Las creencias institucionales generan una fortaleza institucional y mejoran su relación con el contexto.		13 52%			
		Posición conceptual del ser humano, Actitud positiva	Las creencias de la institución se centran en el ser humano, la enseñanza, conocimiento y pedagogía.	13 52%				
	Evaluación de actitudes.	Predisposición	Genera una actitud positiva en las labores realizadas a diario.	17 68%				
			Desarrolla las actividades y los proyectos instituciones con predisposición.	19 76%				
		Desarrollo de competencias	Fomenta el desarrollo de competencias que coadyuven a conseguir la misión y visión institucional con productividad y eficiencia. La evaluación de las actitudes permite fomentar el desarrollo de aptitudes y predisposición en el cumplimiento de las labores docentes.		14 56%			
	Cultura organizacional	Fortalezas de la institución.	Conoce la estructura y componentes de la cultura organizacional de la institución.		13 52%			
		Desarrollo de la organización	Involucra a la cultura organizacional como fortaleza de la institución.	12 48%	12 48%			
			Desarrolla resultados favorables y positivos por medio de la cultura organizacional.		16 64%			
	Niveles de productividad	Cultura de intensidad	Involucra a la cultura organizacional para desarrollar la resiliencia y enfrentar los cambios organizacionales.		15 60%			
		Cultura de integración.	Integra a todos los miembros de la comunidad educativa en las actividades planificadas.	13 52%				
		Alcance de metas	Identifica los elementos en que se basan los de productividad.		16 64%			
	Niveles de eficiencia	Mejor rendimiento Docente.	Conoce el nivel de productividad por medio de la consecución de las metas.	13 52%				
			Mejora el rendimiento de los docentes por medio de la utilización óptima de los recursos.	16 64%				
Mejor calidad de aprendizajes		Considera que la productividad en el trabajo docente influye en la calidad de los aprendizajes.	18 72%					
Niveles de eficiencia	Alcance de resultados.	Determina el nivel de la eficiencia en el cumplimiento de las actividades planificadas.	17 68%					
	Eficacia	Las actividades cumplidas se evidencian con eficiencia al ser realizadas. Considera que la eficiencia ayuda a desarrollarse organizacionalmente la unidad educativa.	13 52%	19 76%				

Fuente: Resultados de los cuestionarios

En la tabla No. 4 se observa que 19 docentes representan el 76% indican que siempre la eficiencia ayuda a la unidad educativa a desarrollarse organizacionalmente, así mismo, el 76% de los docentes siempre tienen predisposición para desarrollar las actividades y los proyectos instituciones, el 72% de los docentes manifiestan que siempre laboran de acuerdo al código de convivencia de la institución, así mismo, el 68% indica que casi siempre las conductas de los colaboradores generan un clima laboral favorable, por medio de una actitud positiva en las labores que realizan a diario, con el nivel de eficiencia propuesto y que se verifica en el cumplimiento de las actividades planificadas, finalmente y por último se manifiesta que el 64% de los docentes expresan productividad, rendimiento de los docentes y estos se ven evidenciados en resultados favorables positivos a través de la cultura organizacional.

Objetivos específico 3

Precisar la relación entre los principios institucionales y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”.

Comprobación de Hipótesis

H₁ Se relacionan adecuadamente los principios institucionales y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”.

H₀ No se relacionan adecuadamente los principios institucionales y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”.

Tabla 5 Los principios institucionales y el desarrollo organizacional.

			Principios Institucionales	Desarrollo Organizacional
Principios Institucionales	Coeficiente de correlación		1,000	,472*
	Sig. (bilateral)		.	,017
Rho de Spearman	N		25	25
Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación		,472*	1,000
	Sig. (bilateral)		,017	.
	N		25	25

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Cuestionario de principios institucionales y el desarrollo organizacional
Elaboración propia.

En la Tabla 5 se observa el coeficiente de Rho Spearman 0.472 indica que existe una correlación moderada entre la dimensión los principios institucionales y la variable del desarrollo organizacional, así mismo, se observa el valor de significación (sig.) 0,017 siendo menor a 0,05 establecido por el estudio y por lo tanto con estos valores se acepta la hipótesis específica y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre los valores institucionales y el desarrollo organizacional de los docentes de la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”.

Comprobación de Hipótesis

H₂ Los valores institucionales se relacionan significativamente con el desarrollo organizacional de los docentes de la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales.

H₀ Los valores institucionales no se relacionan significativamente con el desarrollo organizacional de los docentes de la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”

Tabla 6 Relación entre los valores institucionales y el desarrollo organizacional

		Valores Institucionales	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Valores Institucionales	1,000	,461*
		Coeficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	,020
		N	25
	Desarrollo organizacional	,461*	1,000
		Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	,020	.
	N	25	25

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Cuestionario de los valores institucionales y el desarrollo organizacional

Elaboración propia.

En la Tabla 6 se observa el valor coeficiente de Rho Spearman de 0,461 existe una relación significativa positiva moderada entre la dimensión de los valores institucionales y la variable del desarrollo organizacional, se observa el valor de significación (sig.) es de 0,020 siendo menor a 0,05 establecido por el estudio y por lo tanto con estos valores se acepta la hipótesis específica y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 5

Determinar la relación entre las creencias institucionales y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”.

Comprobación de hipótesis

H₃ Las creencias institucionales se relacionan adecuadamente con el desarrollo organizacional de los docentes de la Educativa “Guillermo Durán Arcentales.

H₀ Las creencias institucionales no se relacionan adecuadamente con el desarrollo organizacional de los docentes de la Educativa “Guillermo Durán Arcentales.

Tabla 7 Las creencias institucionales y el desarrollo organizacional

		Creencias Institucionales	Desarrollo organizacional
Creencias Institucionales	Coefficiente de correlación	1,000	,617**
	Sig. (bilateral)	.	,001
Rho de Spearman	N	25	25
Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	,617**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	25	25

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

Fuente: Cuestionario de las creencias institucionales y el desarrollo organizacional de los docentes
Elaboración propia.

En la Tabla 7 se observa el coeficiente de Rho Spearman 0,617** existiendo una correlación positiva media entre las creencias institucionales y el desarrollo organizacional, así mismo, se observa el valor de significación (sig.) es de 0,001 siendo menor a 0,05 establecido por el estudio y por lo tanto con estos valores se acepta la hipótesis específica y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivos específico 6

Determinar la relación entre la misión institucional y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”

H₄ La misión institucional se relaciona adecuadamente con el desarrollo organizacional de los docentes de la Educativa “Guillermo Durán Arcentales”.

H₀ La misión institucional no se relacionan adecuadamente con el desarrollo organizacional de los docentes de la Educativa “Guillermo Durán Arcentales”.

Tabla 8 Relación entre la misión institucional y el desarrollo organizacional

			Misión Institucional	Desarrollo organizacional
	Misión Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,574**
		Sig. (bilateral)	.	,003
Rho de		N	25	25
Spearman	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	,574**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	25	25

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

Fuente: Cuestionario de las misión institucional y el desarrollo organizacional
Elaboración propia.

En la tabla 8 se observa el coeficiente de Rho Spearman 0,574** existiendo una correlación positiva media entre las misión institucional y el desarrollo organizacional, así mismo se observa el valor de significación (sig.) es de 0,003 siendo menor a 0,05 establecido por el estudio y por lo tanto con estos valores se acepta la hipótesis específica y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 7

Determinar la relación entre la visión institucional y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”.

Comprobación de Hipótesis

H₅ La visión institucional se relaciona adecuadamente con el desarrollo organizacional de los docentes de la Educativa “Guillermo Durán Arcentales”.

H₀ No existe visión institucional se relacionan adecuadamente con el desarrollo organizacional de los docentes de la Educativa “Guillermo Durán Arcentales”.

Tabla 9 Relación entre la visión institucional y el desarrollo organizacional.

		Visión Institucional	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Visión Institucional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .
	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,581** ,002
		N	25
		N	25

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

Fuente: Cuestionario de las misión institucional y el desarrollo organizacional
Elaboración propia.

En la tabla 9 se observa el coeficiente de Rho Spearman 0,581** existiendo una correlación positiva media entre las visión institucional y el desarrollo organizacional, así mismo, se observa el valor de significación (sig.) es de 0,002 siendo menor a 0,05 establecido por el estudio y por lo tanto con estos valores se acepta la hipótesis específica y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo específico 1 que consiste en: Precisar la relación entre los principios institucionales y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”.

De acuerdo a la Tabla 5 se observa el coeficiente de Rho Spearman 0.472 indica que existe una correlación moderada entre la dimensión los principios institucionales y la variable del desarrollo organizacional, así mismo tiene similitud con los resultados del investigador Cruz (2018) en su trabajo titulado “Clima y desarrollo organizacional en las Instituciones Educativas de la Red 16 - UGEL 02 – 2016” Lima Perú, tienen una relación fuerte, con un rho de Spearman de 0,847 con una significatividad estadística de 0,000 al 0,01,

Guarda similitud con los autores Segredo, García, León y Perdomo, (2017) quienes afirman que el desarrollo de la organización está constituido por todos los instrumentos que conllevan a la excelencia y la eficiencia organizacional, dentro de los elementos de base en la filosofía, creencias, actitudes, estructuras y valores éticos que ayudan a que maneje de una forma estructurada y sistematizada por medio de la planificación y el desarrollo de las acciones estratégicas.

Guarda semejanza con las posturas de Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011) quienes manifiestan que el desarrollo organizacional Es un proceso mediante el cual la institución evalúa las conductas, los valores, las creencias y las actitudes de la gente para enfrentar la resistencia al cambio; con lo cual puede aplicar modificaciones en la cultura organizacional para alcanzar mejores niveles de productividad y eficiencia.

En relación al objetivo específico 2: Identificar el nivel de relación entre los valores institucionales y el desarrollo organizacional de los docentes de la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”.

En la Tabla No. 6 el valor coeficiente de Rho Spearman de 0,461 existe una relación significativa positiva moderada entre la dimensión de los valores

institucionales y la variable del desarrollo organizacional, se observa el valor de significación (sig.) es de 0,020 siendo menor a 0,05. Guarda similitud con los resultados obtenidos en el trabajo de Mariño (2019) tuvo un coeficiente de Rho Spearman de 0.280 con una correlación positiva baja entre ambas variables, como conclusión queda que los directivos de la institución deben dar importancia a la filosofía institucional haciendo un resumen claro para mejorar los logros y ser proactiva la gestión administrativa.

Estos resultados se sustentan con la teoría de Moreno (2017) que detalla a los valores de acuerdo que son los que reflejan el comportamiento de los colaboradores de la entidad y originan cuando se analiza el comportamiento individual por parte del equipo de planeación administrativa, a fin de que sean compartidos e institucionalizados siendo las razones que ayuden a motivarlos y actuar en base a los valores individuales y corporativos

Guarda similitud con la postura de Pinto (2012) quien manifiesta que el desarrollo organizacional se refiere al gran esfuerzo para mejorar las capacidades y habilidades en la solución de problemas organizacionales para enfrentarse a cambios en su ambiente externo e interno.

En relación al objetivo específico 3: Determinar la relación entre las creencias institucionales y el desarrollo Organizacional de los docentes en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales.

Se observa el coeficiente de Rho Spearman 0,617** existiendo una correlación positiva media entre las creencias institucionales y el desarrollo organizacional, así mismo, se observa el valor de significación (sig.) es de 0,001 siendo menor a 0,05 establecido por el estudio

Este estudio se sustenta con la postura de Salazar, Martín, & Muñoz (2018) que indica que son las estructuras de pensamiento, elaboradas y firmes a través del aprendizaje, que sirven para explicar la realidad y preceden a la configuración de los valores generalmente se agrupan en torno a dos culturas, la de control y de desarrollo manteniendo que los elementos que se necesitan de los valores tradicionales de orientación al control jerárquico (orden, obediencia,

responsabilidad, honestidad, lealtad, seguridad, entre otros.) y se enmarca generalmente en la corresponsabilidad y el respeto hacia la jerarquías y niveles, la segunda, tiene como fin impulsar nuevos valores desarrollo personal y organizacional hacia el aprendizaje continuo (innovación, toma de decisiones, creatividad etc.),

Está de acuerdo con los autores Weston, Ferris, & Finkelstein, (2017) donde se encuentran los modelos humanistas, técnicos y organizativo esto implica que toda las instituciones deben buscar en ese aspecto que consiste en generarse y consolidarse en relación a los recursos y elementos que tiene, sosteniendo lo que se maneja en relación a las organizaciones del entorno

En relación al objetivo específico 4: Determinar la relación entre la misión institucional y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”.

En la tabla 8 se observa el coeficiente de Rho Spearman 0,574** existiendo una correlación positiva media entre las misión institucional y el desarrollo organizacional, así mismo se observa el valor de significación (sig.) es de 0,003 siendo menor a 0,05. Estos resultados se sustentan con la investigación de Celi (2015) que obtuvo como resultado 0,05 nivel de significancia basándose en la prueba de Tukey, Bonferroni y Duncan quien emite que la filosofía institucional es importante para que se desarrolle organizacionalmente.

Tiene similitud con los que propone el autor con respecto a la misión se basa en que es la razón de existir de una organización para definirla se cita a Maragno, de Souza y Lunkes (2014), donde sostienen que implica que la institución analiza sus diferencias, fortalezas y razones haciéndola única frente a otras instituciones. Por medio del diagnóstico se busca las ideas fuerzas para constituir las en expresiones realizables a través del trabajo de acuerdo al compromiso y a la trayectoria que tiene la institución

En relación al objetivo específico 5: Determinar la relación entre la visión institucional y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales”.

En la tabla NO. De acuerdo a los resultados obtenidos se al coeficiente de Rho Spearman 0,581** existiendo una correlación positiva media entre las visión institucional y el desarrollo organizacional, así mismo, se observa el valor de significación (sig.) es de 0,002 siendo menor a 0,05 establecido por el estudio, para esto se considera a Pinto (2012) manifiesta que el “desarrollo organizacional se refiere al gran esfuerzo para mejorar las capacidades y habilidades en la solución de problemas organizacionales para enfrentarse a cambios en su ambiente externo e interno” (p.23), toda institución debe buscar ese aspecto que consiste en generarse y consolidarse en relación a los recursos y elementos que tiene, sosteniendo lo que se maneja en relación a las organizaciones del entorno.

Guarda relación con el aporte teórico de Conde (2017) que lo respalda con sus definición como el futuro hacia dónde quiere llegarse, es el sueño de cada organización, por medio del cumplimiento de la misión se cumple la visión, es decir a través de las acciones y labores diarias ayudan a mejorar la realización de las mismas.

Tiene una semejanza con el aporte de Barrios (2018) quien manifiesta que las instituciones educativas deben consolidarse a través de la visión, por que define su futuro y horizonte, enfocándose en ampliar el conocimiento y posicionarse hacia dónde quiere llegar por el entorno por medio de las técnicas, recursos y valores que permiten conseguirlo en el tiempo estimado. Todas las aspiraciones de las instituciones se ven enfrentada a una realidad y a un contexto cambiante, por lo tanto deben ser confiables y realizables a fin de desarrollarse organizacionalmente.

En relación al objetivo general se determina la relación que existe entre la filosofía institucional y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa “Guillermo Durán Arcentales” en el 2020.

De acuerdo a la Tabla No. 3 el análisis de datos sobre la filosofía institucional el 76% de los docentes indican que siempre practican los valores institucionales en las funciones desarrolladas, por consiguiente, 16 docentes que representan el 64% mencionan que casi siempre fortalecen la cultura de la institución por medio de una estructura y jerarquización de funciones. En la variable desarrollo

organizacional Tabla No. 4 el 76% indican que siempre la eficiencia ayuda a la unidad educativa a desarrollarse organizacionalmente, así mismo, el 76% de los docentes siempre tienen predisposición para desarrollar las actividades y los proyectos instituciones, el 72% de los docentes manifiestan que siempre laboran de acuerdo al código de convivencia de la institución, con estos datos se observa que la filosofía institucional se relaciona con el desarrollo organizacional y de acuerdo a la Tabla No. 2 tiene un Rho Spearman de 663**, con una significancia de 0.001.

Guarda relación con la investigación de Mariño (2019 se tuvo un coeficiente de Rho Spearman de 0.280 con una correlación positiva baja entre ambas variables, como conclusión queda que los directivos de la Institución deben dar importancia a la filosofía institucional haciendo un resumen claro para mejorar los logros y ser proactiva la gestión administrativa

Para sustentar los resultados se contrasta con Solórzano & Alaña (2015) en el que detallan la revisión minuciosamente de los datos culturales los procesos, planes y elementos internos que demandan cambios estructurales, organizativos y sobre todo muy aliados a los objetivos, es necesario conocer las metas, objetivos y políticas que se llevan en la institución.

VI. CONCLUSIONES

1. La variable filosofía institucional y la variable el desarrollo organizacional se relaciona significativamente debido a que se observa el coeficiente de Rho Spearman 0,663 se observa el valor de significación (sig.) de 0,000 siendo menor a 0,05 existiendo una correlación positiva media..
2. La dimensión de los principios institucionales y la variable el desarrollo organizacional se observa el coeficiente de Rho Spearman 0.472 y un valor de significación (sig.) de 0,017 siendo menor a 0,05 indica que no existe una correlación significativa. El nivel es regular por los resultados obtenidos en los instrumentos aplicados.
3. La dimensión de los valores institucionales y la variable el desarrollo organizacional, de acuerdo al valor coeficiente de Rho Spearman de 0,461 no existe una relación significativa entre la dimensión de los valores institucionales y la variable del desarrollo organizacional, se observa el valor de significación (sig.) es de 0,020 siendo menor a 0,05 establecido por el estudio
4. La dimensión las creencias institucionales y la variable el desarrollo organizacional se observa el coeficiente de Rho Spearman 0,617 existiendo una correlación positiva media así mismo, el valor de significación (sig.) es de 0,001 siendo menor a 0,05 tiene una correlación significativa entre ambas.
5. La dimensión misión institucional y la variable el desarrollo organizacional con un coeficiente de Rho Spearman 0,574 existiendo una correlación positiva media y el valor de significación (sig.) es de 0,003 siendo menor a 0,05 por lo tanto tienen una correlación significativa entre ambas, la misión está ligada estrictamente al desarrollo organizacional
6. La dimensión visión institucional y la variable el desarrollo organizacional con el coeficiente de Rho Spearman 0,574 y el valor de significación (sig.) es de 0,002 siendo menor a 0,05 existiendo una correlación positiva media entre las visión institucional y el desarrollo organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la institución que ejerzan un liderazgo que ayude al fortalecimiento de la filosofía institucional para que la organización crezca de forma interna y en relación con las institucionales del entorno. Esto se verá reflejado por la actuación de sus colaboradores y el servicio educativo que ofrezcan. siendo así se debe promover el desarrollo organizacional desde la estructura y jerarquía que evalúa las conductas y la e valuación y docente para garantizar la excelencia en el cumplimiento de sus responsabilidades que implique el poder trabajar con una cultura colaborativa que ayude a que la institución crezca con la participación organizada de todos los actores educativos.
2. A los docentes que mantengan y desarrollen esa cultura colaborativa por medio de la predisposición en realzar las actividades institucionales y la ejecución de proyectos institucionales para que la institución crezca se debe trabajar con la misión, visión y creencias para que los miembros de la comunidad educativa se sientan identificado a través de sus acciones Implementar talleres sobre estrategias de cómo desarrollarse organizacionalmente a través del impulso y socialización de la filosofía institucional para que la misión, visión, objetivos, valores, creencia, principios y conductas ayuden a que sea mejor cada día lo que se ha hecho.
3. A los estudiantes que sean concientizados sobre la importancia del desarrollo organizacional por modelo de las actividades culturales, creencias institucionales, valores y demás elementos de la filosofía a fin de que la institución se consolide y logre posicionarse dentro del sector o entorno que se encuentra

REFERENCIAS

- Almeida, M., & Fierro, I. (2016). Comportamiento organizacional positivo: las implicaciones del engagement en el entorno laboral. *Revista ECA Sinergia*, 150-164.
<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/350/1314>
- Angenscheidt Bidegain, L., & Navarrete Antola, I. (2017). Actitudes de los docentes acerca de la educación inclusiva. *Ciencias Psicológicas Redialyc*, 233 - 243. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1500>
- Arriaga, M. (2015). El diagnóstico educativo, una importante herramienta para elevar la calidad de la educación en manos de los docentes. *Atenas*, 63-74.
<https://www.redalyc.org/pdf/4780/478047207007.pdf>
- Asuquo, S., & Nyong, E. (2014). The Importance of Philosophy in Educational Administration/Management: The Democratic Model. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 501-507.
<https://pdfs.semanticscholar.org/ad62/f7c2fb2bd704d76c70cc07326648defacef0.pdf>
- Barrios, R. (2018). Cultura y Valores Organizacionales Emergentes en la Gerencia Transcompleja. *Revista Scientific*, 214-232.
http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/236/203
- Bello, L., Vázquez, R., & Trepalacios, J. (2005). Investigación de mercados: métodos de recogida y análisis de la información para la toma de decisiones en marketing. Madrid: Paraninfo.
https://books.google.com.ec/books/about/Investigaci%C3%B3n_de_mercados.html?id=nHx-K8_8KI4C
- Castelló, A. (2014). Organización del conocimiento y pensamiento creativo. *Educatio Siglo XXI*, 19-40. Obtenido de <https://revistas.um.es/educatio/article/view/202141/164701>

- Celi, D. (2015). Estudio de la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de docentes de la puce sd., 2014. Quito. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8817/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chua, C., & Mosha, H. (2015). Managing School Internal Mechanisms for Performance Improvement in Secondary Education: Case of Six Secondary Schools in Eastern Zone in Tanzania. Sage Open, 1-9. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2158244015610172>
- Conde, M. (2017). La elaboración del Plan Estratégico. ECO3 Colecciones.
- Conde, M. Á. (2014). La Elaboración del Plan Estratégico. ALTAIR. <http://hsjd.org/seminariogestion2013/docs/01-Dia4-PrimerModeloPlanificacion.pdf>
- Cruz, M. (2018). Clima y desarrollo organizacional en las instituciones educativas de la Red 16 - UGEL 02 - 2016. Lima. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14172>
- Dávila, J. (2013). Capacidades organizacionales: dinámicas por naturaleza. Javeriana, 11-33.
- Dulanto, J. (2017). Relaciones Humanas y Desarrollo Organizacional de la I.E.N°20799, Chancayllo, UGEL10, Huaral – 2016. Chancayllo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8334/Dulanto_BJF.pdf?sequence=1
- Esther, M. (2015). La cultura escolar: Aproximación a un concepto complejo. Revista Electrónica Educare, 285-301.
- Fierro, C., & Carbajal, P. (2019). Convivencia Escolar: Una revisión del concepto. Psicoperspectivas, 1-19. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000100009
- Fresno, C. (2017). La Formación de Valores: reto del Siglo XXI. La Habana:

Editorial Universitaria.

- Garbanzo, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 67-87. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v40n1/2215-2644-edu-40-01-00067.pdf>
- Gorenak, M., & Košir, S. (2012). The Importance of Organizational Values for Organization. *Make Learn*, 563-569. https://www.researchgate.net/publication/239807972_The_Importance_of_Organizational_Values_for_Organization
- Guerrero, M., & Silva, D. (2017). La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. *INNOVA Research Journal UIDE*, 110- 115. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaCulturaOrganizacionalSuImportanciaEnEIDesarrollo-6057495.pdf>
- Gurley, K., Peters, G., Collins, L., & Fifolt, M. (2014). Mission, Vision, Values, and Goals: An Exploration of Key Organizational Statements and Daily Practice in Schools. *Journal of Educational Change*, 1-48. https://www.researchgate.net/publication/272018338_Mission_vision_values_and_goals_An_exploration_of_key_organizational_statements_and_daily_practice_in_schools.
- Gutiérrez, D., & Pérez, E. (2015). Estrategias para generar la convivencia escolar. *Ra Ximhai*, 63-81. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46139401004.pdf>
- Gutiérrez, G., Chaparro, A., & Azpillaga, V. (2017). La organización escolar como variable asociada al logro educativo. *Innovación Educativa*, 41-59. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732017000200041
- Hernández Sampieri Roberto, Batista Lucio, M., & Fernández Collado, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: MC GRAW HILL.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014).

Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.

Hernández, J., Gallarzo, M., & Espinoza, J. (2011). Desarrollo Organizacional, Enfoque Latinoamericano. México: Pearson.
https://www.academia.edu/24565129/Hern%C3%A1ndez_J_Gallarzo_M_Espinoza_J_2011_

INEVAL. (2018). Plan estratégico 2018 - 2021. Quito: Mineduc.
<https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/01/Plan-estrategico-INEVAL-2018-2021-.pdf>

Jacob, n., & Shari, b. (2013). Organizational Effectiveness in Educational Institutions. International Journal for Educational Studies, 17-26.
<https://mindamas-journals.com/educare/article/download/282/281.pdf>

Johnes, J., Portela, M., & Thanassoulis, E. (2017). Efficiency in education. Journal of the Operational Research Society, 331–338.
https://www.researchgate.net/publication/315500738_Efficiency_in_education

Kárpava, A. (2015). Educación para la Cultura de Paz Intercultural e Inmigración Bielorrusa. Profesorado, 409-427.
<https://cache.1science.com/be/6c/be6c8fe9e396972a3184a74f6d6ac212402ded80.pdf>

Leiva, M., & Astorga, D. (2014). Condiciones del desarrollo institucional en los centros escolares de Chile. Revista electrónica de investigación educativa, 33-51. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412014000200003

Llanos, M., Pacheco, M., Romero, E., Coello, F., & Mariuxi, Y. (2016). La cultura organizacional- eje de acción de la gestión humana. Samborondón: Universidad Ecotec.
<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>

- Maragno, S., de Souza, P., & Lunkes, R. (2014). Misión institucional. Estudios y Perspectivas en Turismo, 467-483. <https://www.redalyc.org/pdf/1807/180731336003.pdf>
- Marcó, F., Loguzzo, H., & Fedi, J. (2016). Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones. Argentina: Universidad Nacional Arturo Jauretche. <http://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Mariño, O. (2019). La filosofía institucional y la gestión administrativa por resultados en la universidad nacional del centro del Perú. Lima <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3904/MARI%c3%91O%20ALFARO%20OSWALDO%20JES%c3%9aS%20%20doctorado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, C., Riopérez, N., & M. Lord, S. (2013). Programa de desarrollo de competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida para estudiantes de educación superior. Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria, 137-151. <https://www.redalyc.org/pdf/1350/135031394010.pdf>
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. Ra Ximhai, 123-134. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión. Dominio de las Ciencias, 206-240.
- MINEDUC. (2020). Lineamientos para la construcción de la propuesta pedagógica". Quito Ecuador: Mineduc.
- Moreno, J. O. (2017). Planeación Estratégica. Bogotá: ilumno. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Planeaci%C3%B3n%20Estrat%C3%A9gica%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Planeaci%C3%B3n%20Estrat%C3%A9gica%20(1).pdf)
- Muñoz, J., Rodríguez, D., & Barrera, A. (2013). Herramientas para la mejora de las organizaciones educativas y su relación con el entorno. Perspectiva

Educacional, 97-123.

- Navarrete, G., Vera, M., & Idrovo, K. (2019). Un nuevo mundo educativo: organización, funcionamiento y estructura. Una propuesta a la educación ecuatoriana. *Espirales*.
<https://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/view/459/403>
- Olaz, Á. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 1-35.
<https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>
- ONU. (2011). *Manual de gestión para instituciones educativas*. Lima - Perú: Lance Gráfico S.A.
- Pérez Cepeda, M. (2016). La Conducta Organizacional ¿Es necesario instaurar el código de conducta organizacional? *Revista Empresarial Latindex*, 21 - 26.
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaConductaOrganizacionalEsNecesarioInstaurarElCodi-5580336.pdf>
- Pinto, M. (2012). *Desarrollo organizacional*. Tlalnepantla: Red Tercer Milenio.
http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo_organizacional.pdf
- Pujol, L. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 3-18.
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Roselli, N. (2016). El aprendizaje colaborativo: Bases teóricas y estrategias aplicables en la enseñanza universitaria. *Artículos de Revisión*, 219-280.
- Salazar, C., Martín, M., & Muñoz, Y. (2018). Creencias organizacionales, satisfacción laboral y síndrome burnout en docentes de Educación Superior. *Opción*, 183-212.
- Segredo, A., García, A., León, P., & Perdomo, I. (2017). *Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación*

conceptual. INFODIR, 86-99. <https://www.medigraphic.com/pdfs/infodir/infodir-2017/ifd1724k.pdf>

Solórzano, S., & Alaña, T. (2015). *Planeación Estratégica*. Machala: UTMACH.

Tamayo, M. (2010). *El Proceso De La Investigación Científica*. México, d.f.: editorial LIMUSA, s.a.

Toro, J., & Rodríguez, M. (2017). Formación en Ética en las Organizaciones: Revisión de la Literatura. *Información tecnológica*, 167-180. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642017000200018

Vázquez, S., Bernal, J., & Liesa, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 79-97. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460004.pdf>

Villalobos, J., Flórez, G., & Londoño, D. (2017). Relación maestro – alcance del logro: Una mirada a los procesos de enseñanza en la escuela. *Entramado*, 186-196. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v13n1/1900-3803-entra-13-01-00186.pdf>

Virginia, M. (2016). *La Cultura Organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)*. Buenos Aires. http://www.revistacts.net/wp-content/uploads/2018/01/Tesis_Roca.pdf

Weston, C., Ferris, J., & Finkelstein, A. (2017). Leading Change: An Organizational Development Role for Educational Developers. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 270-280. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1146158.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: La Filosofía institucional	Según Marco. Loguzzo y Fedi (2016) la definen como el conjunto de principios, valores y creencias que servirán como marco general del accionar organizacional junto con la misión y la visión.	La filosofía institucional se evaluará con las siguientes dimensiones: Principios institucionales, Valores institucionales, Creencias institucionales, la misión y la visión, con un cuestionario De 22 preguntas con escala de Likert 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= Algunas veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre	Dimensión 1: Principios institucionales. Según Moreno (2017), la considera como “una proposición que se formula para que sirva de guía a la acción hay ciertos principios comunes en todas ellas, sin embargo, su aplicación tiene que variar por necesidad, para ajustarlos a las circunstancias individuales.	Indicador 1 Guía	De intervalo
			Indicador 2: Situación diagnóstica		
			Indicador 3: Funcionamiento adecuado		
			Indicador 4 Funcionamiento estructurado		
			Indicador 1: Comportamiento de los colaboradores		
			Indicador 1: Estructura de pensamiento		
			Indicador 2 Aprendizaje colaborativo		
			Indicador 3 Cultura de control		
			Indicador 4 Cultura de desarrollo		
			Dimensión 4 La misión	Indicador 1 Razón de existir	

			<p>Solórzano y Alaña (2015) y manifiesta que es la razón de existir de la empresa o la expresión perdurable que distingue a una organización de otras similares al del entorno.</p>	<p>Indicador 2 Expresión única y perdurable</p>	
				<p>Indicador 3 identificación de la empresa</p>	
			<p>Dimensión 5 La visión Según Conde (2017) la definen como el futuro hacia dónde quiere llegarse, es el sueño de cada organización, por medio del cumplimiento de la misión se cumple la visión, es decir a través de las acciones y labores diarias.</p>	<p>Indicador 1 Objetivos de la institución</p>	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2 Desarrollo Organizacional	Es el proceso mediante el cual la organización evalúa las conductas, los valores, las creencias y las actitudes de la gente para enfrentar la resistencia al cambio; con lo cual puede aplicar modificaciones en la cultura organizacional para alcanzar mejores niveles de productividad y eficiencia” Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011)	El desarrollo organizacional se medirá en base a sus dimensiones: Evaluación de conductas, Evaluación de valores, Evaluación de las creencias, Evaluación de actitudes, Cultura organizacional, Niveles de productividad, Niveles de eficiencia es cual será mediante un cuestionario con 27 ítems de tipo Likert 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= Algunas veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre	Dimensión 1: Evaluación de conductas Pérez (2016) la evaluación de conductas en las organizaciones se relacionan como valores descritos por la dirección hacia los colaboradores y que deben ser practicados y aceptados por todos para obtener un clima laboral adecuado con una sana convivencia	Indicador 1: practica de valores	De intervalo
				Indicador 2: clima laboral	
				Indicador 3 Sana convivencia	
			Dimensión 2: Evaluación de valores Pérez (2016) y menciona que la evaluación de valores surge cuando se aplican en las actividades de la organización para eso se desarrollan sistemas que concienticen la convivencia de los valores corporativos través de un código de ética que se evalúa de forma periódica para proceder a corregirlo y actualizarlo de acuerdo a las exigencias y políticas de la organización,	Indicador 1: sistemas de concientización de la convivencia	
				Indicador 2: Código de ética	
				Indicador 3: políticas de la institución	
			Dimensión 3: Evaluación de las creencias. Guerrero y Silva (2017) mencionan que las creencias son aquellas que refieren a la cultura e historia de la institución, para ayudar a mantenerla como fortaleza institucional, las estructuras de pensamiento que ayudan implican posición conceptual del ser humano, educación, enseñanza, estudiante, docente, ciencia, concurriendo y pedagogía	Indicador 1: Cultura e historia institucional	
				Indicador 2: fortaleza institucional	
				Indicador 3: posición conceptual del ser	

				humano, enseñanza, conocimiento y pedagogía	
			Dimensión 4 Evaluación de actitudes. De acuerdo a Angenscheidt y Navarrete (2017) manifiesta que las actitudes se definen como la predisposición y definición de las personas para actuar ante una actividad institucional, que retoma desde la experiencia y que influye en la conducta, cuando un docente tiene una actitud positiva tiene mayor probabilidad de adquirir practicas implementadas haciéndose competentes en las prácticas educativa	Dimensión 1 Actitud positiva	
				Dimensión 2 Predisposición	
				Dimensión 3 Desarrollo de competencias	
			Dimensión 5 Cultura organizacional Según Moreno (2017) en un elemento muy importante que se representa a las fortalezas de la institución, y ayuda a la organización a desarrollarse, se presentan 2 características básicas principales intensidad e integración	Indicador 1 Fortalezas de la institución.	
				Indicador 2 Desarrollo de la organización	
				Indicador 3 Cultura de intensidad	
				Indicador 4 Cultura de integración	
			Dimensión 6 Niveles de productividad Según Conde (2014) consiste en alcanzar la	Indicador 1 Alcance de metas	

			producción con los recursos que se tiene, cuando se habla en educación se relaciona en la productividad laboral docente reflejada en la calidad de los aprendizajes	Indicador 2 Mejor rendimiento docente	
				Indicador 3 Mejor calidad de aprendizajes	
			Dimensión 7 Niveles de eficiencia Moreno (2017) se relacionan con los resultados que se esperan va de la mano con la eficacia, ya que, si no se llegan al cumplimiento en la fecha indicada se deja de ser eficiente	Indicador 1 Alcance de resultados	
				Indicador 2 Eficacia	

Anexo 2: Instrumento de la variable filosofía institucional

Fecha:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

Instrucciones:

Estimado (a) docente, las preguntas que a continuación se formulan, forman parte de una investigación dirigida a analizar la filosofía institucional, para lo cual necesito de su colaboración y apoyo, respondiendo de manera sincera. Luego de ello, coloca una X en el recuadro que considera conveniente.

1= Nunca / 2= Casi nunca / 3= Algunas veces / 4= Casi siempre / 5= Siempre.

Nº	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Principios institucionales						
1	Socializan la filosofía institucional de la Unidad Educativa					
2	Conoce los principios institucionales que guían y norma el accionar de la organización.					
3	Funcionan de forma adecuada los principios institucionales vigentes.					
4	Laboran manteniendo los niveles de jerarquía y la estructura que mantiene la institución					
Dimensión 2: Valores institucionales						
5	Practican los valores institucionales en las funciones desarrolladas					
6	Promueven los valores institucionales en el comportamiento de los miembros de la comunidad educativa.					
7	Los docentes hacen uso de los valores institucionales en la práctica docente					
8	Se actúa con ética por medio de la práctica de los valores institucionales					
9	Se ve reflejado la práctica de los valores institucional en el desarrollo de la organización					
Dimensión 3: Creencias/cultura institucionales						
10	Integra a sus prácticas educativas la cultura de control institucional.					
11	Conoce las creencias/Cultura institucional en su totalidad.					
12	Fortalece la historia de la institución en el desarrollo de actividades culturales y colaborativas.					

13	Promociona la cultura de desarrollo con todos los miembros de la comunidad educativa.					
14	Fortalece la cultura de la institución por medio de una estructura y jerarquización de funciones					
Dimensión 4: Misión Institucional						
15	Conoce la misión institucional y labora en relación a ella					
16	Se identifica la institución de otras del entorno por medio de su misión.					
17	La misión conduce a todos los colaboradores a cumplir con los objetivos institucionales					
18	Fortalece el accionar de los docentes en la gestión escolar por medio de la misión.					
Dimensión 5 Visión institucional						
19	Conoce la visión institucional y labora en relación a ella					
20	Reflexiona sobre la visión institucional y hacia donde se quiere llegar					
21	Considera que la visión marca el horizonte institucional y conduce a la consecución de metas y objetivos					
22	Relaciona a la visión con la misión en las prácticas laborales que realiza diariamente					

Gracias por su participación

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO
FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

I.- DATOS INFORMATIVOS:

DATOS INFORMATIVOS:

1. Técnica: Encuesta.
2. Tipo de instrumento: Cuestionario.
3. Lugar: Unidad Educativa "Guillermo Durán Arcentales"
4. Forma de aplicación: Dirigida.
5. Fecha de aplicación: 2020
6. Autora: Rodríguez Lucas Katty
7. Año: 2020
8. Lugar: Ecuador
9. Medición: Nivel del proceso del filosofía institucional
10. Adaptación: Creación propia.
11. Fecha de Aplicación: 2020
12. Administración: Docentes
13. Tiempo de aplicación: Entre 35 y 40 minutos.

II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

1. Identificar el nivel del proceso de la filosofía institucional en los docentes Unidad Educativa Guillermo Durán Arcentales Milagro, en la ciudad de Milagro.

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

- ✓ Los principios instituciones
Guía
Situación diagnóstica
Funcionamiento adecuado
Funcionamiento estructurado
- ✓ Los valores institucionales.
Comportamiento de los colaboradores
- ✓ **Las creencias institucionales**
Estructura de pensamiento

- Aprendizaje colaborativo
- Cultura de control
- Cultura de desarrollo
- ✓ **Misión institucional**
 - Razón de existir
 - Expresión única y perdurable
 - Identificación de la empresa
- ✓ **La visión Institucional**
 - Objetivos de la institución

IV.-INSTRUCCIONES:

El Cuestionario para indagar la filosofía institucional de los docentes de la Unidad Educativa Guillermo Durán Arcenales Milagro, consta de 22 ítems y están distribuido de la siguiente manera, de los cuales 4 corresponden a la Dimensión los principios institucionales, 5 para la dimensión los valores institucionales, 5 para la dimensión las creencias institucionales, 4 para la dimensión misión institucional y 4 para la dimensión la visión Institucional.

El instrumento ha sido elaborado teniendo como referencia la escala de Likert, con cinco opciones de respuesta: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, asignándoles valores del 1 al 5, de acuerdo a los siguientes criterios.

- 1: Nunca = Cuando la afirmación no se cumple en lo mínimo.
- 2: Casi nunca = Cuando la afirmación se cumple en lo mínimo.
- 3: A veces = Cuando la afirmación en algo se cumple, aunque no a cabalidad.
- 4: Casi siempre = Cuando la afirmación se cumple casi a cabalidad.
- 5: Siempre = Cuando la afirmación se cumple a cabalidad y tal como está planteado

El filosofía institucional, se califica como:

- Inaceptable
- Poco Aceptable
- Aceptable

Rangos

Los rangos, se medirán teniendo en cuenta Valor mínimo – Valor máximo, sobre

los 3 niveles descritos.

V.-MATERIALES: Cuestionario para los docentes, mediante un link

VI.-CALIFICACIÓN:

Escala de la calificación general de la filosofía institucional y sus dimensiones.

Dimensiones	No. Ítems	Inaceptable	Poco Aceptable	Aceptable
Los principios institucionales	4	4-9	10-15	16-20
Los valores institucionales	5	5-11	12-18	19-25
Las creencias institucionales	5	5-11	12-18	19-25
Misión institucional	4	4-9	10-15	16-20
La visión Institucional	4	4-9	10-15	16-20
Filosofía Institucional	22	22-51	52-80	81-110

Anexo 3: Instrumento de la variable desarrollo organizacional

Fecha:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

Estimado (a) docente, las preguntas que a continuación se formulan, forman parte de una investigación dirigida a analizar el desarrollo organizacional, para lo cual necesito de su colaboración y apoyo, respondiendo de manera sincera. Luego de ello, coloca una X en el recuadro que considera conveniente.

1= Nunca / 2= Casi nunca / 3= Algunas veces / 4= Casi siempre / 5= Siempre

N°	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Evaluación de conductas						
1	Conoce el sistema de evaluación de la institución para conseguir el desarrollo organizacional.					
2	Laboran de acuerdo al código de convivencia que norma las conductas y normas de comportamientos					
3	Las conductas de los colaboradores generan un clima laboral favorable.					
4	Se mantiene una sana convivencia por medio del compromiso y las conductas adecuadas.					
Dimensión 2: Evaluación de valores						
5	El código de ética (código de convivencia) se actualiza y se socializa con todos los colaboradores.					
6	Los valores tienen coherencia con las políticas institucionales evidenciando su constante desarrollo.					
7	A partir de la evaluación de los valores se elaboran los principios y normativas legales institucionales					
Dimensión 3: Evaluación de las creencias						
8	Las creencias forman parte de la cultura e historia institucional.					
9	Las creencias institucionales generan una fortaleza institucional y mejoran su relación con el contexto.					
10	Las creencias de la institución se centran en el ser humano, la enseñanza, conocimiento y pedagogía.					
Dimensión 4: Evaluación de las actitudes						

11	Desarrolla predisposición en las actividades y proyectos de las instituciones.					
12	Genera una actitud positiva en las labores realizadas a diario.					
13	Fomenta el desarrollo de competencias que coadyuven a conseguir la misión y visión institucional con productividad y eficiencia.					
14	La evaluación de las actitudes permite fomentar el desarrollo de aptitudes y predisposición en el cumplimiento de las labores docentes.					
Dimensión 5 Cultura organizacional						
15	Conoce la estructura y componentes de la cultura organizacional de la institución					
16	Involucra a la cultura organizacional como fortaleza de la institución.					
17	Desarrolla resultados favorables y positivos por medio de la cultura organizacional.					
18	Involucra a la cultura organizacional para desarrollar la resiliencia y enfrentar los cambios organizacionales.					
19	Integra a todos los miembros de la comunidad educativa en las actividades planificadas.					
Dimensión 6 Niveles de Productividad						
20	Identifica los elementos en que se basan los niveles de productividad					
21	Conoce el nivel de productividad por medio de la consecución de las metas.					
22	Mejora el rendimiento de los docentes por medio de la utilización óptima de los recursos					
23	Conoce la calificación obtenida en las auditorías externas con la objetividad de elevar la calidad educativa.					
24	Considera que la productividad en el trabajo docente influye en la calidad de los aprendizajes.					
Dimensión 7 Niveles de Eficiencia						
25	Determina el nivel de la eficiencia en el cumplimiento de las actividades planificadas.					
26	Las actividades cumplidas se evidencian con eficiencia al ser realizadas.					
27	Considera que la eficiencia ayuda a desarrollarse organizacionalmente la unidad educativa.					

Gracias por su participación

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO
DESARROLLO ORGANIZACIONAL

I.- DATOS INFORMATIVOS:

DATOS INFORMATIVOS:

14. Técnica: Encuesta.
15. Tipo de instrumento: Cuestionario.
16. Lugar: Unidad Educativa "Guillermo Durán Arcentales Milagro"
17. Forma de aplicación: Dirigida.
18. Fecha de aplicación: 2020
19. Autora: Rodríguez Lucas Katty
20. Año: 2020
21. Lugar: Ecuador
22. Medición: Nivel del proceso desarrollo organizacional
23. Adaptación: Creación propia.
24. Fecha de Aplicación: 2020
25. Administración: Docentes
26. Tiempo de aplicación: Entre 35 y 40 minutos.

II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

2. Identificar el nivel del proceso de desarrollo organizacional en los docentes Unidad Educativa Guillermo Durán Arcentales Milagro, en la ciudad de Milagro.

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

- ✓ **Evaluación de conductas**
 - Práctica de valores
 - Clima laboral
 - Sana convivencia
- ✓ **Evaluación de valores**
 - Sistemas de concientización de la convivencia
 - Código de ética
 - Políticas de la institución
- ✓ **Evaluación de las creencias**
 - Cultura e historia institucional
 - Fortaleza institucional

Posición conceptual del ser humano, enseñanza, conocimiento y pedagogía.

✓ **Evaluación de actitudes**

Actitud positiva

Predisposición

Desarrollo de competencias

✓ **Cultura organizacional**

Fortalezas de la institución.

Desarrollo de la organización

Cultura de intensidad

Cultura de integración

✓ **Niveles de productividad**

Alcance de metas

Mejor rendimiento docente

Mejor calidad de aprendizajes

✓ **Niveles de eficiencia**

Alcance de resultados

Eficacia

IV.-INSTRUCCIONES:

El Cuestionario para indagar el desarrollo organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Guillermo Durán Arcentales Milagro, consta de 27 ítems y están distribuido de la siguiente manera, de los cuales 4 corresponden a la Dimensión evaluación de conducta, 3 para la dimensión evaluación de valores, 3 para la dimensión evaluación de creencias, 4 para la dimensión actitudes, 5 para la dimensión cultura organizacional, 5 para la dimensión niveles de productividad y 3 para la dimensión niveles de eficiencia.

El instrumento ha sido elaborado teniendo como referencia la escala de Likert, con cinco opciones de respuesta: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, asignándoles valores del 1 al 5, de acuerdo a los siguientes criterios.

1: Nunca = Cuando la afirmación no se cumple en lo mínimo.

2: Casi nunca = Cuando la afirmación se cumple en lo mínimo.

3: A veces = Cuando la afirmación en algo se cumple, aunque no a cabalidad.

4: Casi siempre = Cuando la afirmación se cumple casi a cabalidad.

5: Siempre = Cuando la afirmación se cumple a cabalidad y tal como está planteado

La filosofía institucional, se califica como:

- Inaceptable
- Poco Aceptable
- Aceptable

Rangos

Los rangos, se medirán teniendo en cuenta Valor mínimo – Valor máximo, sobre los 3 niveles descritos.

V.-MATERIALES: Cuestionario para los docentes, lápices o lapiceros y borrador.

VI.-CALIFICACIÓN:

Escala de la calificación general para el desarrollo organizacional y sus dimensiones.

Dimensiones	No. Ítems	Inaceptable	Poco Aceptable	Aceptable
Evaluación de conductas	4	4-9	10-14	15-20
Evaluación de valores	3	3-7	8-11	12-15
Evaluación de las creencias	3	3-7	8-11	12-15
Evaluación de actitudes	4	4-9	10-14	15-20
Cultura organizacional	5	5-11	12-18	19-25
Niveles de productividad	5	5-11	12-18	19-25
Niveles de eficiencia	3	3-7	8-11	12-15
Desarrollo organizacional	27	27-63	64-99	100- 135

ANEXO 5: Validez de criterio y confiabilidad del instrumento de recolección de datos variable.

Validez del contenido por juicio de expertos

Nº	Grado académico	País	Nombres y Apellidos del experto	Dictamen
1	PHD	Ecuador	Xiomara Zúñiga Santillán	Válido
2	Magister	Ecuador	Mayra Patricia Gallardo Casquete	Válido
3	Dr.	Perú	Tamariz Nunjar Hildegardo Oclides	Bueno

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO DE FILOSOFÍA INSTITUCIONAL"

OBJETIVO: MEDIR LA FILOSOFÍA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "GUILLERMO DURÁN ARCENTALES MILAGRO" ECUADOR, 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ing. Xiomara Zúñiga Santillán, PhD.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Administración y Dirección de Empresas (PhD.); Magíster en Administración y Dirección de Empresas y Magíster en Educación Superior.

VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
X				



FIRMA DEL EVALUADOR
Ing. Xiomara Zúñiga Santillán, PhD.

Ficha de Validación

La filosofía institucional y desarrollo organizacional de los docentes de la Unidad Educativa "Guillermo Durán Arcentales Milagro" Ecuador, 2020.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta			Criterios de evaluación								Observaciones	
				Nunca Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
Variable 1: La Filosofía institucional Según Marco Loguzzo y Fedi (2016) la definen como el conjunto de principios, valores y creencias que servirán como marco general del accionar organizacional junto con la misión y la visión.	Dimensión 1: Principios institucionales. Según Moreno (2017), la considera como "una proposición que se formula para que sirva de guía a la acción hay ciertos principios comunes en todas ellas, sin embargo, su aplicación tiene que variar por necesidad, para ajustarlos a las circunstancias individuales.	Indicador 1 Guía	1. Socializan la filosofía institucional de la Unidad Educativa.							X		X		X		
		Indicador 2: Situación diagnóstica	2. Conoce los principios institucionales que guían y norma el accionar de la organización.								X		X		X	
		Indicador 3: Funcionamiento adecuado.	3. Funciona la organización de forma adecuada a los principios institucionales vigentes.					X			X		X		X	
		Indicador 4: Funcionamiento estructurado	4. Laboran manteniendo los niveles de jerarquía y la estructura que posee la institución.								X		X		X	
	Dimensión 2: Valores institucionales. Moreno (2017) son los que reflejan el comportamiento de los colaboradores de la entidad.	Indicador 1: Comportamiento de los colaboradores	5. Practican los valores institucionales en las funciones desarrolladas.										X		X	
			6. influyen los valores institucionales en el comportamiento de los miembros de la comunidad educativa.										X		X	
			7. Los docentes hacen uso de los valores institucionales en la práctica docente.					X			X		X		X	
			8. Se actúa con ética por medio de la práctica de los valores institucionales.								X		X		X	
			9. Se ve reflejado la práctica de los valores institucionales en el desarrollo de la organización.								X		X		X	
	Dimensión 3: Creencias institucionales Salazar, Martín, & Muñoz (2018) son estructuras de	Indicador 1: Estructura de pensamiento	10. Integra en sus prácticas educativas la cultura del control institucional.							X		X		X		
		Indicador 2 Aprendizaje	11. Conoce las creencias/Cultura institucional en su totalidad.							X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL"

OBJETIVO: MEDIR EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "GUILLERMO DURÁN ARCENTALES MILAGRO" ECUADOR, 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ing. Xiomara Zúñiga Santillán, PhD.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Administración y Dirección de Empresas (PhD.); Magíster en Administración y Dirección de Empresas y Magíster en Educación Superior.

VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
X				



Firmado e-Instanciamiento por:
XIOMARA LETICIA
ZUNIGA
SANTILLAN

FIRMA DEL EVALUADOR
Ing. Xiomara Zúñiga Santillán, PhD.

Ficha de Validación

La filosofía institucional y desarrollo organizacional de los docentes de la Unidad Educativa "Guillermo Durán Arcentales Milagro" Ecuador, 2020.

Variable	dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta				Criterios de evaluación								Observaciones		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
Variable 2 Desarrollo Organizacional Es el proceso mediante el cual la organización evalúa las conductas, los valores, las creencias y las actitudes de la gente para enfrentar la resistencia al cambio; con lo cual puede aplicar modificaciones en la cultura organizacional para alcanzar mejores niveles de productividad y eficiencia" Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011).	Dimensión 1: Evaluación de conductas Pérez (2016) la evaluación de conductas en las organizaciones se relacionan como valores descritos por la dirección hacia los colaboradores y que deben ser practicados y aceptados por todos para obtener un clima laboral adecuado con una sana convivencia.	Indicador 1: Práctica de valores.	1. Conoce el sistema de evaluación de la práctica de valores institucional para el desarrollo organizacional.					X		X								
			2. Laboran de acuerdo al código de convivencia que norma las conductas y normas de comportamientos.									X		X				
		Indicador 2: Clima laboral.	3. Las conductas de los colaboradores generan un clima laboral favorable.							X		X		X				
			Indicador 3: Sana convivencia	4. Se mantiene una sana convivencia por medio del compromiso y las conductas adecuadas.							X		X		X			
	Dimensión 2: Evaluación de valores Pérez (2016) y menciona que la evaluación de valores surge cuando se aplican en las actividades de la organización para eso se desarrollan sistemas que concienticen la convivencia de los valores corporativos a través de un código de ética que se evalúa de forma periódica para proceder a corregirlo y actualizarlo de acuerdo a las exigencias y políticas de la organización.	Indicador 1: Sistemas de concientización de la convivencia.	5. El código de ética (código de convivencia) se actualiza y se socializa con todos los colaboradores.							X		X		X				
			Indicador 2: Código de ética	6. Los valores tienen coherencia con las políticas institucionales evidenciando su constante desarrollo.					X		X		X		X			
				Indicador 3: Políticas de la institución	7. A partir de la evaluación de los valores se elaboran los principios y normativas legales institucionales.							X		X		X		
	Dimensión 3: Evaluación de las creencias. Guerrero y Silva (2017) mencionan que las creencias	Indicador 1: Cultura e historia institucional.	8. Las creencias forman parte de la cultura e historia institucional.					X		X		X		X				

	son aquellas que refieren a la cultura e historia de la institución, para ayudar a mantenerla como fortaleza institucional, las estructuras de pensamiento que ayudan implican posición conceptual del ser humano, educación, enseñanza, estudiante, docente, ciencia, conocimiento y pedagogía.	Indicador 2: Fortaleza institucional.	9. Las creencias institucionales generan una fortaleza institucional y mejoran su relación con el contexto.																			
		Indicador 3: Posición conceptual del ser humano, enseñanza, conocimiento y pedagogía.	10. Las creencias de la institución se centran en el ser humano, la enseñanza, conocimiento y pedagogía.										X		X		X					
	Dimensión 4 Evaluación de actitudes. De acuerdo a Angenscheidt y Navarrete (2017) manifiesta que las actitudes se definen como la predisposición y definición de las personas para actuar ante una actividad institucional, que retoma desde la experiencia y que influye en la conducta, cuando un docente tiene una actitud positiva tiene mayor probabilidad de adquirir practicas implementadas haciéndose competentes en las prácticas educativa	Indicador 1 Actitud positiva	11. Genera una actitud positiva en las labores realizadas a diario.										X		X		X					
		Indicador 2 Predisposición	12. Desarrolla las actividades y los proyectos instituciones. con predisposición.											X		X		X				
		Indicador 3 Desarrollo de competencias	13. Fomenta el desarrollo de competencias que coadyuven a conseguir la misión y visión institucional con productividad y eficiencia.												X		X					
			14. La evaluación de las actitudes permite fomentar el desarrollo de aptitudes y predisposición en el cumplimiento de las labores docentes.													X		X				
		Dimensión 5 Cultura organizacional Según Moreno (2017) en un elemento muy importante que se representa a las fortalezas de la institución, y ayuda a la organización a desarrollarse, se presentan 2 características básicas principales intensidad e integración.	Indicador 1 Fortalezas de la institución.	15. Conoce la estructura y componentes de la cultura organizacional de la institución.											X		X		X			
				16. Involucra a la cultura organizacional como fortaleza de la institución.													X		X			
Indicador 2 Desarrollo de la organización	17. Desarrolla resultados favorables y positivos por medio de la cultura organizacional.													X		X		X				
Indicador 3 Cultura de intensidad	18. Involucra a la cultura organizacional para desarrollar la resiliencia y enfrentar los cambios organizacionales.													X		X		X				
	Indicador 4 Cultura de integración.	19. Integra a todos los miembros de la comunidad educativa en las actividades planificadas.												X		X		X				

<p>Dimensión 6 Niveles de productividad Según Conde (2014) consiste en alcanzar la producción con los recursos que se tiene, cuando se habla en educación se relaciona en la productividad laboral docente reflejada en la calidad de los aprendizajes.</p>	<p>Indicador 1 Alcance de metas</p>	20. Identifica los elementos en que se basan los niveles de productividad.																				
		21. Conoce el nivel de productividad por medio de la consecución de las metas.																				
	<p>Indicador 2 Mejor rendimiento docente.</p>	22. Mejora el rendimiento de los docentes por medio de la utilización óptima de los recursos.							X													
		23. Conoce la calificación obtenida en las auditorías externas con la objetividad de elevar la calidad educativa.																				
	<p>Indicador 3 Mejor calidad de aprendizajes</p>	24. Considera que la productividad en el trabajo docente influye en la calidad de los aprendizajes.																				
	<p>Dimensión 7 Niveles de eficiencia Moreno (2017) se relacionan con los resultados que se esperan va de la mano con la eficacia, ya que, si no se llegan al cumplimiento en la fecha indicada se deja de ser eficiente.</p>	<p>Indicador 1 Alcance de resultados.</p>	25. Determina el nivel de la eficiencia en el cumplimiento de las actividades planificadas.																			
<p>Indicador 2 Eficacia</p>		26. Las actividades cumplidas se evidencian con eficiencia al ser realizadas.							X													
		27. Considera que la eficiencia ayuda a desarrollarse organizacionalmente la unidad educativa. .																				



XIOMARA LETICIA
ZUNIGA
SANTILLAN

FIRMA DEL EVALUADOR
Ing. Xiomara Zúñiga Santillán, PhD.



HOJA DE VIDA

DATOS PERSONALES

Nombres: XIOMARA LETICIA	1er Apellido: ZUÑIGA	2do Apellido: SANTILLAN	
Cédula: 0914675566	Pasaporte:	Nacionalidad: ECUATORIANA	
Estado civil: CASADO	Sexo: MUJER	Libreta Militar:	
Fecha de nacimiento: 11/04/1972	Años de residencia:	Correo: xiomarazs@hotmail.com	

DATOS INSTITUCIONALES

Índice de Biométrico: 72678	N° Registro o cert.:	Servidor de carrera: NO	Extensión: 9174
Concurso de Méritos: SI	Correo Institucional: xzunigas@unemi.edu.ec		
Cargo	Departamento		
PROFESOR TIEMPO COMPLETO AGREGADO 2	FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL Y DERECHO		

DATOS DE NACIMIENTO

País: ECUADOR	Provincia: GUAYAS	Cantón: MILAGRO	Parroquia: MILAGRO
----------------------	--------------------------	------------------------	---------------------------

DATOS MÉDICOS

Número de carnet del IESS: 0	Tipo de sangre: B+	Peso(Kg): 0.0	Estatura(Mts): 1.52
-------------------------------------	---------------------------	----------------------	----------------------------

DATOS DE DOMICILIO

País: ECUADOR	Provincia: GUAYAS	Parroquia: MILAGRO	Cantón: MILAGRO
Calle Principal: PICHINCHA 305 ENTRE MANABÍ Y LOS RÍOS		Calle Secundaria: MANABÍ	
Referencia: CASA			
Número: 305	Teléfono domicilio: 042710651	Celular: 0969381881	

CONTACTO DE EMERGENCIA

Nombre:	Teléf. de emergencia:	Parentesco:
----------------	------------------------------	--------------------

ETNIA

Etnia: MESTIZO	Nacionalidad Indígena:
-----------------------	-------------------------------

DISCAPACIDAD

Discapacidad: NO	Tipo Discapacidad:	% Discapacidad: 0.0%
-------------------------	---------------------------	-----------------------------

CUENTAS BANCARIAS

No. Cuenta	Banco	Tipo de cuenta
1260041750	BANCO DE MACHALA	AHORRO

INSTRUCCIÓN FORMAL

Fecha obtención	Registro Senescyt	Título / Institución

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO DE FILOSOFÍA INSTITUCIONAL"

OBJETIVO: MEDIR LA FILOSOFÍA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "GUILLERMO DURÁN ARCENTALES MILAGRO" ECUADOR, 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mayra Patricia Gallardo Casquete

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en Docencia y Gerencia en Educación Superior

VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
X				



Mgs. Mayra Gallardo Casquete

Experto 2

Ficha de Validación

La filosofía institucional y desarrollo organizacional de los docentes de la Unidad Educativa "Guillermo Durán Arcentales Milagro" Ecuador, 2020.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta			Criterios de evaluación								Observaciones			
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
							SI	No	SI	No	SI	No	SI	No				
Variable 1: La Filosofía institucional Según Marco Loguzzo y Fedi (2016) la definen como el conjunto de principios, valores y creencias que servirán como marco general del accionar organizacional junto con la misión y la visión.	Dimensión 1: Principios institucionales. Según Moreno (2017), la considera como "una proposición que se formula para que sirva de guía a la acción hay ciertos principios comunes en todas ellas, sin embargo, su aplicación tiene que variar por necesidad, para ajustarlos a las circunstancias individuales.	Indicador 1 Guía	1. Socializan la filosofía institucional de la Unidad Educativa.							X		X		X				
		Indicador 2: Situación diagnóstica	2. Conoce los principios institucionales que guían y norma el accionar de la organización.								X		X		X			
		Indicador 3: Funcionamiento adecuado.	3. Funciona la organización de forma adecuada a los principios institucionales vigentes.						X			X		X				
		Indicador 4: Funcionamiento estructurado	4. Laboran manteniendo los niveles de jerarquía y la estructura que posee la institución.								X		X		X			
	Dimensión 2: Valores institucionales. Moreno (2017) son los que reflejan el comportamiento de los colaboradores de la entidad.	Indicador 1: Comportamiento de los colaboradores	5. Practican los valores institucionales en las funciones desarrolladas.										X		X			
			6. influyen los valores institucionales en el comportamiento de los miembros de la comunidad educativa.											X		X		
			7. Los docentes hacen uso de los valores institucionales en la práctica docente.						X		X		X		X			
			8. Se actúa con ética por medio de la práctica de los valores institucionales.											X		X		
			9. Se ve reflejado la práctica de los valores institucionales en el desarrollo de la organización.											X		X		
	Dimensión 3: Creencias institucionales Salazar, Martín, & Muñoz (2018) son estructuras de	Indicador 1: Estructura de pensamiento	10. Integra en sus prácticas educativas la cultura del control institucional.								X		X		X			
		Indicador 2 Aprendizaje	11. Conoce las creencias/Cultura institucional en su totalidad.								X		X		X			

pensamiento, elaboradas y firmes a través del aprendizaje, que sirven para explicar la realidad y preceden a la configuración de los valores generalmente se agrupan en torno a dos culturas, la de control y de desarrollo.	colaborativo.	12. Fortalece la historia de la institución en el desarrollo de actividades culturales y colaborativas.																			
	Indicador 3 Cultura de control	13. Promociona la cultura de desarrollo con todos los demás miembros de la comunidad educativa.																			
	Indicador 4 Cultura de desarrollo	14. Fortalece la cultura de la institución por medio de una estructura y jerarquización de funciones.																			
Dimensión 4 La misión Solórzano y Alaña (2015) y manifiesta que es la razón de existir de la empresa o la expresión perdurable que distingue a una organización de otras similares al del entorno.	Indicador 1 Razón de existir	15. Conoce la misión institucional y labora en relación a ella.																			
	Indicador 2 Expresión única y perdurable.	16. Se identifica la institución de otras del entorno por medio del planteamiento de su misión. 17. La misión conduce a todos los colaboradores a cumplir con los objetivos institucionales.																			
	Indicador 3 Identificación de la empresa	18. Fortalece el accionar de los docentes por medio de la misión.																			
Dimensión 5 La visión Según Conde (2017) la definen como el futuro hacia dónde quiere llegarse, es el sueño de cada organización, por medio del cumplimiento de la misión se cumple la visión, es decir a través de las acciones y labores diarias.	Indicador 1 Futuro de la institución	19. Conoce la visión institucional y labora en relación a ella.																			
		20. Reflexiona sobre la visión institucional y hacia donde se quiere llegar.																			
		21. Considera que la visión marca el horizonte institucional y conduce a la consecución de metas y objetivos.																			
		22. Relaciona a la visión con la misión en las prácticas laborales que realiza diariamente.																			



Mgs. Mayra Gallardo Casquete
Experto 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL"

OBJETIVO: MEDIR EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "GUILLERMO DURÁN ARCENTALES MILAGRO" ECUADOR, 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: **Mayra Patricia Gallardo Casquete**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en Docencia y Gerencia en Educación Superior

VALORACIÓN:

Muy Bueno (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Muy malo (1)
X				



Mgs. Mayra Gallardo Casquete
Experto 2

Ficha de Validación

La filosofía institucional y desarrollo organizacional de los docentes de la Unidad Educativa "Guillermo Durán Arcentales Milagro" Ecuador, 2020.

Variable	dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta				Criterios de evaluación				Observaciones				
				Subtema	Evaluación	A y B	C y D	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
								Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
Variable 2 Desarrollo Organizacional Es el proceso mediante el cual la organización evalúa las conductas, los valores, las creencias y las actitudes de la gente para enfrentar la resistencia al cambio; con lo cual puede aplicar modificaciones en la cultura organizacional para alcanzar mejores niveles de productividad y eficiencia" Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011).	Dimensión 1: Evaluación de conductas Pérez (2016) la evaluación de conductas en las organizaciones se relacionan como valores descritos por la dirección hacia los colaboradores y que deben ser practicados y aceptados por todos para obtener un clima laboral adecuado con una sana convivencia.	Indicador 1: Práctica de valores.	1. Conoce el sistema de evaluación de la práctica de valores institucional para el desarrollo organizacional.					X	X							
			2. Laboran de acuerdo al código de convivencia que norma las conductas y normas de comportamientos.								X	X				
		Indicador 2: Clima laboral.	3. Las conductas de los colaboradores generan un clima laboral favorable.						X	X	X	X				
			Indicador 3: Sana convivencia	4. Se mantiene una sana convivencia por medio del compromiso y las conductas adecuadas.						X		X	X			
	Dimensión 2: Evaluación de valores Pérez (2016) y menciona que la evaluación de valores surge cuando se aplican en las actividades de la organización para eso se desarrollan sistemas que concienticen la convivencia de los valores corporativos a través de un código de ética que se evalúa de forma periódica para proceder a corregirlo y actualizarlo de acuerdo a las exigencias y políticas de la organización.	Indicador 1: Sistemas de concientización de la convivencia.	5. El código de ética (código de convivencia) se actualiza y se socializa con todos los colaboradores.						X	X	X	X				
			Indicador 2: Código de ética	6. Los valores tienen coherencia con las políticas institucionales evidenciando su constante desarrollo.					X	X	X	X				
				Indicador 3: Políticas de la institución	7. A partir de la evaluación de los valores se elaboran los principios y normativas legales institucionales.						X	X	X	X		
	Dimensión 3: Evaluación de las creencias. Guerrero y Silva (2017) mencionan que las creencias	Indicador 1: Cultura e historia institucional.	8. Las creencias forman parte de la cultura e historia institucional.					X	X	X	X	X				

	son aquellas que refieren a la cultura e historia de la institución, para ayudar a mantenerla como fortaleza institucional, las estructuras de pensamiento que ayudan implican posición conceptual del ser humano, educación, enseñanza, estudiante, docente, ciencia, conocimiento y pedagogía.	Indicador 2: Fortaleza institucional.	9. Las creencias institucionales generan una fortaleza institucional y mejoran su relación con el contexto.																			
		Indicador 3: Posición conceptual del ser humano, enseñanza, conocimiento y pedagogía.	10. Las creencias de la institución se centran en el ser humano, la enseñanza, conocimiento y pedagogía.										X		X		X					
	Dimensión 4 Evaluación de actitudes. De acuerdo a Angenfeldt y Navarrete (2017) manifiesta que las actitudes se definen como la predisposición y definición de las personas para actuar ante una actividad institucional, que retorna desde la experiencia y que influye en la conducta, cuando un docente tiene una actitud positiva tiene mayor probabilidad de adquirir prácticas implementadas haciéndose competentes en las prácticas educativa	Indicador 1 Actitud positiva	11. Genera una actitud positiva en las labores realizadas a diario.										X		X		X					
		Indicador 2 Predisposición	12. Desarrolla las actividades y los proyectos institucionales con predisposición.											X		X		X				
		Indicador 3 Desarrollo de competencias	13. Fomenta el desarrollo de competencias que coadyuven a conseguir la misión y visión institucional con productividad y eficiencia.												X		X		X			
			14. La evaluación de las actitudes permite fomentar el desarrollo de aptitudes y predisposición en el cumplimiento de las labores docentes.													X		X		X		
		Dimensión 5 Cultura organizacional Según Moreno (2017) en un elemento muy importante que se representa a las fortalezas de la institución, y ayuda a la organización a desarrollarse, se presentan 2 características básicas principales intensidad e integración.	Indicador 1 Fortalezas de la institución.	15. Conoce la estructura y componentes de la cultura organizacional de la institución.												X		X		X		
				16. Involucra a la cultura organizacional como fortaleza de la institución.														X		X		X
Indicador 2 Desarrollo de la organización	17. Desarrolla resultados favorables y positivos por medio de la cultura organizacional.													X		X		X				
Indicador 3 Cultura de intensidad	18. Involucra a la cultura organizacional para desarrollar la resiliencia y enfrentar los cambios organizacionales.													X		X		X				
	Indicador 4 Cultura de integración.	19. Integra a todos los miembros de la comunidad educativa en las actividades planificadas.												X		X		X				

Mayra Patricia Gallardo Casquete

DATOS PERSONALES:

Fecha nacimiento: Julio 1 de 1982, Guayaquil
C.I. No. : 09219358888
Dirección : Floresta 2 Mz.201 V. 3
Estado Civil : Divorciada
Teléfono : 043-864347
Celular : 0986464840



ESTUDIOS REALIZADOS:

Postgrado

- *Universidad de Guayaquil*
 - *Casona Universitaria*
 - *Maestría en Docencia y Gerencia en Educación Superior*
 - **Título Obtenido – Magister**

Superior

- *Universidad Cristiana Latinoamericana*
 - *Facultad de Sistemas*
 - **Título Obtenido – Ingeniera en Informática y Ciencias de la Computación**
- *Tecnológico ESCA*
 - *Escuela de Sistemas*
 - **Título Obtenido – Técnica y Tecnóloga en Análisis de Sistemas**

Secundario

- *Colegio Nacional "Guayaquil"*
 - **Título Obtenido – Bachiller en Ciencias**
 - *Especialización Informática*

Primario

- *Escuela Particular Mixta "Juan Montalvo"*

Ficha de Validación

La filosofía institucional y desarrollo organizacional de los docentes de la Unidad Educativa "Guillermo Durán Arcentales Milagro" Ecuador, 2020.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta				Criterios de evaluación								Observaciones
				Nivel jerárquico	Cualitativo	Afectivo	Estructural	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: La Filosofía institucional Según Marco Loguzzo y Fedi (2016) la definen como el conjunto de principios, valores y creencias que servirán como marco general del accionar organizacional junto con la misión y la visión.	Dimensión 1: Principios institucionales. Según Moreno (2017), la considera como "una proposición que se formula para que sirva de guía a la acción hay ciertos principios comunes en todas ellas, sin embargo, su aplicación tiene que variar por necesidad, para ajustarlos a las circunstancias individuales.	Indicador 1 Guía	1. Socializan la filosofía institucional de la Unidad Educativa.						X		X		X			
		Indicador 2: Situación diagnóstica	2. Conoce los principios institucionales que guían y norma el accionar de la organización.						X		X		X			
		Indicador 3: Funcionamiento adecuado.	3. Funciona la organización de forma adecuada a los principios institucionales vigentes.				X		X		X		X			
		Indicador 4: Funcionamiento estructurado	4. Laboran manteniendo los niveles de jerarquía y la estructura que posee la institución.						X		X		X			
	Dimensión 2: Valores institucionales. Moreno (2017) son los que reflejan el comportamiento de los colaboradores de la entidad.	Indicador 1: Comportamiento de los colaboradores	5. Practican los valores institucionales en las funciones desarrolladas.								X		X			
			6. influyen los valores institucionales en el comportamiento de los miembros de la comunidad educativa.				X		X		X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre filosofía institucional

1. **OBJETIVO:** Valorar instrumento de filosofía institucional

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa "Guillermo Durán Arcentales Milagro", Ecuador, 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular
-----------	------------------	---------



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

Ficha de Validación

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opción de respuesta				Criterios de evaluación				Observaciones				
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
								Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
Variable 2 Desarrollo Organizacional Es el proceso mediante el cual la organización evalúa las conductas, los valores y las actitudes de la gente para enfrentar la resistencia al cambio; con lo cual puede aplicar modificaciones en la cultura	Dimensión 1: Evaluación de conductas en las organizaciones se relacionan como valores descritos por la dirección hacia los colaboradores y que deben ser practicados y aceptados por todos para obtener un clima laboral adecuado con una sana convivencia.	Indicador 1: Práctica de valores.	1. Conoce el sistema de evaluación de la práctica de valores institucional para el desarrollo organizacional.						X							
			2. Labora de acuerdo al código de convivencia que norma las conductas y normas de comportamientos.									X		X		
		Indicador 2: Clima laboral.	3. Las conductas de los colaboradores generan un clima laboral favorable.					X			X		X			
	Dimensión 2: Evaluación de valores Pérez (2016) y menciona que surge cuando se aplican en las actividades de la organización para eso se desarrollan sistemas que concienticen la convivencia	Indicador 3: Sana convivencia	4. Se mantiene una sana convivencia por medio del compromiso y las conductas adecuadas.					X			X		X			
			Indicador 1: Sistemas de concientización de la convivencia.	5. El código de ética (código de convivencia) se actualiza y se socializa con todos los colaboradores.					X			X		X		
		Indicador 2: Código de ética	6. Los valores tienen coherencia con las políticas institucionales evidenciando su constante desarrollo.					X			X		X			
al para alcanzar mejores niveles de productividad y eficiencia" Hernández, Gallarzo Espinoza (2011).	Dimensión 3: Evaluación de las creencias. Guerrero y Silva (2017) mencionan que las creencias son aquellas que refieren a la cultura e historia de la institución, para ayudar a mantenerla como fortaleza institucional, las estructuras de pensamiento que ayudan a implican posición conceptual del ser humano, educación, enseñanza, estudiante, docente, ciencia, conocimiento y pedagogía.	Indicador 1: Cultura e historia institucional.	8. Las creencias forman parte de la cultura e historia institucional.							X		X		X		
			Indicador 2: Fortaleza institucional.	9. Las creencias institucionales generan una fortaleza institucional y mejoran su relación con el contexto.						X		X		X		
		Indicador 3: Posición conceptual del ser humano, enseñanza, conocimiento y pedagogía.	10. Las creencias de la institución se centran en el ser humano, la enseñanza, conocimiento y pedagogía.							X		X		X		
Dimensión 4 Evaluación de actitudes. De acuerdo a Angenscheidt y Navarrete (2017) manifiesta que las actitudes se definen como la predisposición y definición de las personas para actuar ante una actividad institucional, que retoma desde la experiencia y que influye en la conducta cuando un docente tiene una	Indicador 1 Actitud positiva	11. Genera una actitud positiva en las labores realizadas a diario.							X		X		X			
		Indicador 2 Predisposición	12. Desarrolla las actividades y los proyectos institucionales con predisposición.						X		X		X			
	Indicador 3 Desarrollo de competencias	13. Fomenta el desarrollo de competencias que coadyuvan a conseguir la misión y visión institucional con productividad y eficiencia.							X		X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre desarrollo organizacional

1. **OBJETIVO:** Valorar instrumento de desarrollo organizacional

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa "Guillermo Durán Arcentales Milagro", Ecuador, 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular
-----------	------------------	---------



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

Anexo 4: Alfa de Cronbach de la variable Filosofía Institucional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	22

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	4,7333	,45774	15
VAR00002	4,5333	,63994	15
VAR00003	4,3333	,89974	15
VAR00004	4,7333	,45774	15
VAR00005	4,8000	,41404	15
VAR00006	4,8000	,41404	15
VAR00007	4,3333	,89974	15
VAR00008	4,8000	,41404	15
VAR00009	4,8667	,35187	15
VAR00010	4,5333	,63994	15
VAR00011	4,5333	,63994	15
VAR00012	4,3333	,89974	15
VAR00013	4,8000	,41404	15
VAR00014	4,8667	,35187	15
VAR00015	4,7333	,45774	15
VAR00016	4,5333	,63994	15
VAR00017	4,8667	,35187	15
VAR00018	4,7333	,45774	15
VAR00019	4,5333	,63994	15
VAR00020	4,5333	,63994	15
VAR00021	4,8667	,35187	15
VAR00022	4,7333	,45774	15

		V1:FILOSOFÍA INSTITUCIONAL																										
		D1:Principios institucionales				D2: Valores institucionales				D3:Creencias institucionales				D4 Misión Institucional				D5 Visión Institucional										
		Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22				
5	Muestra	1	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	102 a = alfa	0,90169756		
6		2	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93 k= items	29		
7		3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110 vi = varianza de cada item	6,6		
8		4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85 vt = varianza total	51,3155556		
9		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110			
10		6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110			
11		7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	108		
12		8	4	5	2	4	5	5	2	4	5	5	5	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	94			
13		9	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	104		
14		10	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	105		
15		11	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	99	
16		12	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	103	
17		13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	106	
18		14	5	3	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	99	
19		15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
20	varianza		0,2	0,4	0,8	0,2	0,2	0,2	0,8	0,2	0,1	0,4	0,4	0,8	0,2	0,1	0,2	0,4	0,1	0,2	0,4	0,4	0,1	0,2				
21	PR PILOTO																											

		V2 DESARROLLO ORGANIZACIONAL																															
		D1: Evaluación de conductas			D2: Evaluación de valores			D3: Evaluación de las creencias			D4 Evaluación de las actitudes				D5 Cultura organizacional				D6: Adaptaciones al Ambiente interno				D7 Niveles de Eficiencia										
		Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	#	19	20	21	22	23	24	25	26	27				
129	Muestra	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	129 a = alfa	0,84145437		
128		2	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	128 k= items	32		
135		3	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	135 vi = varianza de cada item	10,1		
110		4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	110 vt = varianza total	54,5333333		
122		5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	2	5	5	4	4	4	4	4	122			
108		6	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	108			
117		7	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	117			
116		8	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	2	5	5	5	2	116			
128		9	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	128			
121		10	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	121			
129		11	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	129			
128		12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	128			
128		13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	128			
120		14	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	120			
126		15	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	126			
		0,2 0,3 0,1 0,0 0,0 0,0 0,0 0,0 0,1 0,0 0,0 0,0 0,0 0,0 0,0 0,0 0,0 0,0 0,1 1,1 0,0 0,0 1																															

Activar Windows
Ir a Configuración de PC para a

Anexo 5: Alfa de Cronbach de la variable Desarrollo Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	27

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	4,6667	,48795	15
VAR00002	4,7333	,45774	15
VAR00003	4,4667	,83381	15
VAR00004	4,4000	,63246	15
VAR00005	4,6000	,50709	15
VAR00006	4,4667	,51640	15
VAR00007	4,4667	,51640	15
VAR00008	4,8000	,41404	15
VAR00009	4,6667	,48795	15
VAR00010	4,8667	,35187	15
VAR00011	4,6000	,50709	15
VAR00012	4,6667	1,04654	15
VAR00013	4,6000	,50709	15
VAR00014	4,6000	,50709	15
VAR00015	4,4667	,51640	15
VAR00016	4,7333	,45774	15
VAR00017	4,6000	,50709	15
VAR00018	4,8000	,41404	15
VAR00019	4,5333	,63994	15
VAR00020	4,6000	,50709	15
VAR00021	4,2000	1,20712	15
VAR00022	4,2667	,88372	15
VAR00023	4,4000	,82808	15
VAR00024	4,6000	,50709	15
VAR00025	4,4667	,51640	15
VAR00026	4,4667	,51640	15
VAR00027	4,2667	,88372	15

Anexo 6: Base de datos de la variable Filosofía institucional

Apellido_Base de datos_Prueba piloto KATTY RODRÍGUEZ MATRIZ GENERAL (C)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista

Calibri 11 Fuente Alineación Ajustar texto Combinar y centrar General \$ % 000 00 % Formato condicional Da

X30

V1:FILOSOFÍA INSTITUCIONAL																														
		D1:Principios institucionales				D2: Valores institucionales					D3:Creencias institucionales					D4 Misión Institucional				D5 Visión Institucional				TOTAL						
	Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22							
1																														
2																														
3																														
4	Muestra	1	3	4	4	4	15	5	4	4	4	21	5	4	4	4	21	4	5	5	4	18	4	4	5	4	17	92		
5		2	1	4	4	4	13	5	3	5	5	4	22	4	3	5	5	4	21	4	5	4	5	18	5	5	4	5	19	93
6		3	5	3	4	5	17	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	16	1	1	1	1	4	73	
7		4	5	5	4	5	19	5	4	4	4	21	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	102	
8		5	4	3	4	4	15	5	5	4	4	22	5	4	4	5	4	22	4	4	5	5	18	5	5	5	4	19	96	
9		6	4	4	5	5	18	5	3	5	4	21	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	99	
10		7	2	3	3	3	11	5	5	4	5	5	24	5	3	3	2	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	93
11		8	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	109	
12		9	4	4	5	5	18	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	104	
13		10	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	109	
14		11	3	3	4	5	15	5	5	4	5	4	23	5	3	2	4	4	18	5	3	4	4	16	5	5	5	4	19	91
15		12	4	4	5	5	18	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	104
16		13	4	3	5	5	17	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	93
17		14	3	4	5	5	17	5	5	5	5	5	25	5	3	4	5	4	21	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	103
18		15	4	5	5	5	19	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17	97
19		16	4	4	3	3	14	5	5	3	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	90
20		17	3	4	4	5	16	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	24	5	5	5	4	19	5	4	5	5	19	102	
21		18	3	4	3	4	14	3	4	4	4	4	19	4	5	5	5	4	23	4	4	5	4	17	4	4	4	3	15	88
22		19	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	22	5	5	4	5	19	5	4	5	4	18	103
23		20	4	4	4	5	17	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	18	4	4	3	5	16	98
24		21	3	3	4	4	14	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	87
25		22	3	3	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	86
26		23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	88
27		24	4	4	4	4	16	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	99
28		25	3	4	4	4	15	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	99
29																														
30																														

Anexo

BD Variable 1 prueba piloto BD Variable 2 prueba piloto filosofia institucional desarrollo organizacional

Listo

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL		
1																																								
2			V2 DE SARROLLO ORGANIZACIONAL																																					
3								D2			D3:				D4				D5					D6:					D7											
4			D1: Evaluación de conductas				Evaluación de valores			Evaluación de las creencias				Evaluación de las actitudes				Cultura organizacional					Adaptaciones al Ambiente interno					Niveles de Eficiencia												
5			Items	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										
6		Muestra	1	5	5	4	5	19	5	5	5	15	5	5	4	14	5	4	4	4	17	5	5	5	5	4	24	4	5	5	4	5	23	4	4	5	13	125		
7	2		4	5	4	4	17	5	4	4	13	3	4	4	11	5	5	4	4	18	4	3	4	4	5	20	4	3	4	4	4	19	5	4	5	14	112			
8	3		3	5	4	4	16	5	5	4	14	4	3	4	11	4	3	4	4	15	4	4	4	3	5	20	4	5	5	5	5	24	5	5	5	15	115			
9	4		5	5	4	4	18	5	5	5	15	4	4	5	13	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21	5	5	5	15	126			
10	5		5	4	3	3	15	5	5	5	15	3	3	5	11	4	4	4	4	16	3	4	4	4	3	18	4	3	5	2	4	18	5	4	5	14	107			
11	6		3	5	4	4	16	4	4	4	12	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	5	23	5	5	5	15	126			
12	7		1	5	3	4	13	5	5	5	15	3	5	5	13	5	5	5	5	20	5	5	4	4	3	21	3	3	3	5	5	19	5	5	5	15	116			
13	8		5	5	4	5	19	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	134			
14	9		4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	5	5	15	5	5	5	5	20	4	4	4	4	5	21	5	4	5	5	5	24	5	5	5	15	123			
15	10		5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	135			
16	11		4	5	4	4	17	3	5	4	12	4	4	4	12	5	5	5	4	19	4	4	5	4	5	22	5	5	5	3	5	23	5	5	5	15	120			
17	12		4	5	4	5	18	4	5	5	14	4	4	5	13	5	5	4	4	18	4	5	5	5	5	24	4	4	5	4	5	22	5	5	5	15	124			
18	13		4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	3	4	11	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	109			
19	14		5	5	4	4	18	5	5	5	15	3	5	5	13	5	5	5	5	20	4	5	4	5	5	23	5	4	5	4	5	23	5	5	5	15	127			
20	15		5	5	3	4	17	5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	5	5	18	4	4	4	4	4	20	4	4	5	3	5	21	5	4	5	14	117			
21	16		5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	5	5	20	5	4	4	4	5	22	4	5	5	4	5	23	5	5	5	15	127			
22	17		4	5	4	4	17	5	4	5	14	4	4	5	13	5	5	4	4	18	4	5	5	4	5	23	4	5	5	4	5	23	5	5	5	15	123			
23	18		4	4	4	4	16	4	4	4	12	3	4	4	11	5	5	4	4	18	5	4	4	4	5	22	4	5	4	5	5	23	4	5	5	14	116			
24	19		4	5	4	4	17	5	4	5	14	4	5	5	14	5	5	4	5	19	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	4	24	4	3	4	11	122			
25	20		5	5	4	5	19	5	4	4	13	4	4	5	13	5	4	4	5	18	4	5	4	4	4	21	4	5	5	5	5	24	5	4	5	14	122			
26	21		4	4	5	5	18	5	4	4	13	5	4	4	13	4	3	4	3	14	3	4	4	4	3	18	4	4	4	5	5	22	4	3	4	11	109			
27	22		4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	107			
28	23		4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	108			
29	24		5	5	5	5	20	4	5	5	14	4	4	4	12	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	3	19	4	4	4	12	115			
30	25		5	5	5	5	20	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	132			

AN