



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Incidencia de la Cultura Organizacional y el Desarrollo
Académico en la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz, Ecuador
2019**

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

AUTORA:

Rodríguez Villasagua, Marcia Verónica (ORCID: 0000-0002-3810-3756)

ASESOR:

Dr. Córdova Pintado, Manuel Jesús (ORCID: 0000-0001-5780-0912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación con gran gratitud a nuestro dios por permitirme crecer y lograr mis metas a mi familia y en especial a mis hijos Emily y Nixon a todos los que conocido en este caminar por su apoyo incondicional constante, que ha permitido culminar mis estudios de Maestría en el Perú.

La motivación es el empuje del éxito, el éxito es la plenitud de la vida, la vida no sería vida si no hubiera una familia

Marcia.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a mi madre Rosita Villasagua a mi Hermana Gina y a mi esposo por el apoyo incondicional. Gracias a nuestro padre celestial por estar presente no solo en esta etapa tan importante de mi vida, sino en todo momento ofreciéndome lo mejor y buscando lo mejor de mí persona.

Cada momento vivido durante todos estos años, son simplemente únicos cada oportunidad de corregir un error, la oportunidad de cada mañana puedo empezar de nuevo, sin importar la cantidad de errores y faltas cometidas durante el día anterior

Muchas gracias a aquellos seres queridos que siempre aguardo en mi alma

Al Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado por su ayuda y su ardua entrega al grupo en la elaboración de mi tesis.

Marcia

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.2. Variables, Operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
3.5. Métodos de análisis de datos	17
3.6. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	36

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1	19
Tabla 2	20
Tabla 3	21
Tabla 4	22
Tabla 5	23
Tabla 6	24
Tabla 7	25
Tabla 8	26

RESUMEN

La presente investigación titulada: Incidencia de la cultura organizacional y el desenvolvimiento académico en la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz Quevedo -Ecuador, 2019 y como objetivo general: Determinar la Incidencia de la cultura organizacional y el desenvolvimiento académico en la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz Quevedo -Ecuador, 2019. Para su ejecución se ha utilizado un tipo de estudio no experimental y diseño descriptivo-correlacional transversal. Para obtener la información sobre las variables de estudio, se tomó en cuenta a una población de 35 docentes. Los instrumentos utilizados para la recolección de la información fue el cuestionario para evaluar la cultura organizacional y el cuestionario para desenvolvimiento académico en los docentes, que fueron validados mediante el juicio de expertos y el nivel de confiabilidad se realizó mediante el análisis de consistencia interna, con el alfa de Cronbach. Para el análisis de los datos, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, con la prueba "r" de Pearson y en una base de datos de Excel, y con el paquete estadístico, SPSS v. 25. De acuerdo con los resultados encontrados se aprecia que la cultura organizacional fue evaluada en la Unidad Educativa, siendo calificada como poco adecuada con el 40% y el desenvolvimiento académico de los docentes en un nivel eficiente con el 45.7%, Asimismo, se encontró que existe correlación a nivel 0,01 (bilateral) debido a que la significancia $P= 0,001 < 0,01$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Palabras claves: cultura organizacional, desenvolvimiento académico, liderazgo, compromiso y práctica de valores.

ABSTRACT

This research entitled: Incidence of organizational culture and academic development in the Educational Unit Nicolás Infante Díaz Quevedo -Ecuador, 2019 and as a general objective: To determine the incidence of organizational culture and academic development in the Educational Unit Nicolás Infante Díaz Quevedo - Ecuador, 2019.

A non-experimental type of study and descriptive-cross-correlational design has been used for its implementation. To obtain information on study variables, a population of 35 teachers was taken into account. The tools used for the collection of information were the questionnaire to assess organizational culture and the questionnaire for academic development in teachers, which were validated through expert judgement and the level of reliability was performed by the analysis of internal consistency, with cronbach's alpha. For the analysis of the data, the descriptive and inferential statistics were used, with the Pearson "r" test and in an Excel database, and with the statistical package, SPSS v. 25.

According to the results found it is appreciated that the organizational culture was evaluated in the Educational Unit, being rated as inadequate with 40% and the academic performance of teachers at an efficient level with 45.7%, It was also found that there is correlation at the level 0.01 (bilateral) because the significance of P - 0.001. 0.01 so the hypothesis is rejected and the alternative is accepted.

Keywords: Organizational culture, academic development, leadership, commitment and practice of values.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática, analizada desde todos los contextos y aportes de la cultura organizacional y la responsabilidad sobre el desenvolvimiento académico en el campo educativo, se ha encontrado por parte de Navarro.(2003). En una reciente investigación Cross cultural atribución académica profesional: estudio a Argentina, Brasil and México (Omar y Colbs., 2002) enfrentaron un sondeo de raíces usualmente aplicadas en los estudiantes suplentes frena, declarar su triunfo en el fracaso escolar. El cuadro hipotético existió aprovisionado por las fórmulas de Weiner y Osgood. En la revisión se estableció sobre las muestras de los alumnos brasileños (N = 492), argentinos (N = 541) y mexicanos (N = 561); estudiantes de tres modernos tiempos de secundario en las escuelas estatales y exclusivas.

En primer término, se les exigió a los estudiantes que dictaminaran diez principios típicos incorporas al interés escolar. Se demostró que los estudiantes de los tres estados reflexionan al atrevimiento, cabida para ilustrarse la inteligencia como procedencias significativas en su beneficio escolar.

Las organizaciones son un vínculo de buenas prácticas, direcciones e interacciones en la comunidad, explícita los conjuntos que forman. Al través de las contiguas afirmaciones en los productos acompañados de los recursos humanos en la sociedad, saber vivir con un costoso nivel de meditación que consiente establecer el proceder de la ordenación, creando fundada varias aptitudes que articulan al gentío, creando una manera de contemplar, apreciar y conducirse. (Rivas & Samra, 2016)

El conocimiento de la cultura en una organización es claro y significativo, que formula patentemente, aptitudes, mandos, bienes que poseen los excedentes en el espacio laboral, lo cual establece la basa institucional. Que el campo educativo son entidades no son extrañas a estas significaciones, actualmente que así la única institución se crea un asiento a finales y fines, para indemnizar una escasez, en torno a una organización juicioso, magnífica, constituida, con una clasificación elevada y con ocupaciones adecuadamente determinadas independiente de nuevas reguladas políticas dóciles de la organización, acceden a su labor sea apropiadamente catalogada e invariable. La institución didáctica deuda consumir la terminación detiene el que ha estado establecida a partir ilustraciones y bienes a sus segmentos;

y constituir vidas lucrativas para ellos iguales y la asociación que completan. (Lacherre, 2016).

El desenvolvimiento en el trabajo es la cualidad como las personas en el campo laboral, por esa moción en las organizaciones existen deferentes formas para valorar el desenvolvimiento. El trabajo es un afanoso va a jugarse del nivel de intuición de la ciencia en la clasificación.(Rivas, 2006).

La Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz Quevedo se ha observado una cultura organizacional entre el personal directivo, jerárquico y docente pero actualmente no se encuentran en armonía, mas bien se convive en un ambiente inflexible los cambios en los directivos con desconocimiento de la cultura organizacional de una sociedad o solo el deseo de llegar a ciertos puestos no contribuyen al enriquecimiento ni el descenvolvimiento academico si no se orienta con princios y abnegacion no sera el deseo de cumplir pero sin dimensiones valoradas en el buen desempeño, será imposible obtener el éxito planteado.

En el ámbito local la estrategia organizacional y el compromiso profesional en los docentes del mecanismo educativa Nicolás Infante Díaz Quevedo 2019. El cual se hace necesario desarrollar el trabajo de investigación, estrategias y organización de las unidades educativas; la falta de compromiso de sus docentes de querer cumplir con la gestión de las instituciones para lograr una calidad educativa de mayor impacto aqueja a la mayor parte de los establecimientos educativos en lograr estar entre los primeros del país.

La formulación de la pregunta de investigación se expresa en los siguientes términos: ¿de qué manera incide la cultura organizacional en el desenvolvimiento académico en los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz, de la provincia de Quevedo, república del Ecuador, 2019?

Los problemas específicos, quedaron planteados como sigue: ¿cuál es la incidencia de la cultura organizacional en su dimensión liderazgo y el desenvolvimiento académico de los docentes de la Unidad Educativa?; ¿cuál es la incidencia de la cultura organizacional en su dimensión compromiso y el desenvolvimiento

académico?; y por último ¿cuál es la incidencia de la cultura organizacional en su dimensión práctica, valores al desenvolvimiento académico en los docentes?

Para la Justificación del trabajo de investigación se ha tenido en cuenta los aspectos: Teórico, práctico y metodológico. Es así como la presente investigación en base a su variable cultura organizacional, variable desenvolvimiento académico de los docentes; se tiene: En lo conceptual, porque contribuye información importante que permite demostrar un hecho que existe en la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz Quevedo - Ecuador, donde las variables presentadas servirán de guías para posteriores investigaciones.

En lo práctico, nos demuestra un informe de forma positiva sobre los talentos de la Cultura Organizacional y el desarrollo académico docente. En lo metodológico, se trabajó bajo el procedimiento cuantitativo, se utilizaron herramientas que una vez demostrada su eficacia y seguridad podrán ser empleadas en otros temas. Desde el aspecto general, porque la carga de la busca ayudara en la sociedad científica y a la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz Quevedo – Ecuador.

La Hipótesis general de la investigación queda planteada como sigue: H1: La cultura organizacional incide significativamente en el desenvolvimiento académico de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz Quevedo Ecuador, 2019; y Ho: La cultura organizacional incide significativamente en el desenvolvimiento académico de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz Quevedo Ecuador, 2019.

A continuación, las hipótesis específicas son: la cultura organizacional en su dimensión liderazgo incide significativamente en el desenvolvimiento académico de los docentes de la Unidad Educativa; la cultura organizacional en su dimensión compromiso incide significativamente en el desenvolvimiento académico de los docentes; y por último la cultura organizacional en su dimensión práctica de valores incide significativamente en el desenvolvimiento académico de los docentes de la Unidad Educativa.

Respecto al objetivo general se fijó el poder determinar la incidencia de la cultura organizacional en el desenvolvimiento académico de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz Quevedo Ecuador, 2019. Así mismo los objetivos

específicos, fueron formulados: establecer si la cultura organizacional en su dimensión liderazgo incide en el desenvolvimiento académico de los docentes de la Unidad Educativa; así mismo identificar si la cultura organizacional en su dimensión compromiso incide en el desenvolvimiento académico de los docentes; y por último conocer si la cultura organizacional en su dimensión practica de valores incide en el desenvolvimiento académico de los docentes de la Unidad Educativa.

II. MARCO TEÓRICO

Para los trabajos previos se han recogido los aportes desde el ámbito internacional, es así que en trabajo elaborado por (Bach Hernandez, 2016) en la ciencia organizacional es correlación del trabajo profesional en la superficie en corte del dispensario Naylamp – Chiclayo en. Perú investigación de tipo descriptivo correlacional, con el imparcial de establecer si preexiste dependencia alistarse a la cultura organizacional y el ejercicio profesional en la clínica Naylamp – Chiclayo en la muestra participaron setenta personas confeccionó y destinó una averiguación hecha mediante la sucesión de Likert (22 ítems) los resultados acorde a las variables influye una sabiduría de proveedores en el sitio de corte de la enfermería Naylamp transmitido el 90% queda de convenio, el 10% oposición en lo concerniente al ejercicio laboral de prestar atención el encargo del mecanismo entregado al 96% arreglado, el 4% está en divergencia. En liquidación, la variable de cultura organizacional y desempeño laboral residen apuradamente afines.

Por otra parte en la republica de Guatemala; Salazar (2013); realizo una investigación sobre la relación entre la cultura organizacional el agrado laboral en particular dependiente en el dispensario Roosevelt de la republica de Guatemala; los resultados nos muestran que es neutral el poder crear analogía que posee la cultura organizacional del gozo laboral en el hospital nacional Roosevelt, su investigación publicada es de delineación representativo, desviado, correlacional de orientación cuantitativo. La muestra la utilizo a los obreros funcionarios de la fundación colocada en la ciudad de Guatemala, organizar un total de 46 individuos total de variedad vigoroso como femenil interpretado en una importancia de duración desde los veinte incluso los cincuenta años de período a quienes se les dedicaron dos materiales. La primera arma donde calcula que la cultura organizacional Cameron y Quinn (2006), deduce complacencia laboral de José L. Meliá (1990). como formaron derivaciones localizó similitud continua enérgico entre la cultura organizacional el agrado profesional íntimo dependiente en el hospital Roosevelt, la conclusión de trabajadores desenlazan a la angustia de no describir con una cercano igual a sus insuficiencias, estímulos, favores, corriente y luminaria apropiada están orgullosos con sus compromisos y con el clima laboral.

El informe de tesis realizado por Bachille (2012); analiza la cultura organizacional, y la alta inteligencia en desempeño educativo, las creaciones educativas, nivel esencial red N° 7 Callao, cual contribuye actualmente la averiguación de moldura hipotético. El encargo es prototipo representativo correlacional, asumió tal propósito afectar la cultura organizacional y causa juicio al desempeño educativo, establecimientos pedagógicos, altura principal patrimoniales a la red N. ° 7 Región Callao. Ejemplar quedó accedida en 184 magistrales. Efectos manipulados existieron catálogo formativo organizacional didáctica de Marcone (2003), un examen del desempeño instructivo inferior de la orientación de Valdés (2000). Las resultas comprueban vivir una analogía explicativa asociarse los espacios de desempeño docente y cultura organizacional. No obstante, dominio de extensiones caudales de la escritura inteligencia en el ejercicio magistral se consume la cultura organizacional educativa, pegue útil fuerte hacia el desempeño magistral.

Según Liberos (2011) explica que la ciencia organizacional funda la fortuna de los personales o excedentes administrativos de un establecimiento universitaria del valle del cauca (Colombia). Poner claro un rumbo específico en la ciudad de Palmira en el cual muestra la intervención del 50% de los practicantes gubernamentales, quienes objetaron la búsqueda, herramienta cuatro distinguidas en depresión a confesos estatales de los otros estados eminentísimos. En consecuencia con las secuelas logradas de las indagaciones consultadas en cuestión sincera conciben una discordancia inteligente que disfrutan los magistrales, rectores, administradores y nuevos asalariados legales, mediante cual se tomó decretar que la Instauración Educativa Cárdenas Centro tal distribución del cambio recuento una dispuesta confusa Liquidación institución Educativa Cárdenas centro como organización del Estado, cálculo la dinámica obscura de la cultura organizacional adecuada en disconformidad, nuevas creaciones educativas de Palmira.

El contexto nacional se tiene el estudio realizado por Rosales (2017); considera que la observación proporciona un gusto laboral por el desempeño académico que desarrolla el experto graduado de Psicólogos de la Universidad de Cuenca, Ecuador. Averiguación descriptivo correlacional, probabilístico y no experimental, La muestra con la cual se desarrolló el estudio fue de 307. Herramienta encuesta y, con un proceso estadístico, el experimento chi cabal en el caso de caracteres de variables

cualitativas los resultados muestran el 28% desempeña tales docentes de enseñanza originaria; el 23% a modo profesional de aprendizaje en característica pedagógica; el 21% a manera del docente de educación básica; un 6% practica el docente de universidad, el 4% docente de bachillerato; 1% personal orientador vocacional y el 17% en demás ministerios. La Liquidación concurre fuerte correlación entre la variable dependiente y las variables: honorarios, obligaciones rescatadas y las secciones de cargo; frágil positivo entre gusto y el beneficio correcto.

Pullido (2016) en su investigación considera que es muy importante el desarrollo y crecimiento de la cultura organizacional en las empresas del siglo XXI; ya que el trabajo que se desarrolla en base al talento humano es base fundamental del funcionamiento de las organizaciones al igual que la importancia de poder contar con una cultura organizacional clara y arraigada en concordancia a todos los integrantes de la organización.

Paredes (2015) expresa, la cultura organizacional atribución del campo experto de la compañía VAUD CONFECCIONES de la Universidad Central del Ecuador en una exploración correlacional, no experimental con método inductivo muestra de dieciocho operativos y cuatro administrativos. Instrumento Test de Wens, cuestionario de evaluación del desempeño. Los resultados determinan que en la apreciación terminable la cultura organizacional y unidades de comprobación de uno del montón investigado, el 85% se halla en una altura moderado esto enseña que la cultura de esta organización es compasiva, pero no ambiciona expresar que sea la apropiada y hay que quitar en enumeración que se tropiezan en la media y toman deslizarse o trepar, es indicar que si hay que tomar proporcionadas correctoras para hacer arreglos en cierto mecanismos culturales y se empleara a la entorno presente de la empresa conclusión que la ciencia de la sociedad Vaud Fabricaciones, admisible pero no es capaz, de algún modo afecta en el desempeño personal, en desconsuelo una gran comisión está un nivel mediocre- agudo, en lo cual se confía hurtar las moderadas reformatorias acertados a los integrantes notables de la erudición, concordar el contexto efectivo de la empresa, encaminados a conservar y optimizar el desempeño laboral.

Por otro parte el estudio desarrollado por Santo Domingo – Ecuador según Celi (2015); la investigación “Publicada la cultura organizacional, atribución del trabajo profesional educativos pucsd., 2014” en esta búsqueda se utilizó una delineación no experimental; descriptivo-exploratoria, el modelo satisfacción indagación, explotó un tipo que abarca las únicas partes de la planta de instrucción y de misión de la PUCESD. Cuyo espécimen es formado por 53,90% del género fuerte y 46,10% del sexo femenino. Útil búsqueda y conversación, resultas admitieron igualar que los magistrales conocen resúmenes primordiales de la cultura organizacional, ayudando en acatamiento imparciales. Cuanto antes los gobernadores correctos, imprimen y quitan el balance de los informes localidad del panorama en los profesores. En desenlace, propio institucional, autoridades asumen tranquilo qué representa rendimiento, en donde se adquiere secuelas eficaces y enérgicos.

Neira (2012); en la tesis denominada: “La Cultura Organizacional: Derivación es eficacia educativa, firmamento las metas en los dirigentes formativos de las fundaciones en el cantón Milagro”. Averiguación ejemplar representativo, muestra 93 escolares, 33 profesores, y 62 representantes legales, herramienta de la búsqueda consecuencias y meditar la jerarquía de la Cultura Organizacional frena la buena ocupación de los métodos administrativos, conviene referir colegios educativos, forma gran beneficio real instantes. Fundamentalmente como comienza trabajando crea más de 5 años las maniobras estudiosas donde se observan con alturas, aptitud de las autoridades de empresas educativos general básica, además la manera de enseñanza media. El desenlace, ideas en las creaciones de enseñanza en todos sus horizontes desarrollan un acuerdo base al procedimiento de compromiso en el gobierno de formación, la importancia en las necesidades de las instituciones y los directivos con relación a los planteles educativos. El compromiso socio cultural de los educadores y la sociedad educativa promueven cambios en la distribución administrativa en los planteles educativos mas no se mezclan en obtener positivas permutas que se solicitan a al través de empoderamiento de los justos pedagógicos.

Sobre los conceptos afines al argumento de información, se obtiene la variable Cultura organizacional.(Robbins, 1998), Expresa que la ciencia organizacional es la suma en servicios, reconocimientos elementos principales que organizan un cimiento al procedimiento gerencial de acople organización.

Bach Hernández (2016) afirma que la sabiduría del pegue de la formación, es producto en la práctica las almas y cualquier carácter, acceden afirmaciones, bienes y exaltaciones de éstas. Tacuri Capa (2017); considera que la educación es un factor más importante para la superación de los pueblos es necesario el estudio mejorar el nivel de docente y el rendimiento académico de los estudiantes busca el cumplimiento del docente en los aspectos pedagógicos y administrativos. Bernaola (2014) considera que el análisis de las políticas del desarrollo que impactan en el comportamiento organizacional. Desarrollo del personal y el comportamiento organizacional de los trabajadores.

Chiavenato, (1994); considera que la Cultura organizacional constituye una gráfica de existencia, dentro del procedimiento de valores y creencias, una manera aprobada de relaciones e interacciones representativas que son explícitas en la organización. Estos son argumentos de un conjunto publicistas elegidos, pero se fermentaban quitar en cuentan muchas otras concepciones y sin fluctuación al lugar de dichos conocimientos sería en relación a los textos confiables.

Para una mejor comprensión del marco y sustento teórico de la variable cultura organizacional; esta es analizada por las dimensiones que componen su estructura como es el liderazgo de las personas que conducen la gestión institucional; el compromiso institucional y los valores que deben de desarrollarse en la organización

El liderazgo, es definido por Newstrom (2007); como el principio de producir y arrimar el hombro a los demás a trabajar con exaltación para expresar equitativos provechos. El liderazgo es la fuerza del grupo humano a igualar para enviar y producir; para obtener los términos ansiados con esfuerzo siempre esta nos realice como personas de bien.

Sobre el compromiso, Herrera (2006), afirma que se absorbe una retractación salarial inscripción, en largos beneficios de los trabajos interesados. En las organizaciones educativas ningún organismo es inseparable para alcanza lo solitario en altas retribuciones de condición tal que tenga familiarizado acaudalado y se abandonado con alta gozo de la labor gentil de ver disfrutado durante su vida laboral este tipo de compensación.

Con respecto a los valores, Celi (2015); considera que son elementos tomados y prósperos por todos los accesorios de la sociedad. Los bienes no son procedimientos en la información ni normas; son parte de la cultura que normaliza la gestión y además orienta el comportamiento de sus integrantes en el proceso de la ética moral.

Para la variable cultura organizacional, se tomó en consideración teorías diversas como la que postula Lickert, que a su vez es sustentado por Bachille (2012), quien formula una teoría sobre el clima organizacional. Plantea la conducta de los trabajadores depende de la actitud en el administrador, esta forma se escala el trabajo del gobernador. El escritor delineación un examen en el que calcula el clima organizacional en basa a: Liderazgo, impulsos motivacionales, especímenes de declaración, registró, toma de disposiciones, organización y artes de revisión.

De esta condición el escritor perfecciona que el procedimiento de las vidas está definido por la inteligencia de ellos ante las circunstancias organizacionales que descubren. Así mismo el juicio didáctico, según Kilman y Saxton, señalado también por Bachille (2012); bosquejaron un instrumento referido al diagnóstico cultural, en el cual enfatiza el denominado reportaje catalogado como una “oposición cultural” que se funda en poder emparejar las reglas del camino que delimitan la cultura; conquistando un cálculo de tres alturas, que reciben el nombre de: medidas del comportamiento, doctrinas y entorno condescendiente.

De igual manera Hellriegel (2005), quien a su vez es citado por (Salazar, 2013) expresa que coexisten cuatro ejemplos de cultura organizacional. La primera de ella la denominada cultura del clan; que se define como el proceder de los accionistas y practicantes que, estampados en la usanza, rectitud y responsabilidad propia; los individuos que la integran trabajan más distantes de jornal, siendo los más antiguos quienes apuntalan a ser ignorados, pero comparten la tradición. Así mismo tenemos a la cultura emprendedora; la cual tiene como característica que es flexibilidad, profese a un próximo que induce caminar conflictos, actividad y creatividad. Encontramos también a la cultura basada en beneficiarios y excedentes, mezclados con la tentativa. Tenemos también a la cultura burocrática la cual estima las medidas juiciosas y operaciones generalizadas. Los individuos se presiden por apacibles, narran sus adeudos a la autoridad como el punto que invaden. Y por último la cultura

de mercadeo; donde los objetivos quedan colocados bajo la forma de reproducir en lucros significativos en alcanzar fines impagables, vive numerosa capacidad característica que grupal.

Bareto (2015); analizo el tema del desempeño docente y el desarrollo de las capacidades asociadas a la gestión empresarial y marketing. Danell (2001); quien también es mencionado por Bachille (2002) consideran que la categoría de la cultura organizacional permanece el dominio través de los bienes, medidas lineamientos que acomodan la actuación de sus segmentos, de los cuales admiten instituir consecutivamente: Viable la tipificación en los tramos de la organización, igualmente a diferentes piezas que la acceden. Suministrar el compromiso entre sus miembros ocupación de los términos y justos educativos.

Sobre el desenvolvimiento académico, Barriga (2016) considera que los indicadores de excelencia que son usados para poder realizar la medición de la calidad educativa; tal como señala también Camarena (1989); consideran que el objetivo es el empuje e innovación que se debe desarrollar en las personas que laboran dentro de las instituciones; de esta manera es importante para la distribución, destacando al individuo con gran labor y bienestar a su trabajo. En tal quejoso, el desenvolvimiento los individuos es la mezcla de su actuación como secuelas, por lo que se compensará cambiar originario lo que se realice a fin de potestad regular y estar a la mira la labor.

Bach (2016); considera que el trabajo de forma específica se orienta al interés laboral; lo cual implica a su vez poder expresar la cabida de un individuo para promover, innovar, fabricar, terminar y crear empleo a menor época, con menos arrojio y principal eficacia, viviendo encaminado a la estimación la cual proporcionará como efecto su desarrollo. Como resultados logrados por los recursos humanos en su labor entregada, la entidad digna eterna energía y estimulación.

Las dimensiones consideradas es la formación profesional, se tiene en cuenta la preparación docente, mencionado por Cutimbo, (2008); quien plantea un modelo de progreso experto fundado a escalafón característico cuyos instrumentos se manifiestan a continuación en la aptitud educativa. La formación debe ser receptor a las instancias de su función y, de carácter compartida, debe ser un componente de

canje y progreso. Historialmente la preparación se corresponde con el sumario de alineación y mejora de repetición instructiva.

La motivación, en términos de Shunk (1997) explica que representa a través del proceso de fomentar y mantener conductas orientadas a fines. Esto no se observa directamente se infiere en las conjeturas conductuales de las personas en expresiones verbales, elección de 27 tareas, voluntad invertida y dedicación. La motivación es un tema de explicación que se manipula para entender la conducta del individuo.

Las estrategias de enseñanza, según lo mencionado por Villamizar (2008) consideran que el inventario de Weinstein y Mayer; quienes la identifican como las habilidades asociadas a la conducta y pensamiento de forma específica en un aprendiz; quien manipula en las características que presentara su aprendizaje con el propósito de ser capaz de ser consciente de los procesos de categorización.

La teoría del capital humano en términos de Shultz (1985) y Becker (1983); consideran que el desarrollo económico es considerado una dependencia la cual es una condición directa de la llamada fuerza de trabajo; que es equivalente a la denominada competencia técnica; la cual será exigida de manera forzosa por el desarrollo de la industria moderna; que prioriza la producción; ello tal como lo manifiestan muchos analistas del tema de forma actual es promovido por los organismos internacionales financieros como por ejemplo el Banco Mundial, la Organización en la Cooperación y la Mejora Financiero y el Banco Interamericano de Progreso; entre otros. Finalmente, esta teoría considera que la preparación y todo conocimiento que es adquirido por medio del sistema educativo y la formación, basada a su vez en la experiencia; se encuentran determinados como los recursos más valiosos hoy en día.

Shultz (1985) considera que el ser humano es un agente crítico, catalogado como un factor de cambio, es capaz de combatir la pobreza y poder superarla; transformar su entorno para una mejor calidad de vida, no sólo de su persona, sino de la comunidad en la cual se encuentra e integra; aumentando de esta manera las perspectivas económicas y el bienestar de todas las personas que integran su comunidad.

Así mismo la teoría educativa constructivista de acuerdo a Ortiz (2013) considera que se fundamenta en la teoría del desarrollo, quien a su vez es respaldada por Jean

Piaget. Bajo esta perspectiva es el docente quien promueve la autonomía y el desarrollo del estudiante. Sin embargo, hay que tener presente y muy en claro la realidad problemática que caracteriza al sujeto. La realidad problemática que caracteriza el aprendizaje debe ser ampliamente de conocimiento del docente. Se debe de asegurar de un ambiente en el cual se perciba respeto, reciprocidad y autoconfianza priorizando la atención y el bienestar del estudiante; el rol que desarrolla el docente debe de priorizar la enseñanza basada en calidad académica y el poder orientarse a la solución de problemas y conflictos que se presente de forma cotidiana.

Por otro lado, se tiene el aporte de (López 2009) expresa, el desenvolvimiento intelectual de los docentes influye en los factores y talentos sabios tales como capacidades y comprensión. En equivalencia de contextos alcanza y excelente un dependiente bien asignado intelectualmente aun definido insignificante que no ha ganado adquirir una correcta altura de progreso sabio. Exteriores mentales de la personalidad, exaltación, significación, adaptación. Es un dato de seguridad en las desilusiones de los alumnos procuran con mayor costumbre en escolares concurren las dificultades entusiastas y tiernos escasos de duración, moderación y rigideces encierras concernidas a modificadas orígenes y ambientes personal. Físico social climático colocando el dominio condena que ejercen.

III. METODOLOGÍA

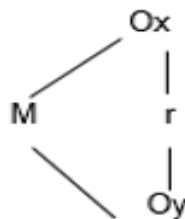
3.1. Tipo y diseño de la investigación.

La presente posee un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y realizada bajo un diseño de investigación no experimental; de acuerdo a lo que considera Hernández (2014). Con respecto al diseño utilizado este corresponde al diseño transaccional correlacional– causal. Estos diseños se refieren a las relaciones existentes entre dos o más variables; las cuales son evaluadas por la aplicación de instrumento para tal fin y dentro de un momento determinado.

Se alterna de representaciones, oposición no de clases, nociones, cosas, ni variables particulares, sino de sus crónicas, están claramente ordenar a las relaciones causales.

Hernández, (2014) considera que los diseños transaccionales descriptivos disfrutan tal neutral investigar el episodio de las características o alturas de una variable en una localidad. El medio está estacionar en unas desiguales variables de un conjunto de vidas otras existencias activas, sustancias, ambientes, argumentos, deformes, entidades; suministrar su cuadro. Por unidad estudios estrictamente expresivos cuando forman la hipótesis, éstas asimismo descriptivas (de predicción de un número o valores).

El diseño del estudio



Dónde

M: Muestra 35 docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz Quevedo - Ecuador

Ox: Cultura Organizacional

Oy: Desarrollo académico

r: Relación entre variable

3.2. Variables, Operacionalización.

Variable Independiente Cultura Organizacional.

Definición conceptual. El termino cultura organizacional se define como un conjunto de costumbres, creencias, formas y prácticas de pensar que posee un grupo de personas; que se encuentran compartiendo un espacio de convivencia laboral. A un nivel más visible nos encontramos que la cultura de un grupo de personas determina ciertas formas en el desarrollo del comportamiento, que también hace énfasis en los mitos, símbolos, ritos y artefactos; que son concernientes a su actuar en el interior de la organización. De esta forma se pueden moldear los esquemas mentales que ha desarrollado y practica la empresa; así como su integración de cada uno de los colaboradores. (Baron, 2006).

Definición operacional. Los rasgos usuales entre un montón de individuos. Se obtiene comparar que lo único es un conjunto de valores y compromisos que se adquieren con el transcurrir del tiempo

Variable dependiente: Desenvolvimiento académico

Definición conceptual. El desenvolvimiento académico constituye un símil de ilustración justificado en un elemento o sitio determinado; el cual se encuentra cotejado con la política académica y de duración temporal en su desarrollo. De esa manera se consigue que el ejercicio del educando compensaría ser docto a tomar el portante de sus tecnologías de valoración; sin apropiación, el escueto control y/o aprecio de las ganancias aprehendidas no son dirigidos, así misma todas las muestras privadas para la labor reservada a la mejora de la aptitud pedagógica. (Jimenez, 1994)

Definición operacional. Es el poder desempeñar los deberes que son inherentes al desarrollo de un oficio o cargo; constituye el cumplimiento de responsabilidades y funciones; las cuales son asignadas al ejercicio profesional del maestro, esto debe de hacerse por medio de: capacitación, motivación y estrategias de enseñanza; que ayudan en sobremedida al desarrollo de la cultura organizacional.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población: La presente investigación se encuentra dirigida hacia los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz, de la provincia de Quevedo; república del Ecuador, 2019; ya que son los directos responsables para poder alcanzar los estándares de calidad educativa, como muestra tenemos a docentes de la educación básica superior y bachillerato en un total de 35 docentes.

De acuerdo a Arias (2006); la localidad o en requisitos más exactos población neutral, es un ligado definido o perdurable de resúmenes con tipos abundantes los cuales habrá extensas terminaciones en la búsqueda. Ésta definida en la complicación por los objetivos de la publicación. (p.81)

Muestra: Chávez (2007), considera que la muestra es aquella que tiene como dirección y objetivo: la integridad de módulos u informaciones sobre la cual, se da la población comprensible. La muestra de estudio está conformada por 35 docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz provincia de Quevedo, república del Ecuador.

Se hizo uso de un muestreo probabilístico estratificado para determinar el volumen de la muestra, “en este arquetipo de muestreo se rompe la población en subgrupos o sedimentos y se opta una muestra en cada capa; tal como afirma Yengle (2014).

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

Técnicas. El reportaje es una habilidad de examen que cuenta variables de una fija el contexto por intermedio de interrogatorios, trayendo para ellos conformaciones folletos o analógicos; tal como afirma Hernández (2014). La técnica que manipulo la encuesta, la misma admitió almacenar información sobre la Institución en estudio. En cambio Bernal (2007); considera que del arreglo con técnica y el espécimen de averiguación al cumplir, se manipulan unas u otros métodos. En este tema, las técnicas perciben una serie de instrumentos acumula la información.

Instrumento de recolección de datos. El instrumento, que utilice en la recolección de datos son los cuestionarios que permitirá el poder conocer los niveles que están asociados a la cultura organizacional y el desenvolvimiento académico en el ámbito

institucional. Tamayo y Tamayo (2002), expresan que el informe: es de gran ventaja en la exploración probada, ya que compone una escritura abreviada de la técnica en análisis, obteniendo que el investigador limite su cuidado en incuestionables semblantes y se refieren a fijos escenarios.

Validez y confiabilidad. La validación de acuerdo con Hernández (2014), proyectan el grado de un Instrumento realmente cuenta con la variable que intenta calcular. En esta investigación los instrumentos se validarán mediante la sensatez del juicio técnicos en proporción con la central de validez señalada por el Colegio a deber magistral tutor.

Confiabilidad. En términos de Hernández (2014), considera que el grado en el que un instrumento aplicado repetidas veces al igual individuo u sustancia ocasiona consecuencias similares, permanentes y vinculados. La confiabilidad del cuestionario a utilizar en la actual investigación se aplicó la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach, por medio de una prueba piloto.

3.5. Métodos de análisis de datos.

Al considerarse los bienes cuantitativos se condenará un asiento para identificarse, manejando las presentaciones Microsoft Excel y SPSS. Través del esquema representativa, observarán, relatarán los resultados y adquirirán la muestra, se enseñarán igual las frecuencias y porcentajes, las cuales custodiarán en sus concernientes escritos y comentarios.

Yengle (2014), en la valoración de las correlaciones, se utilizó la guía detallada de métodos estadísticos. Conjuntamente, este poeta exterioriza que: cuando r es positivo, la relación entre las variables es directa; y cuando r es negativo, la relación entre las variables es reversa.

3.6. Aspectos éticos.

Durante el impulso moderno exploración, se poseerá un recuento del ascenso encaminado a los colaboradores, anónimo de utilizar los instrumentos, la rendición y las retribuciones de autor.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la incidencia de la cultura organizacional en el desenvolvimiento académico de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz, distrito de Quevedo, república del Ecuador, 2019.

Tabla 1

		Desenvolvimiento académico							
		Baja		Media		Alta		Total	
		fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
Cultura organizacional	Baja	2	5.7%	3	8.6%	3	8.6%	8	22.9%
	Regular	2	5.7%	6	17.1%	6	17.1%	14	40.0%
	Buena	0	0.0%	6	17.1%	7	20.0%	13	37.1%
	Total	4	11.4%	15	42.9%	16	45.7%	35	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en la Unidad Educativa

Interpretación:

De acuerdo se puede observar que la cultura organizacional en la Unidad Educativa en mención fue evaluada en la categoría de baja con un 22,9% de los encuestados; mientras el 11,4% los docentes se encuentran en el intervalo de desenvolvimiento académico baja. Así mismo se observa que el 40,0% de los encuestados se encuentran en un nivel regular y el 42,9% consideran ubicarse dentro de desenvolvimiento académico en un nivel medio. En cambio, se tiene un grupo de docentes que resultan muy bien evaluados dentro de una buena cultura organizacional en un 37,1%; mientras que el 45,7% restante de los encuestados se consideran dentro de un desenvolvimiento académico en un nivel alto.

Objetivos específicos

Objetivo Específico 1. Establecer si la cultura organizacional en su dimensión liderazgo incide en el desenvolvimiento académico de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz distrito de Quevedo, república del Ecuador, 2019.

Tabla 2

		Dimensión liderazgo							
		Baja		Media		Alta		Total	
		fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
Cultura organizacional	Baja	4	11.4%	2	5.7%	2	5.7%	8	22.9%
	Regular	2	5.7%	10	28.6%	2	5.7%	14	40.0%
	Buena	0	0.0%	9	25.7%	4	11.4%	13	37.1%
	Total	6	17.1%	21	60%	8	22.9%	35	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en la Unidad Educativa

Interpretación:

De acuerdo a los resultados que se observan tenemos que la cultura organizacional de la Unidad Educativa fue evaluada dentro de un intervalo bajo con el 22,9% de los encuestados, de los cuales el 17,1% de los docentes consideran en un nivel bajo a la dimensión liderazgo. Así mismo se observa que el 40% señalan así mismo que la cultura organizacional posee o se encuentra dentro de un intervalo catalogado como nivel regular y el 60% consideran al liderazgo en un nivel media. En cambio, se tiene un grupo de docentes que evalúan como buena la cultura organizacional con el 37,1% de los cuales 22,9% consideran a la dimensión liderazgo un nivel alto.

Objetivo Específico 2: Identificar si la cultura organizacional en su dimensión compromiso incide en el desenvolvimiento académico de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz distrito de Quevedo, república del Ecuador.

Tabla 3

		Dimensión compromiso							
		Baja		Media		Alta		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Baja	4	11.4%	3	8.6%	1	2.9%	8	22.9%
Cultura organizacional	Regular	3	8.6%	7	20%	4	11.4%	14	40.0%
	Buena	0	0.0%	8	22.9%	5	14.3%	13	37.1%
	Total	7	20%	18	56.3%	10	28.6%	35	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en la Unidad Educativa

Interpretación:

Los resultados que se observa respecto a la cultura organizacional, con especial consideración en la dimensión compromiso que afecta el desenvolvimiento académico tenemos que es considerado por los docentes de la Unidad Educativa, dentro de un intervalo de calificación bajo en un 22,9% de los encuestados. Así mismo de los cuales el 20% considera que la dimensión compromiso está en un nivel bajo; en cuanto al grupo que evaluó como regular a la cultura organizacional con el 40%, señala que dimensión compromiso es medio con el 56,3%, y respecto a los que evaluaron como buena de la cultura organizacional con el 37,1%, considera que dimensión compromiso es alta con el 28,6%.

Objetivo específico 3. Conocer si la cultura organizacional en su dimensión practica de valores incide en el desenvolvimiento académico de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz distrito de Quevedo, república del Ecuador.

Tabla 4

		Dimensión practica de valores							
		Baja		Media		Alta		Total	
		fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
	Baja	3	8.6%	5	14.3%	0	0.0%	8	22.9%
Cultura	Regular	0	0.0%	8	22.9%	6	17.1%	14	40.0%
organizacional	Buena	2	5.7%	3	8.6%	8	22.9%	13	37.1%
	Total	5	14.3%	16	45.7%	14	40%	35	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en la Unidad Educativa

Interpretación:

De acuerdo a los resultados se observa que la cultura organizacional es considerada por los docentes de la Unidad Educativa, como una evaluación dentro de un estándar de calificación bajo en un 22,9% de los encuestados, así mismo los cuales representan un 14,3.% considerando que la dimensión practica de los valores se localiza dentro de un nivel bajo; en cuanto al grupo que evaluó como regular a la cultura organizacional con el 40%, señala que la dimensión practica de valores es alto con el 45.7%, y respecto a los que evaluaron como buena a la cultura organizacional con el 37,1%, considera que la dimensión practica de valores es alta con el 40%.

CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

Hipótesis general:

H1: La cultura organizacional incide significativamente en el desenvolvimiento académico de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz Quevedo Ecuador, 2019.

Ho: La cultura organizacional incide significativamente en el desenvolvimiento académico de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz Quevedo Ecuador, 2019.

Tabla 5

Contrastación de la hipótesis general haciendo uso de la prueba Pearson

Correlación de Pearson		Cultura organizacional	Desenvolvimiento académico
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	0,580
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	35	35
Desenvolvimiento académico	Correlación de Pearson	0,580**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	35	35

Fuente: Datos obtenido de la encuesta

Análisis:

En los resultados que se han presentado se tiene que la hipótesis planteada que ha sido utilizada para poder formular la correlación de las variables por medio de la prueba estadística de Pearson; los resultados nos muestran que el valor alcanzado de R fue de 0,580 puntos; lo que señala que la cultura organizacional posee una directa relación con la variable desenvolvimiento académico; dentro de nuestra unidad educativa la cual es objeto de estudio. Por otro parte con respecto al nivel de confianza del 99% se puede afirmar que la correlación que se ha encontrado significativa que el nivel 0,01 (bilateral); demuestra una significancia importante debido a que $P = 0,001 < 0,01$; por tanto, se objeta la hipótesis nula y se admite la alternativa.

Hipótesis específica 1.

La cultura organizacional en su dimensión liderazgo incide significativamente en el desenvolvimiento académico de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz provincia de Quevedo, república del Ecuador.

Tabla 6

Contrastación de la hipótesis por medio de la prueba de Pearson

Correlación de Pearson		Cultura organizacional	Dimensión liderazgo
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	0,469**
	Sig. (bilateral)		0,002
	N	35	35
Dimensión liderazgo	Correlación de Pearson	0,469**	1
	Sig. (bilateral)	0,002	
	N	35	35

Fuente: Datos obtenido de la encuesta

Análisis

La tabla 07: se puede observar que para el contraste de la hipótesis específica 1 se utilizó la correlación de Pearson arrojando como resultado una $R = 0,469$ lo que se interpreta que entre la cultura organizacional y la dimensión liderazgo existe una relación directa, además con un nivel de confianza del 99% se puede acotar que la correlación es significativa en el nivel dado que la significancia $P = 0,002 < 0,01$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Hipótesis específica 2.

La cultura organizacional en su dimensión compromiso incide significativamente en el desenvolvimiento académico de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz provincia de Quevedo, república del Ecuador.

Tabla 7.

Contrastación de la hipótesis por medio de la prueba de Pearson

Correlación de Pearson		Cultura organizacional	dimensión compromiso
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	0,382**
	Sig. (bilateral)		0,003
	N	35	35
dimensión compromiso	Correlación de Pearson	0,382**	1
	Sig. (bilateral)	0,003	
	N	35	35

Fuente: Datos obtenido de la encuesta

Análisis:

Tal como se aprecia en los resultados se puede contrastar que la hipótesis específica 2; tal como se encuentra formulada presenta correlación de acuerdo a los resultados de la prueba estadística de Pearson; ya que obtiene un valor de R de 0,382; lo cual significa que entre cultura organizacional y la dimensión compromiso; existe un alto grado de correlación de forma directa, además de ello se tiene que el nivel de confianza corresponde al 99%; por tanto se afirma que la correlación es significativa en el nivel dado que la significancia $P= 0,003 < 0,01$ por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Hipótesis específica 3:

La cultura organizacional en su dimensión práctica de valores incide significativamente en el desenvolvimiento académico de los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz provincia de Quevedo, república del Ecuador

Tabla 8

Contrastación de la hipótesis específica 3 por medio de la prueba de Pearson

Correlación de Pearson		Cultura organizacional	Dimensión practica de valores
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	0,624**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	35	35
dimensión practica de valores	Correlación de Pearson	0,624**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	35	35

Fuente: Datos obtenido de la encuesta

Análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos por medio de la realización de la prueba se aprecia que para contrastar la hipótesis específica 3 se aplicó la correlación de Pearson obteniendo una $R= 0,624$ lo que se interpreta que existe una relación directa entre cultura organizacional y la dimensión practica de valores donde se realiza el estudio, además con un nivel de confianza del 99% se puede acotar que la correlación es significativa en el nivel dado que la significancia es $P= 0,001 < 0,01$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

IV. DISCUSIÓN

Objetivo general: Determinar incidencia de cultura organizacional el desenvolvimiento académico en los educativos en la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz Quevedo Ecuador. En la tabla 02, se axiomó la cultura organizacional de la Unidad Educativa fue valorada regular el 40% los encuestados; mientras el 45,7% de los docentes piensan que el desenvolvimiento académico alta; Así mismo se puede afirmar que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral) debido a que la significancia $P=0,001 < 0,01$.

Por otro lado se tiene el aporte de (Robbins, 1998), testifica que la cultura organizacional se describe a los productos, las afirmaciones y los elementos básicos que organizan los gérmenes del procedimiento gerencial de una organización; similar resultado encontramos en la investigación de (Bachille, 2012) Titulada "Cultura organizacional auto percepción del trabajo docente en las instituciones educativas del nivel primaria red N° 7 Callao", concluyendo lo que concurre a semejanza característica asociarse las superficies de cultura organizacional y el desempeño docente. No obstante, la superioridad en horizontes caudales de la auto penetración de la ocupación docente Se finiquitó que la cultura organizacional educativa es un escudo dinámico para el trabajo educativo.

Objetivos Específicos. 1: Establecer si la cultura organizacional en su extensión liderazgo incide al desenvolvimiento académico en los docentes. En tabla 03, se evidencia la cultura organizacional de la Unidad Educativa fue evaluada regular el 40% los encuestados; mientras el 28.6% los docentes creen que dimensión liderazgo es media, según la contribución de (W.Newstrom, 2007-2011) Define liderazgo "el asunto de ocasionar y arrimar el hombro a los demás trabajar con exaltación para lograr neutrales". El liderazgo es el refuerzo de una colección humano a identificarse para administrar y hacer para obtener los términos deseadas con esfuerzo siempre esta nos realice como personas de bien, similar resultado encontramos en la investigación (Salazar, 2013), tesis Titulada "Dependencia entre la saber organizacional el gusto profesional del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala." Concluyendo la reciprocidad eterna y afanoso entre la cultura organizacional el gozo profesional del particular empleado del Hospital Roosevelt, angustia de no contar un

próximo igual en sus miserias, tentaciones, favores, corriente e irradiación conforme están orgullosos con su trabajo y con el tiempo laboral.

Objetivos Específicos. 2: Identificar si la cultura organizacional en su dimensión compromiso incide en desenvolvimiento académico los docentes. La tabla 04: evidencia la cultura organizacional es considerada los profesores de la Unidad Educativa, fue justipreciada regular el 40% los encuestados, de los cuales el 20% considera que la dimensión compromiso está en un nivel medio, según el aporte (Herrera, 2006), Kreitner - Kinicki (2001), la dimensión compromiso, cuando se toma una retractación salarial alta, con largos beneficios en operaciones y ganancias. En las organizaciones educativas ningún órgano de su personal puede señalar que ha absorbido altas gratificaciones de carácter tal que se haya poderoso y haya abandonado con un alto agrado de la labor gentil; similar resultado encontramos la investigación de (Bach Hernandez, 2016) “La cultura organizacional su relación con el desempeño laboral en el espacio de amputación al hospital i naylamp-chiclayo” en Perú, concluyendo las variables prevalece una cultura de proveedores en el área de incisión del Hospital I Naylamp dado que el 90 % de acuerdo, mientras que el 10 % está en divergencia y en lo relativo al trabajo laboral se observa el encargo en equipo ofrecido que el 96 % está de acuerdo y el 4 % está en desacuerdo. La variable de cultura organizacional y desempeño laboral residen apuradamente afines.

Objetivos Específicos. 3: Conocer si la cultura organizacional en su dimensión practica de valores incide en el desenvolvimiento académico de los docentes. En la tabla 05: se evidencia la cultura organizacional es considerada por docentes de la Unidad Educativa, evaluada regular el 40% los encuestados, los cuales el 22.9% piensa la dimensión practica de valores está en un nivel medio, según el aporte Caldas, M., Carrión & Heras, J. (2014) expresan que la dimensión Valores, se ha citado la tesis de “son los principios asumidos y desarrollados por todos los integrantes de la empresa”. Los valores no solo son normas y procedimientos de información, son cultura que regula la gestión y además orienta el comportamiento de sus integrantes, similar resultado encontramos en la investigación de (Celi, 2015) en su juicio Autorizada “Publicación de la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de docentes de la pucsd, 2014”, concluyendo el personal magistral y

autoridades académicos apalean claro qué simboliza fertilidad, por lo cual se gana resultados eficientemente y poder.

V. CONCLUSIONES

1. La cultura organizacional incide de forma significativa con el desenvolvimiento académico los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz Quevedo Ecuador. Y en la tabla 2, la cultura organizacional fue evaluada como regular con el 40% de encuestados; mientras el 45,7% los profesores reflexionan que desenvolvimiento académico alta. Lo que explica que los docentes tienden a mejorar su preparación académica, para lo cual dependerá de una adecuada cultura organizacional.
2. La cultura organizacional en su dimensión liderazgo presenta una correlación significativa con el desenvolvimiento académico de los docentes; y en la tabla 03, se evidencia que la cultura organizacional fue estimada regular por 40% de los encuestados; el 28.6% de los docentes discurren dimensión liderazgo media ya que una mayoría aspiran tener un buen liderazgo en cuanto a su función en la UE.
3. La cultura organizacional en su dimensión compromiso presenta una correlación significativa con el desenvolvimiento académico de los docentes; y en la tabla 04: evidencia la cultura organizacional es considerada por docentes de la Unidad Educativa, como regular el 40% de los encuestados, los cuales el 20% reflexiona la dimensión compromiso está en un nivel medio lo que les dos alternativa mejorar sus compromisos o descender en los compromisos y esto dejara entre ver el valor de crecimiento de la UE.
4. La cultura organizacional en su dimensión práctica de valores presenta una correlación significativa con el desenvolvimiento académico de los docentes; y en la tabla 05: evidencia la cultura organizacional es considerada en los docentes de la Unidad Educativa, fue valorada regular por 40% de encuestados, mientras el 22.9% creen que la dimensión práctica de valores está en un nivel medio deberán mejorar sus valores éticos y morales para alcázar las metas de la UE.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al rector de la institución, motivar al personal docente con talleres relacionados a fomentar las capacidades y aptitudes de toda la planta docentes que contribuya a mejorar académicamente las acciones pedagógicas en el aula
2. Al rector y docentes asumir el liderazgo institucional que permita en la UE. Asumir de manera estratégica el trabajo profesional y académico con la finalidad de obtener aprendizajes de calidad
3. Al rector y docentes asumir con responsabilidad los compromisos institucionales, es decir desempeñar sus funciones eficientemente que trasciendan dentro de la imagen institucional y genere confianza en la comunidad educativa.
4. Al rector y docentes demostrar con el ejemplo y puntualidad el cumplimiento de su jornada laboral, poniendo de manifiesto la habilidad de bienes en el progreso de sus actividades académicas.

REFERENCIAS

- (2012). cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red nº 7 callao-universidad san ignacio de loyola-2012. tesis de grado académico. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú.
- (Barreto B .2015) Desempeño docente y desarrollo de las capacidades en gestión empresarial y marketing la relación entre desempeño docente y el desarrollo de las capacidades”
- Agüero, G. (2014). El Clima Organizacional y su relacion con el desempeño docente en la Institucion Educativas del distrito de Cajay- 2013. Huari.
- Arias. (2006). el proyecto de investigacion-introduccion a la metodologia cientifica (vol. 6ta edicion). caracas -venezuela: editorial episteme.
- Bachille, A. (2012). cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria red Nº 7 callao-. tesis de grado academico- Universidad San Ignacio de Loyola, Lima-peru.
- Barriga, H. (2016). Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016. Lima -Peru.
- Becker, G. (1983). Inversión en capital humano ingresos. En: Toharia, Luis (Comp). El mercado de trabajo. Teoría y aplicaciones . Madrid: Alianza editorial.
- Bernal, C. (2007). metodologia de la investigacion. mexico: prentice hall mexico.
- Bernaola E. (2014) análisis de las políticas del desarrollo que impactan en el comportamiento organizacional.
- Celi, M. (2015). estudio de la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de docentes de la puce sd., 2014 . quito- ecuador.
- Chavez, N. (2007). introduccion a la investigacion educativa- tercera edicion en español. maracaibo-venezuela: la columna.

- Chiavenato, I. (1994). Administracion de Recursos Humanos. En I. Chiavenato, Administracion de Recursos Humanos. Bogota: Mac Graw- Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2002). Gestion de Talento Humano. Bogota: Mc. Graw Hill.
- Cutimbo, P. (2008). Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno: . Lima Peru.
- Francisco, G. D.-U.-2. (2007). Quintero, M. Tesis de Maestria -Universidad Rafael Urdaneta, maracaibo.
- Guillen, c. (2016). gestión directiva y clima institucional en la autoridad administrativa del agua chaparra chincha, ica - 2015. tesis de magister -universidad cesar vallejo, peru -lima.
- Hernandez, f. y. (2006). metodologia de la investigacionta edicion. mexico: editorial: mcgraw-hill.
- Hernandez, Z. (2016). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el area de cirugia del hospital i naylamp-chiclayo 2016. pimentel-peru.
- Herrera, y. (2006). cultura organizacional en las instituciones de educacion basica. maracaibo.
- Libreros, a. (2011). incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores publicos de una institución educativa del valle del cauca- universidad nacional de colombia- 2011. tesis de magister- universidad nacional de colombia-, mazines-colombia.
- Matheus, E., Alvarez, O., & Garcia, J. (2011). La Transformacion de la Gestion Directiva en una Institucion Educativa de Basica y Media : Un estudio de caso- Potifica Universidad Javeriana-2011. Tesis de Maestria- Potifica Universidad Javeriana, Bogota - Colombia.

- Medina, A. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente- Universidad Andina Simon Bolivar sede Ecuador-. Tesis de Maestria-Universidad Andina Simon Bolivar sede Ecuador, Quito- Ecuador.
- Narea, N., & Paez, N. (2014). "El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente" de la Escuela Fiscal "OBANDO PACHECO" de la ciudad de Guayaquil- Universidad Laica Vicente Rocafuerte -2014. Tesis de Licenciado - Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil- Ecuador.
- Navarro.R. (2003). el rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. revista electrónica iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación .
- Neira, M. (2012). la cultura organizacional:su efecto en la calidad educativa y creación de una guía para los administradores educativos de las instituciones del cantón milagro.- Universidad Estatal de Milagro -2012. Tesis de Magister -Universidad Estatal de Milagro, Milagro-Ecuado.
- Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. En J. W.Newstrom, Comportamiento humano en el trabajo (pág. 573). Mexico: cGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Ortiz, A. (2013). Modelos pedagógicos y teorías del aprendizaje. Bogitá: Ediciones de la U.
- Paredes, J. (2015). "La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la empresa VAUD-Universidad Central del Ecuador -20115. Tesis Titulacion- Universidad Central del Ecuador, Quito Ecuador.
- Pulido L (.2016) La importancia de las culturas organizacionales en las empresas
- Reice Revista Iberoamericana 2003 sobre calidad eficacia y cambio en educación rendimiento académico y desarrollo volumen1
- Resultados, e. b. (4 de agosto 2015). Factores que influyen en la cultura organizacional.

- Robbins, S. (1998). La Cultura Organizacional. (Vol. capítulo 16). Mexico: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Rosales, G. R. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal) EISSN, 2.
- Salazar, J. (2013). "relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital roosevelt de guatemala-2013.". guatemala de la asuncion.
- Schunk, D. (1997). Teorías del aprendizaje. México: Pearson educación.
- Shultz, T. (1985). Invirtiendo en la gente. Barcelona: Ariel.
- Tacuri Capa (2017) Afirma la educación es un factor más importante para la superación de los pueblos.
- tamayo y tamayo, m. (2002). el proceso de la investigacion cientifica. mexico: linieza.
- Villamizar, G. (2008). Relación entre estrategias de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de Psicología. Docencia Universitaria, Volumen 9, pags 71 - 94, diciembre de 2008.
- Yengle, C. (2014). Guía de Métodos Estadísticos . Trujillo: Universidad César Vallejo

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Cultura organizacional	Cultura organizacional como el conjunto de creencias, costumbres, prácticas y formas de pensar que un grupo de personas han llegado a compartir por medio de su convivencia y trabajo...A un nivel visible la cultura de un grupo de personas toma forma en los comportamientos, símbolos, mitos, ritos y artefactos". De esta manera se moldean los esquemas mentales de la empresa y su funcionamiento en cada uno de los colaboradores.(Baron, 2006)	Los rasgos usuales entre un montón de individuos. Se obtiene comparar que lo único es un conjunto de compromisos, y valores que se van adquiriendo al pasar del tiempo	Liderazgo	Innovación Proactivo Visión	Ordinal
			Compromiso	Lealtad Autonomía Desempeño	
			Valores	Tolerancia Respeto Compromiso	
Desenvolvimiento académico	El desenvolvimiento académico es el paralelismo de ilustraciones justificado en un sitio o elemento, cotejado con la política de duración y nivel académico. De esa manera se consigue seguir que el ejercicio del educando compensaría ser docto a tomar el portante de sus tecnologías de valoración; sin apropiación, el escueto control y/o aprecio de las ganancias aprehendidas no son dirigidos, así misma todas las muestras privadas para la labor reservada a la mejora de la aptitud pedagógica. (Jimenez, 1994)	Es desempeñar los deberes que son inherentes a un cargo u oficio, es el cumplimiento de funciones y responsabilidades que son asignadas a la profesión del maestro, mediante la capacitación, motivación y estrategias de enseñanza	Formación Profesional	Planificar Dominio de contenidos Actualización profesional Ética y valores Manejo de Gestión pedagógica	Ordinal
			Motivación	Beneficios del trabajo en equipo Nivel de satisfacción Reconocimiento	
			D3 Estrategias de enseñanza	Técnicas Planificación Trabajo colaborativo	

FUENTE: Elaborado por Marcia Verónica Rodríguez Villasagua

ANEXO N° 2

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado docente, se le solicita de su apoyo, respondiendo la presente encuesta, por lo que se le agradece por su colaboración. Este cuestionario está destinado a recopilar información sobre la variable Cultura organizacional en la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz Quevedo – Ecuador. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Sexo: M () F ()
(1) Nunca - (2) A veces - (3) Siempre

ÍTEMS	Escala de Valoración		
	N	AV	S
DIMENSION: LIDERAZGO	1	2	3
1. En la Institución le me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales			
2. La directora está interesada en las innovaciones y en las nuevas ideas			
3. Los directivos de la IE suelen transformar los problemas en oportunidades para aprender y cambiar			
4. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas			
5. Considera que todos tienen una visión compartida de cómo será esta Institución en el futuro			
6. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros			
DIMENSION: COMPROMISO			
7. El director promueve la lealtad para lograr confianza entre compañeros			
8. En la Unidad educativa existe lealtad entre compañeros			
9. Considera que existe autonomía en la Institución Educativa			
10. Considera usted, que tiene la suficiente autonomía en las labores que realiza			
11. Considera que el personal que labora en la institución realiza un buen desempeño en su trabajo			
12. Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo			
DIMENSION: VALORES			
13. Los Directivos ponen en práctica la tolerancia cuando los docentes no cumplen con las tareas encomendadas.			
14. ¿Se considera Ud. tolerante cuando se presenta algún conflicto en la Institución			

15. ¿El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición?			
16. ¿Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto?			
17. ¿La mayoría de miembros de la institución educativa están muy comprometidos con su trabajo?			
18. ¿Los Directivos de la Institución cumplen con todos los compromisos establecido por el Minedu?			

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

ANEXO N° 3
PRUEBA PILOTO ALFA DE CRONBACH DEL INSTRUMENTO CULTURA
ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	18

ESTADÍSTICAS DE TOTAL DE ELEMENTO

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	110,4286	332,840	,107	,901
VAR00002	110,9429	323,350	,298	,909
VAR00003	110,9429	325,938	,239	,900
VAR00004	111,6286	316,064	,446	,907
VAR00005	111,4286	316,311	,564	,905
VAR00006	111,7143	325,681	,245	,900
VAR00007	111,4571	316,197	,519	,925
VAR00008	111,9714	314,970	,580	,925
VAR00009	111,6571	318,173	,444	,927
VAR00010	111,4286	322,193	,319	,929
VAR00011	111,9429	312,879	,694	,923
VAR00012	111,4286	324,017	,281	,929
VAR00013	111,3714	321,652	,383	,928
VAR00014	111,5429	320,138	,384	,928
VAR00015	111,4857	313,845	,514	,905
VAR00016	111,2286	320,240	,341	,908
VAR00017	111,4286	318,664	,446	,907
VAR00018	111,5714	324,252	,332	,928

ANEXO N° 4

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE DESENVOLVIMIENTO ACADÉMICO

Estimado docente, este cuestionario está destinado a recopilar información sobre la variable Desarrollo académico de los docentes en la Unidad educativa Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz Quevedo – Ecuador. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Sexo: M () F ()

Escala de medición consta:

(1) Nunca - (2) A veces - (3) Siempre

ÍTEMS	Escala de Valoración		
	1	2	3
DIMENSIÓN FORMACIÓN PROFESIONAL			
1. Los docentes de la UE tienen conocimiento actualizado y dominio de los contenidos de las áreas curriculares			
2. Los docentes de la UE tienen dominio de métodos, técnicas y estrategias pedagógicas			
3. Los docentes de la UE se actualizan en estrategias innovadoras para lograr aprendizajes de los estudiantes			
4. Los docentes de la UE se actualizan permanentemente en temas de desarrollo personal			
5. Los docentes de la UE actúan en el aula y fuera de ella, de acuerdo con los principios de la ética profesional			
6. Los docentes planifican sus actividades de aprendizaje con materiales innovadores.			
DIMENSION: MOTIVACION			
7. El director promueve el trabajo en equipo orientada al éxito logrando que los miembros se identifiquen con ella			
8. Los diferentes grupos de esta Institución cooperan a menudo para introducir cambios y lograr estar motivados			
9. Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa			
10. Los profesores se sienten estimulados y contentos de trabajar en la institución			
11. En la UE reconocen la buena labor desarrollada			
12. Tu trabajo es recompensado a través de estímulos			

DIMENSION: ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA			
13. Desarrolla usted como docente estrategias para mejorar la enseñanza aprendizaje			
14. Los docentes poseen una actitud crítica y constructiva sobre aspectos didácticos pedagógicos			
15. La Unidad Educativa planifica con sus docentes los documentos de gestión institucional (PCA, PEI, PCI)			
16. En la UE tienen algún proyecto innovador a largo plazo			
17. Colabora y está dispuesto a brindar apoyo y ayuda académica a los estudiantes			
18. Contribuye al logro de los aprendizajes			
19. Se siente satisfecho con la metodología académica que aplica en los procesos de enseñanza			
20. Evidencia los resultados académicos de sus estudiantes en las diversas áreas.			

GRACIAS POR SU APOYO

ANEXO 5

**PRUEBA PILOTO ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO DESENVOLVIMIENTO
ACADÉMICO**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,848	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	110,4286	332,840	,107	,831
VAR00002	110,9429	323,350	,298	,899
VAR00003	110,9429	325,938	,239	,860
VAR00004	111,6286	316,064	,446	,857
VAR00005	111,4286	316,311	,564	,895
VAR00006	111,7143	325,681	,245	,900
VAR00007	111,4571	316,197	,519	,835
VAR00008	111,9714	314,970	,580	,855
VAR00009	111,6571	318,173	,444	,857
VAR00010	111,4286	322,193	,319	,859
VAR00011	111,9429	312,879	,694	,843
VAR00012	111,4286	324,017	,281	,849
VAR00013	111,3714	321,652	,383	,848
VAR00014	111,5429	320,138	,384	,848
VAR00015	111,4857	313,845	,514	,845
VAR00016	111,2286	320,240	,341	,848
VAR00017	111,4286	318,664	,446	,847
VAR00018	111,5714	324,252	,332	,848
VAR00019	111,4000	314,600	,525	,845
VAR00020	111,6857	317,281	,416	,847

VALIDACION POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos: Maria Isabel Alcazar Cdeño

Carrera: Docente Mgister

Fecha: 15 de noviembre 2019

A continuación, le presento a usted el instrumento a través de su:

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento: **Desarrollo Académico**

Para evaluar el instrumento (encuesta), usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA () : Total mente de acuerdo

DA () : De acuerdo

ED () :

TD () :

En desacuerdo

Total mente en desacuerdo

Añote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	Capacitación				X		
1	Existe un plan de trabajo de la institución como: escuelas de padres, talleres, etc.				X		
2	La institución educativa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus docentes y demás trabajadores				X		
3	¿La autoridad dirige las capacitaciones docentes?				X		
4	¿La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas?				X		
5	Existe una buena organización al momento de realizar las capacitaciones a los docentes				X		
6	¿La documentación que se le entrega al docente está organizada oportunamente?				X		
	Motivación				X		
9	El director promueve el trabajo en equipo orientado al éxito logrando que los miembros se identifiquen con él.				X		
10	Los diferentes grupos de esta Institución cooperan a menudo para introducir cambios y lograr estar motivados				X		
11	Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa				X		
12	Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución				X		
13	En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada				X		
14	Tu trabajo es recompensado a través de estímulos?				X		
	Estrategia de Enseñanza				X		
16	Desarrolla usted como docente estrategias para mejorar la enseñanza aprendizaje				X		
17	Los docentes poseen una actitud crítica y constructiva sobre aspectos didácticos pedagógicos				X		
18	La Unidad Educativa planifica con sus docentes los documentos de gestión institucional (PCA, PEI, PCI)				X		
19	Esta institución educativa tiene un proyecto y una orientación a largo plazo				X		
20	Colabora y está dispuesto a brindar apoyo y ayuda académica a los estudiantes				X		
21	Contribuye al logro de los aprendizajes				X		
22	Se siente satisfecho con la metodología académica que aplica en los procesos de enseñanza				X		
23	Evidencia los resultados académicos de sus estudiantes en las diversas áreas.				X		

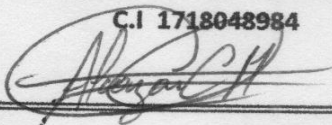
TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
23	X			
TOTAL	23			

Juez/ experto

Nombres y Apellidos : Msc.Maria Isabel Alcazar Cedeño

C.I 1718048984

FIRMA:



Quevedo, 15 de novie

VALIDACION POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos: Irma del Rocio Paucar Lopez

Carrera: Rector Magister

Fecha: 15 noviembre 2019

A continuación, le presento a usted el instrumento a través de su:

FICHA TÉCNICA

Nombre del Instrumento: Cultura Organizacional

Para evaluar el instrumento (encuesta), usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA () : Total mente de acuerdo

DA () : De acuerdo

ED () :

TD () :

En desacuerdo

Total mente en desacuerdo

Añote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

N°	DIMENSIONES/ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
Liderazgo							
1	En la Institución le permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales				X		
2	El director está interesado en las innovaciones y en las nuevas ideas				X		
3	Los directivos de la IRE suelen transformar los problemas en oportunidades para				X		
4	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				X		
5	Considera que todos tienen una visión compartida de cómo será esta Institución en el futuro				X		
6	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros				X		
Compromiso							
7	El director promueve la lealtad para lograr confianza entre compañeros				X		
8	En la Unidad educativa existe lealtad entre compañeros				X		
9	Considera que existe autonomía en la Institución Educativa				X		
10	Considera usted, que tiene la suficiente autonomía en las labores que realiza				X		
11	Considera que el personal que labora en la institución realiza un buen desempeño en su trabajo				X		
12	Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo				X		
Valores							
13	Los Directivos ponen en práctica la tolerancia cuando los docentes no cumplen con las tareas encomendadas.				X		
14	Se considera Ud. tolerante cuando se presenta algún conflicto en la Institución				X		
15	El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir				X		
16	La mayoría de miembros de la institución educativa están muy comprometidos				X		
17	Los Directivos de la Institución cumplen con todos los compromisos establecido por el Minedu				X		
18	Se considera Ud. tolerante cuando se presenta algún conflicto en la Institución				X		
19	El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir				X		
20	La mayoría de miembros de la institución educativa están muy comprometidos				X		
21	Los Directivos de la institución cumplen con todos los compromisos establecido				X		
22					X		
23					X		

VALIDACION POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos: Irma del Rocio Paucar Lopez

Carrera: Rectora Magister

Fecha: 15 de noviembre 2019

À continuación, le presento a usted el instrumento a través de su:

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento: **Desarrollo Académico**

Para evaluar el instrumento (encuesta), usted observara por cada pregunta cuatro alternativas:

TA () : Total mente de acuerdo

DA () : De acuerdo

ED () :

TD () :

En desacuerdo

Total mente en desacuerdo

Añote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
Capacitación							
1	Existe un plan de trabajo de la institución como: escuelas de padres, talleres, etc.				X		
2	La institución educativa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus docentes y demás trabajadores				X		
3	¿La autoridad dirige las capacitaciones docentes?				X		
4	¿La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas?				X		
5	Existe una buena organización al momento de realizar las capacitaciones a los docentes				X		
6	¿La documentación que se le entrega al docente está organizada oportunamente?				X		
Motivación							
9	El director promueve el trabajo en equipo orientado al éxito logrando que los miembros se identifiquen con él.				X		
10	Los diferentes grupos de esta Institución cooperan a menudo para introducir cambios y lograr estar motivados				X		
11	Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa				X		
12	Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución				X		
13	En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada				X		
14	Tu trabajo es recompensado a través de estímulos?				X		
Estrategia de Enseñanza							
16	Desarrolla usted como docente estrategias para mejorar la enseñanza aprendizaje				X		
17	Los docentes poseen una actitud crítica y constructiva sobre aspectos didácticos				X		
18	La Unidad Educativa planifica con sus docentes los documentos de gestión institucional (PCA, PEI, PCI)				X		
19	Esta institución educativa tiene un proyecto y una orientación a largo plazo				X		
20	Colabora y está dispuesto a brindar apoyo y ayuda académica a los estudiantes				X		
21	Contribuye al logro de los aprendizajes				X		
22	Se siente satisfecho con la metodología académica que aplica en los procesos de enseñanza				X		
23	Evidencia los resultados académicos de sus estudiantes en las diversas áreas.				X		

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
23	X			
TOTAL	23			

Juez/ experto

Nombres y Apellidos: Msc.Irma del Rocio Paucar Lopez

C.I 1204089013

FIRMA:



Quevedo, 15 de noviembre del 2019

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Desarrollo Académico

OBJETIVO: Determinar el Desarrollo Académico

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad educativa Nicolás infante Díaz Quevedo – Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alcázar Cedeño María Isabel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación

VALORACIÓN: ADECUADO

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



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CULTURA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Determinar la incidencia de la cultura Organizacional

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz Quevedo – Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alcázar Cedeño María Isabel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación

VALORACIÓN: ADECUADO

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


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CULTURA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Determinar la incidencia de la cultura Organizacional

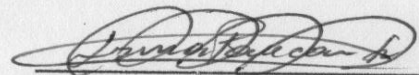
DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz Quevedo – Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Paucar López Irma del Rocío

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación

VALORACIÓN: ADECUADO

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



FIRMA DEL EVALUADOR