



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Cultura organizacional y su influencia en el desarrollo institucional de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez de la provincia de Santa Elena en el período lectivo 2017-2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTORES:**

Br. González Jiménez, Yarixa Catherine (ORCID: 0000-0001-7752-2104)

Br. Baque Anchundia, Jaime Silverio (ORCID: 0000-0002-5204-9354)

**ASESOR:**

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (ORCID: 0000-0001-6623-936X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PIURA - PERÚ**

2019

## **DEDICATORIA**

Esta tesis la dedicamos a nuestros padres, por su apoyo moral y económico, y que día a día imparten sus esperanzas en vernos como profesionales eficaces en la labor que vamos a desempeñar.

Los Autores

## **AGRADECIMIENTO**

Al docente Karl Torres por su entereza, e interés. Además, a la Institución Educativa César Vallejo que nos apoyó en la aplicación del trabajo de indagación.

Los Autores

## Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice .....	iv
Índice de Tablas.....	viii
Índice de Figuras .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	1
1.2 TRABAJOS PREVIOS .....	3
1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.....	5
1.3.1 Teorías relacionadas a la cultura organizacional .....	8
1.3.2 Teorías relacionadas al desarrollo institucional.....	10
1.4 FORMULACIÓN DE PROBLEMA.....	11
1.4.1 Problema General .....	11
1.4.2 Problemas específicos.....	11
1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO .....	11
1.6 HIPÓTESIS .....	13
1.6.1 Hipótesis General .....	13
1.5.2 Hipótesis específicas.....	13
1.6 OBJETIVOS.....	13
1.6.1 Objetivo General.....	13
1.6.2 Objetivos Específicos .....	13
II. MÉTODO .....	15
2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	15
2.2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN .....	17
2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA .....	19
2.3.1 Población .....	19
2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	19

2.4.1 Técnicas .....	19
2.4.2 Instrumentos .....	19
2.4.3 Validez.....	20
2.4.4 Confiabilidad .....	20
2.4.5 Métodos de análisis de datos .....	20
2.4.6 Aspectos éticos .....	20
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>21</b>
3.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVOS.....	21
3.1.1 Objetivo general .....	21
3.1.2 Objetivos específicos.....	22
3.2 Hipótesis .....	25
3.2.1 Hipótesis General .....	25
3.2.2 Hipótesis específica 1 .....	26
3.2.3 Hipótesis específica 2 .....	27
3.2.4 Hipótesis específica 3 .....	28
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>29</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>31</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>32</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>33</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>35</b>
Anexo A: Instrumentos.....	35
Anexo B: Matriz de Consistencia.....	45
Anexo C: Matriz de Ítems .....	47
Anexo D: Matriz de Validación.....	49
Anexo E: Matriz de Validación de Instrumentos .....	53
Anexo F: Base de datos .....	54

## Índice de Tablas

Tabla 1: Población Docente de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenjildo Domínguez.....	19
Tabla 2: Relación entre la Cultura Organizacional y Desarrollo Institucional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenjildo Domínguez 2017.....	21
Tabla 3: Relación entre motivación con la cultura organizacional de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenjildo Domínguez 2017.....	22
Tabla 4: Relación entre comunicación con la cultura organizacional de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenjildo Domínguez, 2017.....	23
Tabla 5: Relación entre trabajo en equipo con la cultura organizacional de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenjildo Domínguez, 2017.....	24
Tabla 6: La cultura organizacional influye significativamente con el desarrollo institucional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenjildo Domínguez, 2017.....	25
Tabla 7: La dimensión motivación influye significativamente con la cultura organizacional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenjildo Domínguez 2017.....	26
Tabla 8: La dimensión comunicación influye significativamente con la cultura organizacional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenjildo Domínguez 2017.....	27
Tabla 9: La dimensión trabajo en equipos influye significativamente con la cultura organizacional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenjildo Domínguez 2017.....	28

## Índice de Figuras

Figura 1: Relación entre la Cultura Organizacional y Desarrollo Institucional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017.....	21
Figura 2: Relación entre motivación con la cultura organizacional de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017 .....	22
Figura 3: Relación entre comunicación con la cultura organizacional de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, 2017.....	23
Figura 4: Relación entre trabajo en equipo con la cultura organizacional de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, 2017.....	24
Figura 5: La cultura organizacional influye significativamente con el desarrollo institucional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, 2017 .....	25
Figura 6: La dimensión motivación influye significativamente con la cultura organizacional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017 .....	26
Figura 7: La dimensión comunicación influye significativamente con la cultura organizacional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017 .....	27
Figura 8: La dimensión trabajo en equipos influye significativamente con la cultura organizacional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017 .....	28

## RESUMEN

La investigación denominada “Cultura organizacional y su influencia en el desarrollo Institucional de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez de la provincia de Santa Elena, en el período lectivo 2017 – 2018”: tienen como objetivo determinar la relación entre la Cultura organizacional y desarrollo institucional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez.

El proyecto está basado en la teoría cognitiva ya que parte de los conocimientos básicos para lograr una práctica efectiva: la importancia de involucrar a la comunidad educativa dentro de una investigación es de relevancia, ya que la información obtenida es de acuerdo a la realidad, en este trabajo, la población de estudio concierne a 18 docentes.

La investigación presenta un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y transversal, se utilizó la técnica psicométrica con la finalidad de analizar los niveles de las habilidades sociales en la escuela, para el procesamiento de la información recogida se utilizó la estadística descriptiva diagnosticando el software SPSS versión 23.

Los resultados describen que la variable de Cultura Organizacional alcanza una moderación de confiabilidad de (0.905) y el desarrollo Institucional logra una fiabilidad de (0,940), la misma genera un buen resultado en la institución.

**Palabras claves:** Cultura Organizacional, Desarrollo Institucional.



## **ABSTRACT**

The research called "Organizational culture and its influence on the Institutional development of the Mauricio Hermenejildo Domínguez Basic Education School in the province of Santa Elena, in the 2017-2018 school period": aims to determine the relationship between organizational culture and development Institutional at the Mauricio Hermenejildo Domínguez Basic Education School.

The project is based on cognitive theory since it starts from the basic knowledge to achieve an effective practice: the importance of involving the educational community in an investigation is relevant, since the information obtained is according to reality, in In this work, the study population concerns 18 teachers.

The research presents a quantitative approach with a non-experimental and cross-sectional design, the psychometric technique was used in order to analyze the levels of social skills at school, for the processing of the information collected, descriptive statistics were used diagnosing the SPSS version software 2. 3.

The results describe that the Organizational Culture variable reaches a reliability moderation of (0.905) and Institutional development achieves a reliability of (0.940), it generates a good result in the institution.

**Keywords:** organizational culture, I develop institutional.

# I. INTRODUCCIÓN

## 1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA

Al hablar de la cultura organizacional vamos a remontarnos a los tiempos pasados de donde aparecen las diferentes organizaciones, que comienzan a relacionar el comportamiento organizacional que se aplican en todas las organizaciones, los mismos compuestos por diferentes factores que implican estrategias y elementos esenciales para facilitar el trabajo en equipo dentro de las empresas.

En todas las instituciones educativas podemos identificar la importancia de la cultura organizacional porque podemos encontrar procesos y gestión de organización conllevando al fortalecimiento de un clima laboral dentro y fuera de todas las instituciones y esto permite que exista un clima favorable para poder lograr los objetivos planteados.

El tema de investigación abarca la cultura organizacional que observamos en las instituciones educativas en sus diferentes manifestaciones de organización que conlleva a favorecer el nivel académico de sus docentes y por ende el nivel académico de sus estudiantes.

La problemática que se da dentro de la cultura organizacional muchas veces en especial son causada por los factores afectivos y cognitivos que son esenciales para mantener un clima organizacional dentro de los planteles educativos y nos sirven de ayuda en la mediación de conflictos y en la retroalimentación de los diversos conocimientos enfocados a la gestión tanto académica como en la búsqueda de un servicio de excelencia.

El presente trabajo de investigación establece la importancia que la cultura y el clima organizacional en el desarrollo, en este caso, de las instituciones educativas y sus docentes, los mismos que presentan un deficiente desarrollo institucional que afectan las acciones, por tal motivo, es preciso propender un clima agradable permitiendo laborar de una forma cómoda y agradable en el bien de nuestros educandos para mantener una buena relación con los demás miembros de la institución.

Con el estudio que realizado en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenjildo Domínguez, encontramos que todas las actividades realizadas en esta institución educativa, el personal docente no estructura de una manera organizada su programación y es por ello que existe desinterés por parte de algunos profesionales de esta institución educativa.

Méndez (2011), El desarrollo institucional es la actitud de los trabajadores que tienen frente a la labor que realiza, en donde también sobresalen los valores que demuestran frente a los demás. Esta actitud es determinante para poder salir adelante con la labor encomendada dentro de su puesto de trabajo, valiéndose de todos los recursos humanos y valores para sacar adelante su trabajo.

En la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenjildo Domínguez, hay que reflexionar esta modalidad con todo el personal, y hacerle entender que las personas son el recurso más importante dentro del establecimiento educativo, porque en cada uno de nosotros está el hacer que la institución salga adelante con la innovación de las capacidades que ofrecen a los educandos.

Cuadra (2013), basado en la psicología positiva que no es más que el estudio del funcionamiento del ser humano, en donde se da valor a la vida y la importancia al desempeño de cada uno en sus funciones encomendadas, para así poder alcanzar un mejor nivel profesional y personal que nos conllevaría a tener una mejor calidad de vida y bienestar en beneficio de todos.

En la escuela de educación Básica Mauricio Hermenjildo Domínguez, el problema radica en que debemos buscar que los docentes sean creativos e innovadores y que tengan más ganas de sacar adelante su institución con actividades donde involucren a todos los miembros de la comunidad educativa, buscando con ellos alternativas de solución y superación.

En otra definición Robbins (1999) citado por Serrato (2011), se refiere a la manera de actuar de los individuos que trabajan dentro de una organización y su accionar individual, dependiendo de otros sujetos que necesitan formar su propio entorno basado en la misma institución.

Al conocer con anterioridad los estudios, esto conllevará a determinar la contribución de calidad por parte de los docentes en relación a su medio laboral y poder aportar con muchas alternativas que beneficiaran el óptimo funcionamiento de cada una de las instituciones donde presten sus servicios, convirtiéndolos en una competitividad dentro del campo educativo.

## **1.2 TRABAJOS PREVIOS**

Para Ramírez (2017), “la ética organizacional en los centros educativos, análisis de concepciones y prácticas educativas”. Investigación doctoral del Departamento de Pedagogía Aplicada de la Universidad Autónoma de Barcelona, la cual recoge concepciones en torno a la práctica educativa y la ética organizacional en los centros educativos. Incluye resultados de 7 revistas educativas de la provincia de Barcelona, el análisis de documentos y revisión de prácticas en el ámbito educativo, empresarial, salud y de servicios sociales.

De esta manera, para Colorado que, en los establecimientos educativos, los catedráticos estamos en constante evaluación para poder entregar a nuestros educandos una educación de calidad y calidez. De esta manera obtener estudiantes con un mayor grado de desprendimiento de sus saberes obtenidos durante sus estudios que le servirán para su vida diaria, y así puedan lograr sus metas propuestas.

Podemos decir que al pasar del tiempo han ido cambiando la tendencia al desarrollo de la cultura organizacional, en donde compartimos las actividades en el ámbito educativo, podemos manifestar que no solo el equipo directivo está al frente, sino que debemos trabajar en conjunto con los demás órganos de la comunidad pedagógica (Harris, 2014).

Este conocimiento fundamental, nos lleva a grandes cambios en la utilización de metodologías en donde podemos ver el cambio que ha podido surgir de la situación actual a la situación anterior. Lo más importante en este cambio es la transformación que ha tenido que dar el personal docente que se ha convertido en más activo al momento de impartir sus conocimientos y lo que provoca con ello es el progreso de sí mismo y de su institución.

“Solucionar los conflictos, y promover soluciones con un clima de colaboración y entendimiento” (MEN, 2011, p. 28). Según este argumento podemos ver la dimensión de los

resultados de la labor educativa que ejerce cada docente, manifestando lo aprendidos en capacitaciones que lo llevan a un realce de su profesión, y poder cumplir con los objetivos trazado dentro y fuera de la institución.

En la perspectiva de García (2011), “gestión administrativa”, arrojando en una muestra a una empresa Española, donde analizamos el papel estratégico de la gestión administrativa y la visión con la que se comparte, la innovación y se pueden ver los resultados de organización de dicha empresa.

Según, García en el nivel educativo los docentes tienen que estar en constante capacitación con la finalidad de avanzar sus niveles de conocimientos evolutivos que favorecerá a los estudiantes en su vida profesional. En la actualidad lo que se pretende es conseguir el perfeccionamiento tanto de docentes como estudiantes aplicando sus conocimientos en materias básicas y conocer su desprendimiento como ser humano a lo largo de la enseñanza según se pensum académico, esto ha producido que muchos estudiantes que escogen una carrera no acorde a la enseñanza recibida tienda a caer mientras que para otros se han asegurado el poder afianzarse en sus conocimientos.

Jaimés y Osorio (2009), “la cultura organizacional y la gestión del conocimiento, incidencia en la administración de empresas”, de la Pontificia Universidad Javeriana de la ciudad de Bogotá de Colombia, con el propósito de poder encontrar la relación que existe entre conceptos de cultura organizacional y la gestión del conocimiento para elevar el nivel de innovación en la empresa. Se realizó una investigación cuantitativa, se utilizaron encuestas y entrevistas, con una muestra de seis empresas.

El fundamento principal es la utilización de metodologías que llevan consigo el análisis de la situación actual en que se encuentra en comparación con las anteriores. De donde podemos decir que en ciertos aspectos a mejorado y donde el personal docente es más activo y participativo con la sociedad, pudiendo demostrar las capacidades adquiridas en este nuevo reto que se le presenta, y que le ha ayudado para su mejoramiento profesional.

Con esto podemos demostrar que la labor del docente también tiene que ver el liderazgo

que mantenga el directivo de la institución, y que se puedan aplicar en el cumplimiento de los objetivos planteados. Neira y Barreno (2015), señalan que “la manera de cómo organizar para mejorar el desempeño docente de la Escuela de educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez del Cantón La Libertad”, para conocer que debemos cambiar en el desarrollo de una buena cultura organizacional que ayude al buen desempeño de los docentes.

Para Morales todas las instituciones educativas cumplen con una misma función primordial que es fortalecer el estatus de los docentes y de la comunidad educativa para promover una conexión fructífera en el desarrollo de estudiantes y docentes aptos para cualquier desafío que se le presente.

La cultura organizacional y desarrollo institucional nos ayudan a combatir la dictadura, para convertirla en elogios y críticas constructivas para mejorar con nuestros semejantes, considerando que los seres humanos estamos sujetos a cambios constantes es por ello que debe demostrar una responsabilidad en cada uno de su trabajo a realizar.

### **1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA**

#### **Conceptos de cultura organizacional**

Para García (2012), la conceptualización del tema antes mencionado fue relacionada por dos corrientes del pensamiento tales como la propuesta por Gestalt y otra denominada Funcionalista. Según este autor, la teoría de Gestalt se enfoca en que el pensamiento, valores y cultura de un miembro de una determinada organización se encuentra aludido por el entorno interno y externo en que se encuentra. Por su parte, la rama Funcionalista centra sus ideas en la forma de actuar del individuo, sostiene que esta es producto del clima y las relaciones personales que posee con otros miembros de la entidad.

Hablar de cultura organizacional es una temática que en la actualidad busca un progreso en las acciones realizadas en las mismas entidades, es decir, mejorar la gestión de las actividades que se ejecutan día a día, teniendo como resultado su eficiencia, eficacia, productividad y efectividad, fortaleciendo de esta forma el ambiente de trabajo, en este caso, de la escuela. Sin embargo, para analizar el clima y cultura organizacional, se debe tomar en consideración el entorno en que se encuentra la institución, tanto interna como externa, ya que de ellos va a

dependen de la comunicación que exista entre los miembros de la organización. Se define a la cultura organizacional a las actividades que realiza un docente permitiendo ejecutar lo planificado, aquello debe aportar a la formación de sus educandos, ya sean estos niños, niñas y/o adolescentes, considerando que estos pueden verse afectados por otras acciones externas o internas de la institución (Barberá, 2013).

Dadas las ideas expuestas anteriormente, la cultura organizacional se encuentra influenciada en una institución educativa por diversos factores tales como los actores (docentes), políticas y normas (internas y externas), formas de liderazgo, las relaciones interpersonales, sueldos, entre otros. Cabe recalcar que cada docente tiene su forma de pensar y ejecutar las actividades, esto hace al ambiente institucional ser cambiante.

Vargas y Campana (2018), establecen que el clima y cultura de las instituciones educativas son un sinnúmero de cualidades distinguidas en las organizaciones y sus diferentes jefaturas o direcciones departamentales y que estas pueden reducirse a unidades dependiendo de la influencia de los miembros involucrados y la sociedad en general.

El miedo al surgimiento de cambios en las instituciones educativas es latente, pero todas las partes que las conforman deben intentarlo. Deben de trabajar en conjunto para la consecución de sus objetivos propuestos, pasando por la misión y visión de la institución, por ende, es de vital importancia que todas las escuelas y colegios de nuestro país deban conocer y aplicar acciones direccionadas a una mejor cultura organizacional.

### **Dimensión de motivación**

Esta dimensión es relevante en los diferentes aspectos de la vida personal, pero lo es también en el ámbito educativo que conlleva a lo laboral, debido a que esta permite establecer acciones orientadas a conseguir lo deseado por los miembros de la institución direccionado también por los objetivos organizacionales (Santrock, 2012). Por su parte, Ajello (2011), señala que la dimensión de motivación permite que las actividades se desarrollen con importancia, es decir que el individuo se apropie de lo que hace y lo suma con responsabilidad. Para las instituciones educativas, la motivación es un aspecto positivo personal como organizacional.

Finalmente, García (2011), sostiene que la motivación puede darse de dos alternativas, la primera negativa y la segunda positiva. La motivación negativa muestra una relación de dominio y sumisión del individuo subordinado por parte del jefe controlador. Mientras que la segunda, es la motivación de un líder guiando a los miembros de la institución.

### **Dimensión de comunicación**

Para Fonseca (2011) citado por Lauri (2012), el verbo comunicar es compartir parte de nosotros con algún otro miembro de nuestro entorno. Desarrolla una característica tanto emocional como racional en que el individuo se contacta con otro para el intercambio de ideas y/o pensamientos a partir de experiencias o situaciones vividas.

Por otro lado, Robbins y Coulter (2011), definen a la comunicación como la transmisión y comprensión de ideas expresados por dos individuos. Mientras que para Lamb, Hair y McDaniel (2011), la comunicación es aquel procedimiento en que todas las personas intercambian y comparten sus pensamientos comunes a través de signos.

### **Dimensión de trabajo en equipo**

El autor Kozlowski (2011), menciona que el trabajo en equipo es aquel que ejecutan dos o más individuos estableciendo una interacción física o virtual, realizando actividades donde comparten objetivos comunes, pero que poseen diferentes roles o responsabilidades dentro de una cultura organizacional amplia relacionándose con otras áreas de trabajo de la institución.

Mientras tanto, Sarasola (2011), centra su teoría en la representación de las competencias que le corresponden a cada individuo a partir de sus creencias, habilidades, técnicas, actitudes, comportamientos direccionados a la consecución de los objetivos comunes propuestos.

También Rousseau (2011), menciona que el trabajo en equipo debe ser eficaz mediante las competencias que posean cada integrante del grupo, esto facilita a la cooperación de las actividades encomendadas por parte de la alta dirección u otro nivel de jerarquía existente en las instituciones educativas.



### **1.3.1 Teorías relacionadas a la cultura organizacional**

#### **Importancia de la cultura organizacional**

La cultura organizacional se encuentra en todas las organizaciones, en este caso, en las instituciones educativas, es una especie de médula que permite que estas se mantengan estables. Adicionalmente, esta cultura permite a la administración de las organizaciones a distribuir los recursos aportados por la sociedad en que se encuentra (Monsalve, 2012).

En el contexto de nuestra actualidad, el clima y cultura organizacional se ha convertido en una temática relevantes, de mayor interés, esto se produce por la necesidad de las instituciones educativas de ser competentes en sus actividades realizadas bajo un ambiente netamente profesional (De la Peña, 2014). La cultura organizacional nace debido a que el entorno de las organizaciones se convierte en ambientes dinámicos y complejos, esto es debido a conductas y comportamientos inestables afectando al contexto institucional.

Según Chiavenato (2012), estudiar al clima organizacional es un proceso de vital importancia actualmente, por este motivo, la mayoría de instituciones educativas reconocen a sus colaboradores como el activo más importante en la entidad, razón por la que se deben diseñar planes para el mejoramiento del clima y cultura de las escuelas y colegios.

Para estudiar y analizar la cultura organizacional de la Escuela de Educación Básica “Mauricio Hermenejildo Domínguez”, se deben establecer sus aspectos negativos y positivos, con una visión a superar lo que impide que la institución educativa no posea una óptima cultura organizacional, ver dónde está el “cuello de botella” que imposibilita la organización se productiva y efectiva ya sea por su entorno o por las condiciones laborales.

#### **Conceptos de Desarrollo institucional**

El desarrollo institucional es el primordial objetivo de las instituciones educativas modernas, esta conlleva a la ejecución de actividades que permitan establecer resultados óptimos a base de esfuerzo y compromiso de todos los actores, es decir, de toda la comunidad educativa cumpliendo, además, con lo planificado anteriormente (Ávila, 2012).

Según Meyer (2013), para lograr el desarrollo institucional de las escuelas y colegios de una determinada localidad, es importante hacer énfasis en el progreso a nivel personal en cuestiones de aprendizaje por parte de los educandos a través de la integración de áreas y una adecuada metodología de enseñanza (p. 34).

También es relevante mencionar que las organizaciones deben de llevar a cabo su propio proceso administrativo, eso ayuda a incrementar los índices de equidad, calidad y pertenencia. Todas las instituciones educativas deben estar sujetas a cambios con metas a largo plazo, pero este proceso de desarrollo institucional debe estar previamente organizado y ser evaluado constantemente.

El desarrollo institucional del cual se procesa, se encuentra basado en diversos factores tales como la relación enseñanza-aprendizaje, el clima y cultura organizacional, la asignación de recursos, y las principales fases del proceso administrativo (planificación, organización, dirección y control).

### **Dimensión de Personal**

Esta dimensión es fundamental para conseguir un óptimo clima y cultura organizacional, ya que se basa en la teoría y práctica de los docentes que conforman las instituciones educativas estableciendo una relación entre lo que se enseña y lo que se actúa a partir de los diferentes procesos didácticos generados por estos actores, es decir, cómo es el docente (Burga, 2012). El desarrollo personal va ligado con el profesional, ya que este permite el mejoramiento en sus capacidades y habilidades influenciando en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los educandos el cual también tiene su recompensa en la estabilidad laboral.

### **Dimensión de Pedagógica**

El autor Mariel (2012), basa la dimensión pedagógica en los contenidos que expone el docente, los cuales deben ser relevantes para el aprendizaje y desarrollo del educando. Sin embargo, el profesor tiene la necesidad de evaluar esos contenidos impartidos en sus clases a través de actividades como exposiciones, talleres, pruebas escritas u orales, entre otras. Estas actividades u otras mencionadas anteriormente, evalúan el logro del proceso pedagógico que los estudiantes han adquirido en su día a día, así como el avance en sus capacidades intelectuales.

### **Dimensión de institucional**

La dimensión institucional permite regular a gestión institucional por medio de las actividades que efectúa el docente con sus educandos y demás miembros de la comunidad educativa, fortaleciendo la comunicación entre los participantes y su desarrollo en el ámbito laboral, específicamente en habilidades, aptitudes y conocimientos, los cuales aportan al clima y cultura organizacional de las instituciones educativas (Bolívar, 2012).

### **1.3.2 Teorías relacionadas al desarrollo institucional**

#### **Planificación institucional**

La planificación de las instituciones educativas permite establecer su misión, visión, objetivos y los resultados que espera, para aquello es primordial que todos los actores de la comunidad educativa se encuentren comprometidos. El docente debe estar correctamente organizado en sus actividades, la institución distribuida en espacios equitativamente, los recursos al alcance de quienes lo necesitan. Es vital que cada institución educativa potencie su gestión administrativa mediante la práctica profesional mejorando de esta manera la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje.

#### **Eficiencia administrativa**

La eficiencia administrativa busca la optimización de los recursos asignados para el desarrollo de las actividades diarias los cuales pueden ser físicos como los patios, aulas o áreas educativas, o también humanos, docentes, representantes, directivos u otro personal que labore dentro de la institución, sea cual sea el recurso, todos son indispensables para la entidad lleve a cabo sus quehaceres diarios.

Adicionalmente, la eficiencia administrativa, tiene relación con la eficacia, efectividad y productividad de las organizaciones, ya que estas están sujetas a medición de sus objetivos, optimizar recursos y a ejecutar actividades, consiguiendo el desarrollo de las instituciones educativas

#### **Factores del desarrollo**

Para que las instituciones educativas sean de excelencia, necesitan que el desarrollo institucional se encuentre conformado por instrumentos, técnicas, estilos de liderazgo y

gerencial aportando la calidad, gestión, y estrategias convirtiendo así a la educación en un sector productivo altamente comprometido con la sociedad.

## **1.4 FORMULACIÓN DE PROBLEMA**

### **1.4.1 Problema General**

¿En qué medida la cultura institucional influye significativamente en el desarrollo de los docentes en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez?

### **1.4.2 Problemas específicos**

¿De qué manera la dimensión motivación incide significativamente con la cultura organizacional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez?

¿Cómo la dimensión comunicación incurre significativamente con la cultura organizacional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez?

¿De qué manera la dimensión trabajo en equipo incide significativamente con la cultura organizacional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez?

## **1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

Conocer la cultura organizacional es de suma importancia dentro de una institución, pues podemos decir que, para lograr el objetivo general y los específicos, es de vital importancia que toda la comunidad educativa en general, este comprometida con la institución para alcanzar el éxito deseado. En vista de que dentro de la institución existe un poco de desinterés por parte de unos docentes que impiden que se desarrolle con éxito la labor y tratan de que la institución no obtenga su desarrollo.

Lo primordial que debe de haber en una institución es una muy buena cultura organizacional que nos ayude a salir con éxito de las labores encomendadas y para la que estamos trabajando y lo que queremos es que lograr que los beneficiados por este trabajo sea la comunidad educativa (padres de familia, estudiantes, profesores y la comunidad).

En la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez vamos a aplicar a

los docentes un cuestionario para conocer cómo influye su cultura organizacional dentro del desarrollo institucional. Con esta investigación estamos resolviendo una problemática real y así logramos obtener un mejor desenvolvimiento de parte de los docentes en beneficio de la institución.

Adicionalmente, conocer sobre los diferentes instrumentos que se aplican en las evaluaciones, es un proceso basado en la toma de decisiones relevantes en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenjildo Domínguez, la misma que pretende mejorar su situación en diversas áreas aportando al desarrollo institucional y de la provincia.

La importancia que se le da a estas dos variables como son cultura organizacional y desarrollo institucional nos describen la importancia que tienen para la correlación laboral. Esta investigación nos ayuda a saber las necesidades que podrían tener las instituciones educativas, ya que nos ayudaría a resolver problemas y así poder obtener resultados satisfactorios para tener un ambiente favorable

En el entorno de la investigación nos ayuda a los planteamientos de resolución de conflictos de nuestra realidad institucional y así poder aplicar nuestros conocimientos en toda la diversidad del conocimiento a partir de la problemática que se encuentran en el comportamiento de cada individuo, sabiendo que cada individuo tiene un comportamiento diferente.

Se debe valorar la importancia de esta investigación porque para unos es relevante y para otros no. Hay que darle la importancia que se amerita para que nos ayuden a entender la relevancia de esta investigación que se está realizando y que quedara para ser aplicada. Reconoce la importancia de la organización dentro de las instituciones tanto públicas como privada, en donde podemos ver las relaciones interpersonales de las personas. Los estudios ayudan a las instituciones a tener un amplio conocimiento para poder resolver los problemas dentro y fuera de ella.

Este análisis nos permite crear nuevos instrumentos que nos ayuden a poder simplificar y analizar los datos. Lo que nos pueden manifestar estas variables es que la dos conlleva a un

bien común en beneficio de las instituciones. Lógicamente, esta investigación va a general beneficios para optimizar los procesos, de evaluación para poder hacer el seguimiento de las mismas, mejorando la calidad humana de los involucrados. No es necesario esperar los resultados de la investigación explorativa. Lo que debemos hacer es lograr que los resultados sean favorables para llegar a un éxito.

## **1.6 HIPÓTESIS**

### **1.6.1 Hipótesis General**

La cultura institucional influye significativamente con el desarrollo de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017.

### **1.5.2 Hipótesis específicas**

- La dimensión motivación influye elocuentemente con la cultura organizacional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017.
- La dimensión comunicación influye elocuentemente con la cultura organizacional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017.
- La dimensión trabajo en equipos influye elocuentemente con la cultura organizacional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017.

## **1.6 OBJETIVOS**

### **1.6.1 Objetivo General**

Identificar la influencia de la cultura organizacional en el desarrollo institucional en los docentes en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017.

### **1.6.2 Objetivos Específicos**

- Establecer la influencia entre motivación con la cultura institucional de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, 2017.

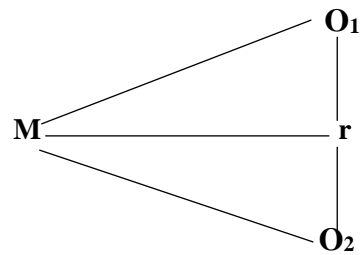
- Analizar estrategias que permitan el desarrollo de una cultura institucional para implementarlos en la Institución Educativa.
- Definir el nivel de cultura institucional que existe en la Escuela de Educación Básica  
Mauricio Hermenejildo Domínguez, 2017.

## II. MÉTODO

### 2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Rivas (2012), nos indica que el diseño aplicado en esta investigación nos permite detallar e explicar la realidad de nuestro medio en el que nos desenvolvemos.

Aplicamos la investigación correlacional, para conocer el grado de relación que existe entre las dos variables. R., (2012); siguiendo el siguiente diagrama:



**M:** docentes de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo D.

**O<sub>1</sub>:** Variable 1, Independiente: Cultura Organizacional.

**O<sub>2</sub>:** Variable 2, Dependiente: Desarrollo institucional.

**r:** Relación entre las variables



## 2.2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

### Cultura Organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable1: Independiente  Cultura Organizacional	Para García (2012), la conceptualización del tema antes mencionado fue relacionada por dos corrientes del pensamiento tales como la propuesta por Gestalt y otra denominada Funcionalista. Según este autor, la teoría de Gestalt se enfoca en que el pensamiento, valores y cultura de un miembro de una determinada organización se encuentra aludido por el entorno interno y externo en que se encuentra. Por su parte, la rama Funcionalista centra sus ideas en la forma de actuar del individuo, sostiene que esta es producto del clima y las relaciones personales que posee con otros miembros de la entidad.	La variable cultura organizacional será evaluado a través del cuestionario conformado por 15 ítems con 5 alternativas dirigido a los docentes de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez	Dimensión de Motivación. Esta dimensión es relevante en los diferentes aspectos de la vida personal, pero lo es también en el ámbito educativo que conlleva a lo laboral, debido a que esta permite establecer acciones orientadas a conseguir lo deseado por los miembros de la institución direccionado también por los objetivos organizacionales Santrock (2012).	Compromiso	Escala ordinal
			Dimensión de comunicación. es compartir parte de nosotros con algún otro miembro de nuestro entorno. Desarrolla una característica tanto emocional como racional en que el individuo se contacta con otro para el intercambio de ideas y/o pensamientos a partir de experiencias o situaciones vividas.	Diálogo	Escala ordinal
			Dimensión de trabajo en equipo Sarasola (2011), menciona que el trabajo en equipo es aquel que ejecutan dos o más individuos estableciendo una interacción física o virtual, realizando actividades donde comparten objetivos comunes, pero que poseen diferentes roles o responsabilidades dentro de una cultura organizacional amplia relacionándose con otras áreas de trabajo de la institución.	Coordinación	Escala ordinal

## Desarrollo Institucional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Variable 2: Dependiente  Desarrollo institucional	La cultura organizacional se encuentra en todas las organizaciones, en este caso, en las instituciones educativas, es una especie de médula que permite que estas se mantengan estables. Adicionalmente, esta cultura permite a la administración de las organizaciones a distribuir los recursos aportados por la sociedad en que se encuentra (Monsalve, 2012).	La variable de desarrollo institucional será evaluada a través del cuestionario conformado por 22 ítems con 5 alternativas dirigido a 10 docentes de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez	Dimensión de Personal. Burga, (2012). Esta dimensión es fundamental para conseguir un óptimo clima y cultura organizacional, ya que se basa en la teoría y práctica de los docentes que conforman las instituciones educativas estableciendo una relación entre lo que se enseña y lo que se actúa a partir de los diferentes procesos didácticos generados por estos actores, es decir, cómo es el docente	Autoconfianza y autoestima.	Escala ordinal
			Dimensión de Pedagógica. El autor Mariel (2012), basa la dimensión pedagógica en los contenidos que expone el docente, los cuales deben ser relevantes para el aprendizaje y desarrollo del educando. Sin embargo, el profesor tiene la necesidad de evaluar esos contenidos impartidos en sus clases a través de actividades como exposiciones, talleres, pruebas escritas u orales, entre otras. Estas actividades u otras mencionadas anteriormente, evalúan el logro del proceso pedagógico que los estudiantes han adquirido en su día a día, así como el avance en sus capacidades intelectuales.	Clima de aula	Escala ordinal
			Dimensión de institucional. La dimensión institucional permite regular a gestión institucional por medio de las actividades que efectúa el docente con sus educandos y demás miembros de la comunidad educativa, fortaleciendo la comunicación entre los participantes y su desarrollo en el ámbito laboral, específicamente en habilidades, aptitudes y conocimientos, los cuales aportan al clima y cultura organizacional de las instituciones educativas (Bolívar, 2012).	Promueve soluciones	Escala ordinal

## 2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

### 2.3.1 Población

Espinosa (2011), manifiesta que todo objeto de estudio estadístico estudiado en el sector que se realiza en donde cada lugar arrojará su propio resultado considerando la investigación de campo al total de docentes (10) de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, ubicada en el cantón La Libertad, provincia de Santa Elena – Ecuador.

Tabla 1

*Población Docente de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez*

INSTITUCIÓN	DOCENTES	TOTAL
Mauricio Hermenejildo Domínguez	MATUTINA	10 DOCENTES

Fuente: Población Docente de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez Elaboración: Los Autores

## 2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### 2.4.1 Técnicas

Hurtado (2011), señala que las técnicas son las distintas cualidades enfocadas a medir formas, expresiones o cualquier tipo de conducta relacionada a los individuos estudiados, es decir, a lo que se mide. En este sentido, es normal apoyarse en: encuestas aplicadas a los organismos antes mencionados para analizar los resultados de la investigación.

### 2.4.2 Instrumentos

Haciendo énfasis a la anterior técnica aplicada para esta indagación, se deben elaborar preguntas, a la que en su conjunto se denominan “cuestionario”. Estas en su desarrollo se encuentran efectuadas con base a las variables estudiadas, tanto independiente como dependiente (Hurtado, 2011).

### **2.4.3 Validez**

La validez se refiere, en esta investigación, a la consistencia de las preguntas para que los individuos respondan a las inquietudes del investigador con claridad permitiendo la tabulación del cuestionario con eficiencia y eficacia que, como producto final, se obtiene un estudio sustentable.

### **2.4.4 Confiabilidad**

Por otra parte, la confiabilidad se mide a través de la consistencia de la respuesta de los individuos estudiados. A mayor grado de confiabilidad, menor es el riesgo que se cometen tabulando los resultados obtenidos. En esta investigación, se utiliza un margen de error del 5%, permitiendo alcanzar hasta el 95% de confiabilidad.

### **2.4.5 Métodos de análisis de datos**

Continuando con el proceso, cuando se obtienen los resultados de la investigación, para tabularlos se utilizan técnicas a través de programas ofimáticos como Excel o herramientas avanzadas como la herramienta estadística SPSS en cualquiera de sus versiones, esto ayuda a la elaboración de gráficos y barra que posteriormente se analizan.

### **2.4.6 Aspectos éticos**

Para referirse a los aspectos técnicos, es necesario el traslado a la propia institución educativa, esto se debe a la aplicación de nuestro instrumento de investigación. El cuestionario fue dirigido a la directora en representación de la máxima autoridad del plantel, posteriormente a cada docente, recordando que las preguntas se enfocan en la cultura organizacional y el desarrollo de la institución. Todo este proceso es necesario para evaluar parcialmente el rendimiento académico de los estudiantes promoviendo acciones de mejoras en el establecimiento educativo local.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVOS

##### 3.1.1 Objetivo general

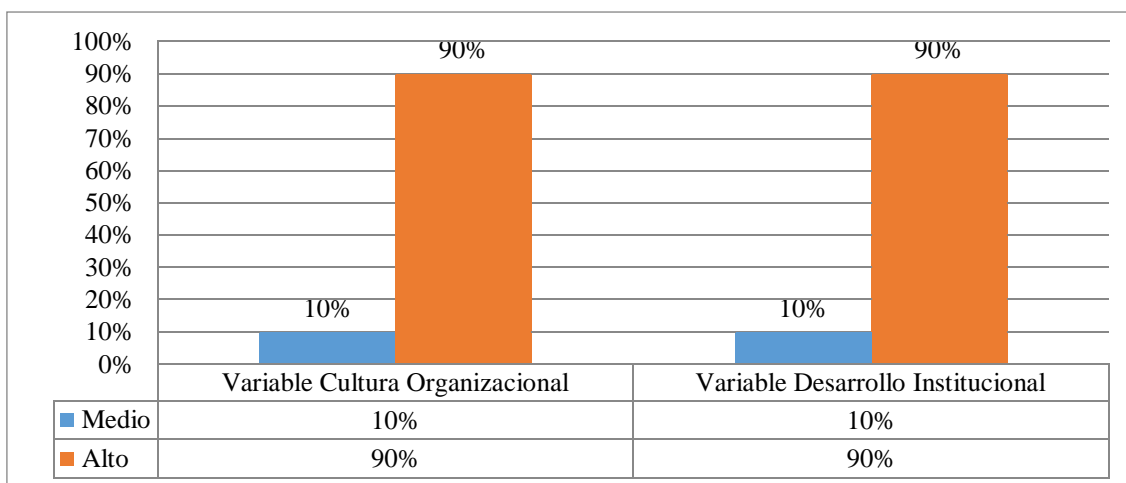
Identificar la influencia de la cultura organizacional en el desarrollo institucional en los docentes en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017.

Tabla 2

*Relación entre la Cultura Organizacional y Desarrollo Institucional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017*

		Variable cultura organizacional *variable desarrollo institucional			
		tabulación cruzada			
		variable desarrollo institucional			
		Medio	Alto	Total	
variable cultura organizacional	alto	Recuento	1	9	10
		% del total	10,0%	90,0%	100,0%
Total		Recuento	1	9	10
		% del total	10,0%	90,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario a los docentes de la escuela de educación básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, 2017  
Elaboración: Los Autores



*Figura 1: Relación entre la Cultura Organizacional y Desarrollo Institucional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017*

Fuente: Tabla 2 Elaboración:  
Los Autores

Una vez tabulados los resultados, esta tabla y gráfico muestra que la institución posee una fuerte relación entre la Cultura Organizacional y Desarrollo Institucional.

### 3.1.2 Objetivos específicos

**Objetivo específico 1:** Establecer la influencia entre motivación con la cultura organizacional de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, 2017.

Tabla 3

*Relación entre motivación con la cultura organizacional de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017*

Tabla cruzada variable cultura organizacional *dimensión motivación					
		Dimensión motivación			
			Medio	Alto	Total
Variable Cultura Organizacional	Alto	Recuento	4	6	10
		% del total	40,0%	60,0%	100,0%
Total		Recuento	4	6	10
		% del total	40,0%	60,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario a los docentes de la escuela de educación básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, 2017  
Elaboración: Los Autores

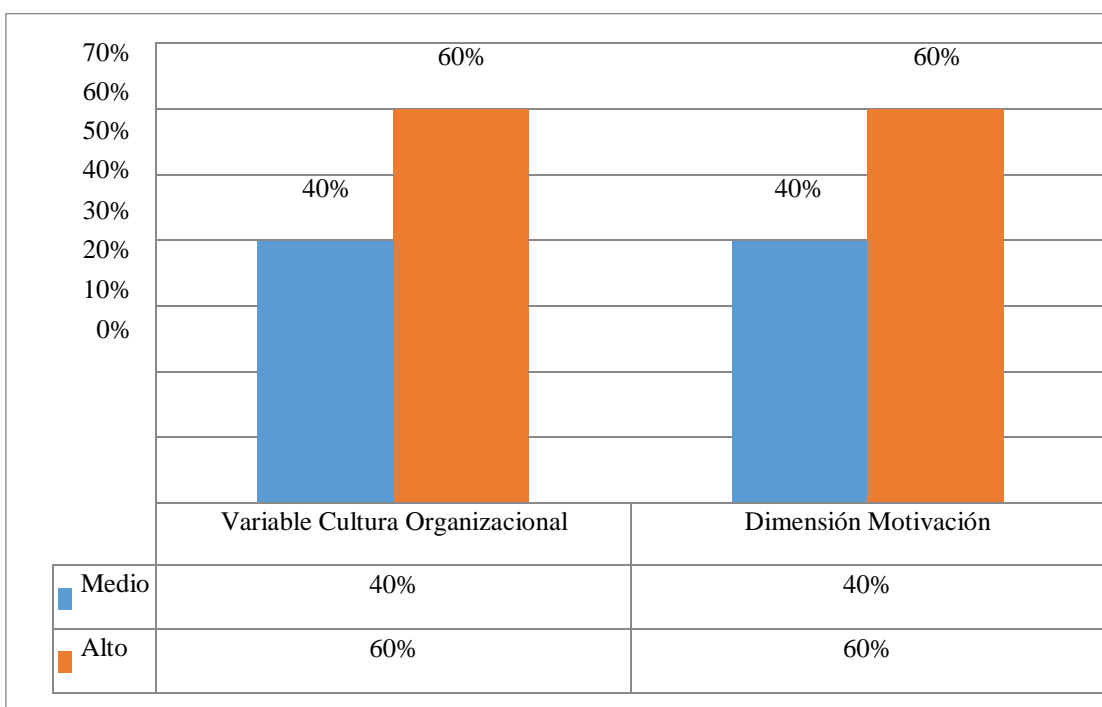


Figura 2: *Relación entre motivación con la cultura organizacional de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017*

Fuente: Tabla 3

Elaboración: Los Autores

La tabla 3 describe resultados en el 60%, decir, existe una regular relación entre motivación con la cultura organizacional. La institución debe motivar a la comunidad hacia la cultura organizacional.

**Objetivo específico 2:** Identificar la influencia entre comunicación con la cultura organizacional de la escuela de educación básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, 2017.

Tabla 4

*Relación entre comunicación con la cultura organizacional de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, 2017*

		Tabla cruzada variable cultura organizacional *dimensión comunicación			
		Dimensión comunicación			
			Medio	Alto	Total
Variable cultura organizacional	alto	Recuento	1	9	10
		% del total	10,0%	90,0%	100,0%
Total		Recuento	1	9	10
		% del total	10,0%	90,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario a los docentes de la escuela de educación básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, 2017  
Elaboración: Los Autores

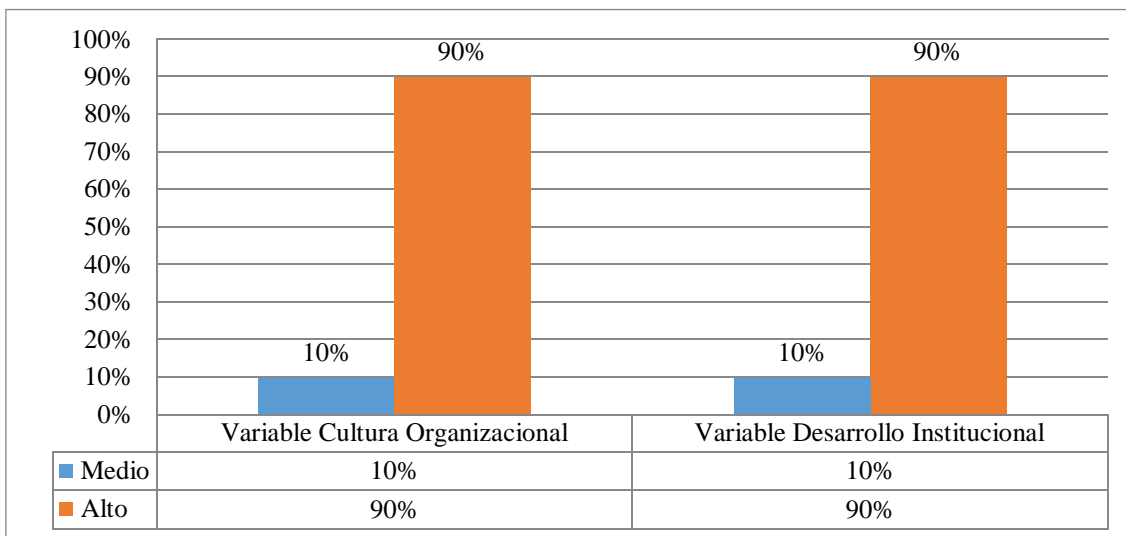


Figura 3: *Relación entre comunicación con la cultura organizacional de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, 2017*

Fuente: Tabla 4 Elaboración:  
Los Autores

La tabla 4 describe que el 90% de los docentes de la escuela de educación básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, coinciden en expresar que existe un alto nivel entre la cultura organizacional con la comunicación, por lo tanto, demuestran estar correlacionados en el entorno de la institución.

**Objetivo específico 3:** Identificar la influencia entre trabajo en equipo con la cultura organizacional de la escuela de educación básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, 2017.

Tabla 5

*Relación entre trabajo en equipo con la cultura organizacional de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, 2017*

<b>Tabla cruzada variable cultura organizacional *trabajo en equipo</b>				
		dimensión trabajo en equipo		
			Alto	Total
variable cultura organizacional	alto	Recuento	10	10
		% del total	100,0%	100,0%
Total		Recuento	10	10
		% del total	100,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario a los docentes de la escuela de educación básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, 2017  
Elaboración: Los Autores

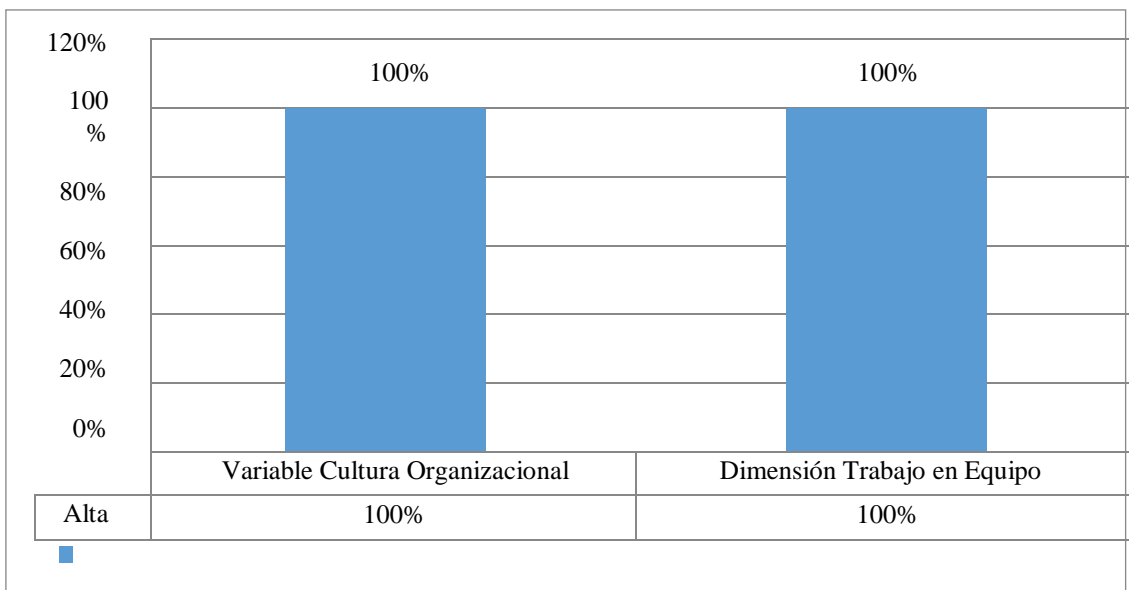


Figura 4: *Relación entre trabajo en equipo con la cultura organizacional de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, 2017*

Fuente: Tabla 5

Elaboración: Los Autores

La tabla 5 describe que el 100% de los docentes de la escuela de educación básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, coinciden en que existe un alto nivel entre la cultura organizacional con el trabajo en equipo, por lo tanto, demuestran estar con buena interrelación en cualquier ámbito del entorno de la institución.



### 3.2 Hipótesis

#### 3.2.1 Hipótesis General

La cultura organizacional influye significativamente con el desarrollo institucional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, 2017

Tabla 6

*La cultura organizacional influye significativamente con el desarrollo institucional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, 2017*

Correlaciones				
			Cultura organizacional	Desarrollo institucional
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,290
		Sig. (bilateral)	.	,416
		N	10	10
	desarrollo institucional	Coefficiente de correlación	,290	1,000
		Sig. (bilateral)	,416	.
		N	10	10

Fuente: Cuestionario a los docentes de la escuela de educación básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, 2017  
Elaboración: Los Autores

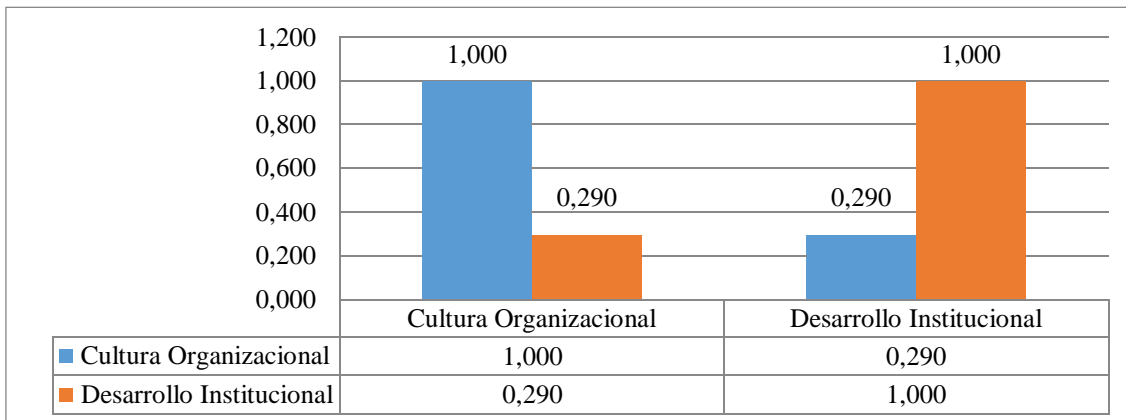


Figura 5: La cultura organizacional influye significativamente con el desarrollo institucional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, 2017

Fuente: Tabla 6

Elaboración: Los Autores

La tabla 6 describe que el 0,290 de los docentes de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017, por lo tanto, es relación positiva débil y significativamente entre la cultura organizacional con el desarrollo institucional, porque la significancia es mayor, la misma que indica que rechaza la hipótesis general y acepta la hipótesis nula.

### 3.2.2 Hipótesis específica 1

La dimensión motivación influye significativamente con la cultura organizacional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017.

Tabla 7

*La dimensión motivación influye significativamente con la cultura organizacional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017*

Correlaciones				
		cultura organizacional      motivación		
Rho de Spearman	cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,779**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	10	10
	motivación	Coeficiente de correlación	,779**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	10	10

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

Fuente: Cuestionario a los docentes de la escuela de educación básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, 2017

Elaboración: Los Autores

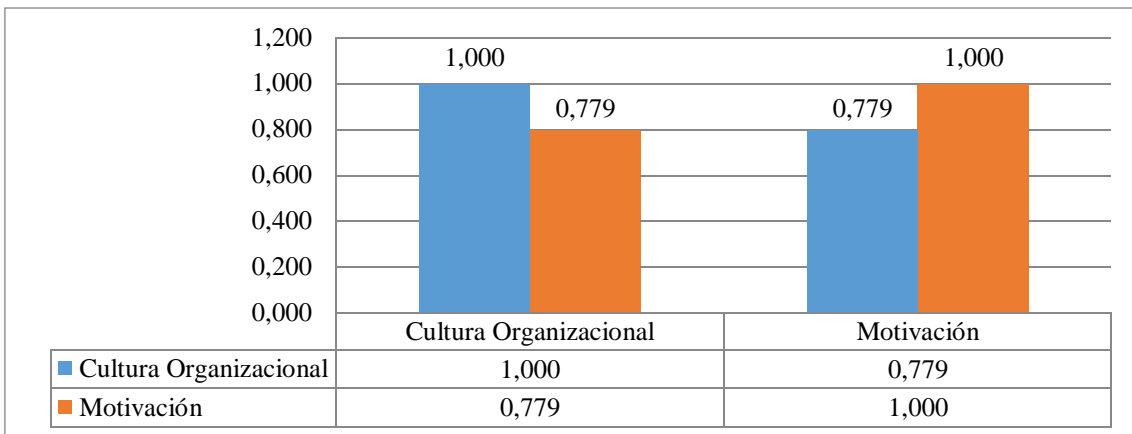


Figura 6: *La dimensión motivación influye significativamente con la cultura organizacional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017*

Fuente: Tabla 7

Elaboración: Los Autores

La tabla 7 muestra que existe una correlación del 0.779 la cual es considerada como positiva considerable, el valor de significación es 0.008 menores a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación). Los datos anteriores permiten concluir que existe relación positiva moderada y significativa entre la cultura organizacional con la dimensión motivación, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

### 3.2.3 Hipótesis específica 2

La dimensión comunicación influye significativamente con la cultura organizacional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017.

Tabla 8

*La dimensión comunicación influye significativamente con la cultura organizacional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017*

		Correlaciones		
			Cultura Organizacional	Comunicación
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,629
		Sig. (bilateral)	.	,051
		N	10	10
	Comunicación	Coefficiente de correlación	,629	1,000
		Sig. (bilateral)	,051	.
		N	10	10

Fuente: Cuestionario a los docentes de la escuela de educación básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, 2017  
Elaboración: Los Autores

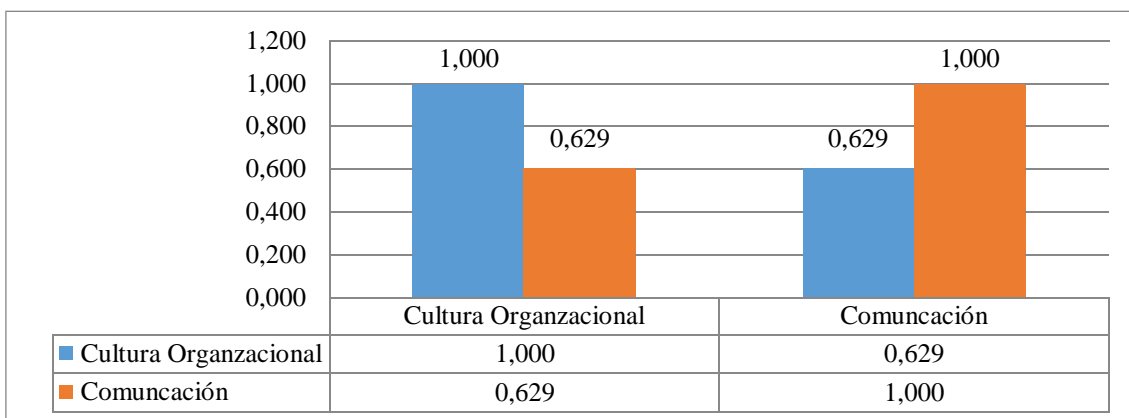


Figura 7: *La dimensión comunicación influye significativamente con la cultura organizacional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017*

Fuente: Tabla 8

Elaboración: Los Autores

La tabla 8 muestra que el valor de correlación del 0.629 (correlación positiva considerable), el valor de significación es 0.51 mayor a 0,05 (valor no significativamente establecido por la investigación). Con esta información se concluye que entre la cultura organizacional con la dimensión comunicación existe una relación no significativa, por lo tanto, rechaza la hipótesis de la investigación y acepta la hipótesis nula.

### 3.2.4 Hipótesis específica 3

La dimensión trabajo en equipos influye significativamente con la cultura organizacional en la escuela de educación básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017.

Tabla 9

*La dimensión trabajo en equipos influye significativamente con la cultura organizacional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017*

		<b>Correlaciones</b>		
			cultura organizacional	trabajo en equipo
Rho de Spearman	cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	15	15
	trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	15	15

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

Fuente: Cuestionario a los docentes de la escuela de educación básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, 2017

Elaboración: Los Autores

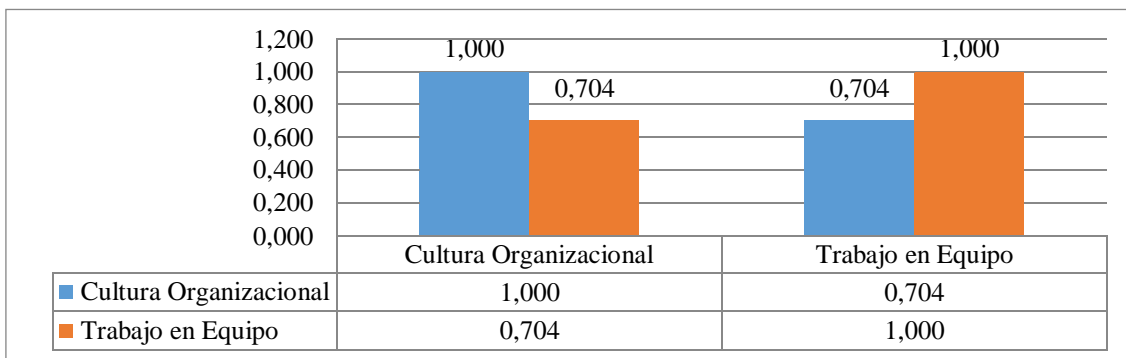


Figura 8: *La dimensión trabajo en equipos influye significativamente con la cultura organizacional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017*

Fuente: Tabla 8

Elaboración: Los Autores

La tabla 9 describe que la correlación Spearman es 0.379 (correlación positiva considerable), el valor de significación es 0.281 mayor a 0,05 (valor no significativo establecido por la investigación), por lo tanto, se concluye que entre la cultura organizacional con la dimensión trabajo en equipo existe relación no significativa, es decir, rechaza la hipótesis de la investigación y acepta la hipótesis nula.

#### IV. DISCUSIÓN

En referencia a uno de los objetivos de la investigación el cual busca establecer la influencia entre motivación con la cultura organizacional del establecimiento educativo Mauricio Hermenejildo Domínguez, los autores bibliográficos describen sus propias acepciones, para lo cual Santrock (2012), nos muestra una visión clara de la motivación, la misma que permite establecer acciones orientas a conseguir lo deseado por los miembros de la institución direccionado también por los objetivos organizacionales.

Por otra parte, en la tabla 2, los resultados obtenidos sobre la variable cultura organizacional de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, presentan un nivel alto y estos resultados coinciden con la postura de Ajello (2011), quien señala que la dimensión de motivación permite que las actividades ser desarrollen con importancia, es decir que el individuo se apropie de lo que hace y lo suma con responsabilidad. Para las instituciones educativas, la motivación es un aspecto positivo personal como organizacional, especialmente esta institución.

En relación al objetivo 2 el cual pretende identificar la influencia entre comunicación con la cultura organizacional de la institución estudiada, para lo que Fonseca (2011) citado por Lauri (2012), mencionan su aportación acerca comunicar es compartir parte de nosotros con algún otro miembro de nuestro entorno y que, demás desarrolla una característica tanto emocional como racional en que el individuo se contacta con otro para el intercambio de ideas y/o pensamientos a partir de experiencias o situaciones vividas.

Para la tabla y gráfico 3, los resultados descriptivos de la variable cultura organizacional del establecimiento educativo Mauricio Hermenejildo Domínguez, presentan una tendencia positiva de (100%) en el nivel alto y estos resultados coinciden con la postura de Robbins (1999) citado por Serrato (2011), quien se refiere a la manera de actuar de los individuos que trabajan dentro de una organización y su accionar individual, dependiendo de otros sujetos que necesitan formar su propio entorno basado en la misma institución.

Por otro lado, en concordancia al objetivo 3 que permite identificar la influencia del trabajo en equipo con la cultura organizacional de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, para lo cual Sarasola (2011), centra su teoría en la representación de las competencias que le corresponden a cada individuo a partir de sus creencias, habilidades, técnicas, actitudes, comportamientos direccionados a la consecución de los objetivos comunes propuestos.

En la tabla 4, los resultados descriptivos de la variable cultura organizacional de la escuela de educación básica Mauricio Hermenjildo Domínguez, presentan una tendencia positiva de (100%) en el nivel alto y estos resultados coinciden con la postura de Rousseau (2011) quien menciona que el trabajo en equipo debe ser eficaz mediante las competencias que posean cada integrante del grupo, esto facilita a la cooperación de las actividades encomendadas por parte de la alta dirección u otro nivel de jerarquía existente en las instituciones educativas, en este caso, del objeto estudiado.

## V. CONCLUSIONES

1. La cultura organizacional se relaciona efectivamente con el progreso del desarrollo institucional en la escuela de educación básica Mauricio Hermenjildo Domínguez. Según la correlación de Spearman de 0,95. Por lo expuesto, se comprueba la hipótesis general y se alcanza el objetivo general de la investigación.
2. La cultura organizacional afecta de forma positiva con la motivación en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenjildo Domínguez. Según la correlación de Spearman de 0,95. Dado a lo anterior, se logra el primer objetivo específico y se prueba la hipótesis 1.
3. La cultura organizacional se relaciona positivamente con la comunicación en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenjildo Domínguez. Según la correlación de Spearman de 0,95. Esto demuestra la consecución del objetivo específico 2 y la comprobación de la segunda hipótesis.
4. La cultura organizacional se relaciona positivamente con el equipo de trabajo en la escuela de educación básica Mauricio Hermenjildo Domínguez. Según la correlación de Spearman de 0,95. Finalmente, se comprueba la hipótesis 3 y logra el tercer objetivo específico.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. La organización de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, como formadores de líderes y visionario del cambio para fortalecer la educación deben fortalecer su inteligencia emocional para mejorar el desempeño de la comunidad educativa.
2. Los docentes de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, tienen claro que los docentes son guías y formadores en el proceso de enseñanza y aprendizaje en valores.
3. Los Directivos de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez, poseen como base la experiencia de nuestros docentes aplicando los valores, empatía, y todos los conocimientos emocionales de nuestros líderes transformadores capaces de salir adelante en la comunidad.
4. Maestros investigadores con propuestas innovadoras para gestionar líderes transformadores en cada institución educativa. Las instituciones necesitan de líderes comprometidos para lograr los objetivos y capaces de influir en el trabajo de cada uno de la comunidad educativa.



## REFERENCIAS

- Andrade, M. (2011). *Liderazgo educacional*. Ecuador: s.n. Antonakis, J. (2011). *Estrategias Internacionales*. s.n.
- Ávila, R. (2012). *Introducción a la metodología de la investigación*. Lima - Perú: Ediciones S.A.
- Barberá, I. (2013). El entendimiento del entorno como factor clave para el desempeño docente. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* (10), 1-33.
- Burga, E. (2012). *La escuela que queremos y soñamos*. Lima - Perú: Tarea número 79. Caballero, A. (2011). *FACTORES QUE INFLUYEN COMO MOTIVANTES PARA UN BUEN DESEMPEÑO LABORAL*. México.
- Cárdenas, A. (2013). *Liderazgo docente y su influencia en el aprendizaje*. Lima - San Marcos.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima - San Marcos. Coronado, E., & Estupiñán, M. (2012). *Imaginario sociales en el desempeño docente*. Colombia.
- D Alessio. (2011). *Liderazgo y atributos gerenciales*. Mexico: Prentice hall. De la Cruz, L. (2011). Lima - Perú: Glosario de educación.
- Espinosa, J. (2011). *Influencia a la aplicación del programa nacional*. Lima - San Marcos.
- Figuroa M., & Machado, E. (2012). *Superación en liderazgo docente y transformación de procesos*.
- FONDEP. (2012). *Proyecto jugando y aprendo*. Lima - Perú: Fondo Nacional de la Educación Peruana.
- García, V. (2011). *Liderazgo transformacional*. España: s.n.
- González, O. (2011). *Modelo de desempeño laboral*. Alemania: Academia española. Hurtado, J. (2011). *Metología de la investigación*. Caracas: Ediciones Quirón.
- Jaimés, S., & Osorio, Á. (2009). *La cultura organizacional y la gestión del conocimiento: Análisis de una muestra de empresas de telecomunicaciones ubicadas en la ciudad de Bogotá*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Lauri. (2012). *Sin Límites*. Acceso em 26 de Febrero de 2018, disponível em <http://www.sin-limite.org/forum/topics/la-importancia-de-la-comunicaci-n>
- León, P. (2011). *Estilo de liderazgo y desempeño docente*. Callao - Perú.
- Miranda, D. (2011). *Evaluación de la calidad en las instituciones educativas*. Lima - Perú.

- Monja, M. (2012). *Desempeño docente*. Perú: s.n.
- Montenegro, I. (2011). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Magisterio Bogotá. Morales, G. (2011). *Relación entre liderazgo y desempeño docente*. Ecuador.
- Murisha, G. (2011). *Influencias y motivación*. s.l.: s.n.
- Neira, M., & Barreno, Z. (2015). *La cultura organizacional como estrategia para mejorar el desempeño docente de la escuela Abg. César Montenegro Laínez del cantón Salinas*. Milagro: Universidad Estatal de Milagro.
- Ramírez, M. (2012). *Estilo de liderazgo y enfoque gerencial*. Zulia: Ciencias Sociales. Ramírez, S. C. (Enero de 2017). La Ética Organizacional En Los Centros Educativos. *Análisis de Concepciones y Prácticas Educativas. Perspectiva Educativa*, 56(1), 127-146.
- Rimari, W. (2012). *Liderazgo transformacional y desempeño docente*. Lima - Perú.
- Sánchez , E., & Rodríguez, A. (2011). *Teoría de liderazgo situacional*. Latinoamericana de psicología.
- Serrato, M. (2011). *Estrategias para mejorar clima organizacional en la Empresa Grupo Latino de Publicidad Colombia Ltda*. Bogotá: Universidad de La Salle.
- Valdez, H. (2011). *Manual de buenas prácticas del manual de desempeño docente*. Lima - Perú.
- Vargas, O. H., & Campana, L. E. (2018). *Clima y compromiso organizacional, en la entidad hotelera "Chask Hoteli" en la ciudad del Cusco 2017*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Vásquez, F. (2013). *Centro de investigación*.
- Willman, S., & Velasco, M. (2001). *Relaciones en las percepciones del estilo de liderazgo*.

## ANEXOS

### Anexo A: Instrumentos

#### Cuestionario del Cultura Organizacional

**INSTRUCCIONES.** Estimado docente, a continuación, se le presenta a Ud. una serie de afirmaciones acerca de la cultura organizacional. Por favor, indique cuánto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar que posee el director/a de su Institución.

#### CUESTIONARIO

Sus respuestas tienen 5 opciones:

Rara vez (1) Casi nada (2) Parcialmente (3) En gran parte (4) Totalmente (5)

N°	ÍTEMS	RARA VEZ (1)	CASI NADA (2)	PARCIALMENTE (3)	EN GRAN PARTE (4)	TOTALMENTE (5)
	<b>Motivación</b>					
	<b>Compromiso</b>					
1	Da a conocer la Calidad del compromiso de la institución.					
2	Se realiza un seguimiento periódico del cumplimiento de comprometer a los docentes.					
3	Tienes conocimiento de los procedimientos de la institución.					
4	Tiene conocimiento del control de los docentes para acciones tutorial.					
5	Se entrega el sílabo y se expone el contenido del mismo el primer día de clase para el respectivo compromiso docente.					
	<b>Comunicación.</b>					
	<b>Diálogo</b>					
6	Existe diálogo con todos sus compañeros docentes.					
7	Interactúan de una manera amena con todos de la institución.					
8	Los docentes se evalúan sus logros de los objetivos de desarrollo.					
9	Los docentes cumplen con las normas que rigen las actividades académicas.					
10	Conoces la norma de los contenidos existentes en la institución.					
11	Realizan actividades relacionadas al diario vivir.					
	<b>Trabajo en equipo</b>					
	<b>Coordinación</b>					
12	Conoces los sistemas de coordinación de la institución.					

13	Existe coordinación entre todos los docentes.					
14	Se efectúa una planificación para el desarrollo de los docentes.					
15	Estás de acuerdo con el servicio que brinda la institución.					

## Evaluación

### Puntuaciones

ESCALA CUANTITATIVA	ESCALA CUALITATIVA
1	Rara vez
2	Casi nada
3	Parcialmente
4	En gran parte
5	Totalmente

### Evaluación en niveles por dimensión

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA					
NIVELES	Motivación		Comunicación		Trabajo en equipo	
	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
<b>Bajo</b>	1	8	1	10	1	7
<b>Mediano</b>	9	16	11	20	8	14
<b>Alto</b>	17	25	21	30	15	20

### Evaluación de variable

NIVELES	Cultura Organizacional	
	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
<b>Bajo</b>	1	25
<b>Mediano</b>	26	50
<b>Alto</b>	51	75

## Cuestionario del Desarrollo institucional

**INSTRUCCIONES.** Estimado docente, a continuación, se le presenta a Ud. una serie de afirmaciones acerca del desarrollo institucional. Por favor, indique cuánto se ajusta cada una de ellas al desarrollo institucional que posee en su Centro educativo.

## CUESTIONARIO

Rara vez (1) Casi nada (2) Parcialmente (3) En gran parte (4) Totalmente (5)

Nº	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	<b>PERSONAL</b>					
	<b>Autoconfianza y auto estima</b>					
1	Examina sus logros personales, identificando fortalezas y limitaciones.					
2	Reconoce sus faltas, evidenciando voluntad de enmienda.					
3	Establece metas personales tomando en cuenta el corto y mediano plazo.					
4	Aprueba las críticas de sus compañeros si facilitan la búsqueda de soluciones a situaciones concretas.					
5	Realiza acciones encomendadas por el personal directivo con honestidad y efectividad.					
6	Cumple su jornada de trabajo sin registrar faltas, tardanzas o abandonar injustificadamente el aula.					
	<b>PEDAGÓGICA</b>					
	<b>Clima de aula</b>					
7	Demuestra superioridad de los conocimientos de las áreas de su nivel.					
8	Utiliza recursos y materiales didácticos: concretos, de acuerdo a las características de los estudiantes y su contexto.					
9	Utiliza materiales didácticos: auditivos, visuales y digitales de acuerdo a las características de los estudiantes y su contexto.					
10	Utiliza recursos y materiales didácticos bibliográficos y las nuevas tecnologías de comunicación, de acuerdo a las características de los estudiantes y su contexto.					
11	Elabora las unidades de aprendizaje, basado en el desarrollo de capacidades, conocimientos y actitudes, previstas en el Diseño Curricular Nacional.					
12	Elabora las unidades de aprendizaje, basado en el desarrollo de capacidades, conocimientos y actitudes, previstas en el Proyecto Curricular Institucional.					
13	Establece relaciones interpersonales basadas en el respeto y confianza entre docentes y estudiantes.					
14	Brinda un trato afectuoso y amable a sus estudiantes.					
15	Reconoce los progresos o logros de aprendizaje de sus estudiantes y los esfuerzos que éstos dedican para alcanzarlos a lo largo del quimestre en el año académico.					
16	Respeto las opiniones y puntos de vista de sus estudiantes durante sus intervenciones.					
17	Desarrolla los contenidos de aprendizaje en forma amena e interesante, manteniendo una secuencia coherente.					
18	Aplica estrategias innovadoras que respondan a las características de sus estudiantes del contexto.					
19	Maneja en forma eficaz diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes desarrollados en cada sesión.					
20	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes durante los distintos momentos de la sesión.					

<b>GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>						
<b>Promueve soluciones</b>						
21	Elabora y ejecuta, en colaboración con sus colegas, proyectos mejora educativa o de innovación pedagógica e institucional según lo establecido en el Proyecto Educativo Institucional.					
22	Promueve soluciones establecidas, anteponiendo los derechos de los estudiantes y de la sociedad.					

Fecha: \_\_\_\_\_

## Evaluación

### Puntuaciones

<b>ESCALA CUANTITATIVA</b>	<b>ESCALA CUALITATIVA</b>
1	Rara vez
2	Casi nada
3	Parcialmente
4	En gran parte
5	Totalmente

### Evaluación en niveles por dimensión

<b>ESCALA CUALITATIVA</b>	<b>ESCALA CUANTITATIVA</b>					
	<b>Personal</b>		<b>PEDAGÓGICA</b>		<b>GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>	
	<b>PUNTAJE MÍNIMO</b>	<b>PUNTAJE MÁXIMO</b>	<b>PUNTAJE MÍNIMO</b>	<b>PUNTAJE MÁXIMO</b>	<b>PUNTAJE MÍNIMO</b>	<b>PUNTAJE MÁXIMO</b>
<b>Bajo</b>	1	10	1	23	1	3
<b>Mediano</b>	11	20	24	47	4	7
<b>Alto</b>	21	30	48	70	8	10

### Evaluación de variable

<b>NIVELES</b>	<b>Desarrollo Institucional</b>	
	<b>PUNTAJE MÍNIMO</b>	<b>PUNTAJE MÁXIMO</b>
<b>Bajo</b>	1	37
<b>Mediano</b>	38	74
<b>Alto</b>	75	110

Anexo B: Matriz de Consistencia

**Título de la investigación: Cultura organizacional y su influencia en el desarrollo institucional de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenjildo Domínguez de la provincia de Santa Elena en el período lectivo 2017-2018**

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
¿En qué medida la cultura organizacional incide significativamente con el desarrollo institucional en los docentes en la unidad educativa Otto Arosemena Gómez 2017?	Identificar la incidencia de la cultura organizacional en el desarrollo institucional en los docentes en la unidad educativa Otto Arosemena Gómez 2017.	La cultura organizacional incide significativamente con el desarrollo institucional en la unidad educativa Otto Arosemena Gómez 2017.	<b>Cultura organizacional</b>	Motivación.	Compromiso.	Evaluación de la cultura organizacional
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b>				
¿De qué manera la dimensión motivación incide significativamente con la cultura organizacional en la unidad educativa Otto Arosemena Gómez, 2017?	Establecer la incidencia entre motivación con la cultura organizacional de la unidad educativa Otto Arosemena Gómez, 2017.	La dimensión motivación incide significativamente con la cultura organizacional en la unidad educativa Otto Arosemena Gómez 2017.		Comunicación	Diálogo	
¿Cómo la dimensión comunicación incide significativamente con la cultura organizacional en la unidad educativa Otto Arosemena Gómez, 2017?	Identificar la incidencia entre comunicación con la cultura organizacional de la unidad educativa Otto Arosemena Gómez, 2017.	La dimensión comunicación incide significativamente con la cultura organizacional en la unidad educativa Otto Arosemena Gómez 2017.		Trabajo en equipo	Coordinación	
¿De qué manera la dimensión trabajo en equipo incide significativamente con la cultura organizacional en la unidad educativa Otto Arosemena Gómez, 2017?	Identificar la incidencia entre trabajo en equipo con la cultura organizacional de la unidad educativa Otto Arosemena Gómez, 2017.	La dimensión trabajo en equipos incide significativamente con la cultura organizacional en la unidad educativa Otto Arosemena Gómez 2017.				
¿Existe incidencia entre Personal y Desarrollo institucional?	Determinar la relación entre el Personal y desarrollo institucional.	La relación personal influye ante el cambio de las instituciones educativas.	<b>Desarrollo institucional</b>	Personal	Autoconfianza y autoestima.	

¿Existe incidencia entre Pedagogía y desarrollo institucional?	Establecer relación entre pedagogía y desarrollo institucional.	La relación pedagogía influye ante el temor de las instituciones educativas.		Pedagógica	Clima de aula.	Cambio de ideología del desarrollo institucional.
¿Existe incidencia entre Institucional y desarrollo institucional?	Especificar relación entre institucional y desarrollo institucional.	La relación institucional influye ante el cambio de las instituciones educativas		Institucional	Promueve soluciones.	



Anexo C: Matriz de Ítems

**VARIABLE: Cultura Organizacional**

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL DE LAS DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<p><b>Cultura Organizacional</b></p>	<p>La justificación de los contenidos debe basarse, no sólo en criterios disciplinares, derivados del lugar que esos contenidos ocupan en la estructura de esa disciplina, sino también en las metas educativas fijadas para esa materia en esa etapa Posso Y, (2012).</p> <p>La cultura organizacional es aquella, persona que dirige la organización evaluando su desempeño laboral de cada trabajador anticipándose a situaciones que puedan suceder, de esta manera enmarca hechos reales y que está a la expectativa de cada uno de los implicados.</p>	<p>Para Cárdenas, (2013), implica una obcecación por las personas, en motivarlas, estimularlas y desarrollarlas.</p> <p>En este caso puedo manifestar. Hay que satisfacer sus necesidades a base de sus potencialidades, desarrollando así su creatividad como ente activo e innovador en su desempeño laboral y de esta manera cumplir a cabalidad con sus funciones puesto que en determinadas organizaciones califican el grado de desenvolvimiento para saber la importancia que da el docente hacia la institución.</p>	<p><b>Compromiso.</b> da a conocer la Calidad del compromiso de la institución</p> <p><b>Diálogo</b> Existe diálogo con todos sus compañeros docentes.</p> <p><b>Coordinación</b> Conoces los sistemas de coordinación de la institución.</p>	<p>¿Existe incidencia entre política de objetivo y gestión administrativa?</p> <p>¿Existe incidencia entre investigación y gestión administrativa?</p> <p>¿Existe incidencia entre personal administrativo y gestión administrativa?</p>

**VARIABLE: Desarrollo Institucional**

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL DE LAS DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<p align="center"><b>Desarrollo Institucional</b></p>	<p>Según Monja (2012: 12), las características del desempeño docente deben estar relacionada muy estrechamente con la persona ya que las mismas tienen como objetivo delinear el proceso eficiente y eficaz del desempeño docente.</p> <p>El desarrollo institucional, es el ejercicio práctico que cada persona debe ejercer, la misma ejecuta actividades que conlleva al mejor desenvolvimiento en el ámbito educativo y que a través de aquellos se puede conseguir muchas aspiraciones para el porvenir de sí mismo.</p>	<p>Burga, (2012). La formación docente persigue reflexionar acerca del quehacer en clase, confrontar la teoría y la práctica, tomar conciencia de los propios procesos didácticos generados con el que busca la coherencia entre el saber enseñado y el saber actuado.</p> <p>Cabe resaltar que la superación profesional toma diferentes experiencias basadas al desarrollo y formación del docente mejorando sus competencias profesionales dando el caso la relación pertinente de los mismos, a fin de garantizar una buena estabilidad laboral. La dimensión personal se refiere al dominio de capacidades, conocimientos y actitudes que el docente debe lograr para el desarrollo de sus actividades logrando así una estabilidad emocional con todos los involucrados</p>	<p><b>Autoconfianza y autoestima.</b></p> <p>Examina sus logros personales, identificando fortalezas y limitaciones.</p> <p><b>Clima de aula.</b></p> <p>Demuestra superioridad de los conocimientos de las áreas de su nivel.</p> <p><b>Promueve soluciones.</b></p> <p>Elabora y ejecuta, en colaboración con sus colegas, proyectos mejora educativa o de innovación pedagógica e institucional según lo establecido en el Proyecto Educativo Institucional.</p>	<p>¿Existe incidencia entre Personal y desarrollo institucional?</p> <p>¿Existe incidencia entre Pedagogía y desarrollo institucional?</p> <p>¿Existe incidencia entre Institucional y desarrollo institucional?</p>

Anexo D: Matriz de Validación

**MATRIZ DE VALIDACIÓN.**

**TÍTULO DE LA TESIS: Cultura organizacional y su influencia en el desarrollo institucional de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermejildo  
Domínguez de la provincia de Santa Elena, cantón La Libertad en el período lectivo 2017-2018**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN											OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Rara vez (1)	Casi nada (2)	Parcialmente (3)	En gran parte (4)	Totalmente (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Cultura Organizacional	Motivación	Grado de consecución de los objetivos de calidad.	¿Existe incidencia entre motivación y cultura organizacional ?						X		X		X		X		
	Comunicación	Grado de consecución de los objetivos de la investigación.	¿Existe incidencia entre comunicación y cultura organizacional ?						X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	Resultados de los procesos de la selección docente.	¿Existe incidencia entre trabajo en equipo y cultura organizacional ?						X		X		X		X		

**MATRIZ DE VALIDACIÓN.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Rara vez (1)	Casi nada (2)	Parcialmente (3)	En gran parte (4)	Totalmente (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
DESEMPEÑO DOCENTE	Personal	Autoconfianza y autoestima.	¿Existe incidencia entre Personal y Desempeño Docente?						X		X		X		X		
	Pedagógica	Clima de aula.	¿Existe incidencia entre Pedagogía y Desempeño Docente?						X		X		X		X		
	Institucional	Promueve soluciones.	¿Existe relación entre Institucional y Desempeño Docente?						X		X		X		X		

  
**MSc. HERBINSON GONZÁLEZ JIMÉNEZ**  
 DOCENTE ADMINISTRATIVO "UPSE"  
 C.I. 0922435441



MATRIZ DE VALIDACIÓN.

TÍTULO DE LA TESIS: Cultura organizacional y su influencia en el desarrollo institucional de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hemejildo Domínguez de la provincia de Santa Elena, cantón La Libertad en el periodo lectivo 2017-2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN											OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Rara vez (1)	Casi nada (2)	Parcialmente (3)	En gran parte (4)	Totalmente (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Cultura Organizacional	Motivación	Grado de consecución de los objetivos de calidad.	¿Existe incidencia entre motivación y cultura organizacional ?						X		X		X		X		
	Comunicación	Grado de consecución de los objetivos de la investigación.	¿Existe incidencia entre comunicación y cultura organizacional ?						X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	Resultados de los procesos de la selección docente.	¿Existe incidencia entre trabajo en equipo y cultura organizacional ?						X		X		X		X		



**MATRIZ DE VALIDACIÓN.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN											OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Rara vez (1)	Casi nada (2)	Parcialmente (3)	En gran parte (4)	Totalmente (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
DESEMPEÑO DOCENTE	Personal	Autoconfianza y autoestima.	¿Existe incidencia entre Personal y Desempeño Docente?						X		X		X		X		
	Pedagógica	Clima de aula.	¿Existe incidencia entre Pedagogía y Desempeño Docente?						X		X		X		X		
	Institucional	Promueve soluciones.	¿Existe relación entre Institucional y Desempeño Docente?						X		X		X		X		

*[Firma]*  
MSc. Ibelles Tomalà Villón

Directora Escuela de Educación Básica "Lic. Angélica Villón Lindao"

C.I. 0916558943



Anexo E: Matriz de Validación de Instrumentos

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cultura organizacional y su influencia en el desarrollo institucional de la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez de la provincia de Santa Elena, cantón La Libertad en el período lectivo 2017- 2018.

**OBJETIVO:**

Establecer la relación entre cultura organizacional y desarrollo institucional en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez 2017

**DIRIGIDO A:** DOCENTES

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Torres Karl

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR

<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
----------------	----------------	--------------

**VALORACIÓN:**

**FIRMA DEL EVALUADOR**

Anexo F: Base de datos

**Cultura Organizacional**

N° ITEMS 15 N° ENCUESTA DOS 10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	5	5	4	1	1	1	1	1	5	5	3	5	5	5	5
2	5	5	5	5	1	1	3	3	1	5	1	3	5	5	5
3	5	5	5	1	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	1	1	2	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4
7	5	5	4	4	1	1	3	3	5	4	4	4	3	3	5
8	5	5	4	3	1	2	3	5	5	5	4	5	4	4	4
9	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3
10	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4

**Fuente:** Encuesta aplicada a Docentes en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez.

**Base de datos: Desarrollo institucional**

N° ITEMS 22 N° ENCUESTA STADOS 10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5
3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	3	3	3	3	1	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
7	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5
8	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5

**Fuente:** Encuesta aplicada a Docentes en la Escuela de Educación Básica Mauricio Hermenejildo Domínguez.