



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Programa de Cultura organizacional en el desempeño laboral en
los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2019.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Quintuña Zambrano, Katherine Elizabeth (ORCID: 0000-0001-5220-4740)

ASESOR:

Dr. Ulloa Parravicini, César Eduardo (ORCID: 0000-0002-0127-157X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico a mi familia por haberme apoyado en cada proyecto que he decidido emprender, fortaleciéndome con sus alientos y echándome ganas de superación propia.

A mi esposo, por ser mi fuente de inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depara un mejor futuro.

A mi amada madre y hermana quienes con sus palabras de aliento no me dejaban decaer para que siguiera adelante.

Katherine Elizabeth

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por permitirme salir adelante, gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto, gracias a la vida porque cada día me demuestra lo hermosa que es y lo justa que puede llegar a ser; gracias a mi familia por creer en mí y permitirme cumplir con excelencia en el desarrollo de esta tesis y trayecto de estudios.

Katherine Elizabeth

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	
III. METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y diseño de investigación	
3.2. Variables y operacionalización	
3.3. Población, muestra y muestreo	
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
3.5. Procedimientos	
3.6. Método de análisis de datos	
3.7. Aspectos éticos	
IV. RESULTADOS	
V. DISCUSIÓN	
VI. CONCLUSIONES	
VII. RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1.	
Tabla 2.	
Tabla 3.	
Tabla 4.	
Tabla 5.	
Tabla 6.	
Tabla 7.	
Tabla 8.	
Tabla 9.	
Tabla 10.	
Tabla 11	
Tabla 12	

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1.	
Gráfico 2.	
Gráfico 3.	
Gráfico 4.	
Gráfico 5.	
Gráfico 6.	
Gráfico 7.	
Gráfico 8.	
Gráfico 9.	
Gráfico 10.	
Gráfico 11	
Gráfico 12	

RESUMEN

La presente investigación centra su objeto en un programa de cultura organizacional para mejorar el desempeño docente de una unidad educativa de Guayaquil 2019. Para ello su enfoque metodológico es cuantitativo, teniendo como población de estudio a 30 docentes de una Unidad Educativa del Cantón Guayaquil, dando como resultado que el 33,33% considero que sí, se establece un programa de Cultura Organizacional ayudará a mejorar el desempeño docente. En resolución a ello se establecieron estrategias de mejoramiento para los procesos pedagógicos con el propósito de fortalecer la gestión educativa.

Palabras claves: Programa, desempeño y estrategias.

ABSTRACT

This research focuses its object on an organizational culture program to improve the teaching performance of an educational unit in Guayaquil 2019. For this, its methodological approach is quantitative, having as a study population 30 teachers from an Educational Unit of the Guayaquil Canton, giving As a result, 33.33% believe that yes, an Organizational Culture program is established that will help improve teacher performance. In resolution to this, improvement strategies were established for pedagogical processes with the purpose of strengthening educational management.

Keywords: Program, performance and strategies.

I. INTRODUCCIÓN

Años atrás al hablar de cultura organizacional y desempeño laboral estaban enfocados sólo en el sector de las empresas, hospitales, etc., pues el concepto de organización en ese entonces se enfocaba en dichos sectores productivos, poco a poco estas variables fueron abriendo camino en la organización educativa, al ser la educación una de las más importantes áreas de la acción humana que implica organización, coordinación e intención lo mismo sucede con otros aspectos como, la salud, el deporte, economía, por ende es preciso señalar que, cuando se habla de evaluar el desempeño laboral en este caso en el docente no quiere decir que se va a limitar el sistema de educación al contrario, se pretende alcanzar la calidad educativa y esto empieza desde el actuar diario del colaborador.

En cuanto a la realidad actual del total de docentes ecuatorianos según el reporte de la Estadística Educativa en Ecuador (2015), realizado por Antamba (2015) en el periodo 2013-2014, se presta atención que el 67 % de cada docente labora en instituciones fiscales, el 27 % laboran en particulares, el 5 % en instituciones fisco misionales y apenas el 1 % de ellos a nivel nacional trabajan en instituciones municipales. Hacia el 2015, el 69 % de docentes tienen título en alguna de las áreas de la pedagogía.

En Ecuador existe el programa “Quiero ser Maestro”, con la finalidad de identificar a los mejores docentes para cubrir las vacantes de trabajo que ofrece el Ministerio de Educación. Dicho programa se adapta a dos etapas; la primera es el proceso para conseguir la calidad de elegible y el concurso de méritos y posición para tener una vacante en el Ministerio de Educación. (Antamba, 2015). Reflejando el interés de este país por ofrecer profesionales de calidad quienes después se encargarán de transmitir aprendizajes.

En cuanto a los docentes el Ministerio de Educación de Ecuador – Portal Web (2019), la intención de los Estándares de Desempeño Docente es provocar en el salón de clases que pueda permitir que los escolares logren el perfil de egreso o aprendizaje señalado por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. Estos Estándares instauran las particularidades y desempeño general y básico que deben realizar los profesionales en docencia para llevar a

cabo un proceso de calidad en cuanto a la enseñanza y aprendizaje. A la fecha las propuestas educativas de capacitación constante exigen revisión. A la fecha la educación afronta el desafío de reconocer de una forma novedosa a la progresiva formación requerida por los y las docentes (Mena, 2009).

Dicho lineamiento refleja el esfuerzo que cada docente debe hacer en prepararse para aprobar los requerimientos estándares para ascender por ejemplo en las pruebas SER y mantener su puesto de trabajo, pero que sucede con aquellos que no logran nombrarse, o si lo hacen pero no se refleja en su desempeño laboral, pocos han considerado el abordar dicho problema, bajo este argumento surge la preocupación de cómo ayudar a esos docentes a mejorar su desempeño considerando que son pieza clave en la mejora de la sociedad pero también es el recurso humano fundamental en una organización, que al trabajar los cinco días a la semana al compartir valores instrucciones, creencias, adquieren la cultura organizacional se genera una huella en el plano moral, motivacional, la satisfacción y producción en su institución, desde esta mirada esta investigación pretende dar respuesta al siguiente planteamiento ¿En qué medida el Programa de Cultura organizacional mejora el desempeño laboral en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2019?, tomando en cuenta que en la literatura revisada se han enfocado en medir la relación, coincidiendo la mayoría que existe relación directa y significativa, quedando como una descripción del problema pero no se diseñan planes de mejoras, talleres o programas que den solución, he aquí la razón de este trabajo al diseñar un programa en una unidad Educativa se pretende mejorar el desempeño laboral estos docentes a través de la cultura organizacional.

A continuación, se exponen los puntos que justifican la presente investigación: Esta investigación es conveniente en el sentido de que pretende medir la eficacia de un programa de cultura organizacional en el desempeño laboral de los docente de una Unidad educativa de Guayaquil, a la fecha existe la necesidad de empezar a abordar el tema, ya que a nivel descriptivo se sabe el nivel actual de cada una de estas variables y la influencia que tiene una sobre la otra, en este estudio será tan conveniente diseñar y ejecutar sesiones que efecto van a mejorar la calidad educativa empezando desde el encargado de impartir conocimientos que en este caso es el docente.

A nivel social va a beneficiar a una determinada cantidad de docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, siendo de gran aporte a esta organización educativa pues a la fecha aquí no se han realizado trabajos de investigación de este tipo y diseño, el programa que se va a ejecutar pretende mejorar el desempeño laboral de estos actores educativos con un programa de cultura organizacional a través diez de sesiones de naturaleza teórico práctica.

Desde su implicancia practica los participantes de esta investigación al finalizar el programa van a elevar su desempeño laboral a través de un programa que va a fortalecer sus creencias, hábitos, valores, actitudes, tradiciones (cultura organizacional), lo que en definitiva va a ayudar a implementar estrategias y afinar la eficacia y las competencias de los docentes de una unidad Educativa de Guayaquil en su papel como agente socializador y educador de los estudiantes ecuatorianos.

En cuanto a su valor teórico va a proporcionar más información en el abordaje del desempeño laboral desde un programa de cultura organizacional, pretende llenar ese vacío a nivel internacional y nacional que muchos investigadores dejaron en el aire, a su vez toma como referencia teorías psicológicas que han sido aplicadas al mundo organizacional y que en efecto explican muy bien la conducta del individuo por ello los resultados van a contrastarse o apoyarse en dichas teorías.

A través de la utilidad metodológica de esta investigación permitirá adaptar un instrumento que mide el desempeño docente desde el plano laboral, en una población específica de Ecuador, reafirmado la validez de contenido a través de juicio de expertos y la consistencia interna por alfa de Cronbach. Dicho instrumento permitirá recolectar y analizar información confiable el cual va evidenciar si se lograron los objetivos (pre y pos test) que el programa de cultura organizacional se propuso para mejorar el desempeño laboral; finalmente dicho instrumento será de utilidad para futuras indagaciones científicas.

El objetivo general consiste en poder determinar la influencia del Programa de Cultura organizacional en el desempeño laboral en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2019; así mismos los objetivos específicos se centran en establecer la influencia del Programa de Cultura organizacional en la dimensión

compromiso en los docentes de una unidad educativa; del mismo modo estimar la influencia del Programa de Cultura organizacional en la dimensión resolución de problemas en los docentes de una unidad educativa; así como también establecer la influencia del Programa de Cultura organizacional en la dimensión iniciativa en los docentes de una unidad educativa.

La hipótesis general se centra en demostrar que la aplicación del Programa de Cultura organizacional mejora significativamente el desempeño laboral en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2019. Las hipótesis específicas buscan comprobar que la aplicación del Programa de cultura organizacional mejora significativamente la dimensión compromiso en los docentes de una unidad educativa; así como también que la aplicación del Programa de cultura organizacional mejora significativamente la dimensión resolución de problemas en los docentes de una unidad educativa; y por último que la aplicación del Programa de cultura organizacional mejora significativamente la dimensión iniciativa en los docentes de una unidad educativa.

II. MARCO TEÓRICO

En la descripción de los trabajos previos como se había señalado antes, en la literatura revisada a nivel internacional y nacional existen muy pocos trabajos con ambas variables tomando en cuenta el tipo y diseño que persigue la presente investigación. A continuación, el detalle:

A nivel internacional Lacherre (2017), en su investigación denominada Cultura organizacional en docentes del Zegel – Ipae Piura 2016. Dicha investigación se encuentra en un enfoque cuantitativo, de diseños no experimentales transversal, descriptivo simple. La población observada fueron un total de 43 docentes para recoger la información utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados que dan a conocer que los docentes evaluados se encuentran comprometidos con sus labores, representado un total de 93% de trabajadores comprometidos, implicados avalados por el empoderamiento, el trabajo en equipo y el desarrollo de capacidades que tienen. En general, en estas tres variables, los docentes tienen un nivel alto en empoderamiento (88,4%) y en Trabajo en equipo (88,4%) pero con respecto al desarrollo de las capacidades, que tiene relación con la organización invertida de forma continua en el desarrollo de competencias y habilidades de los colaboradores de la misma, los docentes perciben como alto en este aspecto (55,8%) y regular (42,2%). Dicho autor concluye que la implicación es relativamente favorable o alta en los docentes, que se corrobora, en sus indicadores, con un relativo énfasis en el empoderamiento y trabajo en equipo.

Beltrán y Palomino (2014) realizó un trabajo denominado propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral. Dicho trabajo de grado (maestría) tuvo como objetivo principal plantear una propuesta con la finalidad de buscar un excelente clima laboral en una organización educativa privada, para efecto de lograr el incremento de satisfacción en los integrantes de la institución educativa, de esta manera generar mayor productividad en lo que concierne a la enseñanza y calidad educativa. Siendo una investigación con enfoque cuantitativo de diseño descriptivo -propositiva. La población fueron 45 trabajadores como técnica se utilizó la encuesta y el instrumento utilizado fue la escala de Clima Laboral CLSPC Autora Sonia Palma Carrillo. Los resultados

indican que, la organización educativa obtuvo un resultado desfavorable obteniendo un puntaje de 90 a 129 a nivel general, siendo la media 130 a 169 puntos. Los factores considerados como puntos críticos son los siguientes: Condiciones laborales (109.8 puntos) Supervisión (122 puntos) Involucramiento laboral (123 puntos). Dichos autores concluyen que las herramientas y/o soluciones trazadas no exhiben mayor onerosidad, logrando ser aplicadas en forma progresiva y priorizando lo que más se necesita en la organización.

Morales (2011) en su tesis denominada “Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del valle del Cauca”, tuvo como objetivo principal dar a conocer la relación que tiene la cultura organizacional y bienestar laboral, aquella investigación la realizó para optar el grado de Magister en Administración. Posee un enfoque cualitativo, descriptivo correlacional de corte trasversal. La muestra estuvo conformada con la participación de los servidores públicos de la Institución Educativa Cárdenas Centro de Palmira. Las técnicas de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento un cuestionario con 43 preguntas. Los resultados que se obtuvieron en dicha investigación demuestran que tanto docentes, directivos docentes, administrativos y otros servidores públicos, percibe que la organización del Estado posee una dinámica compleja, tiene una cultura organizacional que la hace diferente de otras organizaciones educativas de la ciudad. Así también se corroboró que, el Bienestar Laboral está en manos de los incentivos las recompensas que puede en algún momento recibir o exigir por parte de la organización. La ausencia o que limiten dichos incentivos afectan en el bienestar general de los trabajadores y esto a su vez en la Cultura Organizacional. Dicho autor concluye que es de vital importancia trabajar la cultura organizacional y bienestar laboral por que ambos guardan relación a pesar de cada variable posee su propia dinámica, por ende, la intervención que se realice beneficia a nivel de metas, motivación, desempeño, compromiso del trabajador en la organización donde se desempeña, haciendo posible que la particularidad de la organización sea conocida en los clientes externos.

A nivel nacional Bolívar (2017), en su tesis denominada: Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral, esta tesis de

maestría tuvo por objetivo de este trabajo es actualizar los procedimientos, proponer un sistema de evaluación del desempeño laboral que ayude a la satisfacción y la percepción laboral de los docentes. Siendo una investigación con enfoque cuantitativo de diseño descriptivo -propositiva. La muestra estuvo constituida por e 66 docentes, la técnica de recojo e información fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Los resultados indican, existe una mayor satisfacción cuando el docente es evaluado por el director de área (90,61%), luego por los estudiantes (85,76%) seguido la Comisión interna (85,15%). Estos resultados apuntan que puede concurrir mayor predisposición por ser evaluados por aquellos individuos que se localizan en la institución, no así por quienes no son muy cercanos a la misma, en este caso los padres y madres de familia (40%). Dicho autor concluye que es necesario de actualizar la metodología de con la que se evalúa el desempeño docente en base a prioridades, se debe optimizar la comunicación interna entre colaboradores, autoridades, administrativos, es necesario socializar cuales son los procedimientos de evaluación, seguido de ello es necesario realizar acciones encaminadas a mejorar el desempeño desde la necesidad que tenga cada organización.

Villalba (2014), en su tesis: La cultura organizacional como variable estratégica para el cambio empresarial: caso Óptica los Andes Cía. Ltda. Dicha trabajo de grado (maestría), tuvo como objetivo principal el estudio de la influencia y la importancia de la cultura organizacional en el cambio empresarial. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, descriptivo, propositivo. Participaron 168 colaboradores. Se procede aplicar la técnica de la encuesta un cuestionario como instrumento distribuido en 14 enunciados. Los resultados indican que la compañía analizada aún se encuentra en proceso de construcción de una cultura organizacional, establecida en tres pilares fundamentales: la orientación al logro, el trabajo en equipo y el desarrollo del personal. Dicho autor concluye que no existe una cultura organizacional buena o mala, lo que se trata es de alinear a la organización a la cultura deseada, para el cumplimiento de la estrategia empresarial. Lo que se evidencia que al obtener una cultura de un excelente servicio al cliente es necesario contar con un sistema de evaluación de desempeño, en el que se valore a los colaboradores según su esfuerzo, dedicación, trabajo en equipo, cordialidad y capacidad de resolver problemas frente a los clientes.

Mascaray (2003) citado por Anccana y Quispe (2013) define la cultura organizacional como el conjunto de ideas, pensamientos valores que son compartido en cada uno de los colaboradores de la organización e interactúan. Abarca los lineamientos o reglas que no necesariamente están escritas o detalladas de forma explícita, sino de forma implícita que indican la separación entre lo que sabe y lo que se sobrentiende que pueden o no hacer en la organización, es algo que no se ve, pero guía al trabajador y su comportamiento en la organización. Este autor señala que la cultura implica tanto lo implícito como explícito que toda organización comparte con sus colaboradores abarca las creencias los valores que se comparten en el día a día en la organización.

Este concepto en el plano internacional específicamente en Europa, desde hace muchos años atrás ya se sabía que había un aspecto que todos los colaboradores una organización compartían la que posteriormente indicaron como la Cultura Organizacional la misma que describe la forma en que las organizaciones establecen sus actividades. En Latinoamérica, no sabemos a ciencia cierta sobre el desarrollo de las organizaciones que intentan explicar comprender, en todos sus miembros que la componen la importancia de la cultura organizacional. Esto ha sido provocado por todos los cambios sociales que han reconocido en dicho continente y el mundo actual, existen organizaciones que se han preocupado por lograr que sus sociedades sean más beneficiosas y factibles, pero en el ámbito educativo aun el camino es largo. (Abad, 2012).

Lo que queda claro según Mamani (2016) es que, cada organización, así como cada individuo posee personalidad propia por esta peculiaridad en particular las organizaciones están acomodadas por un contiguo de comportamientos e interacciones en su interior, explícita por los que la componen. La cultura y el desempeño docente son dos variables que se encuentran en toda organización y en sus trabajadores.

En el ámbito educativo la escuela como toda organización busca alcanzar el éxito, pero como lograrlo sin uno de los entes principales que en este caso es el docente, quien al incorporar su cultura organizacional le permite desempeñarse óptimamente en sus funciones, siendo la evaluación del desempeño el primer paso para identificar los factores que influyen. Surichaque (2017) menciona que los

directivos o administrativos actualmente se preocupan más por medir el desempeño docente esto indica evaluar, las consecuencias finales que se acumulan en el proceso y la actividad laboral de la organización educativa intentando lograr un elevado nivel de desempeño, resaltando la misión, visión y sobre todo el propósito que se desea lograr.

Frente a ello Barbosa (2018) refiere que, desempeño docente, hace referencia a la satisfacción a las competencias de los expertos en el tema, la misma que se encuentra establecida por factores relacionados con el propio guía, los substitutos y la naturaleza; el cumplimiento de los docentes se solventa desde el desempeño de sus conocimientos y sus habilidades, cómo ejercen y cumplen, además de las consecuencias de su ejecución (p. 21).

Según las Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, (2016), la forma del desempeño de los docente en países Latinoamericanos tales como Perú, Bolivia y Paraguay, es un contenido relativamente nuevo para tratarse a nivel de políticas de estado, implicando a la motivación hacia las capacitaciones de los docentes y de la misma manera plantear un sistema direccionado con la evaluación del desempeño (criterios y rúbricas) del docente, perjudicando a la vez la estabilidad laborar de los mismos, siendo, este sistema, una disposición con la finalidad de perfeccionar el nivel y la calidad de cada uno de los aprendizajes que se recibe el estudiante, mediante los resultados internacionales de la prueba PISA.

A nivel internacional existen muchos factores que pueden afectar el desempeño docente, así lo detalla el informe del SITEAL (Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina) (2010) hace énfasis en la elevada valoración que los docentes conceden al soporte en áreas específicas del desempeño de su labor. El informe se ejecutó basado en el Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo (SERCE) en Cuba, Chile, Dominicana, Paraguay, Perú, Uruguay, Ecuador Argentina, Brasil, Colombia El Salvador, Guatemala, Costa Rica México, Nicaragua, Panamá, sobre la percepción de cada docente en base a los componentes de su labor profesional en el que necesitan apoyo, los resultados recalcan que, en promedio un 75% requieren que, para dar respuesta a las necesidades de sus escolares con bajo rendimiento, requieren

soporte en el uso de las tecnologías, procesos internos propios de la organización (motivación, recompensas) y técnicas de enseñanza, didáctica. (Vaillant y García, 2015).

Según Gallegos (2012) a la fecha muchos autores se han encargado de definir la cultura organizacional esencialmente desde el aspecto de la administración y la economía que la definen como el conjunto que abarca valores, normas, creencias, comportamientos y actitudes que conforman la identidad de la institución hacen de esta una organización diferente a otras, ya sea asignando una personalidad el sentido el destino que lleva a cumplir los objetivos que se ha propuesto que pueden ser económicos o sociales.

Lacherre (2017) brinda su aporte frente al concepto de cultura organizacional afinando que: una empresa en particular posee ciertas características que la diferencian de otras, puede ser por su propia estructura, las estrategias que emplea, propiamente su cultura organizacional (visión, misión, valores) que abarca su propia identificación y particularidad ante otras empresas y las misma que identifican sus colaboradores y la diferenciación de otras organizaciones.

Es muy probable que cada miembro que conforma la empresa podría reconocer la cultura organizacional que posee su organización por ejemplo qué valores institucionales se practican, cual es la visión, o que la diferencia del resto, pero esto no significa que ellos puedan dar una definición o mínimamente dar reconocimiento a cada aspecto de la cultura organizacional que afecta en el comportamiento organizacional de cada colaborador.

Hablar de cultura organizacional hace énfasis a conjunto de creencias o aspectos que comparten en común cada integrante de la institución haciendo de la misma una marcada diferencia de otras organizaciones más allá de que si se dedican al mismo rubro haciendo que el miembro pueda realizar sus actividades también de manera distinta a la que hacen otros trabajadores en otras organizaciones.

Según el autor Lay (2012), brinda una definición clara de lo que vendría hacer la cultura organizacional abarca una serie de supuestos los cuales se comparten en el grupo que han sido desarrollados o aprendidos mediante el proceso de resolución de inconvenientes que han permitido adaptarse de forma externa y a

influenciado en la composición interna, en resumen significa como una serie y sumatoria de creencias afectan el comportamiento de cada trabajador además influye en la identificación y el compromiso que tenga con su organización.

En la literatura revisada se han evidenciado algunas teorías de la Cultura Organizacional.

Teoría de Hofstede Hofstede (citado pro Chiavenato, 2009) sugiere que el planteamiento que tiene la cultura organizacional en cada trabajador se ve influenciado por una serie de elementos como: la distancia de poder, el sujeto evalúa la posición y el cargo que asume o asumen sus compañero es idónea y se hace un adecuada distribución de la autoridad, la aversión a la incertidumbre de cualquier aspecto que puede generar preocupación como por ejemplo si se va a renovar su contrato o si su puesto permanecerá estable, el individualismo contra el colectivismo se trata de trabajar como equipo para llegar a una meta común, la masculinidad contra feminidad evitar las ideas machistas e incluir la perspectiva de género y evitar visibilizar la realizada desde la mirada masculina y sobre todo la orientación al largo plazo, que esperan alcanzar dentro de la organización en un futuro.

Según el planteamiento señalado con anterioridad, la Cultura Organizacional se ve afectada por los grupos nacionales y regionales de cada país en relación con el comportamiento por las sociedades. De esta manera podemos mencionar que cada grupo se encuentra expuesto a una programación mental que posean una misma educación con experiencias similares.

Distancia del poder, Hofstede (2010) La cultura organizacional se encuentra definida como “el grado de desigualdad entre las personas y la diferencia de los niveles de poder” (p. 61).

León (2017) En esta dimensión se obtienen puntajes de diferencia, como un punto alto es que algunas personas tienen más poder que otros, los países que tiene más poder tienen una violencia alta (p.33). Un puntaje bajo es que los personas pretendan obtener los mismos derechos, es considerable que empleados deseen tener la misma equidad al igual que las personas que manejan la empresa, pero cave recalcar que existen el poder y la desigualdad, de esta manera se evidencia

que todas las sociedades no son iguales, Hofstede (2010) lo define como el nivel en que cada lugar o país se escoge escenarios estructurados frente a otros no estructurados.

Aquí se evidencia el nivel que cualquier lugar debe aceptar la desconfianza y sobre todo riesgos. Básicamente cada cultura del mundo que tenga mayor puntaje en dicho factor prefiere evitar algún tipo de riesgo Individualismo vs. Colectivismo, Hofstede (2010) la delimita como el nivel en que cada persona prefiere cuidar y ser cuidado por uno mismo, por los familiares y por las instituciones.

Cuando se compara el individualismo con el colectivismo se evalúa la forma en que los individuos se valen cada uno y grupalmente. Las personas que pertenecen a las altas sociedades mantienen un alto nivel de individualismo, estas personas se interesan más en ellas mismas que en su familia. Y el colectivismo, hace referencia a un grupo de personas mas no al estado, en este grupo las personas tienden a ser más afectivos, esto se evidencia en la unidad que existe en el hogar, extendiéndose a otros miembros del núcleo familiar. (León, 2017, p. 33)

Masculinidad vs. Femenidad, Hofstede (2010) la define “como el grado en la que se conduce a la dominación a la cultura, al asertividad y la adquisición. Es la valoración que se da a los roles por género” (p. 50).

En el género masculino, la mayor parte de hombres deben tener como objetivo principal incursionar en carreras productivas y las mujeres deben dedicar el trabajo, pero orientados a las labores que se realizan en casa y es opcional estudiar. Sin embargo, en el género femenino existen mayor cantidad de mujeres ejerciendo carreras en las que eran atendidas antes por los hombres. La orientación al largo plazo, Hofstede (2010) “Incentivan a los individuos a invertir y ahorrar, ser constantes y precavidos, tienen dentro de su familia rangos que tienen que ser respetados” (p. 201). Este enfoque tiende a adaptarse de lo tradicional a lo moderno.

Distancia del poder, Hofstede (2010) la define como “el grado de desigualdad entre las personas y la diferencia de los niveles de poder” (p. 61). En este caso se alcanzan grandes diferencias, en este aspecto se observa el poder con la que cuentan algunas personas a diferencias de otras, la mayor parte de los países que

cuentan con más poder tienden a ser los más violentos. Con una menor diferencia se da a conocer cuando los empleados desean tener los mismos derechos que los dueños de las empresas, dándose a notar el poder y la desigualdad, esto hace referencia a que todas las sociedades son distintas.

Chiavenato (2009) en su teoría sustenta que la Cultura Organizacional permite reflejar la manera como está compuesta al interior y exterior, la empresa” brinda seis aspectos esenciales.

Regularidad en los comportamientos observados: la misma rutina de interactuar con otros influye en el comportamiento ya sea en la forma de expresarse, transmitir ideas, las conductas, las terminologías propias las conductas y sobre todo establece diferencias. Las Normas: que viene a hacer la forma como debe comportarse o realizar las cosas en las instituciones establecen una guía de actuar. Los valores predominantes: abarca los valores que cada organización promueve desde el nuevo trabajador hasta sus clientes y que espera que cada uno de sus miembros puedan compartir para beneficiar en sus productos evitar inconvenientes como las faltas reiteradas y sobre todo lograr trabajadores eficaces y eficientes. La Filosofía: incluye las políticas que en sumatoria fortifican los dogmas del buen trato a los clientes internos como externos. Las reglas: hace referencia a los lineamientos establecidos y relacionados con la conducta esperada del colaborador en la organización. Se recalca que los miembros novatos deberían incorporar dichas reglas que le permita la aceptación de los otros miembros. Por último, el clima organizacional: representa al sentimiento que trasmite el ambiente de trabajo, incluye la propia interacción y convivencia entre trabajadores y directivos, el trato que tienen entre sí, la forma de atender al cliente la relación que puedan tener con los grupos de interés para la organización.

Dimensiones de la cultura organizacional según Chiavenato (2009)

El Liderazgo: represan la capacidad de poder influir a otros que mayormente se encarga de asumir un rol que permita llegar a una meta común o las metas que tiene el grupo todo ello a través de una buena comunicación. De la Cruz (2017) está de acuerdo con esta definición pues el líder posee la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas aquello puede deberse a muchos aspectos que no son

necesariamente positivos lo que se busca es lograr la meta, consiste en influir y generar reacciones en otros individuos todo ellos es gracias a sus ideas o planteamientos que dicho líder se encarga de transmitir. La Comunicación: comunicarse es el actor de intercambiar información con otros individuos es decir hacer que un mensaje se vuelva común, gracias a la comunicación el ser humano ha podido trascender, lo mismo se espera en una organización, que a través de la correcta comunicación optimizar la productividad. (Chiavenato, 2009)

De la Cruz influenciado por otros autores sugiere que el proceso que permite la interacción informativa en las personas esto quiere decir que cualquier aviso o mensaje se asume como algo esencial para comunicar pensamientos, necesidades etc. El hombre por naturaleza necesita comunicarse es imposible decir que no se comunica, es un hecho esperado dentro de la evolución la convivencia y la cultura propia de cada individuo, trasladando esto al ámbito organizacional resulta significativo dentro de la cultura organizacional de toda organización. Toda acción que implica comunicación va a tener en cuenta agentes de las comunicaciones siendo pieza clave porque permiten intercambiar pensamientos, creencias y otros aspectos dentro de la organización, es imposible comunicar y no ser retroalimentado.

Identidad: Tiene como objetivo representar a la interrogación de quién soy a nivel individual; o quiénes somos como grupo, ya sea por la diversidad cultural, la etnia, la nacionalidad u otros aspectos. Y a la contestación de no poder ser sino plural (Chiavenato, 2009). Según Larrain (1994) señala que identidad hace referencia al proceso abierto que se localiza en constante transformación cuyo valor abarca y dará posibilidad al auto reconocimiento, la autonomía y el desarrollo de la misma y de la dinámica endógena.

Identidad en pocas palabras hace énfasis al “Yo”, implica la percepción que uno tiene de sí mismo, de como esta, como se siente, de donde es, de los que desea para su bienestar individual, porque es parte de nosotros de nuestra personalidad esta codificada en nuestro temperamento (biológico) y carácter (lo que determinó el ambiente) (De la Cruz, 2017)

Motivación: es un elemento fundamental en la organización así lo detalla Chiavenato (2009) es la fuerza que estimula a un individuo a desenvolverse de cierta manera o lo que facilita o da paso a actuar de forma específica en base a una tendencia.

Lo expreso por Chiavenato concuerda con lo que plantea De la Cruz (2017) siendo la motivación esa fuerza que permite direccionar o dirigir las acciones de la persona ante lo que se proponga, teniendo que ser reforzada ya sea de manera externa (remuneración, premiación, alago, etc.) o de manera interna (propios de deseos de lograr algo) y debe ser constante. Vargas (2000) sugiere que el desempeño docente se han evidenciado muchos cambios a comparación de los últimos 30 años en donde aquellos años, el desempeño laboral se medía sólo el cumplimiento de metas sin evaluar si el proceso que empleaba dicho docente para llegar a esos resultados (cuantitativos) ahora se evalúan habilidades (cualidades) que hacen de dicho docente un profesional de calidad, con un buen desarrollo en su trabajo. Actualmente algunas organizaciones siguen realizando los procedimientos para la evaluación de forma habitual del desempeño están en conexidad con las siguientes virtudes: obediencia, puntualidad y disciplina, otras han reformulado dicha evaluación en base a lo que necesita la organización y sobre todo que se ajuste a las demandas del medio lo que ha permitido que otras organizaciones dar pase a la demanda por las siguientes competencias: capacidad de aprendizaje permanente, trabajo en equipo, (habilidades blandas), capacidad de análisis, negociación, solución de problemas, entre otros.

Tal como afirma Arratia (2010) de esta forma, los mismos cambio y transformaciones evidenciados en el proceso de producción han sustentado la reformulación en indicadores más significativos a valorar en el trabajador (competencias laborales), permitiendo replantearse y denominarse a la fecha “desempeño laboral”. En el ámbito educativo esencialmente en los trabajadores que hacen posible generar conocimiento es decir los docentes, desarrollar competencias docentes es un evento principal y piedra angular en las organizaciones educativa, siendo la propia gestión y el análisis de sus competencias un punto clave y de vital importancia para mejorar el sistema educativo en cada lugar del mundo.

La suma de los aspectos significativos del currículo que influyen en el proceso enseñanza aprendizaje sumado al conocimiento de las competencias y el desempeño que se observa en cada docente, es decir su forma de trabajar en la organización, son esenciales para brindar calidad de la educación, no basta enfocarse sólo en uno de ellos, es la suma e interacción de estos componentes. (Uribe y Celis, 2007).

Esto para Arratia (2010) esta variable (desempeño docente) es de gran relevancia específicamente desde los efectos que traería sin es que no se daría en un nivel óptimo, pues quienes se ven afectados de forma directa son los alumnos, sacando a la luz la gran relevancia social más que individual de su correcto desempeño.

El desempeño laboral que tiene el docente según Messina (2000) es influenciado por la profesionalización del mismo, su tarea es ejercerse como un profesional de calidad que trasmite conocimiento a través de sus experiencias.

Su rol es de vital importancia para la organización es una exigencia individual para ejercer correctamente sus funciones basándose en la autonomía y sobre todo una la correcta gestión educativa que puedan hacer los directivos para repercutir en el desempeño del docente.

Otro autor que resalta la conveniente evaluación del desempeño laboral docente es Bobadilla (2017) quien refiere que, al fundar una estructura profesional más continua y íntimamente asociada al crecimiento profesional y correcto desempeño, desemboca en una buena opción para mejorar el desempeño actual y otorgar crédito al sistema educativo que pertenecer. Los docentes son trabajadores de la educación, profesionales de la docencia que deben poseer manejo de un saber determinado y complicado (el didáctico), abarcando métodos en que está involucrado, deciden con autonomía sobre el contenido, método y la técnica que deben usar en el ejercicio de sus funciones.

En cuanto a la definición de programas Ruiz y Jaimes (2014). Afirman lo importante de fomentar una cultura preventiva y que los aparentes “programas” no se realicen solamente para brindar información, al contrario, sean de gran ayuda en la enseñanza de las herramientas básicas y útiles, se debe aplicar mediante lo teórico y lo práctico, el ¿qué se debe hacer’ y ¿cómo se debe actuar?, de esta manera el

sujeto sabrá de qué manera enfrentarse a las situaciones de la vida cotidiana y también como afrontar la convivencia con otras personas. Un esquema de intervención necesita de una evaluación continua, para observar cuales son las ventajas y desventajas, de esta manera se puede ir evaluando si existe la necesidad de continuar con lo que ya se tenía preparado y si es oportuno realizar algún tipo de adecuación. Ortega (2012)

Según Huamán y Paniagua (2014), el desempeño laboral tiene tres dimensiones, el compromiso, resolución de problemas e iniciativa:

Compromiso: Según Alles (2002) abarca la conducta laboral donde el miembro se siente como suyos los objetivos que persigue la organización. Apoya e instrumenta cualquier decisión siempre comprometida por alcanzar los propósitos en común. Consiste en manejar el accionar acordado con el empleador, llevando a cabo el compromiso asumido, personal y profesional, aquí el colaborador puede establecer para el propósito con un alto desempeño, superior al estándar y los pueda concretar con éxito. Las personas que lo rodean lo aprecian como un modelo que vale la pena seguir ya sea por su productividad (alta), como su disciplina.

Huamán y Paniagua (2014), el compromiso demostrado por el profesional guarda relación si el docente logra identificarse con aspectos esenciales de la organización como son la misión, visión, valores institucionales, velando por lograrlo y comprometido con alcanzar el perfil deseado para el docente. También depende de las acciones extras que consiga ocupar, el hecho de estar comprometido influye en su motivación para cumplir eficientemente sus labores.

Resolución de problemas: es definida por Alles (2002) cuando el docente es capaz de meditar el procedimiento que hay que seguir ante los problemas, dando pie a una notable satisfacción del problema que puede poseer el padre o madre de familia el estudiante que al fin y al cabo son clientes para institución. Es la capacidad para poder plantear soluciones a problemáticas a largo plazo. Tiende a dar soluciones innovadoras con un enfoque no tradicional que permite dar solución a los inconvenientes y una buena comprensión de los propósitos de negocio de los clientes y de la organización a la que pertenece. Puede desarrollar un

procedimiento complicado reuniendo a terceros y manifestando creatividad e innovación en el diseño del mismo.

Huamán y Paniagua (2014) se llega a deducir que dentro del desempeño laboral de cada colaborador está involucrada el resolver problemas son los docentes que lo generan en el aula y fuera de ella, frecuentemente estos tienen que ver con las conductas de los escolares, con los problemas entre colegas, o con los padres y madres de familia. se debe que el resolver las dificultades laborales es algo natural de la propia convivencia, todo es relativo y cambiante, por ello en este contexto se está al tanto que siempre van a existir problemas al interior de cada grupo humano.

Nivel de Iniciativa: es definido por Alles (2002) como la inclinación a proceder de forma proactiva pensando no sólo en lo que tienen que realizar a largo plazo. Su actuar comprende desde culminar alguna decisión del pasado incluso buscar alguna nueva oportunidad o solución a dificultades. Es anticipado a los contextos posee una visión a futuro, interviene creando alguna oportunidad de mejora o para no cometer inconvenientes y que involucra a otros, es capaz de elaborar planes de contingencia.

La persona con iniciativa toma decisiones en cualquier momento incluso ante crisis, trata de prever las situaciones que posiblemente puedan surgir. Tiende a actuar de forma rápida y decidido fácilmente que hacer ante una crisis, siendo muy distante a lo que comúnmente se ve en donde se da tiempo para esperar, analizar y ver si se puede resolver solo. Abarca muchos enfoques para hacer frente a una situación complicada. Puede abordar fácilmente alguna oportunidad o problema que surge en el momento. Tiende a reconocer la mínima oportunidad que se le presenta o incluso puede actuar para concretarlas o hace frente de manera inmediata a las dificultades. Sabe cuestionar las formas convencionales de trabajar (Alles, 2002).

Huamán y Paniagua (2014) afirma que persona que ejerce una labor profesional debe ser capaz de emprender algún proyecto o meta que desea lograr en el caso de los docentes con iniciativa son aquellos que no están satisfechos con lo que hacen o tienen a la mano siempre están entregando más de la cuenta, tratan de formar cosas nuevas y relevantes, asumen deberes, proponen acciones nuevas,

para lograr ello primero deben informarse y actualizarse así podrán seguir desarrollando más su empuje o deseo de superación.

Huamán y Paniagua (2014) refiere que un colaborador con iniciativa, promueve ideas innovadoras, se anticipa y está preparado para los sucesos que puedan suceder. Puede crear una oportunidad tiende a minimizar un problema potencial. Tiene la capacidad de valorar los principales efectos de las decisiones a mayor plazo. Es desenvuelve ágilmente frente a un cambio. Puede aplicar diversas maneras de trabajo poseyendo una visión de mediano plazo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Por su finalidad es Aplicada, Sanca (2011) refiere que, es la investigación que recurre a la utilización de la experticia del científico (investigador) y la emplea en trabajo de campo (aplicación de instrumento) para dar solución a problemas prácticos o complejos del ser humano. Para esta investigación pretende tomar algunos postulados teóricos y aplicarlos para dar solución a un problema.

Por su carácter es Cuantitativa, va a permitir medir datos de forma científica o numéricamente con apoyo de la estadística descriptiva. Es necesario buscar un punto de encuentro entre el problema de estudio y cuál es su dirección. La mayor parte del tiempo emplea la metodología experimental, descriptiva, analítica (Sanca, 2011). En esta investigación se obtendrán datos descriptivos lo que va a permitir realizar un análisis inferencial por parte del investigador.

Por su naturaleza: experimental, tal como menciona Serrano, García, L. León, García, E, Gil y Ríos (2010) afirman que, en este tipo de investigación a manipulación de las variables de estudio, que puede ser una o varias con el fin de controlar el aumento o disminución de las mismas y comprobar su efecto en las conductas observadas.

Por su dimensión temporal es longitudinal, porque va a confrontar datos de una misma población, en donde se han conseguido en diferentes momentos, con la intención de medir los cambios. (Sanca, 2011). La aplicación de pre test es el primer paso luego se aplica el programa y se aplica el pos tes ambos han sido en distintos momentos.

Esta investigación científica alcanza su diseño es pre experimental con pre test y pos test para medir la efectividad del programa. Tal como refieren Sánchez, Reyes, y Mejía, (2018) se basa en la “Observación o medida antes y después del tratamiento o presencia de la variable independiente” (p. 104).

A continuación, se detalla el siguiente gráfico:

M: O1----- X ----- O2

Dónde:

M = docentes de una Unidad Educativa

O1 = Aplicación de pre test

X = Programa de Cultura organizacional

O2 = Aplicación de pos test

3.2. Variables, operacionalización.

Variable Independiente. Programa de Cultura Organizacional.

De la Cruz (2017), define a la cultura organizacional como un conglomerado de conocimientos y supuestos que emanan del pensar de cada individuo que integra la organización, a su vez para tener un buen resultado es necesario trabajar el liderazgo, comunicación, identidad y motivación.

Operacionalmente la cultura organizacional es la forma de convivencia de los trabajadores que debe involucrar aspectos como: liderazgo, comunicación, identidad y motivación cada uno con sus indicadores o aspectos a trabajar. Para dicha variable se realizará un programa de 8 sesiones y será evaluado en cada sesión mediante una lista de chequeo conductual para visualizar el cumplimiento del objetivo de cada sesión y alcanzar el objetivo general del programa.

Variable Dependiente. Desempeño laboral.

Huamán y Paniagua (2014) definen al desempeño laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas, incluye el nivel de compromiso del docente, la resolución de problemas y el nivel de iniciativa.

Operacionalmente, el desempeño laboral es el rendimiento eficiente de cada colaborador cuando efectúa sus funciones en una instrucción con el objetivo de lograr el éxito de la organización. El cual será medido en docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil. Con un cuestionario escala ordinal tipo Likert: bajo la siguiente escala evaluativa: nunca (1); pocas veces (2); a veces (3); casi siempre (4); y siempre (5).

3.3. Población, muestra y muestreo.

La población, comprende el conjunto de elementos, sujetos que tienen en común algunas casualidades los cuales son esenciales en la exploración que ejecuta el investigador (Hernández, Fernández y Baptista 2016). La población para esta investigación son un total de treinta docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Enrique Gil Gilbert”; de la ciudad de Guayaquil república del Ecuador.

Tabla 1.

Distribución de la población

FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
20	10	30

Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

La muestra, en términos de Sánchez, et al. (2018) representa el conjunto de casos o individuos que se extraen de la población ya sea a través del muestreo probabilístico o no probabilístico, los cuales van a permitir generalizar los resultados que se obtendrán de dicha investigación. Para los fines de esta investigación se determinó que la muestra con la que se va a ejecutar el programa son en total veinte educadores de la Unidad Educativa Fiscal “Enrique Gil Gilbert” los cuales han sido elegidos según criterios de inclusión y exclusión.

Tabla 2

Distribución de muestra

FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
15	5	20

Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

El muestreo es de tipo no probabilístico intencional que en palabras de Bernal (2006) son aquellos sujetos en los cuales se desconoce su probabilidad o la posibilidad de que cada componente perteneciente a la población debe ser vigilada en la muestra y por conveniencia, al ser esta la única sección se obtiene la totalidad de la población para la muestra.

Los criterios de selección que han considerados son: docentes que laboran en el turno de la mañana; docentes que han firmado contrato anual; docentes

nombrados; sean varones o mujeres. Así mismo los criterios de exclusión que se han considerado es que los docentes que no asistan el día de la aplicación de pre test y los docentes que firman contrato cada 6 meses o menos; no participan del estudio.

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

Se hará uso de la técnica de la encuesta, que, según Sánchez et al., (2018) es el procedimiento que se realiza en el método de encuesta por muestreo en el cual se aplica un instrumento de recolección de datos formado por un conjunto de cuestiones o reactivos cuyo objetivo es recabar información factual en una muestra determinada (p .59).

El instrumento será el cuestionario, para ello se adaptará el cuestionario sobre desempeño laboral de Huamán y Paniagua (2014) la versión original (Perú) consta de 24 ítems. El cuestionario adaptado (Ecuador) está a cargo de Quintuña (2019) y consta de 28 ítems.

El instrumento presenta validez de contenido, para tal efecto, tres expertos evaluaron la coherencia, congruencia y precisión teórica del cuestionario con la investigación. El análisis de fiabilidad (prueba piloto) indica que el instrumento posee un alfa de Cronbach de 0,936 indicando que posee un excelente coeficiente de confiabilidad.

3.5. Procedimiento.

La presente investigación se desarrolló bajo el sustento de una planificación previa, la cual implicó la construcción ya probación del proyecto a cargo del docente de la experiencia académica; así mismo se coordinó con las autoridades de la unidad educativa para poder aplicar los instrumentos y recoger la información. Luego se procedió al procesamiento de la información haciendo uso de tablas y gráficos de acuerdo al proceso de operacionalización de las variables haciendo uso de la estadística descriptiva; en la cual se aplicó una prueba de contratación de hipótesis, con la finalidad de poder analizar la correlación de los datos. Cabe destacar que los instrumentos aplicados pasaron por un proceso de validación, a cargo de expertos metodológicos y especialistas en el tema.

3.6. Método de análisis de datos.

Después se van a trasladar los datos en una hoja del programa de Microsoft Excel 2017, (tablas, gráficos). Seguido se tiene que contar con el apoyo de un estadístico para procesar los datos en el Software SPSS versión 24 español, análisis inferencial (comprobación de hipótesis) posteriormente se sacan deducciones obtenido pre test y pos test. Todo lo mencionado de describe tal como lo estipula normas APA.

3.7. Consideraciones éticas.

La investigación responde a consideraciones éticas, debido a que las fuentes tomadas en el trabajo de investigación han sido registradas de forma pertinente en la sección de referencias, respetando las normas de autoría; así mismo el trabajo de investigación ha pasado por el sistema de calificación de originalidad; Turnitin el cual responde a los criterios establecidos por la Escuela de Posgrado. Por otra parte los instrumentos aplicados y sus resultados se han trabajado con objetividad respetando el origen de la fuente.

IV. RESULTADOS

El primer resultado nos muestra la tabla 3; referente a la valoración de la cultura organizacional en la institución educativa donde se encuentra desarrollando la intervención; en la cual se puede observar que el 33,33% de los resultados, se hallan en el intervalo de casi siempre, mayoritariamente; lo cual considera la importancia del programa respecto a la Cultura Organizacional. Del mismo modo en la categoría nunca tenemos a un 6,67% de los docentes participantes; en casos nunca al 23,33%; en el intervalo de a veces 16,67% y en el de siempre al 20%.

El programa de cultura organizacional constituye un recurso de gran importancia en el contexto educativo para el desarrollo de los procesos de enseñanza – aprendizaje permitiendo esencialmente mejorar el desempeño del docente. Estudios diversos tal como ya se ha señalado nos muestran que mientras se desarrolla una cultura organizacional favorable, se desarrollan también otros factores como la comunicación es esencial para el buen funcionamiento organizacional; el liderazgo que constituye un punto fundamental para poder trazar los objetivos de gestión; la realización personal de sentir que el trabajo que realiza el docente en la institución contribuye al logro de un objetivo mayor. La motivación de sentirse bien al poder lograr las responsabilidades asignadas y por último el clima laboral, que también aporta en la construcción de un centro de labores que brinda bienestar y satisfacción a quienes laboran de la estructura organizacional.

Tabla 3.

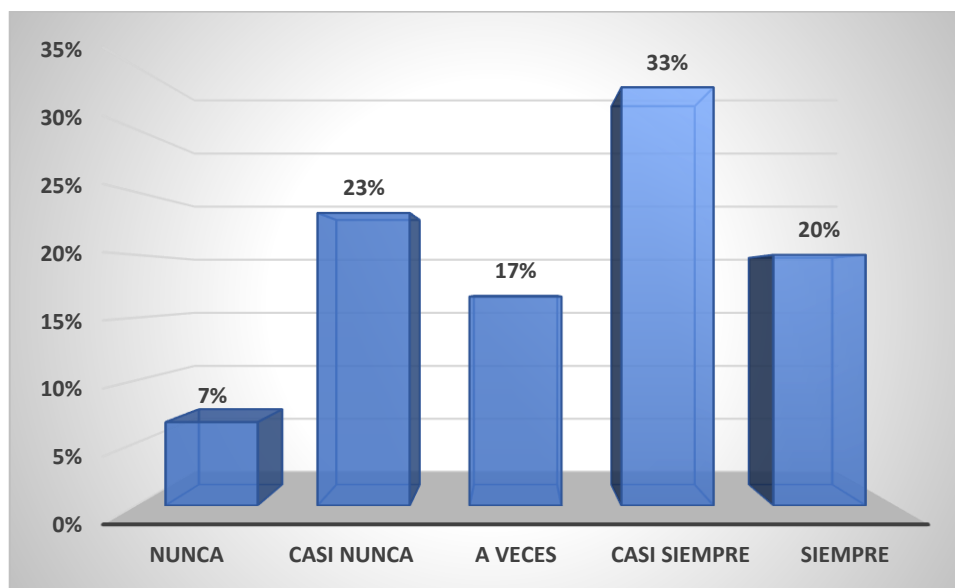
Importancia del Programa de Cultura Organizacional.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	6,67%
Casi nunca	7	23,33%
A veces	5	16,67%
Casi siempre	10	33,33%
Siempre	6	20%
TOTAL	30	100%

Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

Gráfico 1.

Importancia del Programa de Cultura Organizacional.



Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

Con respecto a la evaluación del desempeño se tiene que el 43,33% esta conforme con la evaluación del desempeño docente; consideran que es un factor muy importante para poder medir la calidad de la educación; ya que de ello depende la oferta educativa que desarrolla la institución; se encuentra seguido de un 36,67% quienes consideran que dicha variable debe ser cuantificada casi siempre; sin embargo existe un 20% de los docentes restantes que opinan que el desempeño docente debe ser analizado a veces; lo cual significa ocasionalmente. Sin embargo, esta situación debe de desarrollarse teniendo en cuenta los lineamientos del Ministerio de Educación de la república de Ecuador.

Tabla 4.

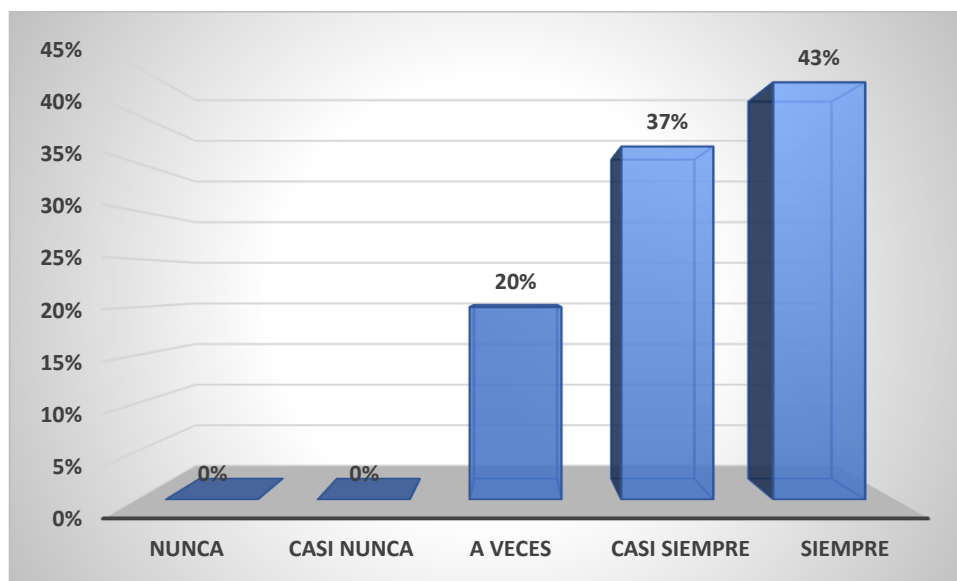
Mejorar el desempeño docente.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	6	20%
Casi siempre	11	36,67%
Siempre	13	43,33%
TOTAL	30	100%

Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

Gráfico 2.

Mejorar el desempeño docente.



Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

Frente a la pregunta ¿considera que si, se establece un programa de cultura organizacional este ayudará a la obtención de logros en ejercicio de la labor docente? Los docentes consideran en un 43,33% que la oportuna capacitación y perfeccionamiento docente es un estado dinámico; en el cual encontramos que siempre las intervenciones que se diseñen para favorecer el desarrollo de la cultura organizacional poseen un proceso de organización de cada una de las actividades, así como la realización y control de los diversos componentes que intervienen en la acción y prácticas pedagógicas.

Tabla 5.

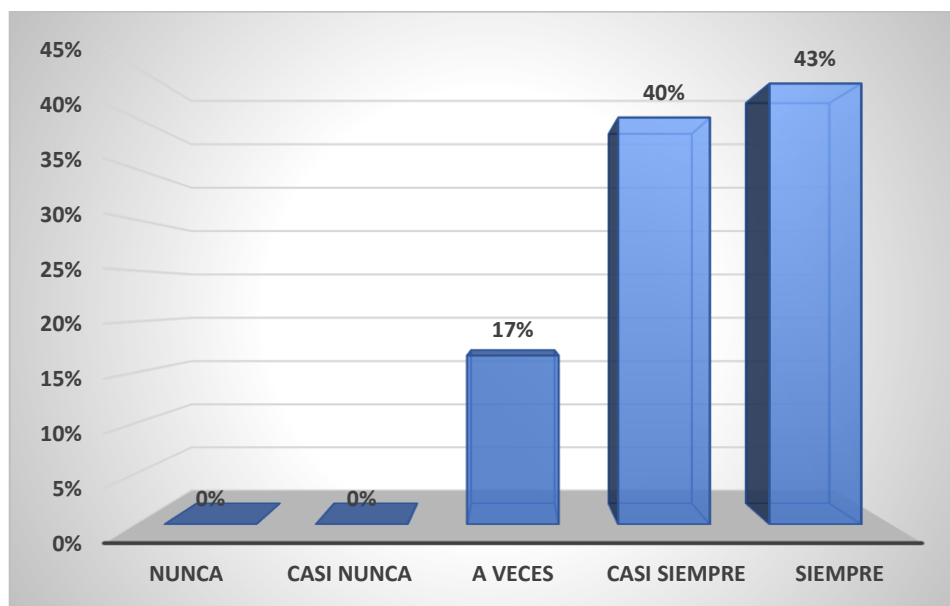
Proceso de Organización y control.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	5	16,67%
Casi siempre	12	40%
Siempre	13	43,33%
TOTAL	30	100

Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

Gráfico 3.

Proceso de Organización y control.



Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

Otra de las interrogantes fue ¿considera que los fascículos modulares del programa de cultura organizacional deben poseer un proceso de organización de cada una de las actividades, así como la realización y control de los diversos componentes que intervienen en la acción y prácticas pedagógicas? El 53,33 % Considera que la elaboración de las unidades de la guía didáctica, permitirá al docente manejar su labor cotidiana, previa integración de los contenidos investigativos; UN 33,33% considera que casi siempre y el 13,33% opina que a veces; tal como esta descrito en los resultados que presenta la tabla.

Tabla 6

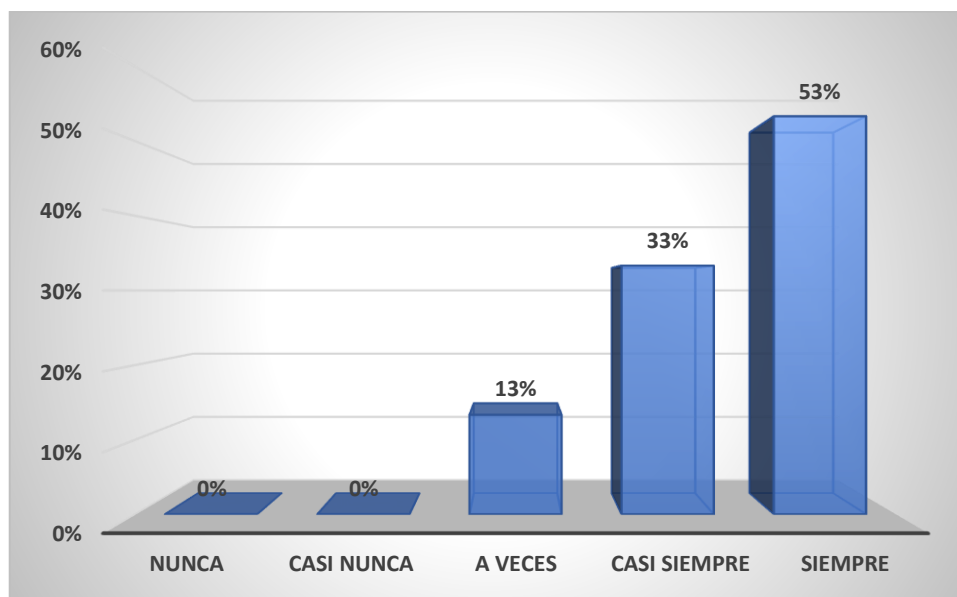
Elaboración de guías didácticas.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	4	13,33%
Casi siempre	10	33,33%
Siempre	16	53,33%
TOTAL	30	100,00

Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

Gráfico 4

Elaboración de guías didácticas.



Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

Otra de las preguntas fue: ¿considera que los docentes de la unidad educativa tienen un alto grado de compromiso laboral? se observa que el 26,67 % de los docentes de la Unidad Educativa tienen un alto grado de compromiso laboral; seguidos de un 20% quienes están calificados en el intervalo de casi siempre; el 13,33% que declara algunas veces de acuerdo a la calificación; un 23,33% cuyo resultado es casi nunca y el 16,67% restante cuyo resultado es nunca y por tanto no posee un compromiso laboral para con la institución.

Tabla 7.

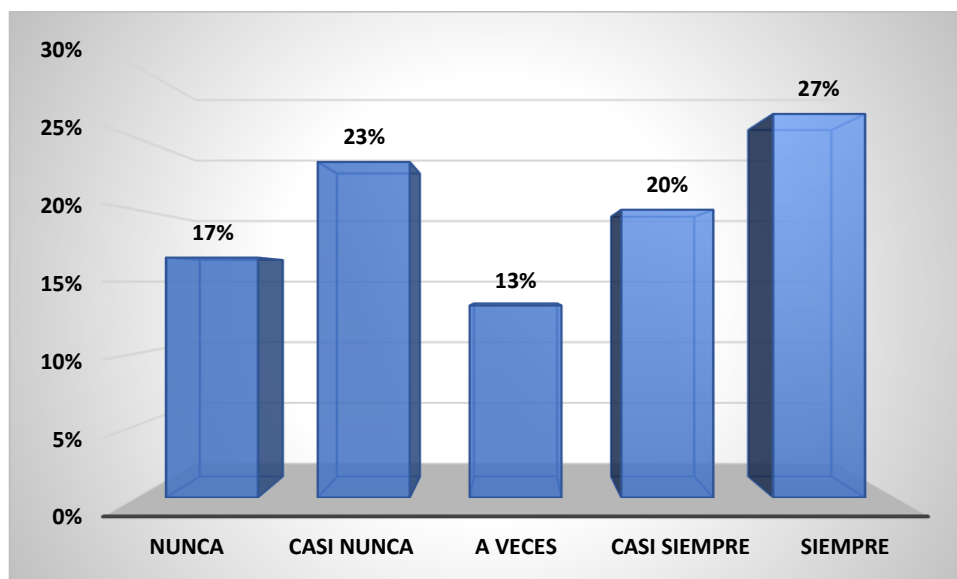
Compromiso laboral

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	5	16,67%
Casi nunca	7	23,33%
A veces	4	13,33%
Casi siempre	6	20%
Siempre	8	26,67%
TOTAL	30	100%

Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

Gráfico 5.

Compromiso laboral



Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

Otra de las interrogantes formuladas fue: ¿considera que los docentes de la unidad educativa alcanzan las metas previas establecidas por la institución? El 20% que resulto evaluado si alcanza dichas metas evaluativas; un 33,33% resulta que casi siempre las alcanza; un 16,67% a veces; el 23,33% casi nunca y el 6,67% restante nunca. Tal como se muestra más del 50% de los docentes lograr alcanzar las metas previstas; sin embargo, existe un porcentaje significativo que no lograr alcanzar tal cumplimiento. La pregunta implicaría seria porque no logran alcanzar las metas previstas, que es lo que está sucediendo con ese grupo de docentes; que es lo que está faltando para lograr un resultado positivo.

Tabla 8

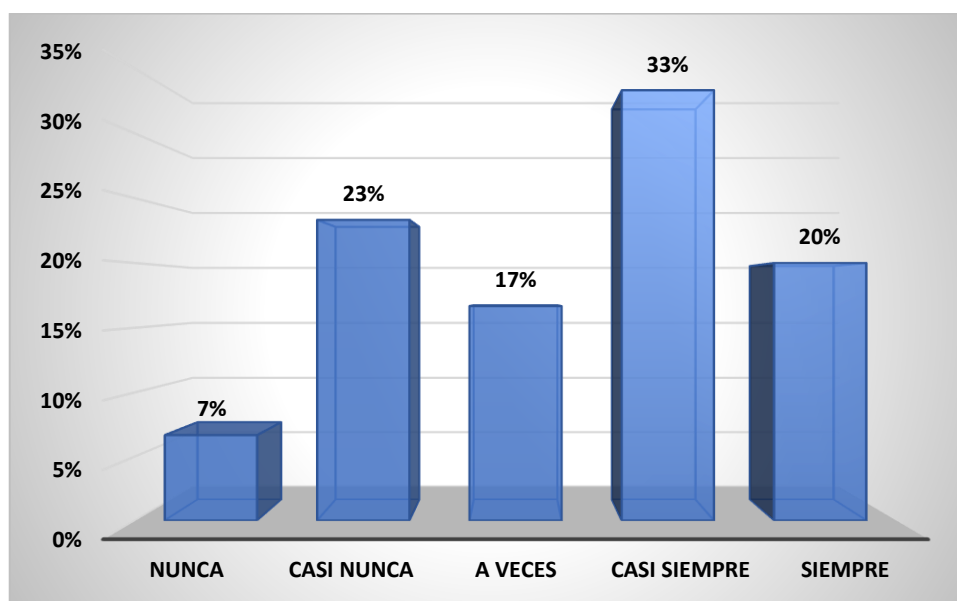
Alcanzar metas previas

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	6,67%
Casi nunca	5	23,33%
A veces	7	16,67%
Casi siempre	9	33,33%
Siempre	8	20%
TOTAL	30	100%

Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

Gráfico 6.

Alcanzar metas previas



Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

Del mismo modo se preguntó: ¿considera que los docentes de la unidad educativa entregan sus documentos en el tiempo previsto? El 26,67% de los docentes resulta que sus trabajos son siempre entregados a tiempo, dentro del cronograma establecido; un 33,33% de los docentes también lo hace casi siempre; un 23,33% algunas veces; un 13,33% casi nunca y el 3,33% restante nunca. Como como observamos los resultados de forma integral tenemos que un 60% en promedio de los docentes cumplen con la entrega de las asignaciones designadas de forma oportuna y el 40% restante no lo hace y lo entrega a destiempo.

Tabla 9.

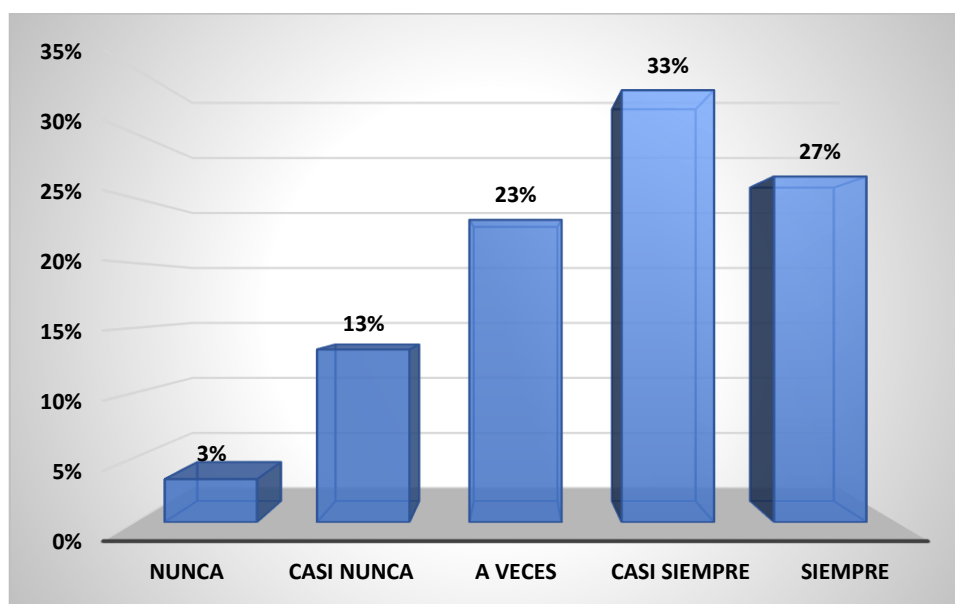
Trabajos a tiempo.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	3,33%
Casi nunca	4	13,33%
A veces	7	23,33%
Casi siempre	10	33,33%
Siempre	8	26,67%
TOTAL	30	100%

Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

Gráfico 7.

Trabajos a tiempo.



Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

Otro de los indicadores que se ha tenido en cuenta en el siguiente proceso evaluativo ha sido el cumplimiento con las responsabilidades asumidas por los docentes dentro de la unidad educativa; en la cual se observa que el 20% se encuentra calificado en el intervalo de siempre; un 33,33% en el intervalo de casi siempre; el 16,67% en el intervalo de a veces; un 23,33% en el intervalo de casi nunca y el 6,67% en el intervalo de nunca. Como se observa las responsabilidades académicas son asumidas por los docentes en un poco más del 50%; presentando problemas con el porcentaje restante en base al no cumplimiento.

Tabla 10.

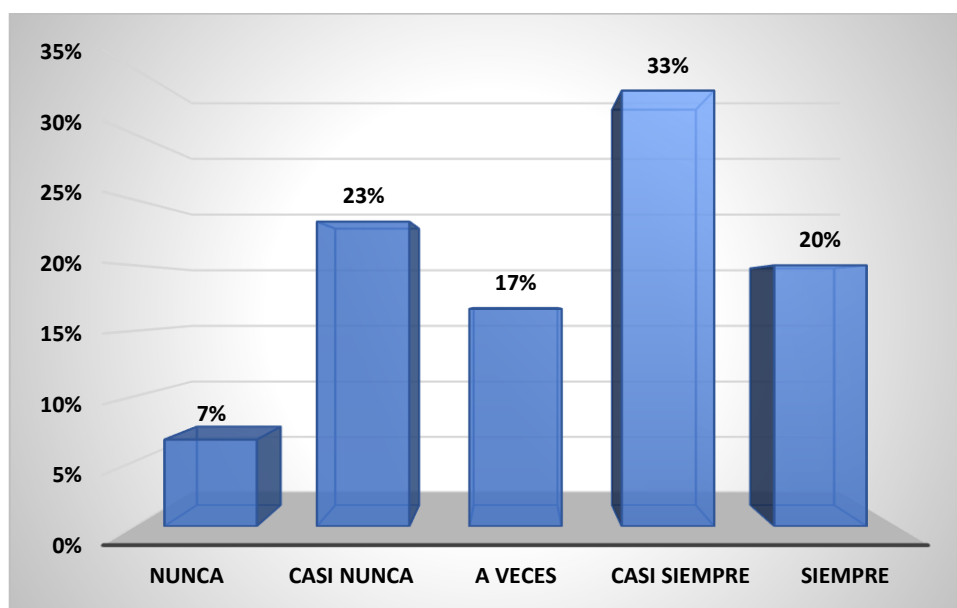
Responsabilidades asumidas

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	6,67%
Casi nunca	1	23,33%
A veces	7	16,67%
Casi siempre	12	33,33%
Siempre	9	20%
TOTAL	30	100

Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

Gráfico 8.

Responsabilidades asumidas



Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

Así mismo otro indicador calificado fue sobre el servicio de calidad; en la cual se evaluó también a los docentes de la unidad educativa resultando que: el 20% siempre asegura la calidad en el trabajo que desarrolla; un 23,33% considera que casi siempre alcanza ese cumplimiento; en cambio el 26,67% opina que algunas veces; un 20% casi nunca y el 10% restante nunca. Estos resultados nos muestran que en un poco menos del 50% los docentes aseguran prestar y cumplir con un servicio de calidad educativa en beneficio de los estudiantes. Sin embargo, un poco más del 50% no tienen en claro, ni desarrollan esta responsabilidad

Tabla 11.

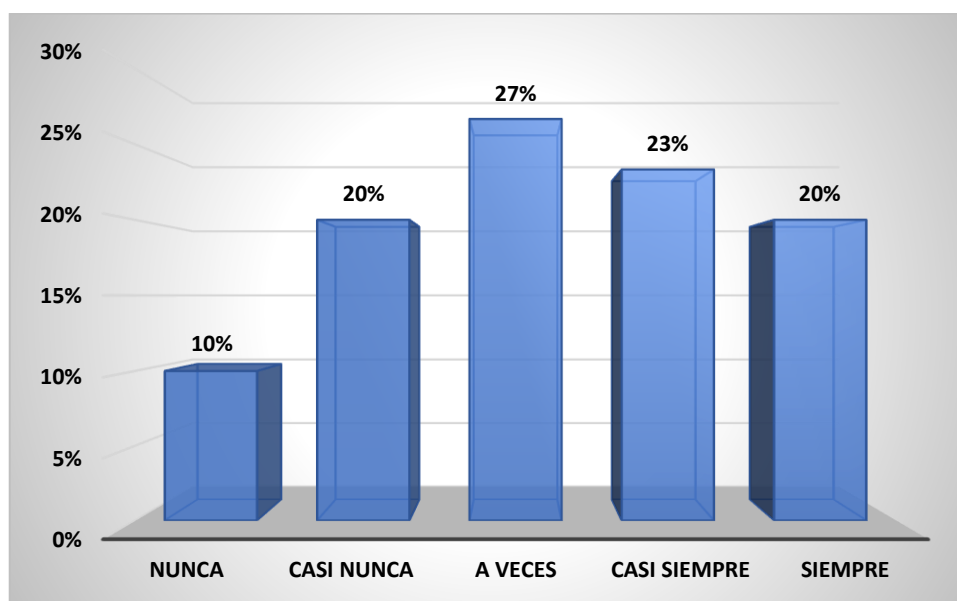
Servicio de calidad.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	10%
Casi nunca	6	20%
A veces	8	26,67%
Casi siempre	7	23,33%
Siempre	6	20%
TOTAL	30	100%

Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

Gráfico 9:

Servicio de calidad



Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

También se indagó sobre los problemas de conducta que suelen presentar los estudiantes; resultando que el 50% de los docentes declaran solucionar armoniosamente los problemas que puedan suscitarse bajo este contexto. Un 33,33% asegura que casi siempre lo hace; un 13,33% declara que a veces; un 3,33% responde que casi nunca y nadie declara que nunca. Esta situación nos muestra que los docentes un 80% están sumamente pendientes de los problemas que pueden presentarse con los estudiantes y otorgan una respuesta rápida frente al conflicto que pueda generarse.

Tabla 12.

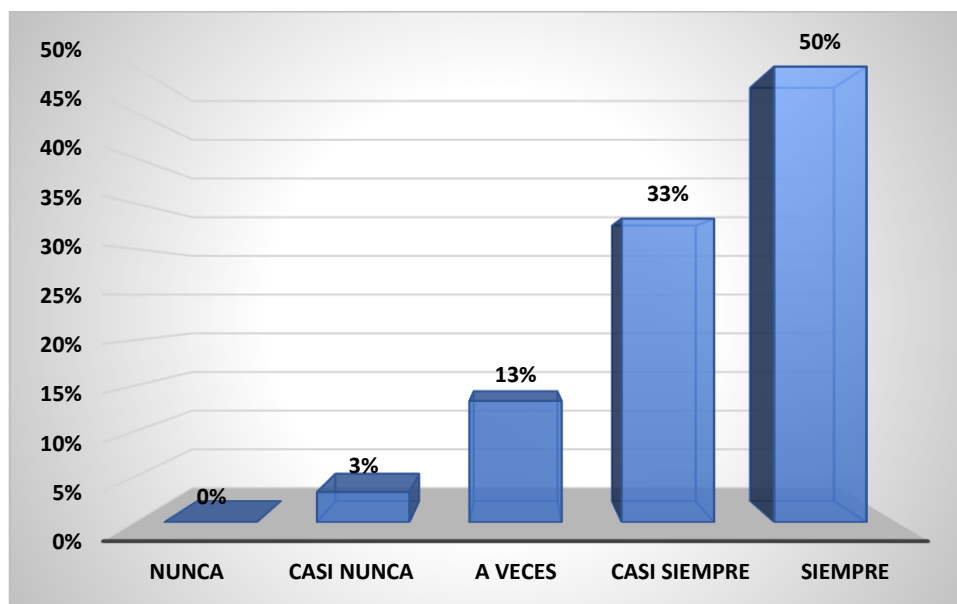
Resolución de problemas conductuales de los estudiantes.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	3,33%
A veces	4	13,33%
Casi siempre	10	33,33%
Siempre	15	50%
TOTAL	30	100%

Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

Gráfico 10.

Resolución de problemas conductuales de los estudiantes



Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

Por último se preguntó por la orientación del desarrollo emocional de los estudiantes resultando que el 40% de los docentes realiza siempre la labor de orientación en los estudiantes; así mismo un 30% declara que dicha labor tutorial la realiza casi siempre; un 23,33% considera que a veces; y por último el 6,67% señala que casi nunca realiza esta acción. Como se puede observar un 70% de los docentes realizan acciones tutoriales en beneficio de sus estudiantes; consideran que es una labora también asociada de forma directa a la formación que realizan e inculcan en sus estudiantes y son convencidos de su efectividad en ellos.

Tabla 13.

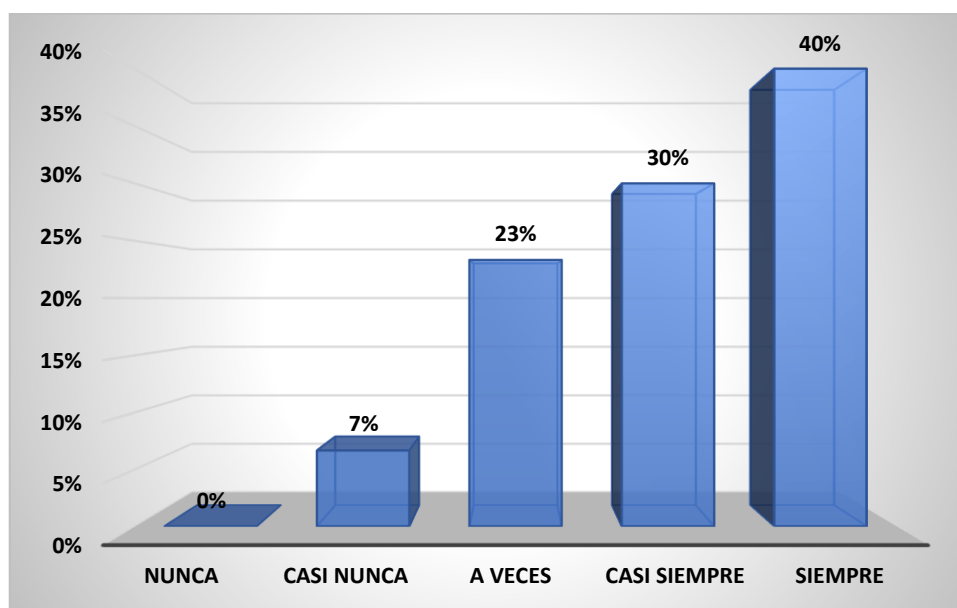
Orientar el desarrollo emocional de los estudiantes

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	6,67%
A veces	7	23,33%
Casi siempre	9	30%
Siempre	12	40%
TOTAL	30	100%

Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

Gráfico 11.

Orientar el desarrollo emocional de los estudiantes



Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

Prueba de hipótesis.

Ha: Existe relación significativa entre el programa de Cultura Organizacional y desempeño docente en una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil.

H0: No existe relación significativa entre el programa de Cultura Organizacional y desempeño docentes en una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil.

Tabla 14.

Relación entre el desarrollo de taller didáctico y la calidad de servicio en docentes

Rho de Spearman Taller didáctico	Coeficiente de correlación	1,000	0,230
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	30	30
	Calidad de servicio	0,230	1,000
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	30	30

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

Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

Interpretación.

El coeficiente de Rho Spearman arroja un valor de 0,230 de acuerdo a los resultados que se presenta en la tabla 14; lo cual significa que existe una significativa correlación, debido a que $p = 0,001$ valor que es menor que 0,05; por tal condición la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis general; lo cual significa que: existe relación significativa entre el programa de Cultura Organizacional y Desempeño Docente en una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil.

V. DISCUSIÓN

La siguiente discusión de los resultados obtenidos, se centra en responder a los objetivos de esta investigación. La información que se aporta se basa en las investigaciones de estudios previos y en los datos recolectados en el trabajo de campo realizado, la cual ha sido analizada mediante el procedimiento estadístico de distribución de frecuencia. La población de los sujetos encuestados fue de 30 docentes de una unidad educativa de Guayaquil 2019.

Cabe señalar que la variable cultura organizacional es parte inseparable de cada docente; así mismo esta se fortalece de acuerdo al grado o nivel de identificación o compromiso para con la unidad educativa; y en concordancia al perfil que se espera lograr. Así mismo se debe de tener en cuenta que por medio de la evaluación del desempeño del docente; la variable cultura organizacional evidenciara las actitudes en torno a la labor que realizan. Debido a esta condición es necesario considerar las dimensiones que componen la variable desempeño docente ya que esto mejorará de forma paulatina y sostenida la cultura organizacional; ya que constituye un factor de mucha relevancia para la formación de estudiantes que sean competentes.

De acuerdo al planteamiento de la hipótesis general, encontramos que los resultados obtenidos nos muestran que existe una significativa relación entre las variables cultura organizacional y desempeño en los docentes de una unidad educativa en la ciudad de Guayaquil – Ecuador. Por los resultados obtenidos podemos afirmar que la relación es directa, lo cual implica que mientras mayor sean los niveles de cultura organizacional; mayor también será el desempeño de los docentes.

Rúa (2018), ha verificado el efecto de tal condición en su investigación referida al análisis de relación entre las mismas variables que hemos evaluado; estudio desarrollado desde la perspectiva del estudiante en la UGEL 11 del distrito de San Juan de Lurigancho; región Lima – Perú; en dicho estudio confirma la hipótesis planteada, encontrando una relación directa entre las variables cultura organizacional y desempeño docente. Por otra parte, Mamani (2018); también logra confirmar el planteamiento de su hipótesis en la cual demuestra la correlación entre

ambas variables: cultura organizacional y desempeño docente; desarrollada con las instituciones educativas privadas de la zona urbana de la ciudad de Ayavirí. Oriendah (2014) también estudio el tema presentando iguales similitudes. Miranda (2016) amplió su investigación a docentes y administrativos en una institución educativa encontrando también relación significativa entre ambas variables. De la misma manera las investigaciones desarrolladas por otros autores confirman tal efecto como la Griffin y Moorgead (2010) y Schein (2005).

El Ministerio de Educación – MINEDU (2016); institución gubernamental del Estado Peruano; considera que los principales factores para el desarrollo de las instituciones educativas constituyen la innovación y el cambio. Por tanto, es el entorno en el cual laboran los integrantes de una institución los que pueden generar un mayor dinamismo a las condiciones de trabajo o clima laboral en el cual se desenvuelven y por ello caracterizaran a la institución. Es así que el desempeño del docente debe estar claramente definido; deberá establecerse los procedimientos y características que involucrara el proceso de enseñanza, la cual esta orientada de forma inminente a los estudiantes, esperando alcanzar los aprendizajes programados y que son fundamentales de acuerdo al Diseño Curricular de la Educación Básica Regular; el Ministerio también es responsable de velar por el desarrollo profesional de los docentes para que de esta manera se pueda garantizar mejores aprendizajes.

Un objetivo específico es poder determinar la influencia del Programa de Cultura organizacional en la dimensión compromiso en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2019. Pudiéndose observar con base a los resultados obtenidos el 33% de los docentes siente que considera que si, se debe establecer un programa de cultura organizacional para mejorar el desempeño docente.

Con respecto al análisis realizado en la prueba de hipótesis general, se encontró que era estadísticamente significativa ($Rho = 0,230$) y siendo el valor de $p=0.00 < 0.05$; se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe una relación significativa entre el programa de Cultura Organizacional y el desempeño docente de la Unidad Educativa de Guayaquil 2019.

Seguidamente, en la comprobación de la hipótesis dos se halló que un coeficiente de correlación de Spearman linealmente moderada entre los factores críticos y el estado actual de los procesos pedagógicos docente de la Unidad Educativa de Guayaquil 2019 – 2020 y estadísticamente significativa ($Rho = 0,054$) y siendo el valor de $p=0.00$ menor a $0,05$.

VI. CONCLUSIONES

1. Como resultado se evidencia que el 33% de los docentes encuestados consideran que se debe de establecer un programa de Cultura Organizacional que ayudará a la obtención de logros en mejora del desempeño docente.
2. Se determinó los factores críticos que influyen en el estado actual de los procesos educativos a través de un proceso participativo. Dando como resultados el 43.33% de los docentes siente que considera que los fascículos modulares del programa que deben poseer un proceso de organización de cada una de las actividades, así como la elaboración y control de los diferentes componentes que intervienen en la acción y prácticas pedagógicas, mientras que el 25% sostuvo que la que la elaboración de las unidades de la guía didáctica, permitirá al docente manejar su labor cotidiana, previa integración de los contenidos investigativos. 27% de los docentes siente que cuando trabaja, siempre tiene un alto grado de comprensión y seguridad en la adaptación de los procedimientos y contenidos curriculares.
3. Diseñar estrategias de mejoramiento para los procesos pedagógicos con el propósito de fortalecer el desempeño docente en la unidad educación donde se ha realizado la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de la institución lleven a cabo una capacitación continua en programas de estándares de calidad para servicios de tal manera, se conseguirá acciones eficientes logrando los objetivos del plantel.
2. A los docentes en su rol de docencia, permitirse establecer metas de autodesarrollo profesional, centrándose en el ejercicio de calidad desempeño y el manejo de recursos el manejo de recursos, de esta manera se facilitará la praxis docente. En este sentido, se optimizan todo tipo de inconvenientes que puedan surgir en términos de calidad del servicio docente en el Centro Educativo Naciones Unidas.
3. Se recomienda a los actores principales de la unidad como son directivos y docentes, trabajar de manera conjunta en la calidad del servicio docente, de esa manera óptima la enseñanza y el aprendizaje en el Centro Educativo Naciones Unidas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, G. (2012) Cultura Organizacional: Aspectos teóricos, prácticos y metodológicos. Trad. Villamizar, J. Legis Editores.
- Alles M. (2002) Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias: el diccionario. Buenos Aires. Argentina: Gránica.
- Ancana, J. y Quispe, K. (2013). Plan de cultura organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Incmena S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador – 2012. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma del Perú, Lima. Recuperado de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/153/1/ANCCANA%20MOCHCCO%20-%20ANCCANA%20MOCHCCO.pdf>
- Antamba, L. (2015). Estadística Educativa. Ministerio de Educación de Ecuador, 1 (1). Recuperado de: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/06/PUB_EstadisticaEducativaVol1_mar2015.pdf
- Arratia, A. (2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados. (Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales Mención Sociología de la Modernización). Universidad de Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/105805/Desempenolaboral.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Barbosa, W. (2018). Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén – 2017. (Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Chepén, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11835/barboza_mw.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Beltrán, E. y Palomino, M. (2014). Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral. (Trabajo de

Investigación presentado para optar al Grado Académico de Magíster en Dirección de Personas). Universidad del Pacifico, Escuela de Posgrado. Recuperado de: <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1022/BeltranEnrique2014.pdf?sequence=1>

Bernal, C. (2006). Metodología de la Investigación. México: Pearson.

Bobadilla, C. Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo. (Tesis para optar el grado de magister en educación mención: gestión educativa). Universidad Nacional del Centro del Perú Escuela de Posgrado Unidad de Posgrado de la Facultad De Educación, Huancayo, Perú.

Bolivar, A. (2017). Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral. (Programa de Maestría en Investigación en Educación). Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador Área de Educación, Quito. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5698/1/T2338MIETenorioSatisfaccion.pdf>

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. (2ª ed.). México: Mc Graw Hill.

De la Cruz, R. La cultura organizacional y la calidad del servicio educativo en el CETPRO público Huaral, 2016. (Tesis para optar el grado académico de: Magíster en Administración de la Educación). Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Pos grado, Maestría en Administración de la Educación, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8326/De%20la%20CruzORC.pdf?sequence=1&BisAllowed=y>

Gallegos, T. (2012). Estudio de la influencia que tiene la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal docente de cuatro escuelas del valle de los chillos del Distrito Metropolitano de Quito. (Tesis para obtener el grado académico de Magister en Administración de la Educación). Pontificia

Universidad Católica de Ecuador, Quito. Recuperado de:
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/5483/TPUCE5710.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill.

Hofstede, G., Hofstede, G. J. y Minkov, M. (2010). Cultures and Organizations: Software of the Mind. Nueva York: McGraw-Hill.

Huamán, T. y Paniagua, M. (2014). Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 "Húsares De Junín" del distrito de Ate - Lima 2014. (Tesis para optar el grado académico de: magister en administración de la educación). Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Pos Grado, Maestría en Administración de la Educación, Perú.

Lacherre, E. (2017). Cultura organizacional en docentes del Zegel-Ipae Piura 2016 (Tesis de maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.
Recuperado de:
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2989/MAE_EDUC_346pdf?sequence=1&isAllowed=y

Larrain, J. (1994). Ideología e Identidad de Cultura. Cambridge. Editorial polity press.

Lay. E. (2012). Implicancias de la cultura organizacional en la sostenibilidad de una organización de la sociedad civil. Recuperado desde:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4476/LAY_GUERRA_IMPLICANCIAS_ESTERAS.pdf?sequence=1

León, J. (2017). Cultura Organizacional en la empresa SIGSO Consultores Laborales, Lima, 2017. (Trabajo de suficiencia profesional). Universidad Inca Garcilaso De La Vega Facultad de Psicología y Trabajo Social, Lima.
Recuperado de:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1768/TRAB.SU>

F.PROF.%20JENNIFER%20JULIANA%20LE%C3%93N%20YENGLE.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Mamani, L. (2016). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño docente de las IEP de la zona urbana de la ciudad de Ayaviri – 2014. (Tesis de maestría en educación). Universidad Nacional del Altiplano Escuela de Posgrado. Recuperado de: <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6623/EPG969-00969-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mamani, L. (2016). Influencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Red N°.04 - Ventanilla, 2015 (tesis de maestría). Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.

Mena, M. (2009). ¿Qué es enseñar y qué es aprender? Lo que todo docente debe saber para rendir las pruebas SER del Ministerio de Educación. Ecuador: Grupo Santillana. Recuperado de: <https://www.uenma.edu.ec/recursos/Santillana%20Archivos/Que%20es%20enseñar%20y%20que%20es%20aprender.pdf>

MINEDU (2016). Currículo Nacional de la Educación Básica. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>

Ministerio de Educación de Ecuador (Setiembre 2019). Desempeño docente. Recuperado de: <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>

Miranda, S. (2016). Influencia del liderazgo en la cultura organizacional del colegio de ciencias Lord Kelvin (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Morales, A. L. (2011). Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del valle del cauca. Manizales Colombia: Tesis, trabajo de investigación presentada como requisito para optar al título de Magíster en Administración. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/4202/1/7709012.2011.pdf>

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2016) Medición del desempeño docente en países latinoamericanos.
- Oriendah, F. (2014). Influencia de la cultura organizacional en el trabajo de los maestros, compromiso con las escuelas primarias publicas de Ndhiwa sub-condado, kenia (Tesis de maestria). Universidad de Nairobi, Kenia.
- Ortega, V. (2012). Programa de entrenamiento en habilidades sociales para fomentar la mejora de relaciones interpersonales dirigido a un grupo de sexto grado de educación primaria.
- Rúa, J. (2014). La cultura organizacional y el desempeño docente desde la perspectiva estudiantil en la Red N.º 11- San Juan de Lurigancho 2014 (Tesis de doctorado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Ruiz, J. y Jaimes, N. (2014). Programa educativo para el desarrollo de habilidades sociales y emocionales en adolescente. Universidad Pedagógica Nacional. Unidad Ajusco.
- Sanca, M. (2009). Tipos de investigación científica. Revista de Actualización científica 9 (1) 621-624. Recuperado de: http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/raci/v12/v12_a11.pdf
- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma, Vicerrectorado de investigación, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libromanualdeterminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Serrano, A. García, L. León, I. García, E. Gil, B. y Ríos, L. (2010). Métodos de investigación de enfoque experimental. Asignatura: Métodos de investigación en Educación Especial. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela de Posgrado. Recuperado de: <http://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentosacademicos/cienciasdelaeducacion/10.pdf>

Surichaque, Y. (2017). Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de los Cebas del distrito de Los Olivos – 2016. (Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Administración de la Educación). Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8336/Surichaquí_PYS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Uribe, M.; Celis, M. (2007) Evaluación del desempeño: Una propuesta para el desarrollo de las competencias profesionales docentes. Fundación Chile, Santiago, Chile.

Vaillant, D. y García, M. (2015). El A, B, C, D de la Formación Docente. Narcea. Madrid.

Vargas, F. (2000) De las virtudes laborales a las competencias claves: Un nuevo concepto para antiguas demandas. Boletín CINTEFOR. Agosto, diciembre.

Villalba, P. (2014). La Cultura Organizacional como variable estratégica para el cambio empresarial: Caso Óptica los Andes Cía. Ltda. (Programa de Maestría en Desarrollo del Talento Humano). Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador Área de Gestión, Quito. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3870/1/T1383MDTHVillalbaLa%20cultura.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de la variable programa de cultura organizacional.

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES / ASPECTOS A TRABAJAR	ESCALA
Programa de cultura organizacional	Organización del programa	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación del proceso - Evaluación de logros 	Nominal
	Enfoques metodológicos	<ul style="list-style-type: none"> - Fascículos modulares estructurado con actividades - Organización del grupo 	
	Recursos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Guías de programa - Importancia 	
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión administrativa - Objetivos institucionales 	
	Identidad	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación - Valores - imagen institucional 	
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso - Solución de problemas - Metas institucionales 	
VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Desempeño laboral	Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con los objetivos de la organización. - Cumplimiento de responsabilidades asumidas. - Establece para sí mismo objetivos de alto desempeño Cultura organizacional 	Nominal Cuestionario sobre desempeño laboral (Adaptación) Huamán y Paniagua (2014)
	Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> - Brinda soluciones a los problemas escolares. - Comprende emociones de los alumnos. - Dialoga con los padres de familia. - Trabaja en equipo frente a casos delicados. 	
	Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra proactividad - Se capacita permanentemente - Posee visión de mediano y largo plazo - Asume la conducción de equipos de trabajo 	

Nota. Elaborado por: Katherine Elizabeth Quintuña Zambrano.

DESARROLLO DE LAS SESIONES DEL PROGRAMA.

SESION DE APRENDIZAJE N° 1

PROGRAMA DE CULTURA ORGANIZACIONAL

1. Datos informativos:
 - 1.1. Institución Educativa: “Modesto Carbo Noboa”
 - 1.2. Área curricular: Desempeño docente, métodos
 - 1.3. Fecha: 4 noviembre del 2019.
 - 1.4. Tiempo por sesión:1 hora
 - 1.5. Responsable: Ing. Katherine Quintuña Zambrano
 - 1.6. Objetivo general: Promover un programa de cultura organizacional que ayude a mejorar el desempeño en los docentes.

Programación

Objetivo	Descripción de la actividad	Recursos	Indicadores esenciales de Evaluación	Observaciones
<p>Explicar a los presentes cuales son los temas a tratar esta sesión en el programa.</p> <p>Reconocer las distintas estrategias metodológicas para mejorar el desempeño de los docentes.</p>	<p>Dinámica de ingreso para entrar en confianza con los participantes.</p> <p>Se dará a conocer el tema, y se pedirá una lluvia de ideas para saber que conocimiento</p> <p>Tienen los participantes con el tema a tratar, y así reforzar el conocimiento sobre en base a la cultura organizacional y se les entregará unos trípticos que explican claramente el vínculo con el desempeño docente.</p> <p>Luego de haber profundizado sobre el tema, se procede a entregar unas cartulinas de colores donde se encuentre palabras claves sobre el desempeño docente, donde se dice el nombre de un color y la persona que tenga ese color va a explicar sobre la palabra escrita y antes leída por el docente en el tríptico que se les impartió, dando espacio a la dinámica anteriormente iniciada, lo que motivara el interés por la lectura.</p>	<p>Pizarra</p> <p>Computador</p> <p>Infocus</p> <p>Web</p> <p>Materiales</p> <p>Cartulinas.</p>	<p>Saber los conceptos sobre la cultura organizacional y el desempeño docente para profundizar conocimientos de cómo se debe trabajar dentro del aula de clase.</p> <p>Representar los tipos de las estrategias para mejorar el desempeño académico.</p>	<p>Se observa una apreciación por la lectura en los docentes al momento de realizarles las preguntas.</p> <p>Se observa un mejor interés por la actualización de saberes elementales en la educación</p>

SESION DE APRENDIZAJE N° 2
PROGRAMA DE CULTURA ORGANIZACIONAL

1. Datos informativos:
 - 1.1. Institución Educativa: “Modesto Carbo Noboa”
 - 1.2. Área curricular: Desempeño docente, motivación
 - 1.3. Fecha: 5 noviembre del 2019.
 - 1.4. Tiempo por sesión: 1 hora
 - 1.5. Responsable: Ing. Katherine Quintuña Zambrano
 - 1.6. Objetivo general: Promover un programa de cultura organizacional que ayude a mejorar el desempeño en los docentes.

Programación

Objetivo	Descripción de la actividad	Recursos	Indicadores esenciales de Evaluación	Observaciones
<p>Motivar a los docentes mediante juegos didácticos y en equipo.</p> <p>Estimular un determinado comportamiento permitiendo canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del docente hacia el logro de objetivos.</p>	<p>El facilitador se presentará ante el grupo de trabajo, explicando brevemente los objetivos que se quieren lograr en los talleres. La presentación del facilitador se realizará tomando en cuenta dos fines muy importantes, el primero, establecer cierto grado de empatía y confianza con el grupo; y dar algunos alcances para que el grupo comprenda el enfoque y dirección que el facilitador busca dar al curso.</p> <p>El facilitador dará la instrucción de formar parejas. Luego, pedirá a los integrantes que conversen y se conozcan a un nivel básico (datos como nombres, edad, comida, etc.). Luego, los participantes deberán presentarse uno a uno frente al grupo para lograr un nivel superior de familiaridad</p>	<p>Pizarra Computador Infocus Web Materiales.</p>	<p>La presentación de todos los miembros del grupo y el establecimiento de un clima de confianza.</p> <p>El facilitador dará alcances sobre los telecentros rurales en el país, cómo se formaron y sus características comunes.</p> <p>Luego, se brindará un espacio a los participantes para desarrollar un conversatorio que gire sobre sus impresiones con respecto a sus respectivos telecentros y las comunidades en donde se encuentran</p>	<p>Se verifica un cambio emocional y de actitud, en cada uno de los docentes presentes en la capacitación, mediante dinámicas que pueden ser utilizadas en las aulas de clases y así poder motivar de la misma manera a los estudiantes.</p>

SESION DE APRENDIZAJE N° 3
PROGRAMA DE CULTURA ORGANIZACIONAL

1. Datos informativos:
 - 1.1. Institución Educativa: “Modesto Carbo Noboa”.
 - 1.2. Área curricular: Desempeño docente, Liderazgo
 - 1.3. Fecha: 6 noviembre del 2019.
 - 1.4. Tiempo por sesión: 1 hora
 - 1.5. Responsable: Ing. Katherine Quintuña Zambrano.
 - 1.6. Objetivo general: Promover un programa de cultura organizacional que ayude a mejorar el desempeño en los docentes.

Programación.

Objetivo	Descripción de la actividad	Recursos	Indicadores esenciales de Evaluación	Observaciones
<p>Contribuir a la formación de "Líderes Educativos" que se conviertan en transformadores de la gestión educacional en las diferentes modalidades de enseñanza en la que laboran, tratando de generar cambios de conducta al enfocar aspectos fundamentales del liderazgo.</p> <p>Caracterizar los elementos básicos del liderazgo educativo y su aplicación en las instituciones educacionales</p>	<p>El curso se desarrollará bajo la modalidad de un taller de trabajo en el cual el proceso de aprendizaje está basado en experiencias relacionadas con el participante, se parte de relativamente poca teoría y de una dinámica participativa, en la que el rol del (los) facilitador (es) es el de un guía en el proceso de aprendizaje.</p> <p>Las discusiones durante el taller serán francas y abiertas, permitiendo así de esta manera que los participantes puedan aprender los unos de los otros. Se determinarán estilos de liderazgo y se aplicará el modelo de liderazgo situacional a situaciones presentadas por los participantes. Igualmente, se responderá a los instrumentos de gerencia, toma de decisiones, comunicación y conflicto, con el fin de obtener el perfil gerencial en cada uno de ellos</p>	<p>Pizarra Computador Infocus Marcadores.</p>	<p>La evaluación se concibe como un proceso tridireccional que opera a nivel individual y grupal.</p> <p>La primera está determinada por la actuación del participante y de los equipos de trabajo registrada mediante observaciones de parte del facilitador.</p> <p>Se evalúa mediante la autocrítica de cada participante. Autoevaluación de los participantes al finalizar cada módulo</p>	<p>El docente adquiere experiencia en el campo educativo, contribuye al conocimiento sobre la gerencia educacional, habilidades y destrezas en las relaciones interpersonales al desarrollar un liderazgo efectivo.</p>

SESION DE APRENDIZAJE N° 4
PROGRAMA DE CULTURA ORGANIZACIONAL

1. Datos informativos:
 - 1.1. Institución Educativa: “Modesto Carbo Noboa”
 - 1.2. Área curricular: Desempeño docente, Organización
 - 1.3. Fecha: 7 noviembre del 2019.
 - 1.4. Tiempo por sesión: 1 hora
 - 1.5. Responsable: Ing. Katherine Quintuña Zambrano
 - 1.6. Objetivo general: Promover un programa de cultura organizacional que ayude a mejorar el desempeño en los docentes.

Programación

Objetivo	Descripción de la actividad	Recursos	Indicadores esenciales de evaluación	Observaciones
<p>Promover la cooperación y el trabajo organizado.</p> <p>Cumplir con las actividades programadas y respetar horarios establecidos.</p> <p>Contribuir al logro de los objetivos de aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>Realizar un plan de trabajo, seleccionando cuales son los objetivos y metas a corto o largo plazo, establecer cómo se va alcanzar y un tiempo para lograrlos.</p> <p>La organización del espacio de aprendizaje es un factor esencial a la hora de poner en práctica distintos métodos pedagógicos en clases, La distribución de las mesas y de los espacios comunes debe responder a las actividades que se van a desarrollar en el aula, a la diversidad de los alumnos y a las funciones que queremos que se desarrollen en cada área.</p> <p>Crear espacios interactivos. Es decir, espacios que fomenten el aprendizaje colaborativo y la interacción entre alumnos. Donde los estudiantes puedan reflexionar, debatir, aprender apoyándose entre ellos, y enriquecerse de esta socialización.</p>	<p>Pizarra</p> <p>Computador</p> <p>Infocus</p> <p>Marcadores.</p>	<p>Se organiza al personal: acciones y estrategias de selección de personal, asignación de docentes a los grupos, asignación de actividades.</p> <p>Se realizan actividades de supervisión a estudiantes, docentes y otro personal de la escuela: cualquier actividad de supervisión, dentro y fuera del aula</p>	<p>Los docentes presentan cierta autonomía al o independencia de la dirección al momento de administrar el tiempo.</p> <p>Se identificaron diferencias en la organización y escolar y gestión del tiempo entre los docentes de la institución</p>

SESION DE APRENDIZAJE N° 5
PROGRAMA DE CULTURA ORGANIZACIONAL

1. Datos informativos:
 - 1.1. Institución Educativa: “Modesto Carbo Noboa”
 - 1.2. Área curricular: Desempeño docente, Compromiso Institucional
 - 1.3. Fecha: 8 noviembre del 2019.
 - 1.4. Tiempo por sesión: 1 hora
 - 1.5. Responsable: Ing. Katherine Quintuña Zambrano
 - 1.6. Objetivo general: Promover un programa de cultura organizacional que ayude a mejorar el desempeño en los docentes.

Programación

Objetivo	Descripción de la actividad	Recursos	Indicadores esenciales de Evaluación	Observaciones
<p>Coordinar respectivamente las actividades institucionales.</p> <p>Promover la cooperación y el trabajo organizado en equipo.</p> <p>Cumplir con las actividades programadas respetando los horarios establecidos.</p>	<p>Revisar y discutir las normas y el reglamento a la luz de los valores e ideales expresados en el PEI.</p> <p>Hacer comprender a los alumnos las normas que rigen la convivencia escolar y, sobre todo, difundir de manera explícita los valores que las fundamentan y, por ende, les dan sentido. promover la participación de los alumnos en la elaboración de las normas que rigen la vida escolar (o áulica).</p>	<p>Pizarra</p> <p>Computador</p> <p>Infocus</p> <p>Marcadores.</p>	<p>Se promovieron espacios para encontrar criterios unificados dentro de la misma institución en relación con la enseñanza y la evaluación de actitudes.</p> <p>Las estrategias didácticas de autoevaluación se enfocaron hacia los contenidos conceptuales únicamente.</p>	<p>Se verifico que la enseñanza de valores conduce necesariamente a la enseñanza de actitudes o la modificación de aquellas otras que no se corresponden con los valores que se proclaman.</p> <p>Para una verdadera tarea en equipo, sería deseable una distribución de los temas previamente discutida y ordenada para que cada docente pueda trabajar con sus alumnos</p>

SESION DE APRENDIZAJE N° 6
PROGRAMA DE CULTURA ORGANIZACIONAL

1. Datos informativos:
 - 1.1. Institución Educativa: "Modesto Carbo Noboa"
 - 1.2. Área curricular: Desempeño docente, Relaciones humanas
 - 1.3. Fecha: 11 noviembre del 2019.
 - 1.4. Tiempo por sesión: 1 hora
 - 1.5. Responsable: Ing. Katherine Quintuña Zambrano
 - 1.6. Objetivo general: Promover un programa de cultura organizacional que ayude a mejorar el desempeño en los docentes.

Programación

Objetivo	Descripción de la actividad	Recursos	Indicadores esenciales de Evaluación	Observaciones
<p>Integración a los docentes de forma natural, desarrollando actividades en función a la educación.</p> <p>Organizar de manera efectiva el cumplimiento de las actividades asignadas.</p> <p>Estimular a través del juego cooperativo el trabajo en equipo, la solidaridad y el compañerismo</p>	<p>Realización de una dinámica de juegos cooperativos para contribuir a mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa.</p> <p>Reglas: Se organizan en equipos mixtos de 8 integrantes a cada equipo se le coloca un nombre relacionado con rasgos del valor solidaridad.</p> <p>Se le entrega un sobre con instrucciones y el equipo debe seguir en un recorrido por una ruta determinada cumpliendo con determinadas tareas, las mismas orientan a educar el valor solidaridad. Tiempo: 90 minutos.</p>	<p>Pizarra Computador Infocus Marcadores. Papelotes</p>	<p>Se evalúa la manera de trabajar en equipo, cada equipo siempre avance con sus ocho integrantes por cada estación y cumpla la tarea respetando la opinión del compañero.</p> <p>Integración de los participantes dentro del equipo, fomentar el trabajo en equipo dentro del grupo.</p>	<p>La finalidad de los juegos y su proceso de construcción se desarrollaron a partir de la interacción creativa y protagónica de los promotores deportivos comunitarios los docentes.</p>

FICHA TÉCNICA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

1. NOMBRE: Cuestionario para medir el nivel de desempeño laboral.
 2. AUTORES: Huamán y Paniagua
 3. FECHA: 2014
 4. ADAPTACIÓN: Quintuña Zambrano, Katherine Elizabeth
 5. FECHA: 2019
 6. OBJETIVO: Diagnosticar de manera individual la actitud hacia el emprendimiento en sus dimensiones: compromiso, resolución de problemas e iniciativa, en los docentes de la Unidad Educativa Modesto Carbo Noboa.
 7. APLICACIÓN: Docentes de la Unidad Educativa Fiscal: “José Joaquín de Olmedo”
 8. ADMINISTRACIÓN: Individual
 9. DURACIÓN: 20 minutos aproximadamente
 10. TIPO DE ÍTEMS: ítems
 11. N° DE ÍTEMS: 28
 12. DISTRIBUCIÓN: Dimensiones e indicadores
 - Compromiso: 12 ítems
 - Compromiso con los objetivos de la organización. ítems 1, 2,
 - Cumplimiento de responsabilidades asumidas. Ítems 3,4,
 - Establece para sí mismo objetivos de alto desempeño ítems 5,6 ,11,12
 - Cultura organizacional: 7, 8, 9, 10
 - Resolución de problemas: 8 ítems
 - Brinda soluciones a los problemas escolares. Ítems 13, 14
 - Comprende emociones de los alumnos. Ítems 15, 16
 - Dialoga con los padres de familia. ítems 17, 18
 - Trabaja en equipo frente a casos delicados ítems 19, 20
 - Iniciativa: 8 ítems
 - Demuestra proactividad ítems 21, 22
 - Se capacita permanentemente ítems 23, 24
 - Posee visión de mediano y largo plazo ítems 25,26
 - Asume la conducción de equipos de trabajo ítems 27, 28
- Total, de ítems: 28

13. EVALUACIÓN

Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca	4	Casi siempre
2	Pocas veces	5	Siempre
3	A veces		

Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Dimensión: Compromiso		Dimensión: Resolución de problema		Dimensión: Iniciativa	
Niveles	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	20	1	13	1	13
Regular	21	40	14	27	14	27
Alto	41	60	28	40	28	40

Evaluación de variable

Niveles	Emprendimiento	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	46
Regular	47	93
Alto	94	140

14. **VALIDACIÓN:** El instrumento presenta validez de contenido, para tal efecto, tres expertos evaluaron la coherencia, congruencia y precisión teórica del instrumento con la investigación.
15. **CONFIABILIDAD:** A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,936.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD (PRUEBA PILOTO) PRIMER INSTRUMENTO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,936	28

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	17	94,4
	Excluido	1	5,6
	Total	18	100,0

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

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN
GUAYAQUIL**

ESTIMADO DOCENTE: Lo saludo cordialmente, y al mismo tiempo le pido responda las siguientes preguntas, marcando con una X una de las alternativas que crea conveniente. Recuerde que esta encuesta es totalmente anónima.

ITEMS	ESCALA				
Variable 1: Programa de Cultura Organizacional					
D1. Organización del programa					
1. ¿Considera que si, se establece un programa de cultura organizacional este ayudará al mejorar el desempeño docente?					
2. ¿Considera que si, se establece un programa de cultura organizacional este ayudará a la obtención de logros en ejercicio de la labor docente?					
D2. Enfoque metodológico					
3. ¿Considera que los fascículos modulares del programa de cultura organizacional deben poseer un proceso de organización de cada una de las actividades, así como la realización y control de los diversos componentes que intervienen en la acción y prácticas pedagógicas?					
D3. Recursos de aprendizaje					
4. ¿Considera que la elaboración de las unidades de la guía didáctica, permitirá al docente manejar su labor cotidiana, previa integración de los contenidos investigativos?					
5. ¿Considera que, el programa de cultura organizacional es un recurso de gran importancia en el contexto educativo en los procesos de enseñanza – aprendizaje permite esencialmente facilitar el trabajo del docente?					
Variable 2: Desempeño Docente					
D1. Compromiso					
6. ¿Se observa en los docentes de su U.E. un alto grado de compromiso laboral?					
7. ¿Considera que los docentes buscan alcanzar las metas previstas por la U.E.?					
8. ¿Considera que en su U.E. los docentes cumplen con las responsabilidades asumidas?					

9. ¿Considera que los docentes de su U.E. entregan sus documentos en el tiempo previsto?					
10. ¿Considera que los docentes de su U.E. brindan un servicio de calidad?					
D2. Resolución de problemas					
11. ¿Los docentes están capacitados para solucionar problemas conductuales de los estudiantes?					
12. ¿Los docentes se preocupan por orientar el desarrollo emocional de los estudiantes?					

Observaciones:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2: Validación del instrumento

VALIDEZ DE INSTRUMENTO

TITULO DE INVESTIGACIÓN: PROGRAMA DE CULTURA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA UNIDAD EDUCATIVA GUAYAQUIL 2019.

INSTRUCCIÓN: Estimado especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del presente Instrumento, que le mostraremos, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y exigencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación:

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1 Muy Poco	2 Poco	3 Regular	4 Aceptable	5 Muy aceptable
---------------	-----------	--------------	----------------	--------------------

ITEMS	PUNTAJE				
	1	2	3	4	5
1. ¿Considera que si, se establece un programa de cultura organizacional este ayudará al mejorar el desempeño docente?					
2. ¿Considera que si, se establece un programa de cultura organizacional este ayudará a la obtención de logros en ejercicio de la labor docente?					
3. ¿Considera que los fascículos modulares del programa de cultura organizacional deben poseer un proceso de organización de cada una de las actividades, así como la realización y control de los diversos componentes que intervienen en la acción y prácticas pedagógicas?					
4. ¿Considera que la elaboración de las unidades de la guía didáctica, permitirá al docente manejar su labor cotidiana, previa integración de los contenidos investigativos?					
5. ¿Considera que, el programa de cultura organizacional es un recurso de gran importancia en el contexto educativo en los procesos de enseñanza – aprendizaje permite esencialmente facilitar el trabajo del docente?					
6. ¿Con el programa de cultura organizacional que se aplique conducirán a un mejor grado de comprensión y seguridad en la adaptación de los procedimientos y contenidos curriculares?					
7. ¿Considera que los docentes buscan alcanzar las metas previstas por la U.E.?					
8. ¿Considera que en su U.E. los docentes cumplen con las responsabilidades asumidas?					
9. ¿Considera que los docentes de su U.E. entregan sus documentos en el tiempo previsto?					
10. ¿Considera que los docentes de su U.E. brindan un servicio de calidad?					
11. ¿Los docentes están capacitados para solucionar problemas conductuales de los estudiantes?					
12. ¿Los docentes se preocupan por orientar el desarrollo emocional de los estudiantes?					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL (versión original)

DATOS INFORMATIVOS:

Nivel:Grado:

Fecha: ___/___/20__

INSTRUCCIÓN:

Estimado docente este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre las condiciones del clima organizacional que se percibe en su centro de trabajo. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

Sexo: Masculino () Femenino ()

Experiencia laboral: 1 -5 años () 5- 10 años () 11 años- a más ()

Las escalas de apreciación de tus respuestas pueden variar entre las siguientes opciones:

N	AV	CS	S
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIONES E ITEMS	ESCALA DE APRECIACIÓN			
I. NIVEL DE COMPROMISO	N	AV	CS	S
1. ¿Se observa en los docentes de su I.E. un alto grado de compromiso laboral?				
2. ¿Considera que los docentes buscan alcanzar las metas previstas por la I.E.?				
3. ¿Considera que en su I.E. los docentes cumplen con las responsabilidades asumidas?				
4. ¿Considera que los docentes de su I.E. entregan sus documentos en el tiempo previsto?				
5. ¿Considera que los docentes de su I.E. brindan un servicio de calidad?				
6. ¿Considera que los docentes de su I.E. transmiten valores con el ejemplo?				
7. ¿Considera que su IE cuenta con docentes de altos niveles de desempeño?				
8. ¿Considera que los docentes de su I.E. se auto exigen para alcanzar metas más altas?				
II. RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	N	AV	CS	S
9. ¿Considera que los docentes atienden con empatía a los padres de familia?				
10. ¿Los docentes están capacitados para solucionar problemas conductuales de los estudiantes?				

11. ¿Considera que los docentes se interesan por atender las inquietudes de sus alumnos?				
12. ¿Los docentes se preocupan por orientar el desarrollo emocional de los estudiantes?				
13. ¿Considera que los docentes logran trabajar articuladamente con los padres de familia?				
14. ¿Los docentes de su I.E. son promotores de algún cambio en su comunidad?				
15. ¿Cuándo se suscitan casos complejos de conductas en su I.E. cuentan con asistencia de otro profesional?				
16. ¿En su I.E. se informa a los tutores el progreso o retroceso permanente de los estudiantes?				
III. NIVEL DE INICIATIVA	N	AV	CS	S
17. ¿Los docentes de su I.E. tienen cualidades proactivas?				
18. ¿Los docentes de su I.E. se desempeñan más allá de los compromisos asumidos?				
19. ¿Los docentes de su I.E. se encuentran capacitándose permanentemente?				
20. ¿Los docentes de su I.E. tienen hábitos de investigación profesional?				
21. ¿Los docentes de su I.E. trabajan con visión estratégica a largo plazo?				
22. ¿Los docentes de su I.E. organizan bien su tiempo para cumplir sus funciones?				
23. ¿Los docentes de su I.E. acostumbran trabajar en equipos?				
24. ¿Los docentes de su I.E. lideran equipos de trabajo por redes educativas o NITS?				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre desempeño laboral

OBJETIVO: Recoger y validar información del desempeño laboral

DIRIGIDO A: docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestría () Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Coordinador de Investigación Escuela de Psicología UCV

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Área Educativa, Científica, Temática

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
-------------------------	----------	---------	------------


Dr. Oscar Manuel Vela Miranda
C.Ps.P. 3351

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO: Programa de cultura organizacional en el desempeño laboral en los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2019.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				SI	NO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
DESEMPEÑO LABORAL	Capacidades pedagógicas	Conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad.	1. Para el desarrollo de las sesiones de clase utiliza el proyecto curricular del centro institucional. 2. Para el desarrollo de las sesiones tiene en cuenta la capacidad para lograr el aprendizaje. 3. Para el desarrollo de las sesiones de clase tiene en cuenta la actitud a trabajar. 4. En la sesión de clase plantea estrategias para lograr la capacidad esperada. 5. Las actividades presentadas en la sesión de			✓		✓		✓		✓		✓		Todo es conforme se sugiere cambiar la opción de respuesta los ítems son correctos.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta del desempeño laboral Bobadilla, C. (2017)

OBJETIVO: evaluar el desempeño laboral de los docentes

DIRIGIDO A: docentes de una Unidad Educativa

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Oscar Manuel Vela Miranda

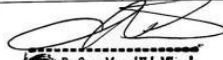
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestría () Doctor (X)

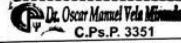
CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Coordinador de Investigación.

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Investigación y Docencia.

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
-------------------------	----------	---------	------------




Dr. Oscar Manuel Vela Miranda
C.Ps.P. 3351

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

ENCUESTA DEL DESEMPEÑO LABORAL

(Bobadilla, C. 2017)

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted tiene. Cada una tiene dos opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su desempeño laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones.

ÍTEMS	SI	NO
Dimensión: capacidades pedagógicas		
1. Para el desarrollo de las sesiones de clase utiliza el proyecto curricular del centro institucional.		
2. Para el desarrollo de las sesiones tiene en cuenta la capacidad para lograr el aprendizaje.		
3. Para el desarrollo de las sesiones de clase tiene en cuenta la actitud a trabajar.		
4. En la sesión de clase plantea estrategias para lograr la capacidad esperada.		
5. Las actividades presentadas en la sesión de clase responden a la capacidad programada.		
6. Desarrolla la clase con ejemplos de acuerdo a la realidad donde viven los estudiantes.		
7. Presentas un resumen científico- teórico de la sesión de clase.		
8. Domina conceptos para el desarrollo de la sesión de clase.		
9. La sesión de clase tiene la estructura propuesta por la institución.		
10. Para el desarrollo de las sesiones de clase utiliza materiales educativos.		
11. Al explicar la clase los estudiantes prestan atención.		
12. Las clases que desarrolla se realizan en un ambiente favorable.		
13. Me gustaría seguir trabajando como docente		
14. Siempre llega con puntualidad a la institución		
Dimensión: Habilidades		
15. Participa en el desarrollo de las sesiones de clase propuestas por el instituto.		
16. Su clase termina en el tiempo previsto.		
17. Está de acuerdo con el horario de trabajo		

18. Asiste a las capacitaciones invitadas por la institución.		
19. Asiste a las reuniones de la institución.		
20. Las dudas que tiene consulta con el director de la institución.		
21. Recibe en forma oportuna la información que requiere por la institución.		
Dimensión: Necesidades		
22. Considera que el director es flexible.		
23. Lo que percibe como docente le alcanza.		
24. Dada las funciones, es justa la remuneración económica		
25. Cuando hay clases particulares programadas por la institución, tenemos más ingresos.		
26. Hay justicia para el pago de las gratificaciones de nombrados.		
27. Se paga a los trabajadores y docentes contratados.		
Dimensión: Cualidades		
28. Soluciona los problemas académicos de los estudiantes		
29. Acepta las opiniones de los estudiantes.		
30. Cuando hay interrogantes responde a los estudiantes.		
31. Los estudiantes lo respetan como docente.		
32. Hay buenas intenciones de seguir trabajando en la institución.		
33. Participan los estudiantes en el desarrollo de la clase.		
34. Escucha al estudiante para ayudarlo en sus problemas emocionales.		
35. La relación que tiene con el director, es cordial.		

Gracias por su colaboración

