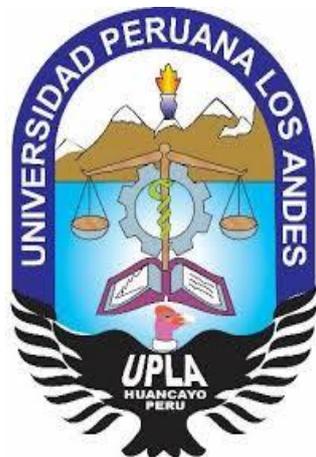


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Dirección y Compromiso Organizacional en los Trabajadores
de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho,
2018**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor : Bach. Edwin Huancahuari Lliuya

Asesor : Mtro. Fredi Paul Gutiérrez Meza

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 28.08.2019 – 27.08.2020

Huancayo - Perú
2021

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

.....

Presidente

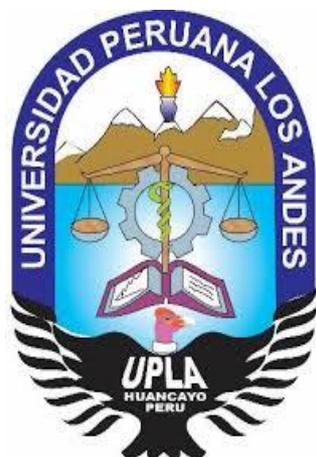
.....

Miembro

.....

Secretario

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional Administración y Sistemas



TESIS

**DIRECCIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA I.E. SAN JUAN DE LA
FRONTERA – HUAMANGUILLA – AYACUCHO, 2018**

Para optar : Título Profesional, Licenciado en
Administración

Autor (es) : Bach. Edwin Huancahuari Lliuya

Asesor : Mag. Fredi Paul Gutiérrez Meza

Línea de investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los
Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 28.08.2019. – 27.08.2020.

Ayacucho – Perú

2020

ASESOR

Mag. Fredi Paul Gutiérrez Meza

DEDICATORIA

La investigación va dedicado a Dios, quien como guía estuvo presente en el caminar de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas.

A mis padres que, con apoyo incondicional, amor y confianza permitieron que logre culminar mi carrera profesional, a todos los profesores por ayudarme en mi formación académica; también lo dedico a mi familia, por estar siempre apoyándome en las diferentes etapas de este proceso universitario.

El autor

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiarme en mi camino y por permitirme concluir con mi objetivo.

A mis padres quienes son mi motor y mi mayor inspiración, que, a través de su amor, paciencia, buenos valores, ayudan a trazar mi camino.

A mis maestros por transmitir sus conocimientos y sus sabios consejos durante mi formación profesional.

Y por supuesto a mi querida Universidad y a todas las autoridades, por permitirme concluir con una etapa de mi vida, gracias por la paciencia, orientación y guiarme en el desarrollo de esta investigación.

Edwin Huancahuari Lliuya

CONTENIDO

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS.....	ii
FALSA PORTADA.....	iii
ASESOR.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
CONTENIDO.....	vii
CONTENIDO DE TABLAS.....	x
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xiv
RESUMEN.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
TÉRMINOS CLAVE UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN.....	xix
INTRODUCCIÓN.....	xx
CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	22
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	22
1.2. Formulación del problema.....	26
1.2.1. Problema General.....	26
1.2.2. Problemas Específicos.....	26
1.3. Justificación de la investigación.....	26
1.3.1. Justificación Social.....	26
1.3.2. Justificación Teórica.....	27

1.3.3. Justificación Metodológica.....	27
1.4. Objetivos de la investigación.....	27
1.4.1. Objetivo General.....	27
1.4.2. Objetivos Específicos.	27
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	29
2.1. Antecedentes del estudio	29
2.1.1. Internacionales.....	29
2.1.2. Nacional.....	30
2.1.3. Local.	33
2.2. Bases teóricas.....	34
2.2.1. Dirección.....	34
2.2.2. Compromiso organizacional.....	40
2.3. Marco conceptual.....	46
CAPÍTULO III HIPÓTESIS.....	49
3.1. Hipótesis de la investigación	49
3.1.1. Hipótesis General.....	49
3.2. Hipótesis Específicos.....	49
3.3. Variables	50
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA.....	52
4.1. Método de investigación.....	52
4.2. Tipo de la investigación.....	52
4.3. Nivel de investigación	52

4.4. Diseño de la investigación	53
4.5. Población y muestra.....	53
4.5.1. Población.	53
4.5.2. Muestra.	54
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos.....	55
4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos.....	55
4.6.3. Confiabilidad de los instrumentos	56
4.6.4. Validez del instrumento	56
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	57
4.8. Aspectos éticos de la investigación	58
CAPÍTULO V RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	59
5.1. Descripción de resultados	59
5.2. Contratación de Hipótesis	93
5.2.1. Comunicación y compromiso organizacional.	93
5.2.2. Liderazgo y Compromiso Organizacional.....	95
5.2.3. Motivación y Compromiso Organizacional.....	97
5.2.4. Dirección y compromiso organizacional.	99
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	101
CONCLUSIONES	104
RECOMENDACIONES.....	105
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	106

ANEXOS	113
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	114
Anexo 2. Matriz operacionalización de variables.....	116
Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento	117
Anexo 4: Instrumentos de investigación y constancia de su aplicación	120
Anexo 5. Validez del instrumento	124
Anexo 6. Validez estadística de instrumentos	133
Anexo 7. Confiabilidad de instrumentos	134
Anexo 8. Normalidad.....	136
Anexo 9: Data de procesamiento de datos.....	137
Anexo 10: Panel fotográfico.....	139

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable dirección.....	50
Tabla 2 Operacionalización de la variable compromiso organizacional	51
Tabla 3 Número de trabajadores.....	54

Tabla 4 Resumen de validez de instrumentos por juicio de expertos.....	57
Tabla 5 Existe una buena comunicación entre los docentes, directores, coordinadores y trabajadores administrativos	59
Tabla 6 Existe una adecuada comunicación entre los docentes	60
Tabla 7 Considera que las diferentes áreas se comunican adecuadamente.	61
Tabla 8 Las diversas áreas se informan de manera oportuna sobre algún hecho importante.	62
Tabla 9 Considera que en la institución se brinda información oportuna sobre las actividades que se realizarán.....	63
Tabla 10 Existe una información clara entre todos los trabajadores administrativos y docentes.....	64
Tabla 11 Considera que los trabajadores administrativos toman decisiones apropiadas según el cargo que desempeñan.	65
Tabla 12 Considera que los docentes pueden tomar decisiones importantes dentro de la institución.....	66
Tabla 13 Considera que el director guía y orienta a los docentes a fin de cumplir con los logros de aprendizaje.	67
Tabla 14 Existe una guía del director a los trabajadores administrativos a fin de cumplir con las metas institucionales.....	68
Tabla 15 En la institución motivan a los trabajadores por medio de incentivos.	69
Tabla 16 Ha recibido algún incentivo por su buen desempeño laboral.....	70
Tabla 17 Considera que todos los docentes tienen la capacidad de desarrollarse en su puesto de trabajo.....	71
Tabla 18 Considera que el personal administrativo realiza adecuadamente sus funciones según su cargo laboral.....	72

Tabla 19 Siente que es un elemento fundamental para la institución.....	73
Tabla 20 Considera que existe un buen ambiente laboral.	74
Tabla 21 El desarrollo de las labores que realiza en la I.E San Juan de la Frontera se basan en razones afectivas.	75
Tabla 22 Los trabajadores desarrollan un compromiso afectivo con la I.E San Juan de la Frontera.	76
Tabla 23 La I.E San Juan de la Frontera presenta programas que fomenten el compromiso de todos los trabajadores dentro de sus objetivos institucionales.	77
Tabla 24 Siente que su trabajo es considerado como importante dentro de la I.E San Juan de la Frontera.	78
Tabla 25 Siente que las labores de los trabajadores de la I.E San Juan de la Frontera están vinculadas con las metas de la institución.	79
Tabla 26 Siente que los trabajadores desarrollan sus labores porque se sienten involucrados con los objetivos de la I.E San Juan de la Frontera.....	80
Tabla 27 Las labores de los trabajadores se desarrollan de manera responsable y adecuada en la I.E San Juan de la Frontera.....	81
Tabla 28 Las labores de los trabajadores se desarrollan según lo propuesto por la I.E San Juan de la Frontera.	82
Tabla 29 La I.E San Juan de la Frontera tiene presente el tiempo de permanencia de los trabajadores prestando sus labores a la institución.	83
Tabla 30 Se cumplen las metas y objetivos que la I.E San Juan de la Frontera establece. .	84
Tabla 31 Los trabajadores se sienten identificados con los valores de la I.E San Juan de la Frontera.	85
Tabla 32 La I.E San Juan de la Frontera respalda los compromisos con sus trabajadores..	86

Tabla 33	Considera que la I.E San Juan de la Frontera apoya a los trabajadores para que puedan compaginar el trabajo y las responsabilidades familiares.	87
Tabla 34	Considera que la continuidad de los trabajadores dentro de la I.E San Juan de la Frontera se debe a que permite que exista un equilibrio entre el trabajo y sus vidas familiares.....	88
Tabla 35	En la I.E San Juan de la Frontera se presta atención a posibles factores externos que puedan ocasionar que los trabajadores dejen sus puestos de trabajo.	89
Tabla 36	La I.E San Juan de la Frontera fomenta el beneficio remunerativo teniendo en cuenta los logros que alcanza su desempeño laboral.	90
Tabla 37	La remuneración que ofrece la I.E San Juan de la Frontera proporciona una motivación acorde con las labores realizadas.	91
Tabla 38	El sueldo que percibe lo motiva a mantener su puesto de trabajo en la I.E San Juan de la Frontera.	92
Tabla 39	Correlación entre la comunicación y el compromiso organizacional	93
Tabla 40	Correlación entre el liderazgo y el compromiso organizacional	95
Tabla 41	Correlación entre la motivación y el compromiso organizacional	97
Tabla 42	Correlación entre la dirección y el compromiso organizacional	99
Tabla 43	Prueba de normalidad	136

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de investigación	53
Figura 2. Existe una buena comunicación entre los docentes, directores, coordinadores y trabajadores administrativos	59
Figura 3. Existe una adecuada comunicación entre los docentes	60
Figura 4. Considera que las diferentes áreas se comunican adecuadamente	61
Figura 5. Las diversas áreas se informan de manera oportuna sobre algún hecho importante.	62
Figura 6. Considera que en la institución se brinda información oportuna sobre las actividades que se realizarán	63
Figura 7. Existe una información clara entre todos los trabajadores administrativos y docentes	64
Figura 8. Considera que los trabajadores administrativos toman decisiones apropiadas según el cargo que desempeñan.....	65
Figura 9. Considera que los docentes pueden tomar decisiones importantes dentro de la institución.	66
Figura 10. Considera que el director guía y orienta a los docentes a fin de cumplir con los logros de aprendizaje.....	67
Figura 11. Existe una guía del director a los trabajadores administrativos a fin de cumplir con las metas institucionales.....	68
Figura 12. En la institución motivan a los trabajadores por medio de incentivos.	69
Figura 13. Ha recibido algún incentivo por su buen desempeño laboral.	70
Figura 14. Considera que todos los docentes tienen la capacidad de desarrollarse en su puesto de trabajo.	71

Figura 15. Considera que el personal administrativo realiza adecuadamente sus funciones según su cargo laboral	72
Figura 16. Siente que es un elemento fundamental para la institución	73
Figura 17. Considera que existe un buen ambiente laboral.....	74
Figura 18. El desarrollo de las labores que realiza en la I.E San Juan de la Frontera se basan en razones afectivas.....	75
Figura 19. Los trabajadores desarrollan un compromiso afectivo con la I.E San Juan de la Frontera.....	76
Figura 20. La I.E San Juan de la Frontera presenta programas que fomenten el compromiso de todos los trabajadores dentro de sus objetivos institucionales.....	77
Figura 21. Siente que su trabajo es considerado como importante dentro de la I.E San Juan de la Frontera.....	78
Figura 22. Siente que las labores de los trabajadores de la I.E San Juan de la Frontera están vinculadas con las metas de la institución.....	79
Figura 23. Siente que los trabajadores desarrollan sus labores porque se sienten involucrados con los objetivos de la I.E San Juan de la Frontera.....	80
Figura 24. Las labores de los trabajadores se desarrollan de manera responsable y adecuada en la I.E San Juan de la Frontera.....	81
Figura 25. Las labores de los trabajadores se desarrollan según lo propuesto por la I.E San Juan de la Frontera.....	82
Figura 26. La I.E San Juan de la Frontera tiene presente el tiempo de permanencia de los trabajadores prestando sus labores a la institución.....	83
Figura 27. Se cumplen las metas y objetivos que la I.E San Juan de la Frontera establece	84
Figura 28. Los trabajadores se sienten identificados con los valores de la I.E San Juan de la Frontera.....	85

Figura 29. La I.E San Juan de la Frontera respalda los compromisos con sus trabajadores	86
Figura 30. Considera que la I.E San Juan de la Frontera apoya a los trabajadores para que puedan compaginar el trabajo y las responsabilidades familiares	87
Figura 31. Considera que la continuidad de los trabajadores dentro de la I.E San Juan de la Frontera se debe a que permite que exista un equilibrio entre el trabajo y sus vidas familiares	88
Figura 32. En la I.E San Juan de la Frontera se presta atención a posibles factores externos que puedan ocasionar que los trabajadores dejen sus puestos de trabajo	89
Figura 33. La I.E San Juan de la Frontera fomenta el beneficio remunerativo teniendo en cuenta los logros que alcanza su desempeño laboral.....	90
Figura 34. La remuneración que ofrece la I.E San Juan de la Frontera proporciona una motivación acorde con las labores realizadas.....	91
Figura 35. El sueldo que percibe lo motiva a mantener su puesto de trabajo en la I.E San Juan de la Frontera.....	92

RESUMEN

La investigación titulada “Dirección y compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho, 2018”, tuvo como principal objetivo determinar la relación entre la dirección y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018. Para poder conseguir tal fin, la investigación fue de tipo aplicada, nivel descriptivo - correlacional y de diseño no experimental transversal, asimismo, utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario de tipo Likert, el cual fue aplicado a una muestra de 50 trabajadores considerando personal docente y administrativo. Se llegó a la conclusión que el Sig. (bilateral) 0,000 es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación, es decir, existe relación significativa entre la dirección y el compromiso organizacional, en donde el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0, 671, que indica que, a mayor dirección, entonces habrá un mayor compromiso organizacional es positiva considerable. En cuanto a las dimensiones de la dirección, todas mostraron la existencia de relación con la comunicación, liderazgo y la motivación presentan correlaciones positivas considerables de 0.660, 0.636 y 0. 698 respectivamente.

Palabras clave: dirección, compromiso organizacional, centro educativo, docentes, administrativos

ABSTRACT

The investigation titled “Direction and organizational commitment in the workers of the I.E. San Juan de la Frontera - Huamanguilla - Ayacucho, 2018”, its main objective was to determine the relationship between the management and the organizational commitment in the workers of the I.E. San Juan de la Frontera - Huamanguilla - Ayacucho 2018. In order to achieve this end, the research was of an applied type, descriptive-correlational level and of a non-experimental cross-sectional design, likewise, it used the Likert-type questionnaire as a data collection instrument, which was applied to a sample of 50 workers considering teaching and administrative personnel. It was concluded that the Sig. (Bilateral) 0.000 is less than 0.05, therefore, the research hypothesis is accepted, that is, there is a significant relationship between management and organizational commitment, where the value of the coefficient Spearman's Rho correlation is 0.671, which indicates that, the higher the direction, then there will be a greater organizational commitment is considerable positive. Regarding the dimensions of management, all of them showed the existence of a relationship with communication, leadership and motivation. They present considerable positive correlations of 0.660, 0.636 and 0.698 respectively.

Keywords: management, organizational commitment, educational center, teachers, administrative

TÉRMINOS CLAVE UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

dirección, compromiso organizacional, centro educativo, docentes, administrativos

INTRODUCCIÓN

La investigación tiene por título: “Dirección y compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho, 2018”, el cual resulta relevante dado que es necesario que el personal que labora en las instituciones y sobre todo en los centros educativos se identifique con los objetivos de la institución en busca de mejorar el servicio educativo en beneficio de la comunidad brindando una educación de calidad. Por tanto, se planteó identificar la relación entre la dirección y el compromiso organizacional en los trabajadores de la institución educativa. Del mismo modo se busca establecer la relación de cada dimensión de la dirección con el compromiso organizacional, siendo estos: la comunicación, liderazgo y motivación. En ese sentido, se planteó como hipótesis de estudio la existencia de la relación entre las variables.

Se consideró como parte de la metodología, un diseño no experimental-transversal, de nivel descriptivo-correlacional porque busca el grado de asociación de las variables, se consideró la aplicación del cuestionario a 50 trabajadores administrativo y docentes.

Para la comprensión del estudio, se consideró cuatro capítulos, estructurados de la siguiente manera:

En el capítulo I se encuentra el problema de la investigación referido a la dirección y la ausencia del compromiso con la institución educativa, el cual desarrolla la descripción del problema, la formulación del mismo, los objetivos de la investigación, así como la justificación y la delimitación de la investigación.

En el capítulo II se encuentra el marco teórico, donde se describen los antecedentes de la investigación a nivel internacional, nacional y local; las bases teóricas de acuerdo a las variables de investigación, y las definiciones de las mismas. Asimismo, se detallan las hipótesis y la Operacionalización de las variables

El capítulo III desarrolla la metodología de la investigación, explicando el método, tipo, nivel, diseño de investigación; población y muestra; técnicas e instrumentos y procedimientos de los datos.

El capítulo IV presenta los resultados más resaltantes de la investigación. Siendo el principal hallazgo la contrastación de la hipótesis que establece que existe relación entre la dirección y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.

Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos que sirven de sustento para la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, se ha notado la presencia de aspectos que influyen dentro de las organizaciones, como es el caso de los empleadores los cuales vienen mejorando su perspectiva de los trabajadores dentro de su empresa, y a su vez desarrollando nuevas maneras de trabajar y del mismo modo producir. Dicho esto, las empresas o instituciones están reaccionando de manera poco acelerada a esta realidad, lo que ocasiona que se queden cortos los desarrollos de las habilidades de los empleados (Redacción Gestión, 2015, párr.2).

En ese sentido, se debe manifestar el hecho sobre el cual se entiende que el fenómeno organizacional es una necesidad latente de todas las entidades actuales, que tienen alguna o mucha responsabilidad en el control y manejo de las personas o trabajadores y los recursos (Sagredo, 2012, p.6). De este modo aquellos componentes que forman una empresa son necesarios considerar, y dentro de ellos está el compromiso que puede verse afectado por una dirección ineficaz.

A nivel internacional

Según lo mencionado anteriormente, el compromiso es necesario en una empresa y que puede ser una de las claves de crecimiento en la misma y las falencias en esta pueden generar que problemas.

Tal es el caso de en México, un estudio demostró que en una empresa de paquetería la mayoría tiene un nivel de compromiso entre promedio y alto, lo cual genera que muchos de los trabajadores estén algo comprometidos en un grupo y en otro más comprometidos, esto trae como consecuencia que no todos, realicen su trabajo con energía, ni tomen

decisiones oportunas sobre su trabajo o no se involucren por completo (Gómez, et al., 2019, pp. 45-46). También en una investigación de la India, pudieron darse cuenta al investigar el compromiso de los empleados y su impacto en el éxito de la organización, que un promedio de 45.83% de trabajadores destacan que si existe relación (Sarangi & Nayak, 2016, p. 57). En España la dirección y autonomía de los docentes para la toma de decisiones y compromiso es inferior que, en la mayoría de los países, lo cual genera un impacto negativo en el logro de los objetivos y el desarrollo profesional docente (Rodríguez et al., 2020, p.277). Se comprende, por tanto, que cuando un colaborador está comprometido, es capaz de visualizar o percibir que la empresa va por el camino del éxito, y si no se encuentra bien, pues perjudicaría a la empresa y esto pudiera deberse a que la dirección dentro de la organización no está siendo el adecuado.

A nivel nacional

A nivel nacional, en el Perú, un estudio muy interesante realizado por Flores y Gómez (2018) denotaba que el trabajador, podía llegar a incrementar su nivel de compromiso hacia la institución si este era apoyado por su entorno, lo que quiere decir que, el apoyo no se estaba realizando adecuadamente en la entidad para con sus trabajadores, lo cual viene a tallar dentro de las relaciones laborales, necesario para generar un buena dirección entre trabajadores, esto ocasionaba que muchos se sientan disconformes y no estén lo suficientemente comprometidos como para poder, permanecer en la empresa, indicando así un riesgo de abandono laboral. En otro estudio, Fabián (2019) refiere que el 65,3% de los trabajadores de una entidad privada poseen un nivel medio en su compromiso, lo cual ha generado, problemas a nivel de relaciones laborales, ya que no todos están acordes con la motivación y entusiasmo de trabajar en la empresa (p. 6). Asimismo, los docentes y gestores de las instituciones educativas no cuentan con el suficiente liderazgo, motivación y

formación para trabajar en el contexto educativo, lo cual afecta a su desempeño (Casas, 2019, p.57). Esto ocasionaría también una pésima dirección entre los trabajadores reforzando nuevamente el patrón de bajo compromiso laboral.

A nivel regional

A nivel regional en Ayacucho, el estudio de Valero (2019), encontró que la mayoría de los trabajadores poseen un engagement medio y que este tiene vinculación también con la capacidad de adaptarse a los cambios, innovan y buscar ganar más experiencia, por tanto, esto también se vería mermado, pudiendo ser ocasionado por dichos aspectos personales, lo que sería una de las causas para que el compromiso en los trabajadores no sea el esperado (p. 64). Esto denota que definitivamente existe problemas en diversas empresas y que, en muchos de estos estudios, no poseen óptimos niveles de compromiso, y en el plano educativo esto sería muy necesario para una labor coordinada y adecuada, aquello desde el punto de vista de la mejora la dirección en la organización.

A nivel local

En la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho, se percibió un escenario donde los docentes y trabajadores administrativos presentan en ciertas ocasiones inconvenientes para comunicarse, ya que algunos docentes no se les avisa a tiempo sobre cambios en el horario, nuevas normas implementadas o cambios para el momento de tomar las evaluaciones a los alumnos, además los trabajadores administrativos no pueden tomar decisiones por sí mismos sobre temas que ellos manejan a diario, por lo que tienen que esperar la aprobación del director para realizar sus funciones, lo cual incrementa la demora de la atención ya sea a docentes o padres de familia, esto se genera debido a que el director no los orienta ni guía sobre las actividades que tienen que realizar dentro de su puesto de

trabajo, de la misma manera los docentes no pueden tomar decisiones sin antes consultar con el director, esto debido ante la falta de una guía para el logro de las metas institucionales. Por otro lado, los trabajadores de la institución posiblemente no estén recibiendo ningún incentivo por su buen desempeño laboral, lo cual podría afectar al nivel de desempeño y al sentido de pertenencia dentro de la institución educativa.

Estos problemas también podrían crear un compromiso negativo con la institución, ya que los trabajadores administrativos también no tipifican sus funciones y obligaciones en la institución, el cual ha atraído ciertas críticas de parte de los docentes, con los directivos, a raíz de esto se ha generado conflictos, sindicándose con la frase “como tú me controlas, yo igual te controlo”. La mayoría de los docentes y administrativos cumplen sus funciones y actividades por obligación más no por compromiso, siendo un factor el descontento por la forma de la implementación del nuevo modelo educativo. Se puede percibir en ellos además que han emitido comentarios de abandonar el trabajo actual, y que suelen preferir hacer sus cosas solos, porque, aunque se realicen actividades entre colegas estos no mantienen una comunicación fluida, comprendiendo así que muchos tampoco se comprometen con la institución desde un trabajo en equipo.

De proseguirse esta problemática, se agravaría el avance institucional, generándose renuncia masiva de trabajadores no justificados, y diferencias entre los trabajadores dentro de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho, el cual perjudicaría a los alumnos de la institución mencionada.

Es por ello este trabajo de investigación pretende buscar la relación entre la dirección y compromiso organizacional, a través de sus dimensiones que permitan determinar las relaciones, para después hacer llegar alcances a los directivos de la institución educativa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General.

¿Cuál es la relación entre la dirección y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018?

1.2.2. Problemas Específicos.

PE.1: ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018?

PE.2: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018?

PE.3: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación Social.

La investigación contiene relevancia social, porque en las instituciones, la dirección y compromiso organizacional juegan un papel preponderante, dado que los resultados beneficiarán no solo a los involucrados de manera que se puedan considerar estas variables y modificarlas o darles solución así para poder optimizarlas, mejorando la dirección de las mismas haciendo que los trabajadores estén más comprometidos. Además, servirá de antecedentes para otros investigadores que traten el tema.

1.3.2. Justificación Teórica.

La investigación presenta justificación teórica, debido a que el análisis de las manifestaciones expuestas por los autores para la dirección y para el compromiso organizacional, fueron de base para evaluar a las variables, a su vez que son el sustento de las teorías, y además, con los resultados, se pudo incrementar el conocimiento sobre ambas variable y su relación, sobre todo en la realidad estudiada, reforzando también, las teorías ya existentes.

1.3.3. Justificación Metodológica.

Con respecto a la justificación metodológica, del estudio se genera a partir del desarrollo de instrumentos que fueron validados en su proceso de elaboración y que serán útiles también para otros investigadores que aborden un tema similar

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General.

Determinar la relación entre la dirección y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.

1.4.2. Objetivos Específicos.

OE.1: Determinar relación entre la comunicación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.

OE.2: Determinar relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.

OE.3: Determinar la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Internacionales.

Estrada y Mamani (2020) en su investigación “Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica”. (artículo científico). El propósito fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente. La metodología fue de diseño descriptivo, el tipo no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 83 docentes, a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario. Los resultados del estudio fueron que, el compromiso organizacional es alto en los docentes con un 48.2%, medio en un 25,3% y bajo en 15,7%. La conclusión fue, los docentes que presentaron un mayor compromiso organizacional tuvieron un mejor desempeño y viceversa.

Fernández (2018), en su tesis: " El Compromiso Organizacional en la asociatividad del sector de limpieza de la Cámara de Economía Popular y Solidaria de Tungurahua". Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. La investigación tuvo como objetivo, determinar la contribución del compromiso organizacional en la asociatividad del sector de limpieza de la Cámara de Economía Popular y solidaria de Tungurahua, con una muestra elaborada con un muestreo probabilístico resultando 238 trabajadores del sector limpieza de la cámara de economía popular y solidaria de Tungurahua, la investigación tuvo un enfoque cualitativo de tipo no experimental con diseño descriptivo – correlacional, utilizando la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. En conclusión, la investigación determinó que el compromiso

organizacional incide en la asociatividad de tal manera que, al no estar bien adecuado, se genere deslealtad de los socios, poco compromiso y la identidad corporativa.

Sánchez (2016) en su investigación “La planeación estratégica y su impacto en la dirección docente”. (artículo científico). El propósito fue elaborar un sistema para evaluar la dirección docente. Sobre la metodología fue de enfoque mixto, los métodos fueron análisis-síntesis, inducción-deducción. La muestra estuvo conformada por 7 docentes a quienes se les realizó una entrevista individual. Los resultados del estudio fueron que existe un cumplimiento del plan de acciones de los docentes. Mientras que, la conclusión fue que la planeación y la dirección estratégica permitió a los docentes incrementar la calidad de sus acciones aplicadas.

2.1.2. Nacional.

Atencio *et al.* (2020) en su investigación “Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente”. (revista científica). El propósito fue describir el nivel de compromiso organizacional del personal docente. La metodología fue de un paradigma positivista con un enfoque cuantitativo, el tipo descriptivo, el diseño no experimental con una investigación de campo. La muestra estuvo conformada por 18 docentes, a quienes se les realizó un cuestionario. Respecto a los resultados fueron que, el 36.3% casi nunca tiene un compromiso afectivo, mientras que el 38.5% casi siempre tienen un compromiso de continuidad y el 25% siempre tienen un compromiso normativo. La conclusión fue que, los docentes del centro educativo presentaron un nivel medio respecto al compromiso organizacional.

Nole (2020) en su investigación “Dirección estratégica y actitud al cambio organizacional en los docentes de una institución educativa, Tambogrande, 2019”. Universidad César Vallejo. Piura, Perú. El propósito fue establecer la asociación entre la dirección estratégica y actitud al cambio organizacional. Sobre la metodología fue de tipo básica, el diseño no experimental, descriptivo y correlacional. Respecto a la muestra estuvo constituida por 20 docentes del centro educativo, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario. Los resultados fueron que, la planificación estratégica es regular en un 95% y la implementación estratégica es regular en un 85%. La conclusión fue que, la dirección estratégica es regular en un 90% y el 10% considera que es eficiente.

Cama & Pastor (2019) en su investigación “Relación entre la dirección estratégica y el compromiso laboral en una agencia bancaria, distrito de Arequipa, 2018”. Universidad Tecnológica del Perú. Arequipa, Perú. El propósito fue establecer la relación entre la dirección estratégica y el compromiso laboral de los trabajadores. Sobre la metodología fue no experimental, de tipo transversal, el nivel fue correlacional y el enfoque fue cuantitativo. La muestra estuvo representada por 35 trabajadores a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario. Los resultados fueron que, el análisis estratégico fue de 94.3%, la implantación estratégica fue de 68,6% y la formulación estratégica fue de 84.3%. La conclusión fue que, la dirección estratégica y el compromiso laboral tiene una relación positiva moderada de 0.432.

Morán (2019) en su estudio “Relación entre la dirección escolar y rediseño de la organización de docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo Baba, 2018”.

Universidad César Vallejo. Piura, Perú. El propósito fue establecer la relación entre la dirección escolar y rediseño de la organización. Sobre la metodología fue descriptivo, correlacional, corte transversal. La muestra conformada por 38 docentes a quienes, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario. Los resultados fueron que, el liderazgo escolar fue de 4,007. La conclusión fue que, la dirección escolar y el rediseño de la organización con los educadores tienen una relación baja, directa de 0.348., mientras que el liderazgo y el rediseño de la organización tienen una correlación baja, directa de 0.318.

Huamán (2019) en su investigación “Dirección estratégica y cultura organizacional en la institución educativa emblemática Miguel Grau de Abancay, 2018”. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. El propósito fue establecer la relación entre la dirección estratégica y la cultura organizacional. Sobre la metodología fue de diseño no experimental, transversal, de tipo básica y el nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 44 trabajadores, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario. Los resultados fueron que, la comunicación es mínimamente favorable de 66%. La conclusión fue que la dirección y la cultura organizacional se relacionan en un 0.847.

Sandoval (2018) en su investigación “Compromiso laboral y Dirección por valores en la empresa CAMURB S.A.C. – Surco 2017”. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. El propósito fue establecer el grado de asociación entre el compromiso laboral y la dirección por valores en los trabajadores. Sobre la metodología fue de diseño no experimental, transversal, de tipo básica y el nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 60 trabajadores, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta con su

instrumento el cuestionario. Los resultados fueron que, el compromiso de los trabajadores es regular de 66.67%, la dirección ética tuvo un nivel regular de 73.3%. La conclusión fue que, existe una relación alta y positiva entre el compromiso laboral y la dirección en la entidad de 0,852.

Pérez (2017) en su investigación “La dirección estratégica y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017”. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. El propósito fue establecer la relación entre la dirección estratégica y la gestión institucional en las instituciones educativas. Sobre la metodología fue de un enfoque de administración, el nivel fue correlacional, el diseño no experimental, descriptiva y transversal. La muestra estuvo conformada por 40 directores, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario. Los resultados fueron que, la planificación fue regular de 52.5%, la organización fue regular de 52.5%, la dirección fue regular en un 57.5% y la supervisión fue regular de 65%. La conclusión fue que, existe una regular dirección estratégica en los centros educativos públicos de Cañete.

2.1.3. Local.

Vega (2016), en su tesis "Relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho 2015". Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, Perú. La investigación tuvo como objetivo determinar e identificar cómo las conductas de ciudadanía organizacional se relacionan con el compromiso organizacional en la Dirección Regional de Educación Ayacucho - 2015, bajo una muestra de 100 trabajadores de la Dirección Regional de Educación Ayacucho, siendo del tipo de estudio no experimental

de diseño descriptivo - correlacional, utilizando como técnica la encuesta a través de su instrumento el cuestionario. Por cuales el resultado fue que basado en una relación de rho de Spearman resultando 0.417 lo que significa que las variables de la investigación presentan una relación moderada baja. En su conclusión se determinó que las conductas de ciudadanía organizacional se relacionan significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho – 2015. Esta investigación será de utilidad posterior para el desarrollo de las discusiones.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Dirección

Proviene de la palabra dirigere, que a su vez deriva del prefijo “di” que es intensivo y “regere” que significa gobernar o regir. La dirección se considera como una función administrativa o parte de la administración: por medio del cual se realiza de forma efectiva todo lo planificado a través de la autoridad del administrador como: tomando decisiones, delegando autoridad, que se cumplan todas las ordenes emitidas o tareas y se realice la función ejecutiva de vigilar y guiar a los trabajadores o subordinados (Balcázar, 2020, p.9).

La dirección abarca los esfuerzos para estimular un elevado desempeño por parte de los trabajadores. Son las acciones que permiten poner a funcionar una institución y dinamizarla, además la dirección se encuentra relacionada con la acción y la actuación de los trabajadores o recursos humanos de la institución (Balcázar, 2020, p.9).

La dirección se considera como una serie de acciones y decisiones empleadas para implementar y logras las metas particulares, la cual genera que la institución se adapte a su contexto de manera competitivamente superior y así cumplir objetivos

organizacionales. La dirección es considerada como un procedimiento activo de guía sobre las acciones que la entidad realizará para lograr sus objetivos (Burbano, 2017, p.21).

La dirección es un conjunto de decisiones de una institución que revelan y determinan sus objetivos, metas o propósitos, que indican los principales planes y políticas para alcanzar esos objetivos y conceptualiza las acciones que la institución va a perseguir. Asimismo, la dirección es una herramienta de trabajo de todas las entidades, participativa por lo general, donde el personal superior y subordinados definen una serie de aspectos prioritarios y determinan objetivos a ser logrados en un periodo determinado en términos cualitativos y cuantitativos (Burbano, 2017, p.22).

La dirección es la coordinación de los diversos recursos no humanos y humanos para dirigirlos al logro de los objetivos institucionales, la cual está conformada por un conjunto de elementos como la motivación, el liderazgo, la comunicación, la toma de decisiones y la integración. La dirección da lugar a un procedimiento integrador en la ejecución de manera efectiva y eficaz de la administración, además la dirección permite la ejecución de planes para obtener una respuesta positiva de sus trabajadores por medio de la motivación, supervisión y comunicación (Robles, 2016, pp.34-35).

La dirección se considera como la función de integrar los diversos elementos y partes de una institución entre sí y su entorno. La dirección son un conjunto de acciones que debe de planificar un buen líder, el cual motiva e influye a todas las personas bajo su responsabilidad para realizar lo planificado a fin de alcanzar los objetivos comunes (Robles, 2016, p.36). La dirección es la ejecución de los planes, la supervisión,

comunicación, motivación para lograr los objetivos y metas de la entidad (Arteaga et al., 2016, p.426).

Teoría de la administración

Fayol ofrece un buen comienzo para que los gerentes y la organización aprendan acerca de los enfoques, estructuras y funciones gerenciales (como planificación, previsión, organización, dirección, coordinación y monitoreo). Por otro lado, Teoría Neoclásica La escuela de pensamiento neoclásica argumentó que la teoría tradicional y sus principios son contradictorios, solo se enfoca en la motivación a través de recompensas monetarias y propone enfoques para realizar operaciones sin tomar en consideración el factor tiempo, el cual está sujeto a alteración (Hussain et al., 2019, p.157).

La teoría clásica que argumentó que los empleados son seres económicos y racionales, mientras que la escuela de relaciones humanas reveló la visión de la persona social de los empleados. Además, la visión de la persona social se opone a la visión económica racional, ya que el estudio reveló que las necesidades sociales motivan a los empleados, la relación interpersonal desarrolla el sentido de identidad entre los empleados, las fuerzas sociales hacen que los empleados respondan más al trabajo que al control de la gestión e incentivos, y la gestión participativa aumenta la motivación de los empleados hacia las tareas asignadas (Hussain et al., 2019, p.158).

La dirección a las personas es esencial, ya que los empleados que reciben atención se desempeñan mejor independientemente de las condiciones de trabajo. La teoría se centró en una mejor comunicación y el concepto de impulsar a los empleados a participar en las decisiones, resulta en el éxito de la organización. Estos son en gran

parte evidentes en la actualidad también, ya que ahora las organizaciones (Hussain et al., 2019, p.158).

Importancia de la dirección

La importancia de la dirección radica en que, por medio de ella, se define el rumbo que la institución seguirá, para lo que se establecen los diversos criterios generales para la definición de objetivos y el desarrollo de las labores en la institución (Burbano, 2017, p.22). De acuerdo con Balcázar (2020) la importancia de la dirección son las siguientes:

- Las personas las emplean en sus funciones y cargos, guiadas, entrenadas y motivadas para alcanzar los resultados que se esperan.
- Se relaciona de manera directa con la forma de lograr los objetivos por medio de personas que integran la institución.
- Para dirigir, se debe liderar, motivar y comunicar.
- La dirección es fundamental porque es un procedimiento interpersonal que determina las relaciones entre los individuos.
- Es importante que la motivación tenga dos aspectos: guiar y motivar el comportamiento de los subordinados, de acuerdo con los planes o cargos establecidos.

Dimensiones de la dirección

Comunicación

Se considera a la comunicación como una orientación interna, que se encarga de incentivar la participación y la apropiación de la cultura institucional, como un sello

diferencial en que las entidades plasman las normas, valores y creencias. La comunicación es la transmisión de la información sobre las actividades de la institución de los logros y debilidades (Pineda, 2020, p.14).

Comunicación entre trabajadores: se genera de forma interna entre los trabajadores de la entidad, debido a las necesidades de motivar al equipo de trabajo que la conforman, además la correcta comunicación entre los compañeros de trabajo se logre el éxito de la entidad (Peña et al., 2015, p.945).

Comunicación entre áreas: es considerado como el intercambio de datos o información entre las diversas áreas de una organización, lo cual permite que los departamentos operen de forma conjunta, incentivando el conocimiento entre los trabajadores y la alta dirección (Peña et al., 2015, p.945).

Calidad de la información: es el conjunto de información organizada que representan los datos de manera oportuna, significativa y precisa. La información es importante porque permite la adecuada comunicación interna dentro de una institución (Peña et al., 2015, p.945).

Liderazgo

Es considerado como la capacidad para influir en los demás, despertando el interés, responsabilidad y contribución al logro de los resultados organizacionales de una manera efectiva. Asimismo, se considera que el liderazgo es una habilidad directiva que facilita la cooperación institucional, lo que contribuye al logro de las metas institucionales (Pedraza et al., 2015, p.254).

Toma de decisiones: se considera como el proceso por medio del cual se efectúa la elección de las formas u opciones para decidir sobre un tema. La toma de decisiones se considera como responsabilidad o función de directivos y de la alta dirección y trabajadores quienes son los que se encargan de hacer cumplir con la misión y objetivos de la institución de acuerdo al cargo que ocupan (Burbano, 2017, p.25).

Guía laboral: la función del líder es guiar y direccionar de manera eficaz las funciones que tiene a cargo monitorear, lo cual influye en el desempeño de los demás trabajadores, aquí el líder da instrucción y capacita a los subordinados (Pedraza et al., 2015, p.254).

Motivación

Se considera como el impulso que guía, inicia y mantiene el comportamiento, hasta lograr el objetivo o la meta deseada. La motivación exige de manera necesaria que exista alguna necesidad de cualquier nivel. Siempre que esté motivado a algo, se considera que ese algo es conveniente o necesario (Peña & Villón, 2017, p.182).

Incentivos: es un mecanismo que relaciona un incentivo con el desarrollo de una cierta actividad o cumplimiento de determinadas metas trazadas por una institución. Se utiliza el incentivo para inducir un determinado comportamiento (Zapata et al., 2016, p.42).

Adecuación al puesto de trabajo: es la incorporación a un puesto de trabajo específico a aquel individuo que presente las habilidades, conocimientos y experiencias necesarias para desarrollar con seguridad el puesto de trabajo y

que se sienta motivado por las funciones del mismo (Huilcapi et al., 2017, p.324).

Integración y acogida: es fundamental que los trabajadores se sientan parte de la institución y del equipo, ya que permitirá que la comunicación fluya y el adecuado ambiente se contagie, produciendo optimismo entre los trabajadores (Huilcapi et al., 2017, p.323).

2.2.2. Compromiso organizacional.

El compromiso organizacional está definido como la relación que existe entre los empleados y los directivos de la organización, con relación a las labores que realizan orientada a cumplir las metas, misión y visión de la organización según Soberanes y De la Fuente (2009) define como:

La compromiso organizacional relaciona el aspecto de los trabajadores en función a su afectividad con los costos que perciben, los cuales están asociados en una parte al abandono de la organización y por otra al compromiso, el hecho que los trabajadores no se comprometan con la organización trae como consecuencia la reducción de la eficacia en su productividad, por lo contrario el buscar el compromiso de los trabajadores permite que estos no abandonen sus puestos, por tal motivo no son supervisados porque ya conocen la importancia de su trabajo y el valor de integrar parte de la organización (p. 124).

Asimismo, según Robbins y Judge (2013) manifiesta que:

El compromiso organizacional es la identificación que presenta el personal con la organización y con el cumplimiento de sus objetivos sintiéndose parte de fundamental

de ella. Algunas investigaciones concluyen que el compromiso organizacional también está referida a el trato de los gerentes y el cumplimiento de sus promesas para comprometer a los trabajadores (pp. 74-75).

Del mismo modo, según la Universidad Nacional de Pamplona (2015) manifiesta que:

El compromiso organizacional está referido a la manera en que el empleado se identifica con la organización, las metas, y los objetivos, en otras palabras, están referido a la identificación del trabajador a través de sus actividades y el compromiso. Esto también tiene que ver con las actitudes de las personas, ya que estas son cambiantes de acuerdo a las observaciones realizadas por los gerentes los cuales buscan la solución correcta. Es por ello que las empresas invierten en los entrenamientos los cuales permitirán moldear las actitudes de los empleados (p. 35)

En ese sentido, según el profesor Dailey (2012) nos indica que:

El compromiso organizacional es aquel que trasciende la lealtad del trabajador para con la compañía. Esto se puede notar en la forma como los trabajadores realizan sus actividades positivamente de acuerdo a las partes interesadas y del mismo modo ante las personas a los cuales están orientado los objetivos de la organización. Por lo tanto, el compromiso organizacional es como el trabajador está realmente comprometido con su organización a través de su empleo comprometiendo la reputación de este (p.51).

De acuerdo a las teorías mencionadas, se puede decir que el compromiso organizacional nace de los trabajadores a través de la forma del desenvolvimiento en sus actividades, también lo es dado por la percepción que brinda la organización a estos, de tal forma que el tener al empleado satisfechos con su salario, su trabajo, su

responsabilidad y su relación con los otros trabajadores permite un buen compromiso organizacional, de esa forma se puede reflejar los resultados en su productividad laboral.

2.2.2.1. Beneficios del compromiso organizacional.

Los beneficios que trae el compromiso organizacional es el resultado de las labores realizadas por los empleados, esto es dado porque los trabajadores se identifican con los objetivos y del mismo modo con los valores de la organización, lo que incitaría a que no abandonen sus puestos de trabajo, incluso durante los períodos de escases o los tiempos de insatisfacción laboral. Por lo tanto, se concluye que los trabajadores con un mayor compromiso tienen un mejor desempeño, y esto genera que sean más productivos y defensores de los productos o servicios que brinda la organización (Dailey, 2012, p.52).

2.2.2.1.1. Aumento de los niveles de compromiso organizacional.

Está basado en que los gerentes según Dailey (2012). Deben estar orientados a realizar el siguiente:

- Deben demostrar el interés de manera sincera por el bienestar de sus trabajadores, también debe hacer un hincapié a la planificación sobre el desarrollo del trabajador. De esta forma el empleador puede solicitar a los trabajadores la opinión desde su punto de realizar las actividades de manera más interesante y desafiante.

- Se debe otorgar a los empleados las oportunidades para que puedan lograr sus metas personales. Si un trabajador es competente se le puede asignar más responsabilidad esto generaría que se le pueda otorgar una promoción más elevada con respecto a sus compañeros, por lo que el gerente

debe rediseñar su trabajo de este para hacerlo más desafiante y significativo para la organización.

- Se puede modificar las actividades laborales de manera que los trabajadores puedan acceder a las recompensas, del mismo modo si el trabajador quiere controlar su propia forma de trabajar. El gerente debe otorgarle la oportunidad de participar y tomar decisiones que respondan a las necesidades.

- El gerente busca la manera de como recompensar a los trabajadores y del mismo modo interactuar con ellos. Evitando el desentendimiento que se puede originar creando un daño en las relaciones o volverse negativas, es por ello que la percepción de los trabajadores en temas de equidad y equilibrio aumentará el compromiso organizacional.

- Se debe delegar cierta autoridad a los trabajadores siempre que sea pertinente. El compromiso organizacional aumenta cada que el trabajador sienta que es capaz y seguro de sí mismo en sus actividades laborales.

2.2.2.2. Componentes del compromiso organizacional.

Según Soberanes y De la Fuente (2009) manifiestan que: “el compromiso organizacional está basado en 3 aspectos fundamentales” (p.124), los cuales son:

Identificación del trabajador: Es considerado como la existencia de la aceptación e involucramiento de los trabajadores para con las metas organizacionales, así como con las ideas y objetivos de la empresa o institución.

Membresía orientado al trabajador: Es considerado como el trabajador es considerado como integrante de la organización y que su sentido de trabajo es estimado como valioso.

Lealtad del trabajador: En este componente se puede apreciar como se manifiesta el cumplimiento que se maneja en la organización por medio de acciones del trabajador, y sus acciones dirigidas a defender su posición en la organización.

2.2.2.3. Compromiso del empleado.

Para poder definir el compromiso del empleado, Robbins y Judge (2013), manifiesta que:

El personal debe estar involucrado, satisfecho y entusiasmado que realiza el trabajador, al estar comprometidos con la organización se puede sentir la pasión que ejercen en sus actividades así como una conexión con la organización, del mismo modo si no existe el compromiso, los trabajadores presentan una agotada energía en sus actividades, y no ponen atención sobre sus actividades (p.77).

De la siguiente cita, se puede entender que las actividades del trabajador reflejan el compromiso que tienen con su trabajo y del mismo modo con la organización.

2.2.2.4. Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral está definida como la sensación que tienen los trabajadores que se da de manera positiva sobre las actividades que realizan, de las cuales surgen la evaluación de las características que estas presentan. De tal manera que el trabajador con alta satisfacción presenta sentimientos de manera positiva acerca de su labor, y por otro lado si presenta una insatisfacción las actitudes tienden a ser negativas (Robbins y Judge, 2013, p.79).

2.2.2.5. Involucramiento en el trabajo.

Según Robbins y Judge (2013), manifiestan que:

El involucramiento esta referido a el nivel en que un trabajador se identifica de manera psicologica con su empleo, de tal manera que considera su desempeño personal como un beneficio para la organización. Por lo tanto los empleados que presentan un alto nivel de involucramiento se identifican con las actividades que realizan y que consideren importante. Manteniendos su grado de competitividad y significancia de sus labores (p.79).

De tal manera se puede manifestar que los niveles altos de involucramiento de los trabajadores para con sus actividades o labores y la facultad de toma de decisiones se relacionan con su responsabilidad por la organización y la productividad de esta.

2.2.2.6. Dimensiones del compromiso organizacional.

2.2.2.6.1. Compromiso afectivo.

Dentro de esta dimensión se observará cómo la carga emocional o afectiva del trabajador lo involucra hacia con los objetivos de la organización o de cierto modo los compromisos que presenta estas con la sociedad (Robbins y Judge ,2013, p.80).

2.2.2.6.2. Compromiso normativo.

Dentro de esta dimensión se observará la característica de la obligación del trabajador de permanecer dentro de los márgenes de la organización por razones morales en razón a sus valores y éticas personales que pueden desencadenar un desaliento de sus seguidores (Robbins y Judge ,2013, p.80).

2.2.2.6.3. Compromiso de continuidad.

Dentro de esta dimensión se observará que dentro de las características como el valor de la economía que percibe el trabajador es una manera de poder mantener su trabajo con respecto a dejarla de repente por factores externos ajenos a la organización (Robbins y Judge ,2013, p.80).

2.3. Marco conceptual

Compromiso afectivo

Dentro de esta dimensión se observará cómo la carga emocional o afectiva del trabajador lo involucra hacía con los objetivos de la organización o de cierto modo los compromisos que presenta estas con la sociedad (Robbins y Judge ,2013, p.80).

Compromiso de continuidad.

Dentro de esta dimensión se observará que dentro de las características como el valor de la economía que percibe el trabajador es una manera de poder mantener su trabajo con respecto a dejarla de repente por factores externos ajenos a la organización (Robbins y Judge ,2013, p.80).

Compromiso normativo

Dentro de esta dimensión se observará la característica de la obligación del trabajador de permanecer dentro de los márgenes de la organización por razones morales en razón a sus valores y éticas personales que pueden desencadenar un desaliento de sus seguidores (Robbins y Judge ,2013, p.80).

Compromiso organizacional

Según Chiang y Núñez (2010) define: El compromiso organizacional en sí misma es una función de la respuesta individual de las características de trabajo. El compromiso organizacional se entiende el grado de conformidad del trabajador respecto a sus condiciones de trabajo y entorno. Además, el compromiso organizacional es una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación laboral, estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en global o hacia facetas particulares del mismo individuo (p.147).

Comunicación

Se considera a la comunicación como una orientación interna, que se encarga de incentivar la participación y la apropiación de la cultura institucional, como un sello diferencial en que las entidades plasman las normas, valores y creencias. La comunicación es la transmisión de la información sobre las actividades de la institución de los logros y debilidades (Pineda, 2020, p.14).

Dirección

La dirección abarca los esfuerzos para estimular un elevado desempeño por parte de los trabajadores. Son las acciones que permiten poner a funcionar una institución y dinamizarla, además la dirección se encuentra relacionada con la acción y la actuación de los trabajadores o recursos humanos de la institución (Balcázar, 2020, p.9).

Liderazgo

Es considerado como la capacidad para influir en los demás, despertando el interés, responsabilidad y contribución al logro de los resultados organizacionales de una manera

efectiva. Asimismo, se considera que el liderazgo es una habilidad directiva que facilita la cooperación institucional, lo que contribuye al logro de las metas institucionales (Pedraza et al., 2015, p.254).

Motivación

Se considera como el impulso que guía, inicia y mantiene el comportamiento, hasta lograr el objetivo o la meta deseada. La motivación exige de manera necesaria que exista alguna necesidad de cualquier nivel. Siempre que esté motivado a algo, se considera que ese algo es conveniente o necesario (Peña & Villón, 2017, p.182).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis General.

Hi: Existe relación significativa entre la dirección y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.

3.2. Hipótesis Específicos.

HE.1: Existe relación significativa entre la comunicación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.

HE.2: Existe relación significativa entre el liderazgo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.

HE.3: Existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018

Tabla 2

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Variable dependiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es la identificación que presenta el personal con la organización y con el cumplimiento de sus objetivos sintiéndose parte fundamental de ella (Robbins y Judge, 2013. p.74-75)	Para la evaluación del compromiso organizacional se tuvo en cuenta las dimensiones de compromiso afectivo, normativo y de continuidad (Robbins y Judge, 2013. p.80)	Compromiso afectivo	Carga emocional Involucramiento con el objetivo de la empresa	Ordinal
			Compromiso normativo	Sentido de responsabilidad Valores morales	
			Compromiso de continuidad	Factores externos	
			Factores económicos		

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

Se focalizó el método deductivo-inductivo, debido que se obtuvo una conclusión particular a partir de premisas generales, y que necesariamente requirieron de una prueba de conjetura (hipótesis) tanto para su prueba. De la misma manera se utilizó de manera implícita el método de síntesis y análisis; porque al aplicar el método deductivo, implícitamente se utilizó la síntesis, y con respecto al deductivo se utilizó el análisis.

4.2. Tipo de la investigación

El tipo de investigación es aplicada porque el ámbito al que se aplicó es muy específico y delimitado, ya que no se trata de explicar una amplia variedad de situaciones, más si se intentó abordar un problema específico. Valderrama (2015) indica que “La investigación aplicada le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad concreta, este tipo investigación son los que realizan los alumnos de pregrado y posgrado” (p.39).

4.3. Nivel de investigación

Correlacional: El presente nivel tuvo como propósito medir el grado de relación que existe entre la calidad de servicio y fidelización del cliente, fundamentado en las teorías. Según Hernández y Mendoza (2018) las investigaciones correlaciones tienen por finalidad la búsqueda de la relación entre las variables objeto de estudio.

4.4. Diseño de la investigación

En la investigación no se manipuló los datos a efectos para ver los resultados, por lo tanto, el diseño es no experimental transversal (descriptiva-correlacional), donde Hernández (2010) menciona: “En la investigación no experimental se realiza sin manipular deliberadamente las variables, tanto no se varia intencionalmente la variable independiente. Se analiza en su contexto natural para después describirlo y analizarlo” (p.149). Se prosigue el siguiente tratamiento.

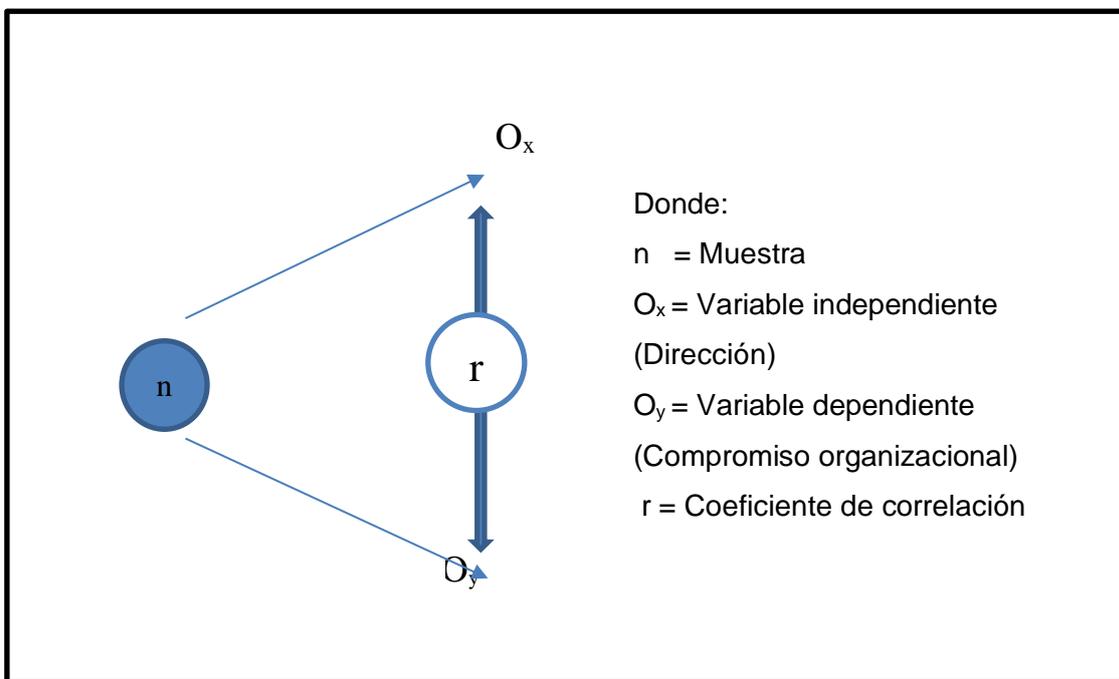


Figura 1. Diseño de investigación

Fuente: Tomado del libro “Diseño de Investigación en Ciencias Sociales”

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población.

Para Hernández (2010) una población es el conjunto de todos los casos, tal es así se entiende como el conjunto de objetos que tienen alguna característica común (p.175).

Entre tanto menciona Sáez (2012) que la muestra es el subconjunto de datos

seleccionados de una población, tanto el objetivo de la muestra es que los elementos sean representativos (p.16).

Por tanto, en la investigación la población estuvo compuesta por 50 trabajadores entre administrativos y docentes.

4.5.2. Muestra.

En vista que la población es pequeña se realizó la muestra censal, según Díaz (2007) indica que “la muestra censal es aquella porción que representa a todo el universo de caracteres, es decir, la muestra es toda la población a investigar” (p.34). Por los cuales la muestra estuvo conformada por 50 trabajadores de la I.E San Juan de la Frontera-Huamanguilla.

Tabla 3

Número de trabajadores

CARGO ACTUAL	Cantidad
Director	1
Jefe lab.	1
Coord. P.	1
Coord TOE	1
Coord. P.	1
Coord. P.	1
DAIP	1
Docentes	27
Auxiliar	2
Aux. bibliot.	1
Oficinista	1
Pers. Man.	2
Coordinador Administrativo y de Recursos Educativos (CARE)	1
PSICOLOGA	1

Coordinador de Innovación y Soporte Tecnológico (CIST)	1
Secretaria	1
Apoyo Educat.	1
Personal de Mant.	1
Pers. Vigilancia	4
Total de trabajadores	50

Fuente: institución educativa San Juan de la Frontera

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos.

La técnica para la recolección de los datos para las variables dirección y compromiso organizacional en los trabajadores fue la encuesta.

4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos.

Variable dirección: Se empleó como instrumento de recolección de datos un cuestionario que contó con 16 ítems de acuerdo a las dimensiones, los cuales presentaron una escala de valoración de tipo Likert. El cual la escala de medición fue:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Variable compromiso organizacional: Se empleó como instrumento de recolección de datos un cuestionario que contó con 18 ítems de acuerdo a las dimensiones, los cuales presentaron una escala de valoración de tipo Likert. La escala de medición fue:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

4.6.3. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad, se basa en la repetibilidad. En este caso según Taherdoost (2016) conllevaría que el instrumento otorgue los similares datos en una persona que ya ha sido evaluada en las mismas condiciones otra vez (p. 29).

Para el presente estudio se empleó una muestra piloto de 30 personas, esto para poder determinar antes si el instrumento es válido y así aplicar en la muestra de estudio. Luego con los resultados de la muestra piloto, se vaciaron los datos en el programa SPSS v24, donde se empleó como pruebas para determinar la confiabilidad de Alfa de Cronbach. Con respecto a la primera, la variable dirección se encontró un puntaje de 0.981 indicando una alta confiabilidad en el instrumento, y para la variable compromiso organizacional se encontró un coeficiente de 0.988. Finalmente se comprende y se acepta que los instrumentos fueron confiables para su aplicación en la muestra final.

4.6.4. Validez del instrumento

La validez conlleva que el instrumento sea capaz de medir aquello que está destinado a medir. (Connell, et al, 2018, p.1893). Para este estudio, se empleó la validez de contenido por juicio de expertos, que se trata de opinión informada de individuos que conocen bastante acerca de la variable o el tema y se los reconoce como tal, pudiendo así emitir un juicio de valor sobre dicho tema. (Galicia & Balderrama, 2017, p. 44). Es por ello que se contó con 3 jueces expertos que mediante una rúbrica establecieron puntajes para evaluar la validez del instrumento, que determinaron un valor cualitativo final, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 4*Resumen de validez de instrumentos por juicio de expertos*

Variable	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Dirección			
Compromiso organizacional			

Fuente: Rúbrica de validez de contenido de instrumentos

Por otro lado, se realizó la prueba de KMO y Bartlett, para el cuestionario de dirección que fue aplicado en una prueba piloto, donde el valor de Medida Kaiser-Meyer-Olkin de 0,903 es mayor a 0,750, dando así validez del instrumento. Asimismo, se realizó la prueba de KMO y Bartlett, del cuestionario compromiso organizacional que fue aplicado en una prueba piloto, donde el valor de Medida Kaiser-Meyer-Olkin de 0,918 es mayor a 0,750, dando así validez del instrumento.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La recolección de datos se llevó a cabo en la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho, los cuales fueron aplicados a los trabajadores de la institución educativa, luego de haber tenido el consentimiento por parte de la Institución. Posterior a ello se realizó la tabulación respectiva, donde se vaciaron los datos en el programa Microsoft Excel, en el cual se ordenaron y sistematizaron las respuestas para que estas presenten los niveles, frecuencia y porcentaje necesarios a mostrar en el estudio, por medio del análisis descriptivo, todo ello se presentó en base a tablas y figuras.

Para el análisis inferencial, dichos puntajes fueron usados desde sus resultados finales, siendo trasladados a otro programa, en este caso el programa estadístico SPSS

versión 24, el cual facilitará mediante sus opciones, aplicar formular de correlación indicando así los coeficientes y significancias, que interpretados, asegurarán si existe o no relación entre las variables y sus dimensiones, dando respuesta al problema de estudio y contrastando así la hipótesis, esto gracias a que se empleó el estadístico de Rho de Spearman, prueba que permite determinar la relación entre 2 o más variables, y que cuanto más se acerque al 1 ya sea de manera negativa (-) o positiva (+) habrá mayor relación, pero la que determina si existe o no, es la significancia que tiene que ser menor a 0.05.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Dentro de los aspectos éticos del estudio, se considera lo referido por Noreña, Alcaraz - Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2012); en los cual se considera los siguientes criterios:

- Consentimiento informado, los participantes o encuestados conocieron totalmente cómo se desarrolla el estudio y cuál es el propósito del mismo, y su importante participación como fuente de información.
- Confidencialidad, la información recopilada en la investigación, fue empleada solamente para el propósito del estudio, de este modo no se usó en alguna otra forma que pueda dañar la privacidad de los mismos, o no se usó en otro aspecto sin su autorización.
- Observación participante, la investigación se desarrolló con la participación completa de los encuestados, actuando con ética y asegurando de que la información es verídica.
- Originalidad, el estudio fue de propia autoría, sin copiar de otras fuentes, respetando la originalidad del autor, haciendo que le mismo trabajo sea original.

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Descripción de resultados

A continuación, se presentan los resultados de las encuestas realizadas a los 50 trabajadores de la I.E San Juan de la Frontera-Huamanguilla.

Tabla 5

Existe una buena comunicación entre los docentes, directores, coordinadores y trabajadores administrativos

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	13	26%
En desacuerdo	21	42%
Indiferente	7	14%
De acuerdo	3	6%
Totalmente de acuerdo	6	12%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario
Elaboración propia

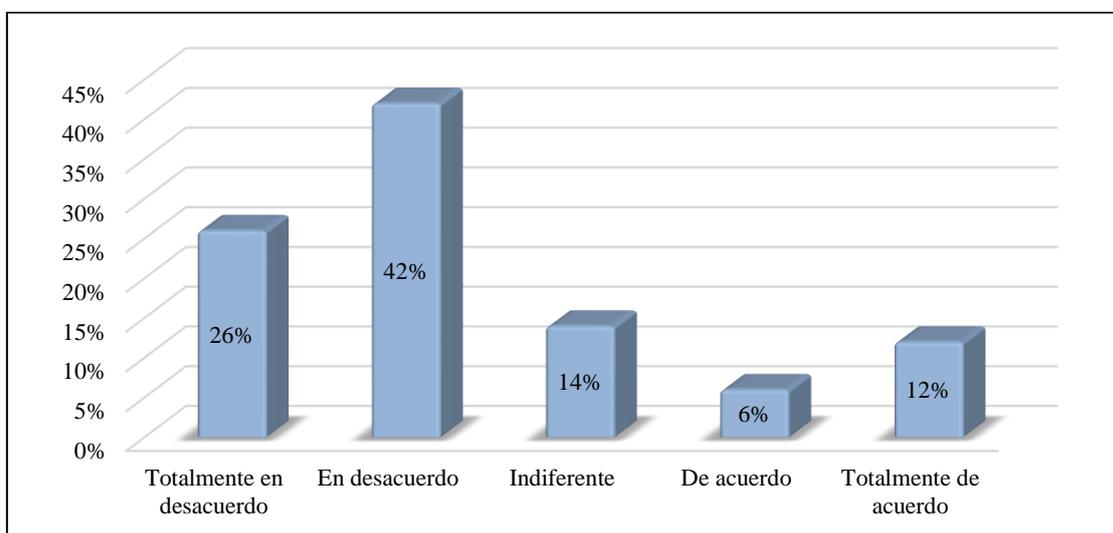


Figura 2. Existe una buena comunicación entre los docentes, directores, coordinadores y trabajadores administrativos

De acuerdo con los resultados de la tabla 5 y figura 2, se obtuvo que el 42% de los trabajadores están en desacuerdo con que existe una buena comunicación entre los docentes,

directores, coordinadores y trabajadores administrativos, el 26% está totalmente en desacuerdo con que existe una buena comunicación entre los docentes, directores, coordinadores y trabajadores administrativos, el 14% es indiferente sobre ello. Asimismo, el 12% está totalmente de acuerdo con que existe una buena comunicación entre los docentes, directores, coordinadores y trabajadores administrativos y el 6% está de acuerdo con que existe una buena comunicación entre los docentes, directores, coordinadores y trabajadores administrativos.

Tabla 6

Existe una adecuada comunicación entre los docentes

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	30%
En desacuerdo	17	34%
Indiferente	8	16%
De acuerdo	5	10%
Totalmente de acuerdo	5	10%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario

Elaboración propia

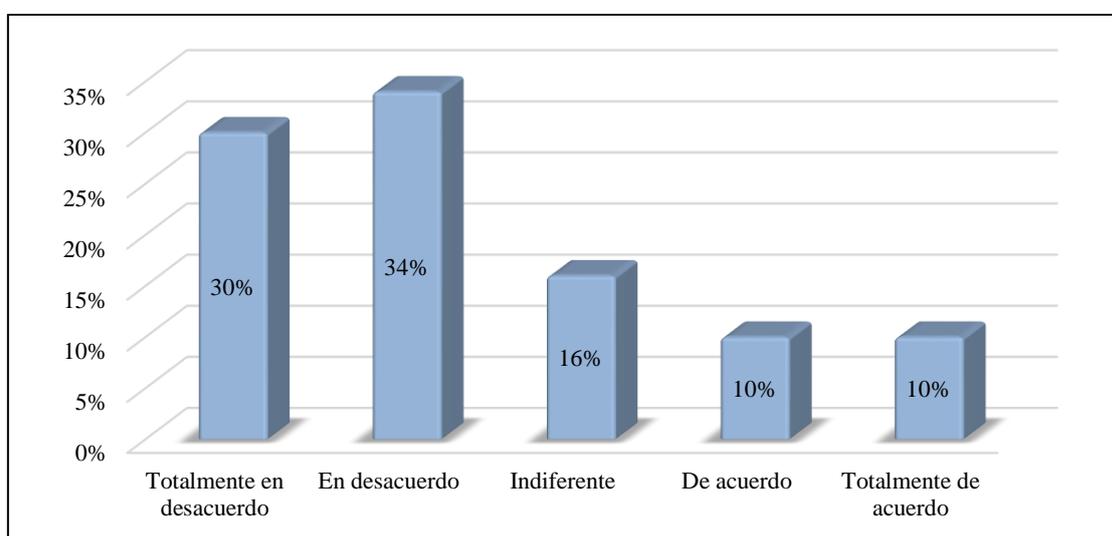


Figura 3. Existe una adecuada comunicación entre los docentes

Según con los resultados de la tabla 6 y figura 3, se obtuvo que el 34% de los trabajadores están en desacuerdo con que existe una adecuada comunicación entre los docentes, el 30% está totalmente en desacuerdo con que existe una adecuada comunicación

entre los docentes, el 16% es indiferente sobre ello. Asimismo, el 10% está totalmente de acuerdo con que existe una adecuada comunicación entre los docentes y el 10% está de acuerdo con que existe una adecuada comunicación entre los docentes.

Tabla 7

Considera que las diferentes áreas se comunican adecuadamente.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	16	32%
En desacuerdo	17	34%
Indiferente	8	16%
De acuerdo	5	10%
Totalmente de acuerdo	4	8%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario

Elaboración propia

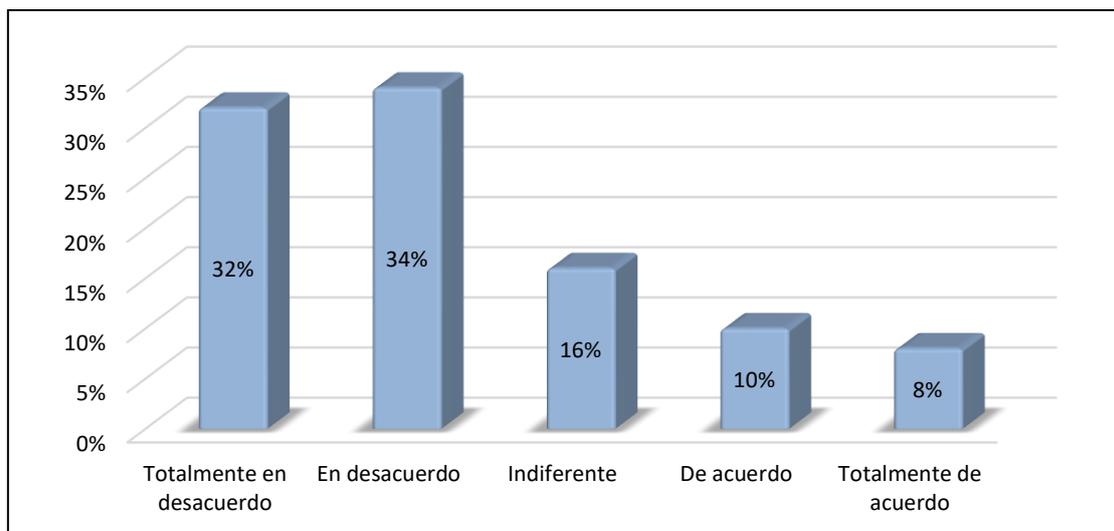


Figura 4. Considera que las diferentes áreas se comunican adecuadamente

De acuerdo con los resultados de la tabla 7 y figura 4, se obtuvo que el 34% de los trabajadores están en desacuerdo con que las diferentes áreas se comunican adecuadamente, el 32% está totalmente en desacuerdo con que las diferentes áreas se comunican adecuadamente, el 16% es indiferente sobre ello. Asimismo, el 8% está totalmente de

acuerdo con que las diferentes áreas se comunican adecuadamente y el 10% está de acuerdo con que las diferentes áreas se comunican adecuadamente.

Tabla 8

Las diversas áreas se informan de manera oportuna sobre algún hecho importante.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	30%
En desacuerdo	16	32%
Indiferente	8	16%
De acuerdo	10	20%
Totalmente de acuerdo	1	2%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario

Elaboración propia

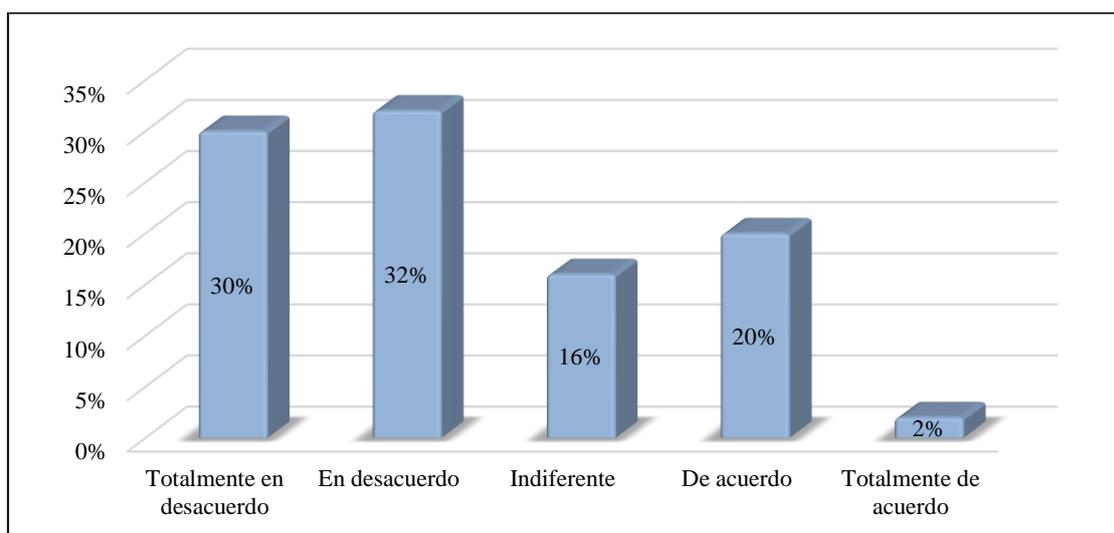


Figura 5. Las diversas áreas se informan de manera oportuna sobre algún hecho importante.

Según con los resultados de la tabla 8 y figura 5, se obtuvo que el 32% de los trabajadores están en desacuerdo con que las diversas áreas se informan de manera oportuna sobre algún hecho importante, el 30% está totalmente en desacuerdo con que las diversas áreas se informan de manera oportuna sobre algún hecho importante, el 16% es indiferente sobre ello. Asimismo, el 2% está totalmente de acuerdo con que las diversas áreas se

informan de manera oportuna sobre algún hecho importante y el 20% está de acuerdo con que las diversas áreas se informan de manera oportuna sobre algún hecho importante.

Tabla 9

Considera que en la institución se brinda información oportuna sobre las actividades que se realizarán

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	24%
En desacuerdo	20	40%
Indiferente	11	22%
De acuerdo	3	6%
Totalmente de acuerdo	4	8%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario

Elaboración propia

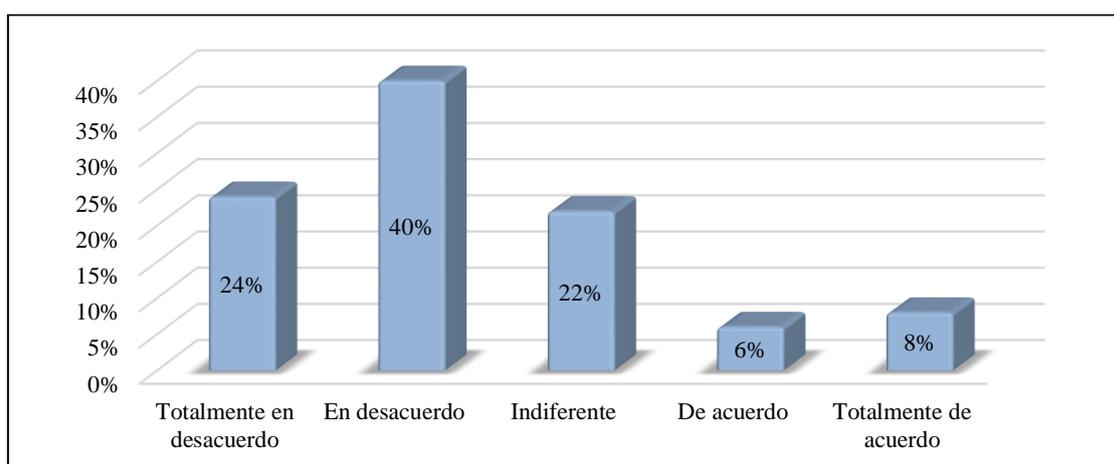


Figura 6. Considera que en la institución se brinda información oportuna sobre las actividades que se realizarán

De acuerdo con los resultados de la tabla 9 y figura, 6 se obtuvo que el 40% de los trabajadores están en desacuerdo con que en la institución se brinda información oportuna sobre las actividades que se realizarán, el 24% está totalmente en desacuerdo con que en la institución se brinda información oportuna sobre las actividades que se realizarán, el 22% es indiferente sobre ello. Asimismo, el 8% está totalmente de acuerdo con que en la institución se brinda información oportuna sobre las actividades que se realizarán y el 6% está de

acuerdo con que en la institución se brinda información oportuna sobre las actividades que se realizarán.

Tabla 10

Existe una información clara entre todos los trabajadores administrativos y docentes

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	13	26%
En desacuerdo	19	38%
Indiferente	10	20%
De acuerdo	4	8%
Totalmente de acuerdo	4	8%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario

Elaboración propia

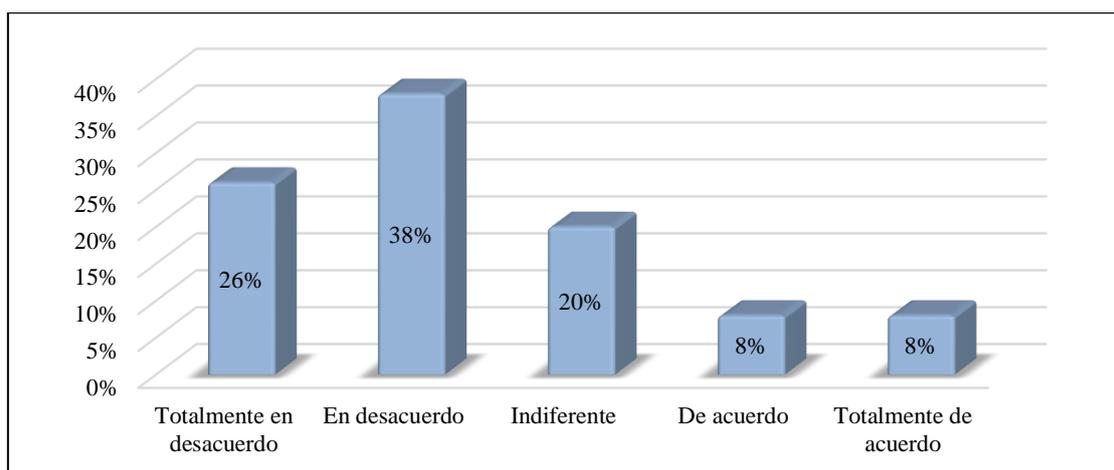


Figura 7. Existe una información clara entre todos los trabajadores administrativos y docentes

Según con los resultados de la tabla 10 y figura 7, se obtuvo que el 38% de los trabajadores están en desacuerdo con que existe una información clara entre todos los trabajadores administrativos y docentes, el 26% está totalmente en desacuerdo con que existe una información clara entre todos los trabajadores administrativos y docentes, el 20% es indiferente sobre ello. Asimismo, el 8% está totalmente de acuerdo con que existe una información clara entre todos los trabajadores administrativos y docentes y el 8% está de

acuerdo con que existe una información clara entre todos los trabajadores administrativos y docentes.

Tabla 11

Considera que los trabajadores administrativos toman decisiones apropiadas según el cargo que desempeñan.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	30%
En desacuerdo	22	44%
Indiferente	5	10%
De acuerdo	5	10%
Totalmente de acuerdo	3	6%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario

Elaboración propia

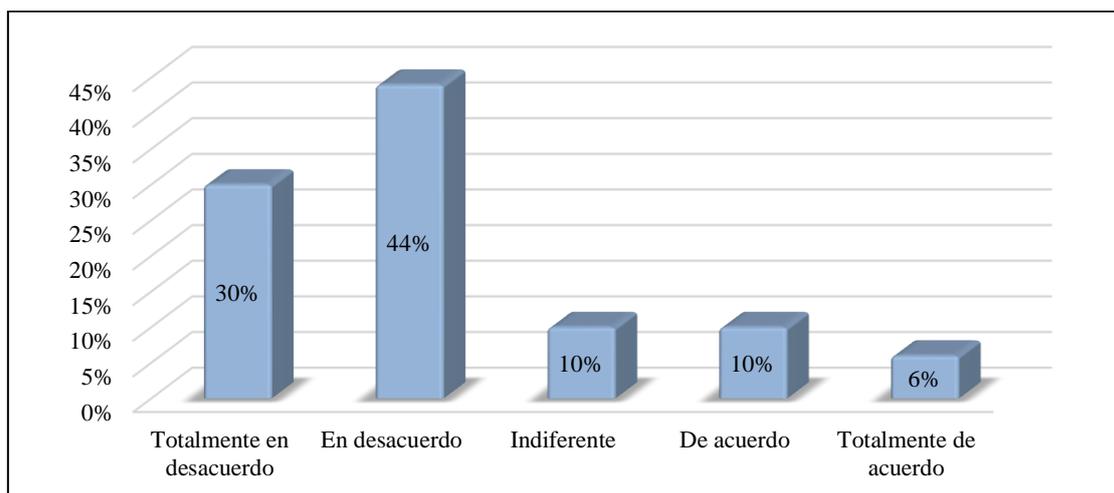


Figura 8. Considera que los trabajadores administrativos toman decisiones apropiadas según el cargo que desempeñan.

De acuerdo con los resultados de la tabla 11 y figura 8, se obtuvo que el 44% de los trabajadores están en desacuerdo con que los trabajadores administrativos toman decisiones apropiadas según el cargo que desempeñan, el 30% está totalmente en desacuerdo con que los trabajadores administrativos toman decisiones apropiadas según el cargo que desempeñan, el 10% es indiferente sobre ello. Asimismo, el 6% está totalmente de acuerdo con que los trabajadores administrativos toman decisiones apropiadas según el cargo que

desempeñan y el 10% está de acuerdo con que los trabajadores administrativos toman decisiones apropiadas según el cargo que desempeñan.

Tabla 12

Considera que los docentes pueden tomar decisiones importantes dentro de la institución.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	30%
En desacuerdo	19	38%
Indiferente	10	20%
De acuerdo	3	6%
Totalmente de acuerdo	3	6%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario

Elaboración propia

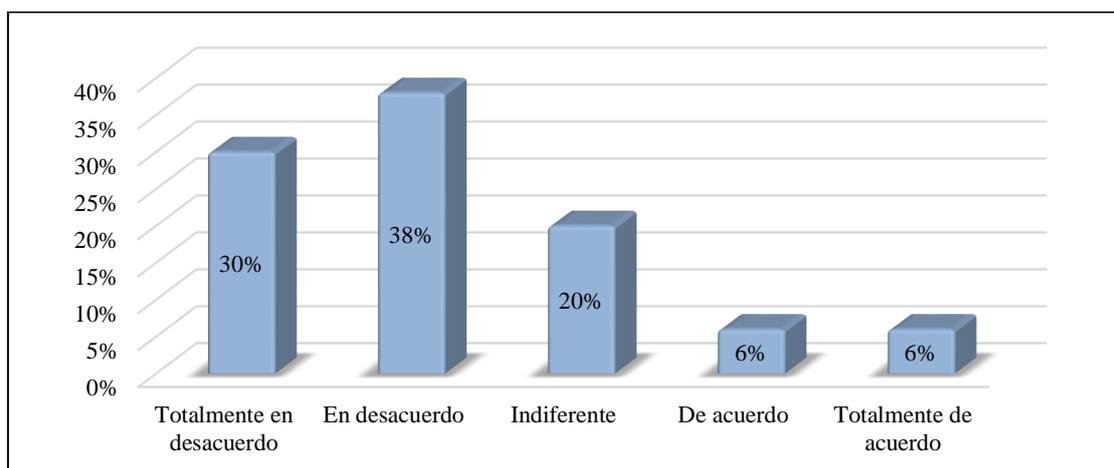


Figura 9. Considera que los docentes pueden tomar decisiones importantes dentro de la institución.

Según con los resultados de la tabla 12 y figura 9, se obtuvo que el 38% de los trabajadores están en desacuerdo con que los docentes pueden tomar decisiones importantes dentro de la institución, el 30% está totalmente en desacuerdo con que de los trabajadores están en desacuerdo con que los docentes pueden tomar decisiones importantes dentro de la institución, el 20% es indiferente sobre ello. Asimismo, el 6 % está totalmente de acuerdo con que de los trabajadores están en desacuerdo con que los docentes pueden tomar

decisiones importantes dentro de la institución y el 6% está de acuerdo con que de los trabajadores están en desacuerdo con que los docentes pueden tomar decisiones importantes dentro de la institución.

Tabla 13

Considera que el director guía y orienta a los docentes a fin de cumplir con los logros de aprendizaje.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	11	22%
En desacuerdo	22	44%
Indiferente	8	16%
De acuerdo	6	12%
Totalmente de acuerdo	3	6%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario
Elaboración propia

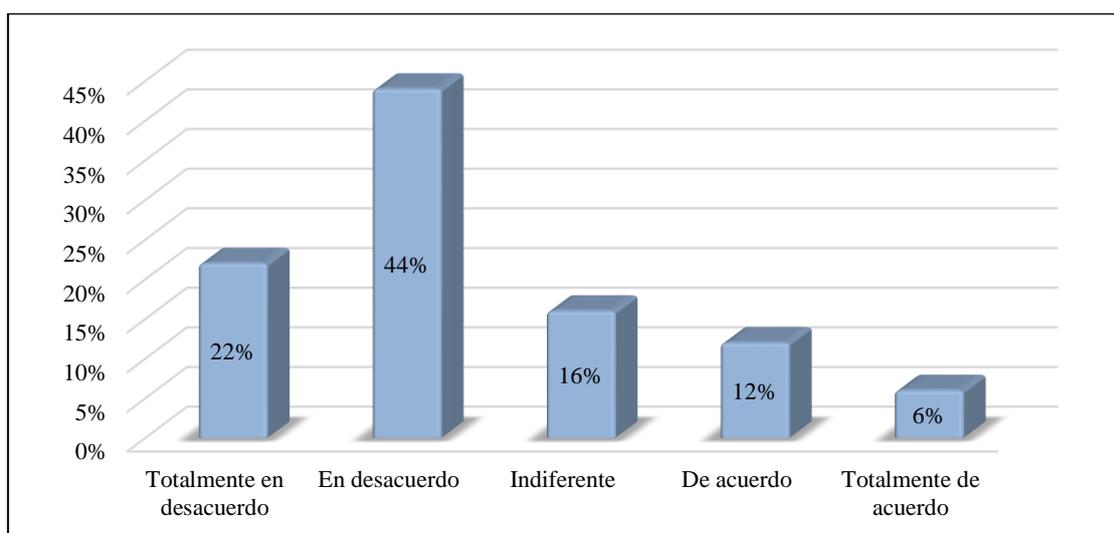


Figura 10. Considera que el director guía y orienta a los docentes a fin de cumplir con los logros de aprendizaje.

De acuerdo con los resultados de la tabla 13 y figura 10, se obtuvo que el 44% de los trabajadores están en desacuerdo con que el director guía y orienta a los docentes a fin de cumplir con los logros de aprendizaje, el 22% está totalmente en desacuerdo con que el director guía y orienta a los docentes a fin de cumplir con los logros de aprendizaje, el 16% es indiferente sobre ello. Asimismo, el 6% está totalmente de acuerdo con que el director

guía y orienta a los docentes a fin de cumplir con los logros de aprendizaje y el 12% está de acuerdo con que el director guía y orienta a los docentes a fin de cumplir con los logros de aprendizaje.

Tabla 14

Existe una guía del director a los trabajadores administrativos a fin de cumplir con las metas institucionales.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	24%
En desacuerdo	22	44%
Indiferente	6	12%
De acuerdo	6	12%
Totalmente de acuerdo	4	8%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario

Elaboración propia

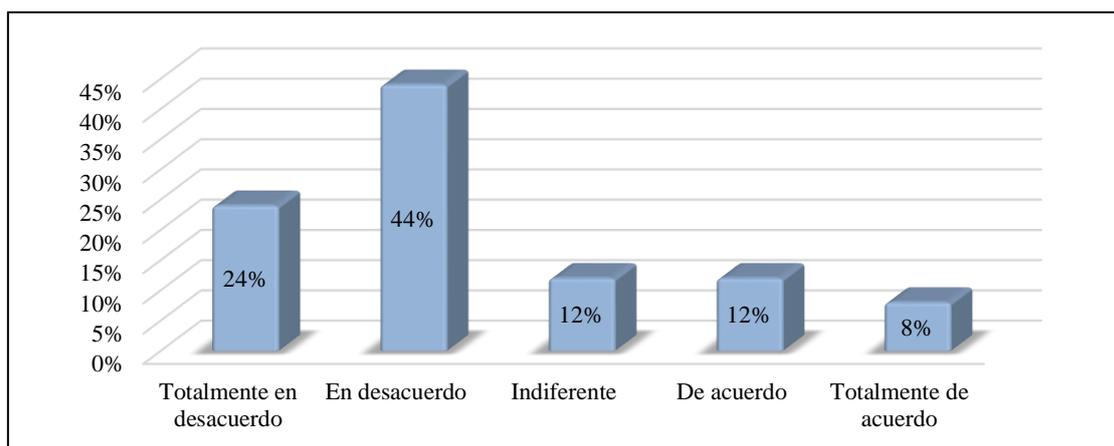


Figura 11. Existe una guía del director a los trabajadores administrativos a fin de cumplir con las metas institucionales.

De acuerdo con los resultados de la tabla 14 y figura 11, se obtuvo que el 44% de los trabajadores están en desacuerdo con que existe una guía del director a los trabajadores administrativos a fin de cumplir con las metas institucionales, el 24% está totalmente en desacuerdo con que existe una guía del director a los trabajadores administrativos a fin de cumplir con las metas institucionales, el 12% es indiferente sobre ello. Asimismo, el 8% está totalmente de acuerdo con que existe una guía del director a los trabajadores administrativos a fin de cumplir con las metas institucionales y el 12% está de acuerdo con que existe una

guía del director a los trabajadores administrativos a fin de cumplir con las metas institucionales.

Tabla 15

En la institución motivan a los trabajadores por medio de incentivos.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	24%
En desacuerdo	20	40%
Indiferente	10	20%
De acuerdo	5	10%
Totalmente de acuerdo	3	6%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario
Elaboración propia

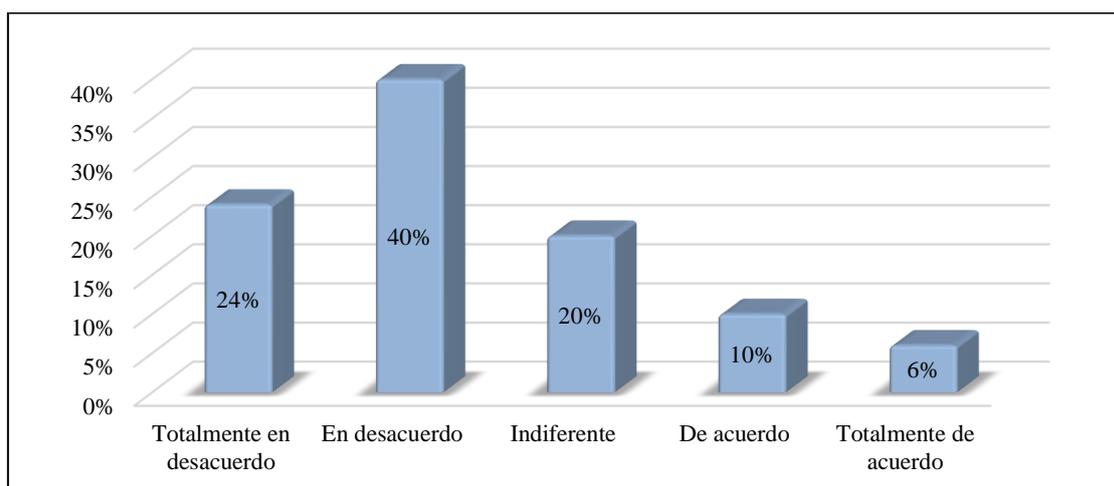


Figura 12. En la institución motivan a los trabajadores por medio de incentivos.

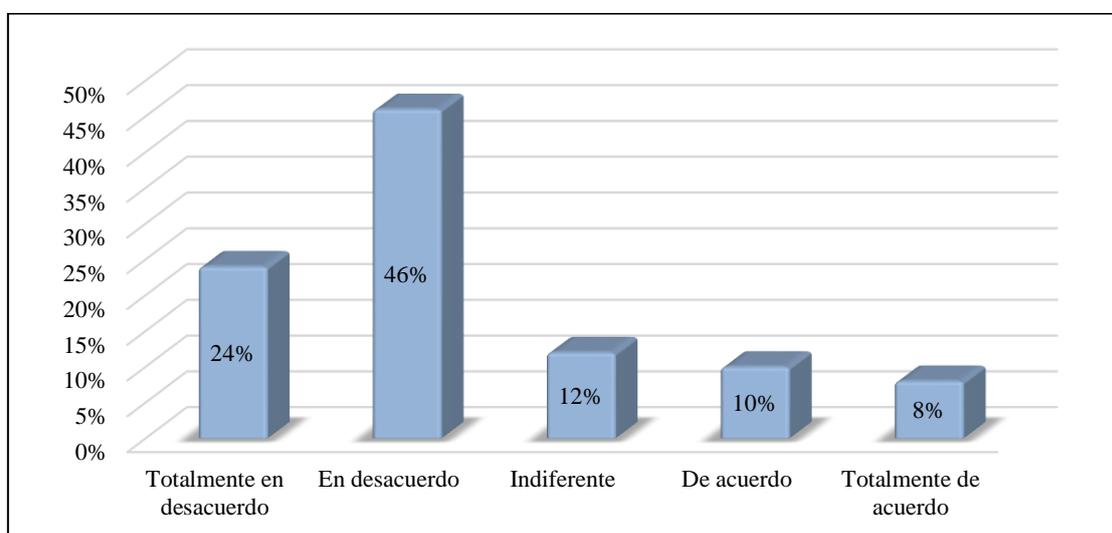
Según con los resultados de la tabla 15 y figura 12, se obtuvo que el 40% de los trabajadores están en desacuerdo con que la institución motiva a los trabajadores por medio de incentivos, el 24% está totalmente en desacuerdo con que la institución motiva a los trabajadores por medio de incentivos, el 20% es indiferente sobre ello. Asimismo, el 6% está totalmente de acuerdo con que la institución motiva a los trabajadores por medio de incentivos y el 10% está de acuerdo con que la institución motiva a los trabajadores por medio de incentivos.

Tabla 16*Ha recibido algún incentivo por su buen desempeño laboral.*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	24%
En desacuerdo	23	46%
Indiferente	6	12%
De acuerdo	5	10%
Totalmente de acuerdo	4	8%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario

Elaboración propia

*Figura 13. Ha recibido algún incentivo por su buen desempeño laboral.*

De acuerdo con los resultados de la tabla 16 y figura 13, se obtuvo que el 46% de los trabajadores están en desacuerdo con que ha recibido algún incentivo por su buen desempeño laboral, el 24% está totalmente en desacuerdo con que ha recibido algún incentivo por su buen desempeño laboral, el 12% es indiferente sobre ello. Asimismo, el 8% está totalmente de acuerdo con que ha recibido algún incentivo por su buen desempeño laboral y el 10% está de acuerdo con que ha recibido algún incentivo por su buen desempeño laboral.

Tabla 17

Considera que todos los docentes tienen la capacidad de desarrollarse en su puesto de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	19	38%
En desacuerdo	15	30%
Indiferente	8	16%
De acuerdo	5	10%
Totalmente de acuerdo	3	6%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario
Elaboración propia

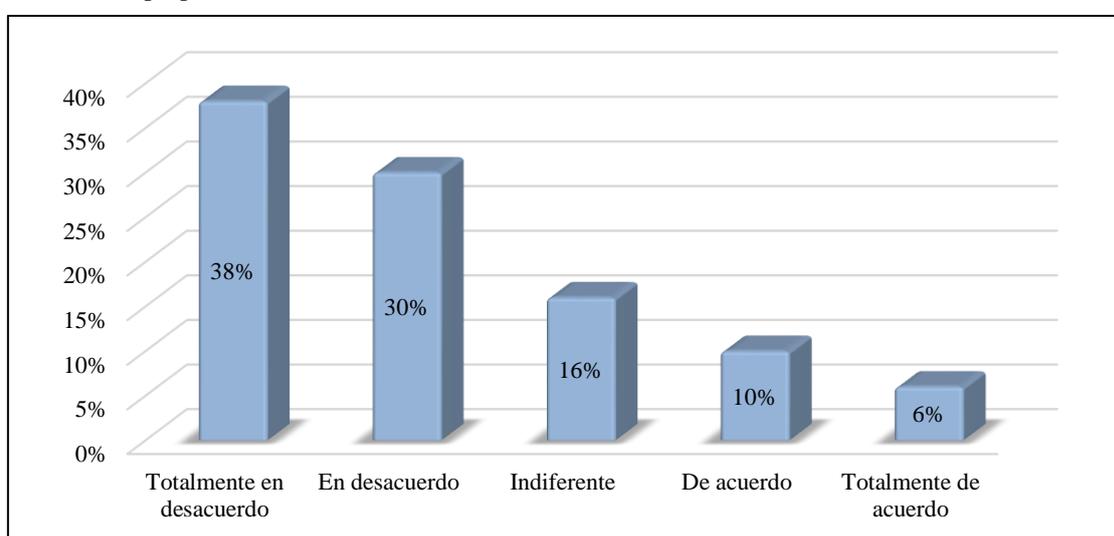


Figura 14. Considera que todos los docentes tienen la capacidad de desarrollarse en su puesto de trabajo.

Según con los resultados de la tabla 17 y figura 14, se obtuvo que el 30% de los trabajadores están en desacuerdo con que todos los docentes tienen la capacidad de desarrollarse en su puesto de trabajo, el 38% está totalmente en desacuerdo con que todos los docentes tienen la capacidad de desarrollarse en su puesto de trabajo, el 16% es indiferente sobre ello. Asimismo, el 6% está totalmente de acuerdo con que todos los docentes tienen la capacidad de desarrollarse en su puesto de trabajo y el 10% está de acuerdo con que todos los docentes tienen la capacidad de desarrollarse en su puesto de trabajo.

Tabla 18

Considera que el personal administrativo realiza adecuadamente sus funciones según su cargo laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	24%
En desacuerdo	19	38%
Indiferente	6	12%
De acuerdo	8	16%
Totalmente de acuerdo	5	10%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario
Elaboración propia

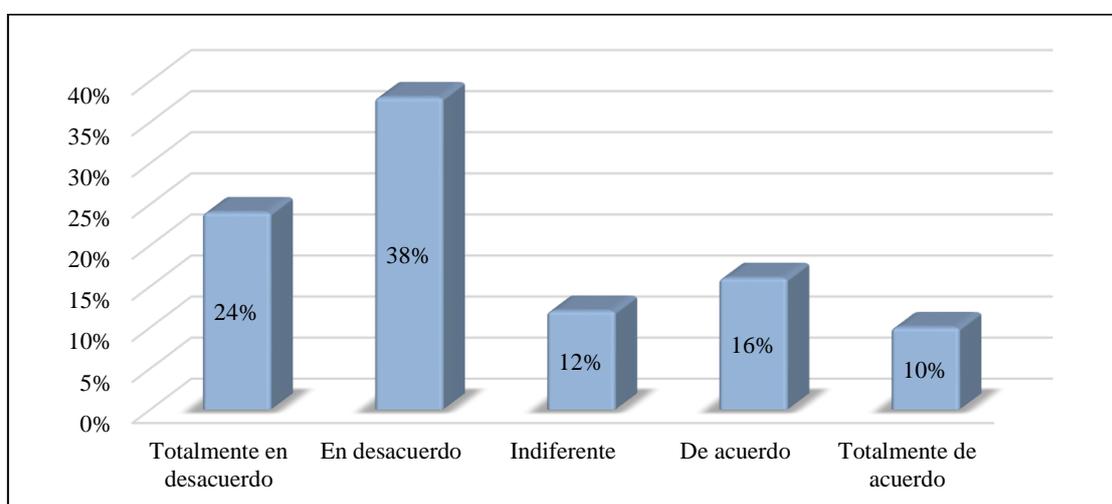


Figura 15. Considera que el personal administrativo realiza adecuadamente sus funciones según su cargo laboral

De acuerdo con los resultados de la tabla 18 y figura 15, se obtuvo que el 38% de los trabajadores están en desacuerdo con que el personal administrativo realiza adecuadamente sus funciones según su cargo laboral, el 24% está totalmente en desacuerdo con que el personal administrativo realiza adecuadamente sus funciones según su cargo laboral, el 12% es indiferente sobre ello. Asimismo, el 10% está totalmente de acuerdo con que el personal administrativo realiza adecuadamente sus funciones según su cargo laboral y el 16% está de

acuerdo con que el personal administrativo realiza adecuadamente sus funciones según su cargo laboral.

Tabla 19

Siente que es un elemento fundamental para la institución.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	16	32%
En desacuerdo	18	36%
Indiferente	9	18%
De acuerdo	3	6%
Totalmente de acuerdo	4	8%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario

Elaboración propia

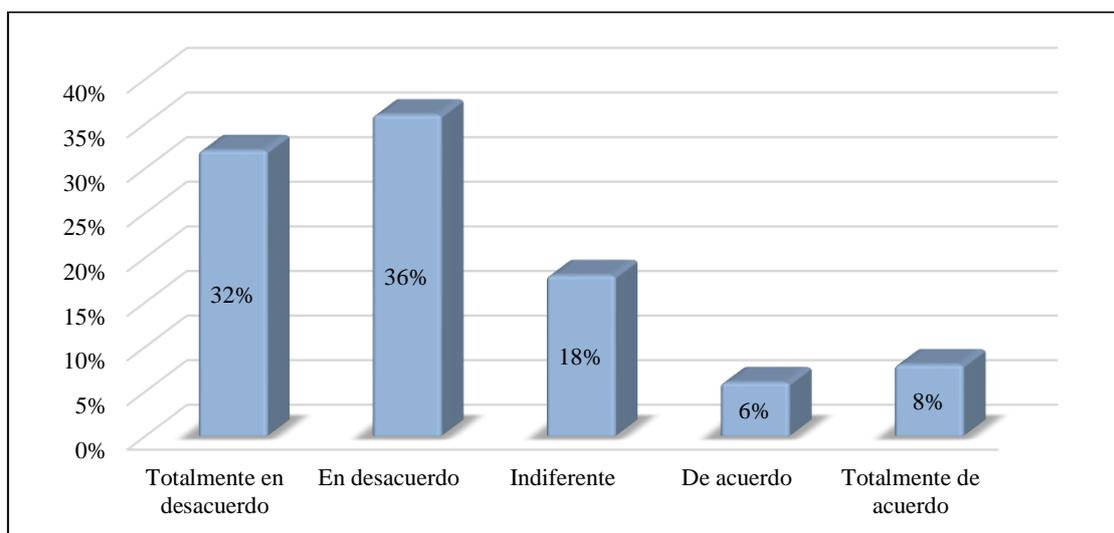


Figura 16. Siente que es un elemento fundamental para la institución

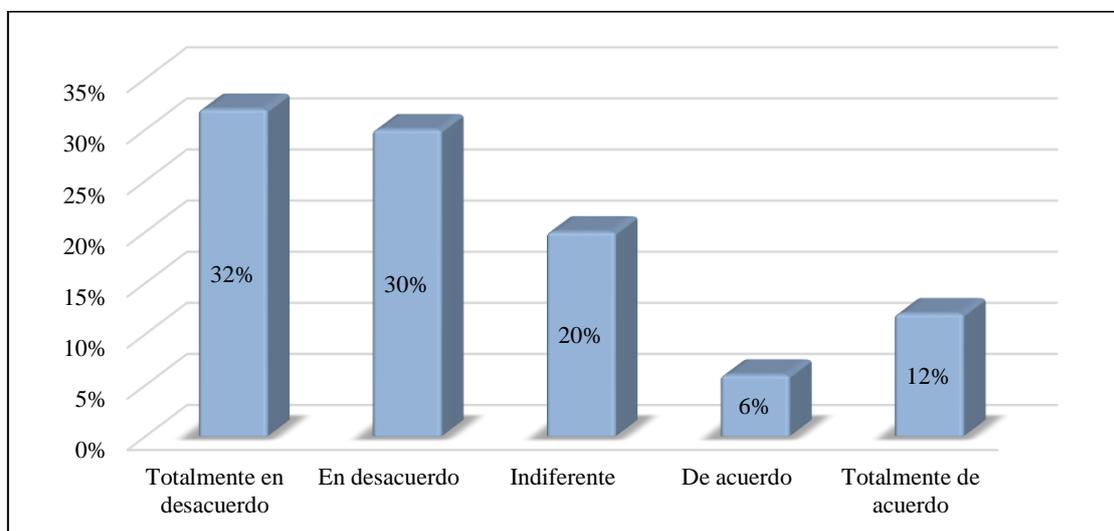
Según con los resultados de la tabla 19 y figura 16, se obtuvo que el 36% de los trabajadores están en desacuerdo con que sienten que es un elemento fundamental para la institución, el 32% está totalmente en desacuerdo con que sienten que es un elemento fundamental para la institución, el 18% es indiferente sobre ello. Asimismo, el 8% está totalmente de acuerdo con que sienten que es un elemento fundamental para la institución y el 6% está de acuerdo con que sienten que es un elemento fundamental para la institución.

Tabla 20*Considera que existe un buen ambiente laboral.*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	16	32%
En desacuerdo	15	30%
Indiferente	10	20%
De acuerdo	3	6%
Totalmente de acuerdo	6	12%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario

Elaboración propia

*Figura 17. Considera que existe un buen ambiente laboral.*

Según con los resultados de la tabla 20 y figura 17, se obtuvo que el 30% de los trabajadores están en desacuerdo con que existe un buen ambiente laboral, el 32% está totalmente en desacuerdo con que existe un buen ambiente laboral, el 20% es indiferente sobre ello. Asimismo, el 12% está totalmente de acuerdo con que existe un buen ambiente laboral y el 6% está de acuerdo con que existe un buen ambiente laboral.

Tabla 21

El desarrollo de las labores que realiza en la I.E San Juan de la Frontera se basan en razones afectivas.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	32%
Casi Nunca	19	38%
A veces	6	12%
Casi siempre	6	12%
Siempre	3	6%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario
Elaboración propia

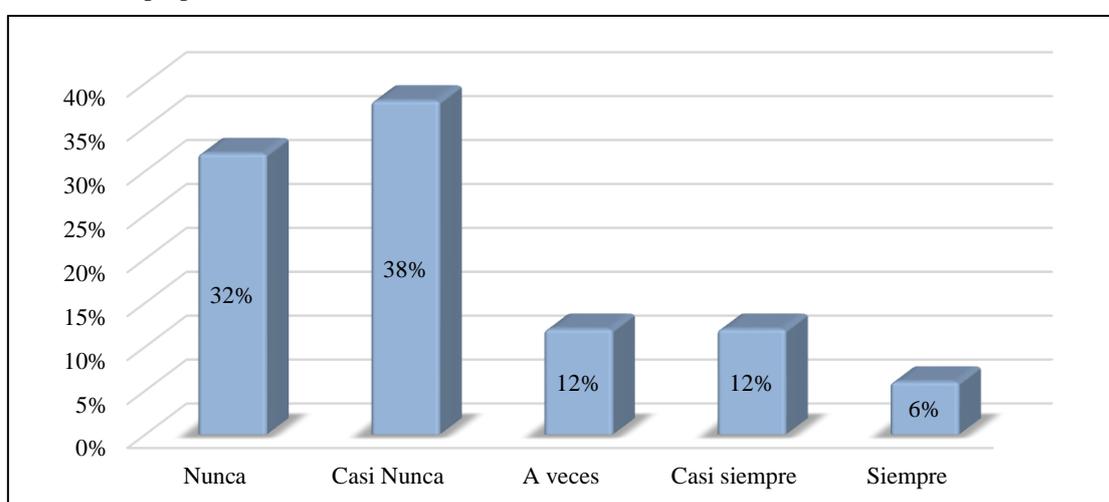


Figura 18. El desarrollo de las labores que realiza en la I.E San Juan de la Frontera se basan en razones afectivas.

Según con los resultados de la tabla 21 y figura 18, se obtuvo que el 38% de los trabajadores consideran que casi nunca el desarrollo de las labores que realiza en la I.E San Juan de la Frontera se basan en razones afectivas, el 32% indicó que nunca el desarrollo de las labores que realiza en la I.E San Juan de la Frontera se basan en razones afectivas, el 12% considera que a veces se realiza. Asimismo, el 12% considera que casi siempre el desarrollo de las labores que realiza en la I.E San Juan de la Frontera se basan en razones afectivas y el 6% considera que siempre el desarrollo de las labores que realiza en la I.E San Juan de la Frontera se basan en razones afectivas.

Tabla 22

Los trabajadores desarrollan un compromiso afectivo con la I.E San Juan de la Frontera.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	32%
Casi Nunca	19	38%
A veces	7	14%
Casi siempre	5	10%
Siempre	3	6%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario

Elaboración propia

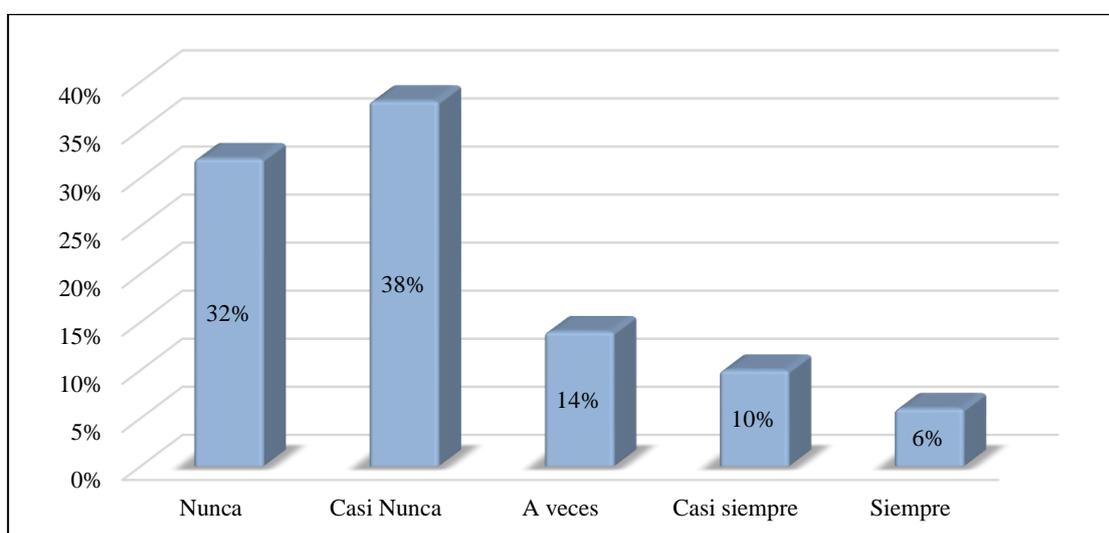


Figura 19. Los trabajadores desarrollan un compromiso afectivo con la I.E San Juan de la Frontera.

De acuerdo con los resultados de la tabla 22 y figura 19, se obtuvo que el 38% de los trabajadores consideran que casi nunca los trabajadores desarrollan un compromiso afectivo con la I.E San Juan de la Frontera, el 32% indicó que nunca los trabajadores desarrollan un compromiso afectivo con la I.E San Juan de la Frontera, el 14% considera que a veces los trabajadores desarrollan un compromiso afectivo con la I.E San Juan de la Frontera. Asimismo, el 10% considera que casi siempre los trabajadores desarrollan un compromiso afectivo con la I.E San Juan de la Frontera y el 6% considera que siempre los trabajadores desarrollan un compromiso afectivo con la I.E San Juan de la Frontera.

Tabla 23

La I.E San Juan de la Frontera presenta programas que fomenten el compromiso de todos los trabajadores dentro de sus objetivos institucionales.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	18	36%
Casi Nunca	17	34%
A veces	3	6%
Casi siempre	9	18%
Siempre	3	6%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario
Elaboración propia

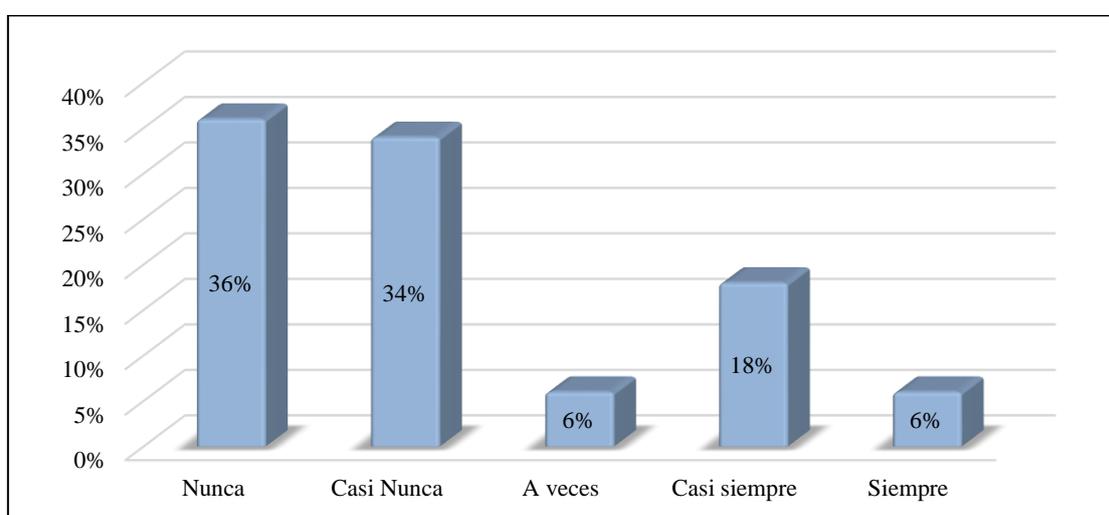


Figura 20. La I.E San Juan de la Frontera presenta programas que fomenten el compromiso de todos los trabajadores dentro de sus objetivos institucionales.

Según con los resultados de la tabla 23 y figura 20, se obtuvo que el 34% de los trabajadores consideran que casi nunca la I.E San Juan de la Frontera presenta programas que fomenten el compromiso de todos los trabajadores dentro de sus objetivos institucionales, el 36% indicó que nunca la I.E San Juan de la Frontera presenta programas que fomenten el compromiso de todos los trabajadores dentro de sus objetivos institucionales, el 6% considera que a veces la I.E San Juan de la Frontera presenta programas que fomenten el compromiso de todos los trabajadores dentro de sus objetivos institucionales. Asimismo, el 18% considera que casi siempre la I.E San Juan de la Frontera presenta programas que fomenten el compromiso de todos los trabajadores dentro de sus

objetivos institucionales y el 6% considera que siempre la I.E San Juan de la Frontera presenta programas que fomenten el compromiso de todos los trabajadores dentro de sus objetivos institucionales.

Tabla 24

Siente que su trabajo es considerado como importante dentro de la I.E San Juan de la Frontera.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	32%
Casi Nunca	20	40%
A veces	4	8%
Casi siempre	4	8%
Siempre	6	12%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario

Elaboración propia

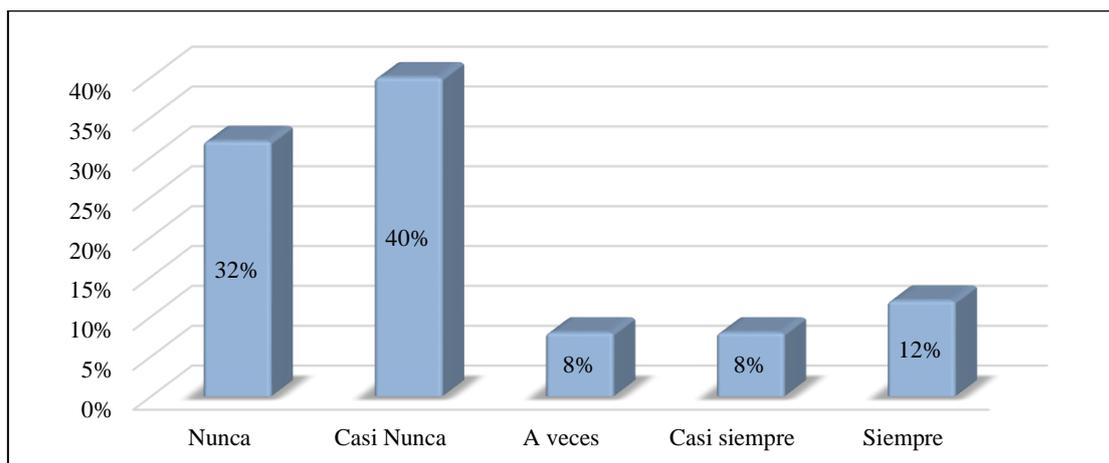


Figura 21. Siente que su trabajo es considerado como importante dentro de la I.E San Juan de la Frontera.

De acuerdo con los resultados de la tabla 24 y figura 21, se obtuvo que el 40% de los trabajadores consideran que casi nunca siente que su trabajo es considerado como importante dentro de la I.E San Juan de la Frontera, el 32% indicó que nunca siente que su trabajo es considerado como importante dentro de la I.E San Juan de la Frontera, el 8% considera que a veces siente que su trabajo es considerado como importante dentro de la I.E San Juan de la Frontera. Asimismo, el 8% considera que casi siempre siente que su trabajo es considerado

como importante dentro de la I.E San Juan de la Frontera y el 12% considera que siempre siente que su trabajo es considerado como importante dentro de la I.E San Juan de la Frontera.

Tabla 25

Siente que las labores de los trabajadores de la I.E San Juan de la Frontera están vinculadas con las metas de la institución.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	30%
Casi Nunca	19	38%
A veces	4	8%
Casi siempre	5	10%
Siempre	7	14%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario

Elaboración propia

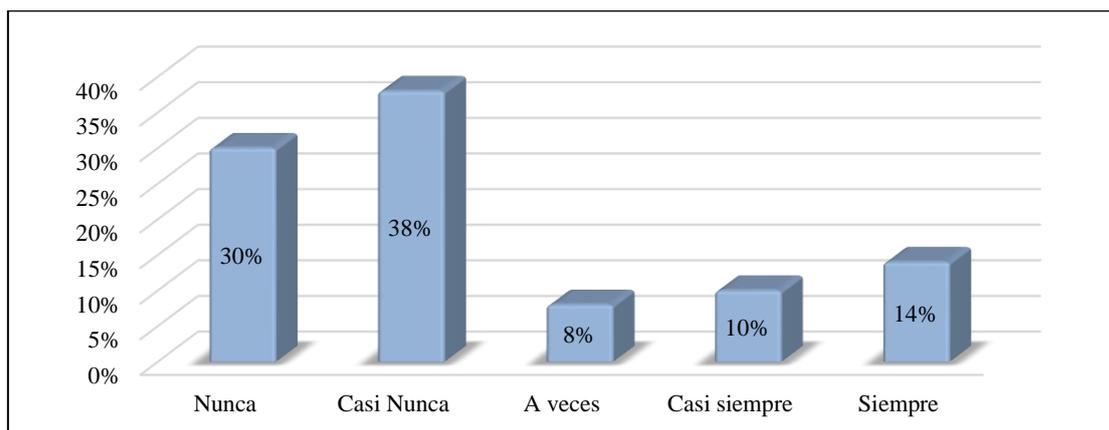


Figura 22. Siente que las labores de los trabajadores de la I.E San Juan de la Frontera están vinculadas con las metas de la institución.

Según con los resultados de la tabla 25 y figura 22, se obtuvo que el 38% de los trabajadores consideran que casi nunca siente que las labores de los trabajadores de la I.E San Juan de la Frontera están vinculadas con las metas de la institución, el 30% indicó que nunca siente que las labores de los trabajadores de la I.E San Juan de la Frontera están vinculadas con las metas de la institución, el 8% considera que a veces siente que las labores de los trabajadores de la I.E San Juan de la Frontera están vinculadas con las metas de la institución. Asimismo, el 10% considera que casi siempre siente que las labores de los

trabajadores de la I.E San Juan de la Frontera están vinculadas con las metas de la institución y el 14% considera que siempre siente que las labores de los trabajadores de la I.E San Juan de la Frontera están vinculadas con las metas de la institución.

Tabla 26

Siente que los trabajadores desarrollan sus labores porque se sienten involucrados con los objetivos de la I.E San Juan de la Frontera.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	26%
Casi Nunca	23	46%
A veces	1	2%
Casi siempre	9	18%
Siempre	4	8%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario

Elaboración propia

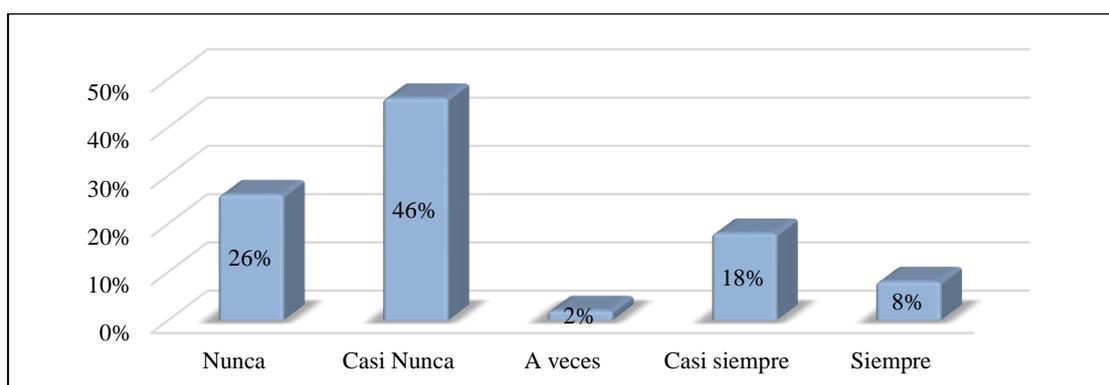


Figura 23. Siente que los trabajadores desarrollan sus labores porque se sienten involucrados con los objetivos de la I.E San Juan de la Frontera.

De acuerdo con los resultados de la tabla 26 y figura 23, se obtuvo que el 46% de los trabajadores consideran que casi nunca siente que los trabajadores desarrollan sus labores porque se sienten involucrados con los objetivos de la I.E San Juan de la Frontera, el 26% indicó que nunca siente que los trabajadores desarrollan sus labores porque se sienten involucrados con los objetivos de la I.E San Juan de la Frontera, el 2% considera que a veces siente que los trabajadores desarrollan sus labores porque se sienten involucrados con los objetivos de la I.E San Juan de la Frontera. Asimismo, el 18% considera que casi siempre

siente que los trabajadores desarrollan sus labores porque se sienten involucrados con los objetivos de la I.E San Juan de la Frontera y el 8% considera que siempre sienten que los trabajadores desarrollan sus labores porque se sienten involucrados con los objetivos de la I.E San Juan de la Frontera.

Tabla 27

Las labores de los trabajadores se desarrollan de manera responsable y adecuada en la I.E San Juan de la Frontera.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	26%
Casi Nunca	21	42%
A veces	7	14%
Casi siempre	5	10%
Siempre	4	8%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario
Elaboración propia

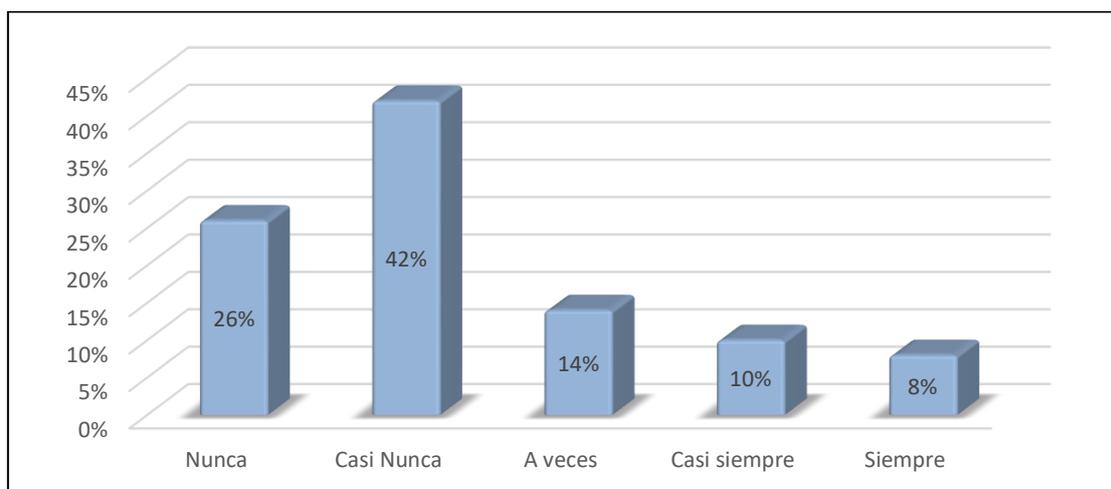


Figura 24. Las labores de los trabajadores se desarrollan de manera responsable y adecuada en la I.E San Juan de la Frontera.

Según con los resultados de la tabla 27 y figura 24, se obtuvo que el 42% de los trabajadores consideran que casi nunca las labores de los trabajadores se desarrollan de manera responsable y adecuada en la I.E San Juan de la Frontera, el 26% indicó que nunca las labores de los trabajadores se desarrollan de manera responsable y adecuada en la I.E San Juan de la Frontera, el 14% considera que a veces se desarrollan ello. Asimismo, el 10%

considera que casi siempre las labores de los trabajadores se desarrollan de manera responsable y adecuada en la I.E San Juan de la Frontera y el 8% considera que siempre las labores de los trabajadores se desarrollan de manera responsable y adecuada en la I.E San Juan de la Frontera.

Tabla 28

Las labores de los trabajadores se desarrollan según lo propuesto por la I.E San Juan de la Frontera.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	28%
Casi Nunca	19	38%
A veces	9	18%
Casi siempre	6	12%
Siempre	2	4%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario

Elaboración propia

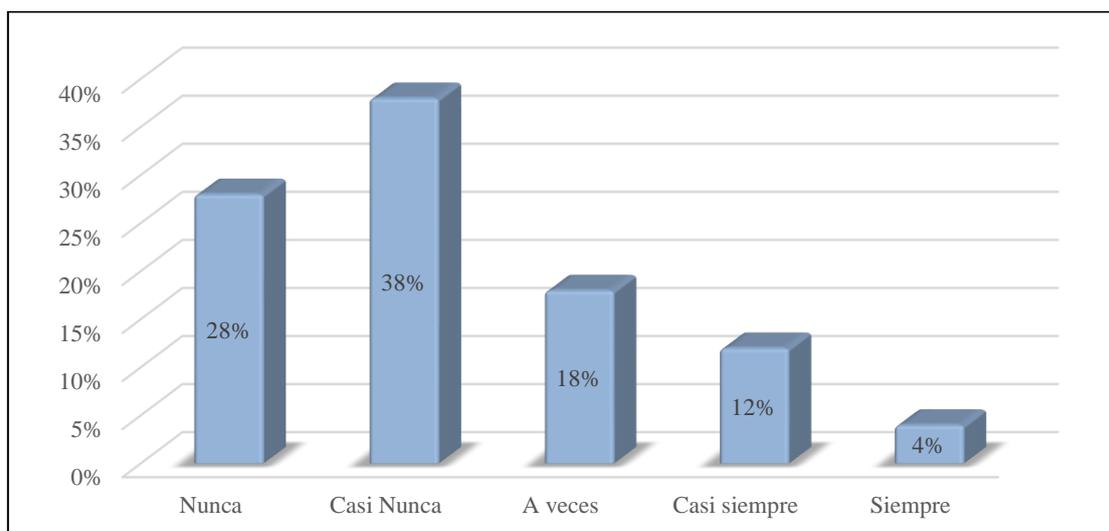


Figura 25. Las labores de los trabajadores se desarrollan según lo propuesto por la I.E San Juan de la Frontera

Según con los resultados de la tabla 28 y figura 25, se obtuvo que el 38% de los trabajadores consideran que casi nunca las labores de los trabajadores se desarrollan según lo propuesto por la I.E San Juan de la Frontera, el 28% indicó que nunca las labores de los trabajadores se desarrollan según lo propuesto por la I.E San Juan de la Frontera, el 18%

considera que a veces se desarrollan lo mencionado. Asimismo, el 12% considera que casi siempre las labores de los trabajadores se desarrollan según lo propuesto por la I.E San Juan de la Frontera y el 4% considera que siempre las labores de los trabajadores se desarrollan según lo propuesto por la I.E San Juan de la Frontera.

Tabla 29

La I.E San Juan de la Frontera tiene presente el tiempo de permanencia de los trabajadores prestando sus labores a la institución.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	32%
Casi Nunca	18	36%
A veces	6	12%
Casi siempre	8	16%
Siempre	2	4%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario

Elaboración propia

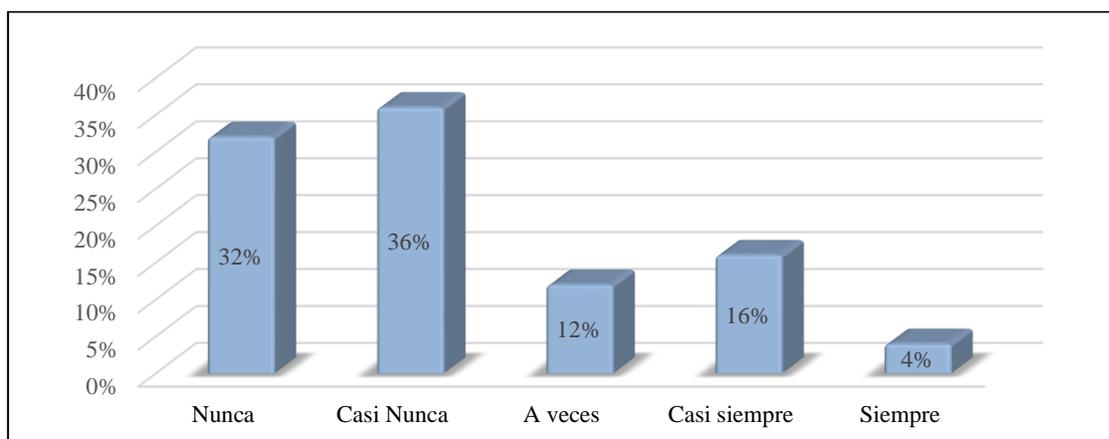


Figura 26. La I.E San Juan de la Frontera tiene presente el tiempo de permanencia de los trabajadores prestando sus labores a la institución

De acuerdo con los resultados de la tabla 29 y figura 26, se obtuvo que el 36% de los trabajadores consideran que casi nunca se tiene presente el tiempo de permanencia de los trabajadores prestando sus labores a la institución, el 32% indicó que nunca se tiene presente el tiempo de permanencia de los trabajadores prestando sus labores a la institución, el 12% considera que a veces se tiene presente el tiempo de permanencia de los trabajadores

prestando sus labores a la institución. Asimismo, el 16% considera que casi siempre se tiene presente el tiempo de permanencia de los trabajadores prestando sus labores a la institución y el 4% considera que siempre se tiene presente el tiempo de permanencia de los trabajadores prestando sus labores a la institución.

Tabla 30

Se cumplen las metas y objetivos que la I.E San Juan de la Frontera establece.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	24%
Casi Nunca	21	42%
A veces	8	16%
Casi siempre	7	14%
Siempre	2	4%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario
Elaboración propia

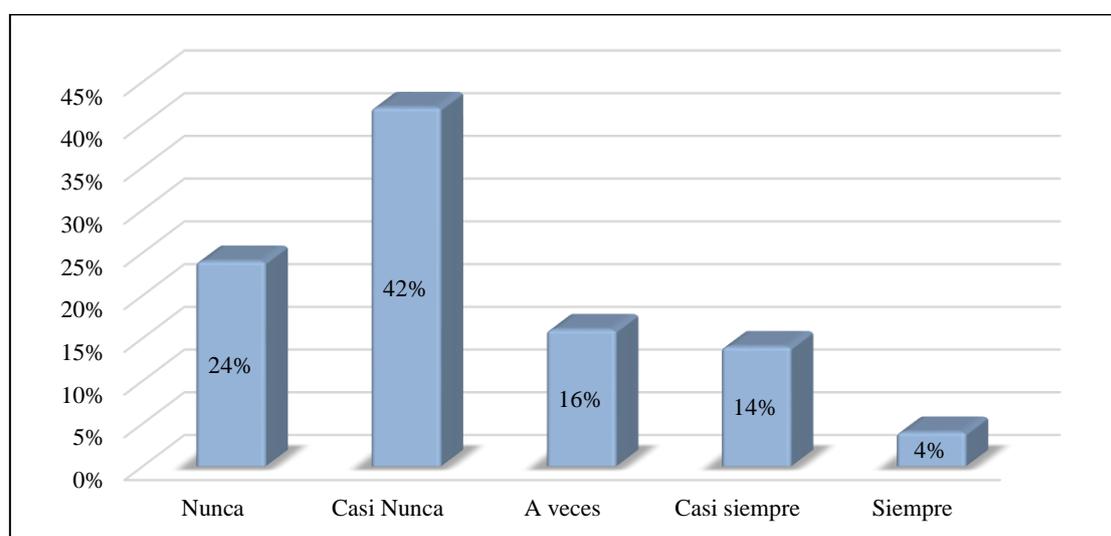


Figura 27. Se cumplen las metas y objetivos que la I.E San Juan de la Frontera establece

Según con los resultados de la tabla 30 y figura 27, se obtuvo que el 42% de los trabajadores consideran que casi nunca se cumplen las metas y objetivos que la I.E San Juan de la Frontera establece, el 24% indicó que nunca se cumplen las metas y objetivos que la I.E San Juan de la Frontera establece, el 16% considera que a veces se cumplen las metas y

objetivos que la I.E San Juan de la Frontera establece. Asimismo, el 14% considera que casi siempre se cumplen las metas y objetivos que la I.E San Juan de la Frontera establece y el 4% considera que siempre se cumplen las metas y objetivos que la I.E San Juan de la Frontera establece.

Tabla 31

Los trabajadores se sienten identificados con los valores de la I.E San Juan de la Frontera.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	17	34%
Casi Nunca	18	36%
A veces	7	14%
Casi siempre	6	12%
Siempre	2	4%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario

Elaboración propia

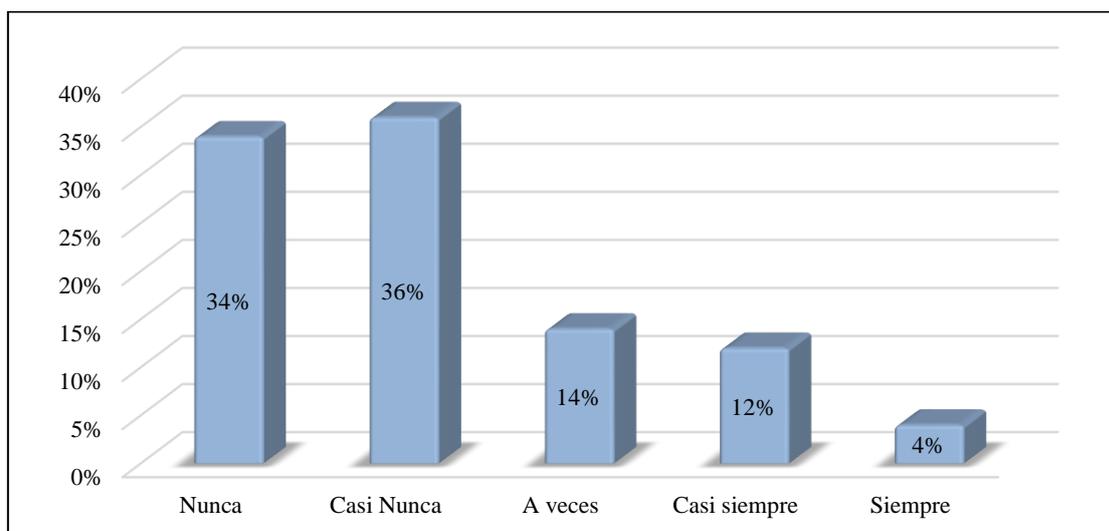


Figura 28. Los trabajadores se sienten identificados con los valores de la I.E San Juan de la Frontera

De acuerdo con los resultados de la tabla 31 y figura 28, se obtuvo que el 36% de los trabajadores consideran que casi nunca los trabajadores se sienten identificados con los valores de la I.E San Juan de la Frontera, el 34% indicó que nunca los trabajadores se sienten identificados con los valores de la I.E San Juan de la Frontera, el 14% considera que a veces

los trabajadores se sienten identificados con los valores de la I.E San Juan de la Frontera. Asimismo, el 12% considera que casi siempre los trabajadores se sienten identificados con los valores de la I.E San Juan de la Frontera y el 4% considera que siempre los trabajadores se sienten identificados con los valores de la I.E San Juan de la Frontera.

Tabla 32

La I.E San Juan de la Frontera respalda los compromisos con sus trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	30%
Casi Nunca	20	40%
A veces	5	10%
Casi siempre	9	18%
Siempre	1	2%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario

Elaboración propia

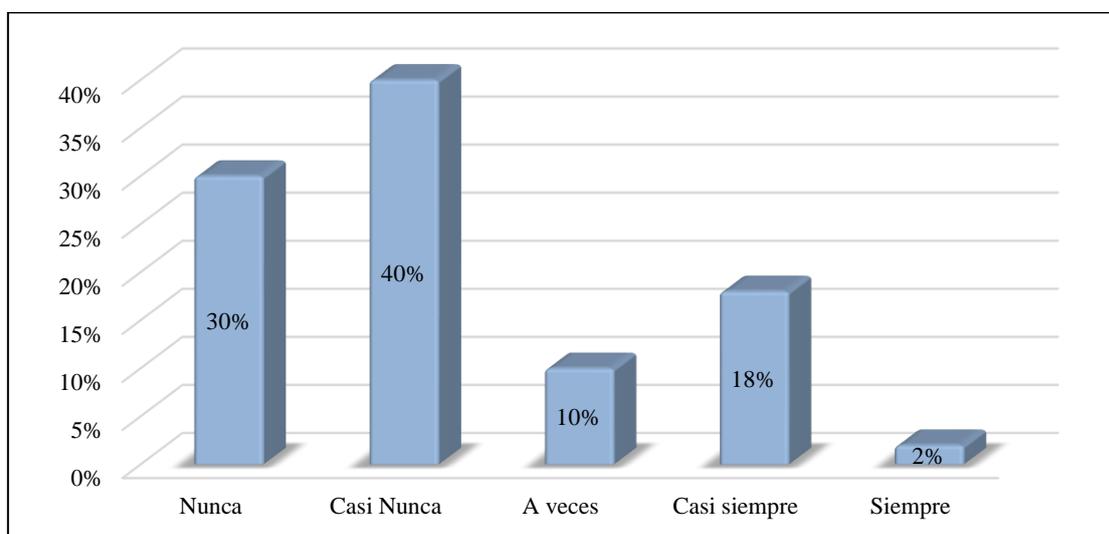


Figura 29. La I.E San Juan de la Frontera respalda los compromisos con sus trabajadores

Según con los resultados de la tabla 32 y figura 29, se obtuvo que el 40% de los trabajadores consideran que casi nunca la I.E San Juan de la Frontera respalda los compromisos con sus trabajadores, el 30% indicó que nunca la I.E San Juan de la Frontera respalda los compromisos con sus trabajadores, el 10% considera que a veces la I.E San Juan

de la Frontera respalda los compromisos con sus trabajadores. Asimismo, el 18% considera que casi siempre la I.E San Juan de la Frontera respalda los compromisos con sus trabajadores y el 2% considera que siempre la I.E San Juan de la Frontera respalda los compromisos con sus trabajadores.

Tabla 33

Considera que la I.E San Juan de la Frontera apoya a los trabajadores para que puedan compaginar el trabajo y las responsabilidades familiares.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	17	34%
Casi Nunca	19	38%
A veces	6	12%
Casi siempre	6	12%
Siempre	2	4%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario
Elaboración propia

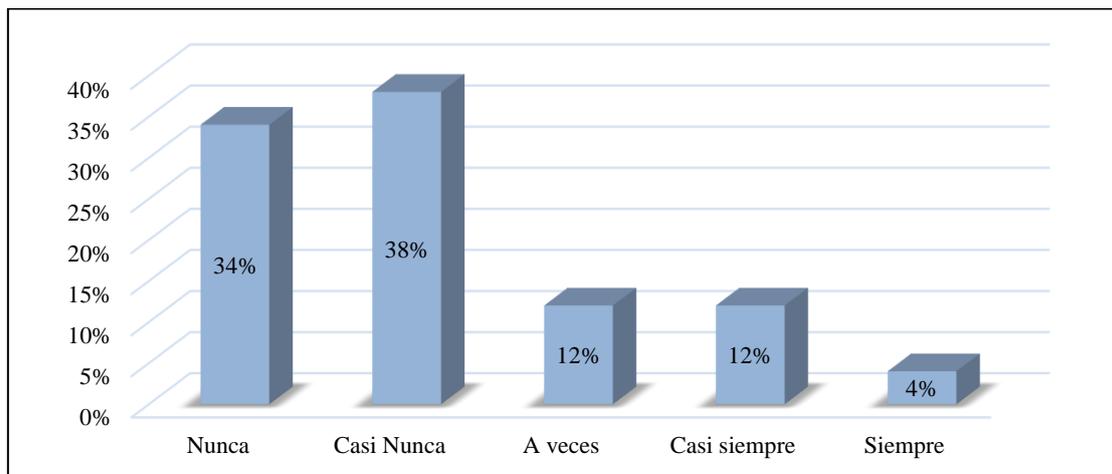


Figura 30. Considera que la I.E San Juan de la Frontera apoya a los trabajadores para que puedan compaginar el trabajo y las responsabilidades familiares

De acuerdo con los resultados de la tabla 33 y figura 30, se obtuvo que el 38% de los trabajadores consideran que casi nunca la I.E San Juan de la Frontera apoya a los trabajadores para que puedan compaginar el trabajo y las responsabilidades familiares, el 34% indicó que nunca la I.E apoya a los trabajadores para que puedan compaginar el trabajo y las responsabilidades familiares, el 12% considera que a veces la I.E apoya a los trabajadores

para que puedan compaginar el trabajo y las responsabilidades familiares. Asimismo, el 12% considera que casi siempre la I.E apoya a los trabajadores para que puedan compaginar el trabajo y las responsabilidades familiares y el 4% considera que siempre la I.E apoya a los trabajadores para que puedan compaginar el trabajo y las responsabilidades familiares.

Tabla 34

Considera que la continuidad de los trabajadores dentro de la I.E San Juan de la Frontera se debe a que permite que exista un equilibrio entre el trabajo y sus vidas familiares.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	32%
Casi Nunca	19	38%
A veces	2	4%
Casi siempre	8	16%
Siempre	5	10%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario

Elaboración propia

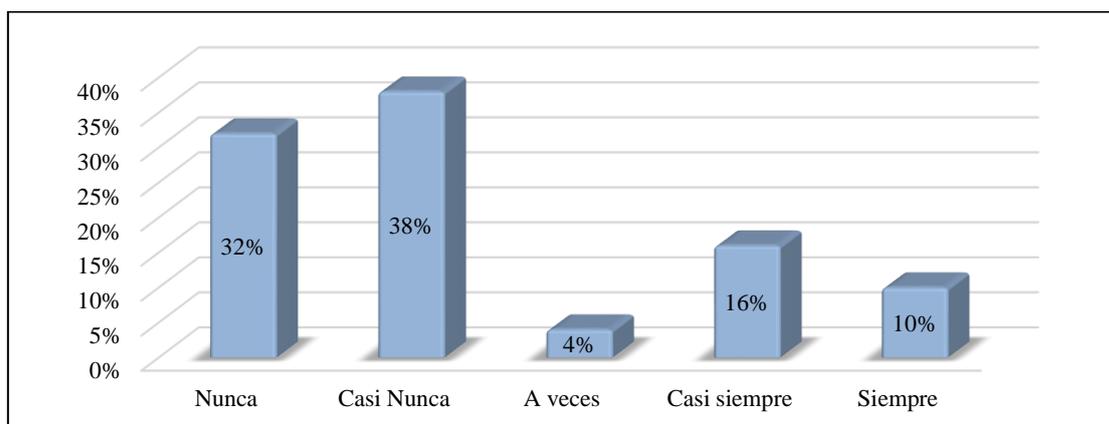


Figura 31. Considera que la continuidad de los trabajadores dentro de la I.E San Juan de la Frontera se debe a que permite que exista un equilibrio entre el trabajo y sus vidas familiares

Según con los resultados de la tabla 34 y figura 31, se obtuvo que el 38% de los trabajadores consideran que casi nunca la continuidad de los trabajadores dentro de la I.E se debe a que permite que exista un equilibrio entre el trabajo y sus vidas familiares, el 32% indicó que nunca la continuidad de los trabajadores se debe a que permite que exista un equilibrio entre el trabajo y sus vidas familiares, el 4% considera que a veces la continuidad de los trabajadores se debe a que permite que exista un equilibrio entre el trabajo y sus vidas

familiares. Asimismo, el 16% considera que casi siempre la continuidad de los trabajadores dentro de la I.E se debe a que permite que exista un equilibrio entre el trabajo y sus vidas familiares y el 10% considera que siempre la continuidad de los trabajadores dentro de la I.E se debe a que permite que exista un equilibrio entre el trabajo y sus vidas familiares.

Tabla 35

En la I.E San Juan de la Frontera se presta atención a posibles factores externos que puedan ocasionar que los trabajadores dejen sus puestos de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	30%
Casi Nunca	18	36%
A veces	5	10%
Casi siempre	7	14%
Siempre	5	10%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario

Elaboración propia

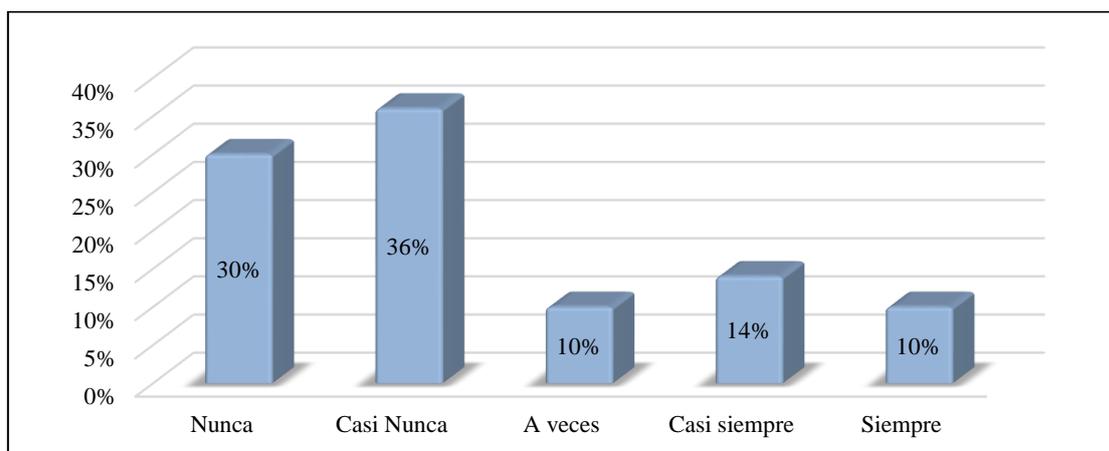


Figura 32. En la I.E San Juan de la Frontera se presta atención a posibles factores externos que puedan ocasionar que los trabajadores dejen sus puestos de trabajo

De acuerdo con los resultados de la tabla 35 y figura 32, se obtuvo que el 36% de los trabajadores consideran que casi nunca en la I.E se presta atención a posibles factores externos que puedan ocasionar que los trabajadores dejen sus puestos de trabajo, el 30% indicó que nunca en la I.E se presta atención a posibles factores externos que puedan ocasionar que los trabajadores dejen sus puestos de trabajo, el 10% considera que a veces en

la I.E se presta atención a posibles factores externos. Asimismo, el 14% considera que casi siempre en la I.E se presta atención a posibles factores externos y el 10% considera que siempre en la I.E se presta atención a posibles factores externos que puedan ocasionar que los trabajadores dejen sus puestos de trabajo.

Tabla 36

La I.E San Juan de la Frontera fomenta el beneficio remunerativo teniendo en cuenta los logros que alcanza su desempeño laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	17	34%
Casi Nunca	18	36%
A veces	5	10%
Casi siempre	8	16%
Siempre	2	4%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario
Elaboración propia

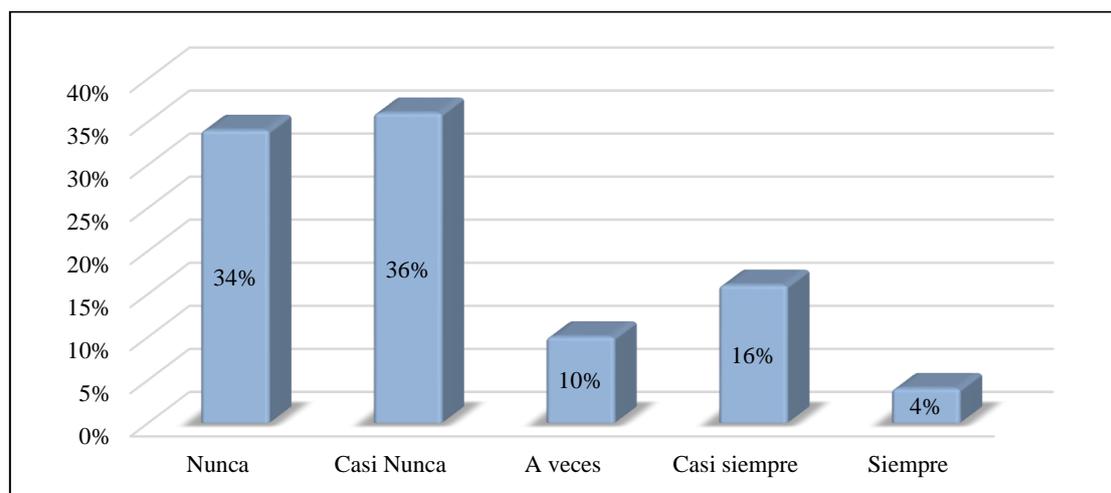


Figura 33. La I.E San Juan de la Frontera fomenta el beneficio remunerativo teniendo en cuenta los logros que alcanza su desempeño laboral

De acuerdo con los resultados de la tabla 36 y figura 33, se obtuvo que el 36% de los trabajadores consideran que casi nunca la I.E San Juan de la Frontera fomenta el beneficio remunerativo teniendo en cuenta los logros que alcanza su desempeño laboral, el 34% indicó que nunca la I.E fomenta el beneficio remunerativo teniendo en cuenta los logros que alcanza

su desempeño laboral, el 10% considera que a veces la I.E fomenta el beneficio remunerativo teniendo en cuenta los logros que alcanza su desempeño laboral. Asimismo, el 16% considera que casi siempre la I.E fomenta el beneficio remunerativo teniendo en cuenta los logros que alcanza su desempeño laboral y el 4% considera que siempre la I.E fomenta el beneficio remunerativo teniendo en cuenta los logros que alcanza su desempeño laboral.

Tabla 37

La remuneración que ofrece la I.E San Juan de la Frontera proporciona una motivación acorde con las labores realizadas.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	30%
Casi Nunca	19	38%
A veces	7	14%
Casi siempre	4	8%
Siempre	5	10%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario

Elaboración propia

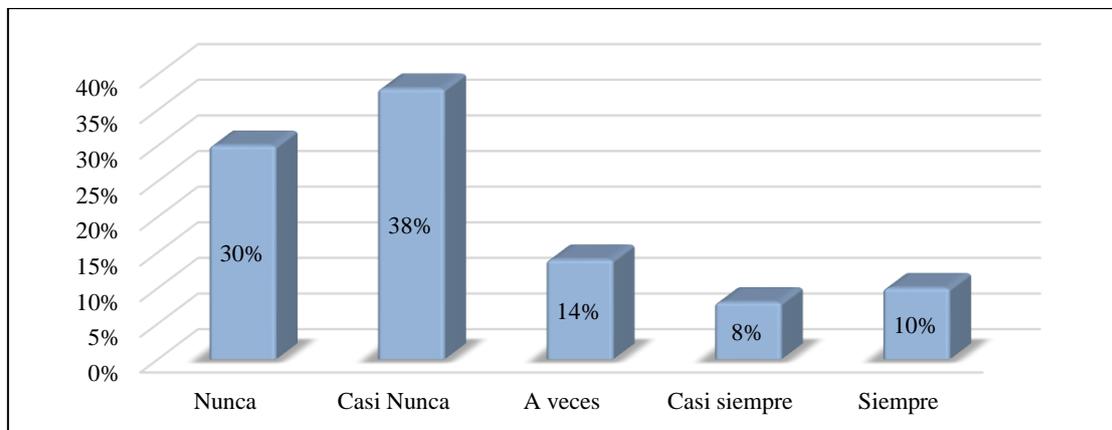


Figura 34. La remuneración que ofrece la I.E San Juan de la Frontera proporciona una motivación acorde con las labores realizadas.

De acuerdo con los resultados de la tabla 37 y figura 34, se obtuvo que el 38% de los trabajadores consideran que casi nunca la remuneración que ofrece la I.E proporciona una motivación acorde con las labores realizadas, el 30% indicó que nunca la remuneración que ofrece la I.E proporciona una motivación acorde con las labores realizadas, el 14% considera

que a veces la remuneración que ofrece la I.E San Juan de la Frontera proporciona una motivación acorde con las labores realizadas. Asimismo, el 8% considera que casi siempre la remuneración que ofrece la I.E proporciona una motivación acorde con las labores realizadas y el 10% considera que siempre la remuneración que ofrece la I.E proporciona una motivación acorde con las labores realizadas.

Tabla 38

El sueldo que percibe lo motiva a mantener su puesto de trabajo en la I.E San Juan de la Frontera.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	32%
Casi Nunca	19	38%
A veces	6	12%
Casi siempre	5	10%
Siempre	4	8%
Total	50	100%

Fuente: cuestionario

Elaboración propia

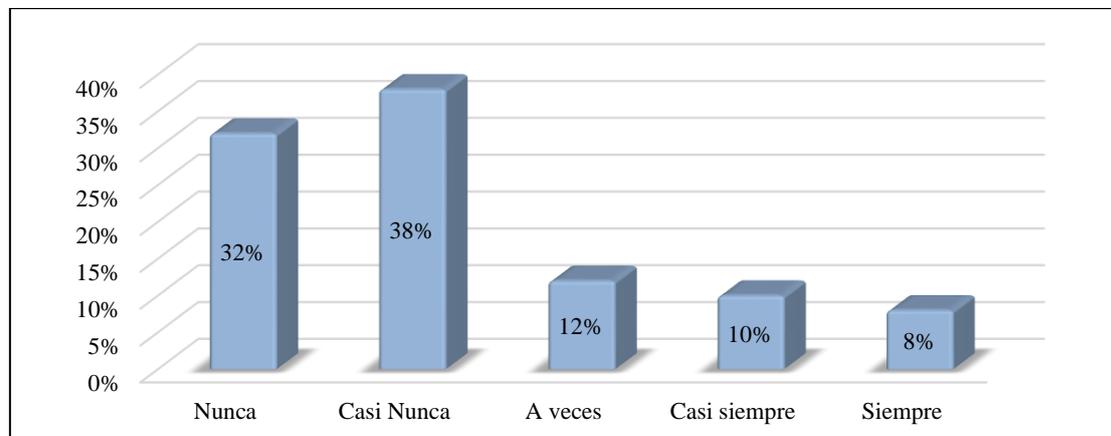


Figura 35. El sueldo que percibe lo motiva a mantener su puesto de trabajo en la I.E San Juan de la Frontera.

De acuerdo con los resultados de la tabla 38 y figura 35, se obtuvo que el 38% de los trabajadores consideran que casi nunca el sueldo que percibe lo motiva a mantener su puesto de trabajo en la I.E San Juan de la Frontera, el 32% indicó que nunca el sueldo que percibe lo motiva a mantener su puesto de trabajo en la I.E San Juan de la Frontera, el 12% considera

que a veces el sueldo que percibe lo motiva a mantener su puesto de trabajo en la I.E San Juan de la Frontera. Asimismo, el 10% considera que casi siempre el sueldo que percibe lo motiva a mantener su puesto de trabajo en la I.E San Juan de la Frontera y el 8% considera que siempre el sueldo que percibe lo motiva a mantener su puesto de trabajo en la I.E San Juan de la Frontera.

5.2. Contrastación de Hipótesis

5.2.1. Comunicación y compromiso organizacional.

Objetivo Específico 1:

Determinar relación entre la comunicación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.

Tabla 39

Correlación entre la comunicación y el compromiso organizacional

			Comunicación	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Compromiso organizacional	N	50	50
		Coefficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Según con los resultados en la tabla 39, se observa la correlación entre la comunicación y el compromiso organizacional, en donde el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.660 indica que la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional es positiva considerable.

Prueba de hipótesis: Significancia estadística

1. Hipótesis Nula

Ho: No existe relación significativa entre la comunicación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.

2. Hipótesis Alternativa

H1: Existe relación significativa entre la comunicación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.

3. Nivel de significancia

$$\alpha=5\%$$

4. Regla de decisión

$$p \leq 0,05$$

Al tener un $p = 0.000$, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Los resultados indican que se debe rechazar la hipótesis nula, por tanto, a mayor comunicación, mayor será el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.

5.2.2. Liderazgo y Compromiso Organizacional.

Objetivo Específico 2:

Determinar la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.

Tabla 40

Correlación entre el liderazgo y el compromiso organizacional

		Liderazgo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,636**
		N	50
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional		
		Coefficiente de correlación	,636**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

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

De acuerdo con los resultados en la tabla 40, se observa la correlación entre el liderazgo y el compromiso organizacional, en donde el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.636, que indica que la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional es positiva considerable.

Prueba de hipótesis: Significancia estadística

1. Hipótesis Nula

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.

2. Hipótesis Alternativa

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.

3. Nivel de significancia

$\alpha=5\%$

4. Cálculo del estadístico

$p \leq 0,05$

Al tener un $p= 0.000$, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Los resultados indican que se debe rechazar la hipótesis nula, por tanto, existe relación significativa entre el liderazgo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.

5.2.3. Motivación y Compromiso Organizacional.

Objetivo Específico 3:

Determinar la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.

Tabla 41

Correlación entre la motivación y el compromiso organizacional

		Motivación	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación		
	Compromiso organizacional		
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,698**
	N	50	50
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,698**	1,000
	N	50	50

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

De acuerdo con los resultados en la tabla 41, se observa la correlación entre la motivación y el compromiso organizacional, en donde el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.698, que indica que la relación entre la motivación y el compromiso organizacional es positiva considerable.

Prueba de hipótesis: Significancia estadística

1. Hipótesis Nula

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.

2. Hipótesis Alternativa

H1: Existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.

3. Nivel de significancia

$\alpha=5\%$

4. Cálculo del estadístico

$p \leq 0,05$

Al tener un $p= 0.000$, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Los resultados indican que se debe rechazar la hipótesis nula, por tanto, a mayor motivación, mayor compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.

5.2.4. Dirección y compromiso organizacional.

Objetivo General:

Determinar la relación entre la dirección y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.

Tabla 42

Correlación entre la dirección y el compromiso organizacional

			Dirección	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,671**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,671**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

La tabla 42 se observa la correlación entre la dirección y el compromiso organizacional, en donde el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.671, que indica que la relación entre la dirección y el compromiso organizacional es positiva considerable.

Prueba de hipótesis: Significancia estadística

1. Hipótesis Nula

Ho: No existe relación significativa entre la dirección y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.

2. Hipótesis Alterna

H1: Existe relación significativa entre la dirección y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.

3. Nivel de significancia

$$\alpha=5\%$$

4. Cálculo del estadístico

$$p \leq 0,05$$

Al tener un $p= 0.000$, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Los resultados indican que se debe rechaza la hipótesis nula, por tanto, a mayor dirección, mayor compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo con el resultado del objetivo 1, se obtuvo que, el Sig. (bilateral) 0,000 es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación, es decir, existe relación significativa entre la comunicación y el compromiso organizacional, en donde el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,660 indica que la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional es positiva considerable.

Dichos resultados se relacionan con la investigación de Huamán (2019), cuyo objetivo fue establecer la relación entre la dirección estratégica y la cultura organizacional, además mencionó que, la comunicación es mínimamente favorable de 66%.

Asimismo, existe relación con la teoría desarrollada por Pineda (2020), que consideró que la comunicación como una orientación interna, que se encarga de incentivar la participación y la apropiación de la cultura institucional, como un sello diferencial en que las entidades plasman las normas, valores y creencias. La comunicación es la transmisión de la información sobre las actividades de la institución de los logros y debilidades.

Según con el objetivo 2, se obtuvo que, el Sig. (bilateral) 0,000 es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación, es decir, existe relación significativa entre el liderazgo y el compromiso organizacional, en donde el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,636, que indica que la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional es positiva considerable.

Dichos resultados se relacionan con la investigación de Morán (2019), cuyo objetivo fue establecer la relación entre la dirección escolar y rediseño de la organización, quien concluyó que, el liderazgo escolar fue de 4,007, además que el liderazgo y el rediseño de la organización tienen una correlación baja, directa de 0.318.

Asimismo, existe relación con la teoría desarrollada por Pedraza et al. (2015), quién indicó que, el liderazgo es la capacidad para influir en los demás, despertando el interés, responsabilidad y contribución al logro de los resultados organizacionales de una manera efectiva. Asimismo, se considera que el liderazgo es una habilidad directiva que facilita la cooperación institucional, lo que contribuye al logro de las metas institucionales.

Respecto al objetivo 3, se obtuvo que, el Sig. (bilateral) 0,000 es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación, es decir, existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional, en donde el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,698, que indica que la relación entre la motivación y el compromiso organizacional es positiva considerable.

Dichos resultados se relacionan con la investigación de Balcázar (2020), quien mencionó que, la motivación tiene dos aspectos: guiar y motivar el comportamiento de los subordinados, de acuerdo con los planes o cargos establecidos.

Asimismo, existe relación con la teoría desarrollada por Peña & Villón (2017), quienes indicaron que, la motivación es el impulso que guía, inicia y mantiene el comportamiento, hasta lograr el objetivo o la meta deseada. La motivación exige de manera necesaria que exista alguna necesidad de cualquier nivel. Siempre que esté motivado a algo, se considera que ese algo es conveniente o necesario.

Finalmente, según el objetivo general, se obtuvo que, el Sig. (bilateral) 0,000 es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación, es decir, existe relación significativa entre la dirección y el compromiso organizacional, en donde el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,671, que indica que la relación entre la dirección y el compromiso organizacional es positiva considerable.

Dichos resultados se relacionan con la investigación de Cama & Pastor (2019), cuyo objetivo fue establecer la relación entre la dirección estratégica y el compromiso laboral de los trabajadores, además quien mencionaron que, la dirección estratégica y el compromiso laboral tiene una relación positiva moderada de 0.432.

Asimismo, existe relación con la teoría desarrollada por Balcázar (2020) quien indicó que, la dirección abarca los esfuerzos para estimular un elevado desempeño por parte de los trabajadores. Son las acciones que permiten poner a funcionar una institución y dinamizarla, además la dirección se encuentra relacionada con la acción y la actuación de los trabajadores o recursos humanos de la institución.

De la misma manera, Chiang y Núñez (2010) quienes indicaron que el compromiso organizacional en sí misma es una función de la respuesta individual de las características de trabajo. El compromiso organizacional se entiende el grado de conformidad del trabajador respecto a sus condiciones de trabajo y entorno. Además, el compromiso organizacional es una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación laboral.

CONCLUSIONES

Se determinó que el Sig. (bilateral) 0.000 es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación, es decir, existe relación significativa entre la comunicación y el compromiso organizacional, en donde el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.660 indica que, a mayor comunicación, entonces habrá un mayor compromiso organizacional es positiva considerable.

Se obtuvo que el Sig. (bilateral) 0.000 es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación, es decir, existe relación significativa entre el liderazgo y el compromiso organizacional, en donde el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.636, que indica que, a mayor liderazgo, entonces habrá un mayor compromiso organizacional es positiva considerable.

Asimismo, el Sig. (bilateral) 0.000 es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación, es decir, existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional, en donde el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.698, que indica que, a mayor motivación, entonces habrá un mayor compromiso organizacional es positiva considerable.

Respecto al objetivo general, se obtuvo que, el Sig. (bilateral) 0.000 es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación, es decir, existe relación significativa entre la dirección y el compromiso organizacional, en donde el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.671, que indica que, a mayor dirección, entonces habrá un mayor compromiso organizacional es positiva considerable.

RECOMENDACIONES

Se recomienda al director de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho implementar talleres para desarrollar la comunicación interna entre los trabajadores a fin de que puedan estar todos informados sobre los eventos importantes de la institución y así se incremente el compromiso organizacional.

Se sugiere a los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho coordinar sobre sus funciones, además de implementar talleres de liderazgo a fin de que se pueda delegar ciertas funciones a fin de que la gestión educativa sea eficiente y se incremente el compromiso de los trabajadores por mejorar su desempeño y compromiso organizacional.

Se recomienda al director de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho implementar incentivos por el compromiso de los trabajadores para la realización de las actividades o las metas programadas, como pequeños reconocimientos que destaquen el buen desempeño de los mismos, a fin de que sientan que sus labores son fundamentales para el funcionamiento de la institución.

Se recomienda al director de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho, en coordinación con los representantes de cada área, la realización de un plan donde se especifique las actividades que se llevarán a cabo en la institución a fin de que los trabajadores incrementen su compromiso por lograr cada una de las metas propuestas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arteaga, H., Intriago, D., & Mendoza, K. (2016). La ciencia de la administración de empresas. *Dominio de la Ciencias*, 2(4), 421-431. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802887>
- Atencio, E., Otero, O., & Peñata, J. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *In Crescendo*, 11(1), 27-50. Obtenido de <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2181/1564>
- Balcázar, P. (2020). *El proceso administrativo y la dirección*. Obtenido de <http://addis.edu.pe/views/cursos/DIRECCION-Y-CONTROL.pdf>
- Burbano, Á. (2017). Importancia de la dirección estratégica para el desarrollo empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3(1), 19-28. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.monol.ago>.
- Cama, R., & Pastor, J. (2019). *Relación entre la dirección estratégica y el compromiso laboral en una agencia bancaria, distrito de Arequipa, 2018*. Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa. Obtenido de http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/2662/1/Ruth%20Cama_Jazmin%20Pastor_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf
- Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-60. Obtenido de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/171/179>
- Connell, J., Carlton, J., Grundy, A., Taylor, E., Keetharuth, A. D., Ricketts, T., & Brazier, J. (2018). The importance of content and face validity in instrument development:

lessons learnt from service users when developing the Recovering Quality of Life measure (ReQoL). *Quality of Life Research*, 27(7), 1893-1902. Obtenido de <https://scihub.tw/10.1007/s11136-018-1847-y>

Dailey, R. (2012). *Comportamiento organizacional*. Edinburgh: Edinburgh Business School. Obtenido de <https://www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>

Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. Obtenido de <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70/142>

Fabián, S. M. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37), 1-14. Obtenido de <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/27861>

Férdandez, M. (2018). *El Compromiso Organizacional en la asociatividad del sector de limpieza de la Cámara de Economía Popular y Solidaria de Tungurahua*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28323/1/46%20GTH.pdf>

Flores, J., & Gómez, I. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. *Ajayu*, 16(1), 1-31. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001

- Galicia, L., & Balderrama, E. R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *apertura*, 9(2), 42-53. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/apertura/v9n2/2007-1094-apertura-9-02-00042.pdf>
- Gómez, R. V., Pando, M., Valadez, I. A., Rubio, S. M., Aranda, B., & León, S. G. (2019). Clima organizacional, bienestar laboral y work engagement en una empresa de paquetería. *Revista científica retos de la ciencia*, 3(2), 37-47. Obtenido de <https://retosdelaciencia.com/Revistas/index.php/retos/article/download/301/151/>
- Huamán, G. (2019). *Dirección estratégica y cultura organizacional en la institución educativa emblemática Miguel Grau de Abancay, 2018*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39006/huaman_jg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huilcapi, M., Castro, G., & Jácome, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311-333. Obtenido de <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Hussain, N., Haque, A., & Baloch, A. (2019). Management Theories: The Contribution of Contemporary Management Theorists in Tackling Contemporary Management Challenges [Teorías de la gestión: la contribución de los teóricos de la gestión contemporáneos para abordar los desafíos actuales de la gestión]. *Special Issue on Business and Organization Research*, 1(14), 156-169. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/338226336_Management_Theories_The_Contribution_of_Contemporary_Management_Theorists_in_Tackling_Contemporary_Management_Challenges

- Morán, V. (2019). *Relación entre la dirección escolar y rediseño de la organización de docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo Baba, 2018*. Universidad César Vallejo, Piura. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36835/Mor%c3%a1n_NVE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nole, G. (2020). *Dirección estratégica y actitud al cambio organizacional en los docentes de una institución educativa, Tambogrande, 2019*. Universidad César Vallejo, Piura. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50388/Nole_CGG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Noreña, A., Alcaraz - Moreno, N., Rojas, J., & Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de de los criterios de rigor y éticos en la investigación. *Aquichan*, 12(3), 263-274. Obtenido de <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/viewFile/1824/2877>
- Pedraza, N., Lavín, J., Delgado, G., & Bernal, I. (2015). Prácticas de liderazgo en empresas comerciales en Tamaulipas (México). *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 23(1), 251-265. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90933063014.pdf>
- Peña, B., Del Hena, P., & Fdez. de Bobadilla, W. (2015). Estrategias inteligentes de comunicación interna y gestión empresarial. *Opción*, 31(3), 944-966. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/310/31045567050.pdf>

- Peña, H., & Villón, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177-192. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011913.pdf>
- Pérez, J. (2017). *La dirección estratégica y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14650/P%c3%a9rez_BJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pineda, A. (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista GEON*, 7(1), 9-25. Obtenido de <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/182/179>
- Redacción Gestión. (21 de Noviembre de 2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Compromiso organizacional* (Decimo quinta ed.). México: Pearson.
- Robles, L. (2016). Dirección y estrategia. Reflexión práctica desde lo humano y lo empresarial. *Revista Gestión & Desarrollo*, 13(1), 31-46. Obtenido de <https://revistas.usb.edu.co/index.php/GD/article/view/2983/2529>
- Rodríguez, M., Ordóñez, R., & López, A. (2020). . La dirección escolar: Liderazgo pedagógico y mejora escolar. *Revista de Investigación Educativa*, 38(1), 275-292. Obtenido de <https://revistas.um.es/rie/article/view/364581/277111>

- Sánchez , E., Medina , M., Moreno , J., Ferrer , D., & Hodelín, M. (2016). La planeación estratégica y su impacto en la dirección docente. *Medisan*, 20(3), 1-7. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192016000300005
- Sandoval, J. (2018). *Compromiso laboral y Dirección por valores en la empresa CAMURB S.A.C. – Surco 2017*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18949/Sandoval_CA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sarangi, P., & Nayak, B. (2016). Employee Engagement and Its Impact on Organizational Success – A Study in Manufacturing Company, India. *Journal of Business and Management*, 18(4), 52-57. Obtenido de <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol18-issue4/Version-1/G1804015257.pdf>
- Soberanes, L., & De la Fuente, A. (2009). El Clima y El Compromiso Organizacional en las Organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestion Organizacional*, 120 -127. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf
- Taherdoost, H. (2016). Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. *International Journal of Academic Research in Management*, 5(3), 28-36. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3205040
- Universidad Nacional de Pamplona. (2015). *Comportamiento organizacional*. Pamplona: Universidad Nacional de Pamplona. Obtenido de http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallIG/home_109/recursos/octubre

2014/administraciondeempresas/semestre6/11092015/comportamientoorganizacional.pdf

Vega, W. (2016). *Relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, 2015*. Ayacucho: Universidad Nacional San Cristobal de Huamanga. Obtenido de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1396/TM%20E32_Veg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zapata, G., Gerardo, L., & Mirabal, A. (2016). Toma de decisiones y estilo de liderazgo: estudio en medianas empresas. *Compendium*, 19(36), 35-59. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/880/88046587003.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dirección y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre la dirección y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre la dirección y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.</p>	<p>Independiente: X.</p> <p>Dirección</p> <p>Dimensiones</p> <p>X1: Comunicación</p> <p>X2: Liderazgo</p> <p>X3: Motivación.</p>	<p>MÉTODOS:</p> <p>Inductivo - Deductivo</p> <p>NIVEL</p> <p>Correlacional</p> <p>TÉCNICAS:</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>X: Encuesta</p> <p>Y: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>X: Cuestionario tipo likert</p> <p>Y: Cuestionario tipo likert</p> <p>POBLACIÓN:</p>
<p>PROBLEMA ESPECÍFICO:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICO</p> <p>Existe relación significativa entre la comunicación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.</p>	<p>Dependiente: Y.</p> <p>Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en los trabajadores</p>	<p>Determinar la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en los trabajadores</p>	<p>Existe relación significativa entre el liderazgo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la</p>	<p>Y1. Compromiso afectivo</p>	

<p>de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018?</p>	<p>de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.</p>	<p>I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera – Huamanguilla – Ayacucho 2018.</p>	<p>Y2. Compromiso Normativo</p> <p>Y3. Compromiso de continuidad</p>	<p>Total, de trabajadores de la I.E San Juan de la Frontera- Huamanguilla- Ayacucho</p> <p>MUESTRA</p> <p>50 trabajadores (Administrativos y docentes)</p>
---	--	--	--	---

Anexo 2. Matriz operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de Medición	Ítems
VX Dirección	La dirección se considera como una serie de acciones y decisiones empleadas para implementar y lograr las metas particulares, la cual genera que la institución se adapte a su contexto de manera competitivamente superior y así cumplir objetivos organizacionales (Burbano, 2017, p.21).	La dirección tendrá como elementos de evaluación, las dimensiones de comunicación, liderazgo y motivación, debido a que constituyen funciones principales que debe de ejecutar la persona responsable de una organización.	Comunicación	Comunicación entre trabajadores	Escala Likert	1-2
				Comunicación entre áreas		3-4
				Calidad de la información		5-6
			Liderazgo	Toma de decisiones		7-8
				Guía laboral		9-10
			Motivación	Incentivos		11-12
				Adecuación al puesto de trabajo		13-14
				Integración y acogida		15-16
VY Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es la identificación que presenta el personal con la organización y con el cumplimiento de sus objetivos sintiéndose parte de fundamental de ella (Robbins y Judge, 2013. p.74-75)	Para la evaluación del compromiso organizacional se tuvo en cuenta las dimensiones de compromiso afectivo, normativo y de continuidad.	Compromiso afectivo	Carga emocional	Escala Likert	1-3
				Involucramiento con el objetivo de la empresa		4-6
			Compromiso normativo	Sentido de responsabilidad		7-9
				Valores morales		10-12
			Compromiso de continuidad	Factores externos		13-15
				Factores económicos		16-18

Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems o reactivos	Escala valorativa	Instrumento
VX Dirección	Comunicación	Comunicación entre trabajadores	Existe una buena comunicación entre los docentes, directores, coordinadores y trabajadores administrativos.	1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Indiferente 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo	Cuestionario
			Existe una adecuada comunicación entre los docentes.		
		Comunicación entre áreas	Considera que las diferentes áreas se comunican adecuadamente.		
			Las diversas áreas se informan de manera oportuna sobre algún hecho importante.		
		Calidad de la información	Considera que en la institución se brinda información oportuna sobre las actividades que se realizarán		
			Existe una información clara entre todos los trabajadores administrativos y docentes		
	Liderazgo	Toma de decisiones	Considera que los trabajadores administrativos toman decisiones apropiadas según el cargo que desempeñan. Considera que los docentes pueden tomar decisiones importantes dentro de la institución.		
		Guía laboral	Considera que el director guía y orienta a los docentes a fin de cumplir con los logros de aprendizaje.		
			Existe una guía del director a los trabajadores administrativos a fin de cumplir con las metas institucionales.		
	Motivación	Incentivos	En la institución motivan a los trabajadores por medio de incentivos.		
			Ha recibido algún incentivo por su buen desempeño laboral.		
		Adecuación al puesto de trabajo	Considera que todos los docentes tienen la capacidad de desarrollarse en su puesto de trabajo.		

		Integración y acogida	<p>Considera que el personal administrativo realiza adecuadamente sus funciones según su cargo laboral.</p> <p>Siente que es un elemento fundamental para la institución.</p> <p>Considera que existe un buen ambiente laboral.</p>			
<p>VY Compromiso organizacional</p>	Compromiso afectivo	Carga emocional	<p>El desarrollo de las labores que realiza en la I.E San Juan de la Frontera se basan en razones afectivas.</p> <p>Los trabajadores desarrollan un compromiso afectivo con la I.E San Juan de la Frontera.</p> <p>La I.E San Juan de la Frontera presenta programas que fomenten el compromiso de todos los trabajadores dentro de sus objetivos institucionales.</p>	<p>1=Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5=Siempre</p>	Cuestionario	
			Involucramiento con el objetivo de la empresa			<p>Siente que su trabajo es considerado como importante dentro de la I.E San Juan de la Frontera.</p> <p>Siente que las labores de los trabajadores de la I.E San Juan de la Frontera están vinculadas con las metas de la institución.</p> <p>Siente que los trabajadores desarrollan sus labores porque se sienten involucrados con los objetivos de la I.E San Juan de la Frontera.</p>
						Sentido de responsabilidad
		Valores morales				

			I.E San Juan de la Frontera.		
			La I.E San Juan de la Frontera respalda los compromisos con sus trabajadores.		
	Compromiso de continuidad	Factores externos	Considera que la I.E San Juan de la Frontera apoya a los trabajadores para que puedan compaginar el trabajo y las responsabilidades familiares.		
			Considera que la continuidad de los trabajadores dentro de la I.E San Juan de la Frontera se debe a que permite que exista un equilibrio entre el trabajo y sus vidas familiares.		
			En la I.E San Juan de la Frontera se presta atención a posibles factores externos que puedan ocasionar que los trabajadores dejen sus puestos de trabajo.		
		Factores económicos	La I.E San Juan de la Frontera fomenta el beneficio remunerativo teniendo en cuenta los logros que alcanza su desempeño laboral.		
La remuneración que ofrece la I.E San Juan de la Frontera proporciona una motivación acorde con las labores realizadas. El sueldo que percibe lo motiva a mantener su puesto de trabajo en la I.E San Juan de la Frontera.					

Anexo 4: Instrumentos de investigación y constancia de su aplicación

Cuestionario sobre dirección

Señor(a) buen día; el presente cuestionario tiene la finalidad de obtener información sobre la dirección en la I.E. San Juan de la Frontera–Huamanguilla, la cual se medirá por medio de las respuestas, se pide tomar en cuenta mucha seriedad. Se respetará el anonimato.

Marque con X (aspa) las calificaciones.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Dimensión I. Comunicación	1	2	3	4	5
		Comunicación entre trabajadores				
1	Existe una buena comunicación entre los docentes, directores, coordinadores y trabajadores administrativos.					
2	Existe una adecuada comunicación entre los docentes.					
	Comunicación entre áreas					
3	Considera que las diferentes áreas se comunican adecuadamente.					
4	Las diversas áreas se informan de manera oportuna sobre algún hecho importante.					
	Calidad de la información					
5	Considera que en la institución se brinda información oportuna sobre las actividades que se realizarán					
6	Existe una información clara entre todos los trabajadores administrativos y docentes					
N°	Dimensión II. Liderazgo	1	2	3	4	5
	Toma de decisiones					
7	Considera que los trabajadores administrativos toman decisiones apropiadas según el cargo que desempeñan.					
8	Considera que los docentes pueden tomar decisiones importantes dentro de la institución.					
	Guía laboral					

9	Considera que el director guía y orienta a los docentes a fin de cumplir con los logros de aprendizaje.					
10	Existe una guía del director a los trabajadores administrativos a fin de cumplir con las metas institucionales.					
	Dimensión III. Motivación	1	2	3	4	5
	Incentivos					
11	En la institución motivan a los trabajadores por medio de incentivos.					
12	Ha recibido algún incentivo por su buen desempeño laboral.					
	Adecuación al puesto de trabajo					
13	Considera que todos los docentes tienen la capacidad de desarrollarse en su puesto de trabajo.					
14	Considera que el personal administrativo realiza adecuadamente sus funciones según su cargo laboral.					
	Integración y acogida					
15	Siente que es un elemento fundamental para la institución.					
16	Considera que existe un buen ambiente laboral.					

Cuestionario sobre Compromiso organizacional

Señor(a) buen día; el presente cuestionario tiene la finalidad de obtener información sobre el compromiso organizacional que existe en los trabajadores de la I.E. San Juan de la Frontera–Huamanguilla, cual permitirá medir dichas respuestas, se pide tomar en cuenta mucha seriedad. Se respetará el anonimato. Marque con X (aspa) las calificaciones.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Dimensión I. Compromiso afectivo	1	2	3	4	5
	Carga emocional					
1	El desarrollo de las labores que realiza en la I.E San Juan de la Frontera se basan en razones afectivas.					
2	Los trabajadores desarrollan un compromiso afectivo con la I.E San Juan de la Frontera.					
3	La I.E San Juan de la Frontera presenta programas que fomenten el compromiso de todos los trabajadores dentro de sus objetivos institucionales.					
	Involucramiento con el objetivo de la empresa					
4	Siente que su trabajo es considerado como importante dentro de la I.E San Juan de la Frontera.					
5	Siente que las labores de los trabajadores de la I.E San Juan de la Frontera están vinculadas con las metas de la institución.					
6	Siente que los trabajadores desarrollan sus labores porque se sienten involucrados con los objetivos de la I.E San Juan de la Frontera.					
N°	Dimensión II. Compromiso normativo	1	2	3	4	5
	Sentido de responsabilidad					
7	Las labores de los trabajadores se desarrollan de manera responsable y adecuada en la I.E San Juan de la Frontera.					
8	Las labores de los trabajadores se desarrollan según lo propuesto por la I.E San Juan de la Frontera.					
9	La I.E San Juan de la Frontera tiene presente el tiempo de permanencia de los trabajadores prestando sus labores a la institución.					
	Valores morales	1	2	3	4	5

10	Se cumplen las metas y objetivos que la I.E San Juan de la Frontera establece.					
11	Los trabajadores se sienten identificados con los valores de la I.E San Juan de la Frontera.					
12	La I.E San Juan de la Frontera respalda los compromisos con sus trabajadores.					
	Dimensión III. Compromiso de continuidad					
	Factores externos					
13	Considera que la I.E San Juan de la Frontera apoya a los trabajadores para que puedan compaginar el trabajo y las responsabilidades familiares.					
14	Considera que la continuidad de los trabajadores dentro de la I.E San Juan de la Frontera se debe a que permite que exista un equilibrio entre el trabajo y sus vidas familiares.					
15	En la I.E San Juan de la Frontera se presta atención a posibles factores externos que puedan ocasionar que los trabajadores dejen sus puestos de trabajo.					
	Factores económicos					
16	La I.E San Juan de la Frontera fomenta el beneficio remunerativo teniendo en cuenta los logros que alcanza su desempeño laboral.					
17	La remuneración que ofrece la I.E San Juan de la Frontera proporciona una motivación acorde con las labores realizadas.					
18	El sueldo que percibe lo motiva a mantener su puesto de trabajo en la I.E San Juan de la Frontera.					

Anexo 5. Validez del instrumento

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario" que hace parte de la investigación "CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA I.E. SAN JUAN DE LA FRONTERA – HUAMANGUILLA – AYACUCHO, 2018". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : **PABLO MOLINA RODRIGUEZ**
 Formación académica : **LIC EN ADMINISTRACIÓN**
 Áreas de experiencia profesional : **JEFE U OCI - UCEL HUAMANGUILLA**
 Tiempo : **VEINTE AÑOS**
 Cargo actual : **JEFE DE ORGANISMO DE CONTROL INSTITUCIONAL**
 Institución : **UCEL HUAMANGUILLA**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende totalmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

CUESTIONARIO: CLIMA ORGANIZACIONAL

Ficha Informe de evaluación a cargo del experto

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	EVALUACIÓN (CALIFICACIÓN CUALITATIVA SEGÚN ÍTEM)	OBSERVACIONES
Apertura a los cambios tecnológicos	1	4	4	4	4		APLICABLE
	2	4	4	4	4		✓
	3	4	4	4	4		✓
	4	4	4	4	4		✓
	5	4	4	4	4		✓
Recursos humanos	6	4	4	4	4		✓
	7	4	4	4	4		✓
	8	4	4	4	4		✓
	9	4	4	4	4		✓
	10	4	4	4	4		✓

Comunicación	11	4	4	4	4		APLICABLE
	12	4	4	4	4		✓
	13	4	4	4	4		✓
	14	4	4	4	4		✓
	15	4	4	4	4		✓
Motivación	16	4	4	4	4		✓
	17	4	4	4	4		✓
	18	4	4	4	4		✓
	19	4	4	4	4		✓
	20	4	4	4	4		✓

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda

Calificación

1. No cumple con el criterio.
2. Nivel bajo
3. Nivel moderado
- ④ Nivel alto

Validez de contenido

Encuesta: Variable "CLIMA ORGANIZACIONAL"

Cuadro N° 1
Evaluación final del experto

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
LIC. PABLO MOLINA RODRIGUEZ	LIC. EN ADMINISTRACION	20	3

Firma:.....


 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUANCAY
 ORGANISMO DE CONTROL INSTITUCIONAL
PABLO MOLINA RODRIGUEZ
MIEMBRO DEL OGI (C)
 CÓDIGO ENTIDAD N° 8870

CUESTIONARIO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Ficha informe de evaluación a cargo del experto

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	EVALUACION CALIFICACION CUALITATIVA SEGUN ITEMS	OBSERVACIONES
COMPROMISO AFECTIVO	1	4	4	4	4		APLICABLE
	2	4	4	4	4		✓
	3	4	4	4	4		✓
	4	4	4	4	4		✓
	5	4	4	4	4		✓
	6	4	4	4	4		✓
COMPROMISO NORMATIVO	7	4	4	4	4		✓
	8	4	4	4	4		✓
	9	4	4	4	4		✓
	10	4	4	4	4		✓
	11	4	4	4	4		✓
	12	4	4	4	4		✓
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	13	4	4	4	4		✓
	14	4	4	4	4		✓
	15	4	4	4	4		✓
	16	4	4	4	4		✓
	17	4	4	4	4		✓
	18	4	4	4	4		✓

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda

Calificación

1. No cumple con el criterio.
2. Nivel bajo
3. Nivel moderado
- ④ Nivel alto

Validez de contenido
 Encuesta: Variable "COMPROMISO ORGANIZACIONAL"
 Cuadro N° 2
 Evaluación final del experto

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
LIC. DR. PABLO MOLINA RODRIGUEZ	LIC. EN ADMINISTRACION	18	3


 Firma: PABLO MOLINA RODRIGUEZ
JEFE DE OGI (E)
 CODIGO ENTIDAD N° 8370

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario" que hace parte de la investigación "CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA I.E. SAN JUAN DE LA FRONTERA – HUAMANGUILLA – AYACUCHO, 2018". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : *EUSTQUIA ORE GUTIERREZ*
 Formación académica : *Dr. en ADMINISTRACIÓN*
 Áreas de experiencia profesional : *INVESTIGACIÓN; METODOLOGÍA CUANTITATIVAS*
 Tiempo : *28 AÑOS*
 Cargo actual : *DOCENTE*
 Institución : *UNISCH.*

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

CUESTIONARIO: CLIMA ORGANIZACIONAL

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	EVALUACION CALIFICACION CUMULATIVA SEGUN ITEMS	OBSERVACIONES
Apertura a los cambios tecnológicos	1	3	3	3	3		APLICABLE
	2	3	3	3	3		
	3	3	3	4	4		
	4	3	3	4	4		
	5	3	3	3	3		
Recursos humanos	6	3	3	3	3		✓
	7	3	3	3	3		✓
	8	3	3	3	3		✓
	9	3	3	3	3		✓
	10	3	3	3	3		✓

Comunicación	11	3	3	4	3	ADPLICABLE
	12	3	3	3	3	
	13	3	3	3	4	
	14	3	3	3	3	
	15	3	3	3	3	
Motivación	16	3	3	3	3	✓
	17	3	3	3	3	✓
	18	3	3	3	3	✓
	19	3	3	3	3	✓
	20	3	3	3	3	✓

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda

Calificación

1. No cumple con el criterio.
2. Nivel bajo
3. Nivel moderado
4. Nivel alto

Validez de contenido

Encuesta: Variable "CLIMA ORGANIZACIONAL"

Cuadro N° 1
Evaluación final del experto

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Dr. EUSTELIA CARRERA GONZALEZ	DOCTOR	20	3

Firma: _____

CUESTIONARIO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Ficha informe de evaluación a cargo del experto

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	EVALUACIÓN CALIFICACIÓN CUALITATIVA SEGÚN ÍTEMS	OBSERVACIONES
COMPROMISO AFECTIVO	1	3	3	3	3		DPLICOSUE ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓
	2	3	3	3	3		
	3	3	3	4	3		
	4	3	3	3	3		
	5	3	3	3	3		
	6	3	3	3	3		
COMPROMISO NORMATIVO	7	3	3	3	3		✓
	8	3	3	3	3		✓
	9	3	3	3	3		✓
	10	3	3	3	3		✓
	11	3	3	3	3		✓
	12	3	3	3	3		✓
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	13	3	3	3	3		✓
	14	3	3	3	3		✓
	15	3	3	3	3		✓
	16	3	3	3	3		✓
	17	3	3	3	3		✓
	18	3	3	3	3		✓

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda

Calificación

1. No cumple con el criterio.
2. Nivel bajo
- ③ Nivel moderado
4. Nivel alto

Validez de contenido

Encuesta: Variable "COMPROMISO ORGANIZACIONAL"

Cuadro N° 2

Evaluación final del experto

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
EUSTORIO ORE BUENAS	DOCTOR	18	3

Firma: _____



VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario" que hace parte de la investigación "CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA I.E. SAN JUAN DE LA FRONTERA – HUAMANGUILLA – AYACUCHO, 2018". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : *Florencia Oyala Ojalbato*
 Formación académica : *Dr. Administración*
 Áreas de experiencia profesional : *Docencia y Especialista en Promoción*
 Tiempo : *25 años*
 Cargo actual : *Especialista en Promoción*
 Institución : *DATPE - Región Ayacucho*

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

CUESTIONARIO: CLIMA ORGANIZACIONAL

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	EVALUACIÓN (CALIFICACIÓN) CUALITATIVA SEGÚN ÍTEM	OBSERVACIONES
Apertura a los cambios tecnológicos	1	3	3	3	3		APLICABLE
	2	3	3	3	3		✓
	3	3	3	4	4		✓
	4	3	3	4	4		✓
	5	3	3	3	3		✓
Recursos humanos	6	3	3	3	3		✓
	7	3	3	3	3		✓
	8	3	3	3	3		✓
	9	3	3	3	3		✓
	10	3	3	3	3		✓

Comunicación	11	3	3	4	3		APLICABLE ✓ ✓ ✓ ✓
	12	5	3	3	3		
	13	3	3	3	3		
	14	3	3	3	3		
	15	3	3	3	3		
Motivación	16	3	3	2	3		✓
	17	3	3	3	3		✓
	18	3	3	3	3		✓
	19	3	3	3	3		✓
	20	3	3	3	3		✓

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda

Calificación

1. No cumple con el criterio.
2. Nivel bajo
3. Nivel moderado
4. Nivel alto

Validez de contenido

Encuesta: Variable "CLIMA ORGANIZACIONAL"

Cuadro N° 1
Evaluación final del experto

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Adalberto Flores A. Doctor Adm.		20	3

Firma: _____

CUESTIONARIO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Ficha Informe de evaluación a cargo del experto

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	EVALUACIÓN (CALIFICACIÓN CUALITATIVA SEGÚN ÍTEM)	OBSERVACIONES
COMPROMISO AFECTIVO	1	3	3	3	3		APLICABLE
	2	3	3	3	3		✓
	3	3	3	3	3		✓
	4	3	3	3	3		✓
	5	3	3	3	3		✓
	6	3	3	3	3		✓
COMPROMISO NORMATIVO	7	3	3	3	3		✓
	8	3	3	3	3		✓
	9	3	3	3	3		✓
	10	3	3	3	3		✓
	11	3	3	3	3		✓
	12	3	3	3	3		✓
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	13	3	3	3	3		✓
	14	3	3	3	3		✓
	15	3	3	3	3		✓
	16	3	3	3	3		✓
	17	3	3	3	3		✓
	18	3	3	3	3		✓

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda

Calificación

1. No cumple con el criterio.
2. Nivel bajo
3. Nivel moderado
4. Nivel alto

Validez de contenido

Encuesta: Variable "COMPROMISO ORGANIZACIONAL"

Cuadro N° 2

Evaluación final del experto

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
<i>Adalberto Flores Ayala</i>	<i>Dr. Pedagogía</i>	18	3

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO
REGISTRACIÓN DEL EMPLEO

Firma: _____

DE ADALBERTO FLORES AYALA
Espec. Prom. Social

Anexo 6. Validez estadística de instrumentos

Prueba de KMO y Bartlett sobre dirección

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,903
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	589,690
Bartlett	gl	120
	Sig.	,000

Interpretación

Según se observa en la prueba de KMO y Bartlett, el cuestionario que fue aplicado en una prueba piloto, donde el valor de Medida Kaiser-Meyer-Olkin de 0,903 es mayor a 0,750, dando así validez del instrumento.

Prueba de KMO y Bartlett sobre compromiso organizacional

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,918
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	765,276
Bartlett	gl	153
	Sig.	,000

Interpretación

Según se observa en la prueba de KMO y Bartlett, el cuestionario que fue aplicado en una prueba piloto, donde el valor de Medida Kaiser-Meyer-Olkin de 0,918 es mayor a 0,750, dando así validez del instrumento.

Anexo 7. Confiabilidad de instrumentos

Confiabilidad del cuestionario sobre dirección

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	42,6000	267,214	,802	,981
VAR00002	42,6000	263,007	,890	,980
VAR00003	42,7667	263,495	,860	,980
VAR00004	42,6667	269,402	,853	,980
VAR00005	42,7000	271,252	,770	,981
VAR00006	42,7000	267,114	,861	,980
VAR00007	42,8333	269,454	,838	,980
VAR00008	42,9333	263,857	,932	,979
VAR00009	42,7667	268,116	,841	,980
VAR00010	42,6333	266,516	,872	,980
VAR00011	42,6667	269,402	,880	,980
VAR00012	42,7667	265,151	,877	,980
VAR00013	42,9000	262,852	,896	,980
VAR00014	42,4667	261,706	,925	,979
VAR00015	42,9000	265,059	,860	,980
VAR00016	42,6000	261,214	,915	,979

Confiabilidad del cuestionario sobre Compromiso Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,988	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00017	46,3333	437,747	,881	,988
VAR00018	46,3667	437,068	,910	,987
VAR00019	46,2333	433,771	,912	,987
VAR00020	46,2333	433,633	,882	,988
VAR00021	46,0000	429,172	,935	,987
VAR00022	46,1000	434,300	,923	,987
VAR00023	46,1667	439,592	,885	,988
VAR00024	46,4000	441,766	,856	,988
VAR00025	46,3000	438,424	,909	,987
VAR00026	46,2333	442,254	,905	,988
VAR00027	46,4333	437,702	,935	,987
VAR00028	46,3333	442,713	,862	,988
VAR00029	46,3667	440,585	,924	,987
VAR00030	46,0333	433,895	,909	,987
VAR00031	46,1000	434,714	,882	,988
VAR00032	46,3333	436,506	,923	,987
VAR00033	46,2000	435,062	,893	,988
VAR00034	46,2667	434,340	,933	,987

Anexo 8. Normalidad

Tabla 43
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Dirección	,175	50	,001
Compromiso organizacional	,234	50	,000

Fuente. Elaboración propia

Según la tabla 43, la muestra es inferior a 50 participantes, por ello se seleccionó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual nos da a conocer la existencia de normalidad o no de datos de las variables, además del tipo de prueba a aplicar en un análisis de correlación. Asimismo, en la tabla 43 se observa que el sig. (Bilateral) 0,000 es menor que 0,05 tanto para las variables dirección y compromiso organizacional, lo cual significa que los datos no se distribuyen de acuerdo a una distribución normal, por lo cual indica que el tipo de prueba a emplear para el análisis de la correlación entre las variables será el estadístico de Rho de Spearman.

Anexo 9: Data de procesamiento de datos

	DIRECCIÓN																COMPROMISO ORGANIZACIONAL																			
	Comunicación						Liderazgo				Motivación						Compromiso afectivo						Compromiso normativo						Compromiso de continuidad							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18		
E1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2
E2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
E3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
E4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
E5	5	4	3	4	5	3	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	3	4	5	3	4	
E6	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	
E7	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E8	3	3	2	3	5	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	4	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
E9	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	
E10	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	
E11	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
E12	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
E13	5	3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5	3	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
E14	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
E15	4	3	2	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
E16	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
E17	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
E18	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	5	4	4	
E19	3	5	4	3	3	5	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	
E20	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2
E21	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	
E22	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	
E23	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	
E24	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	

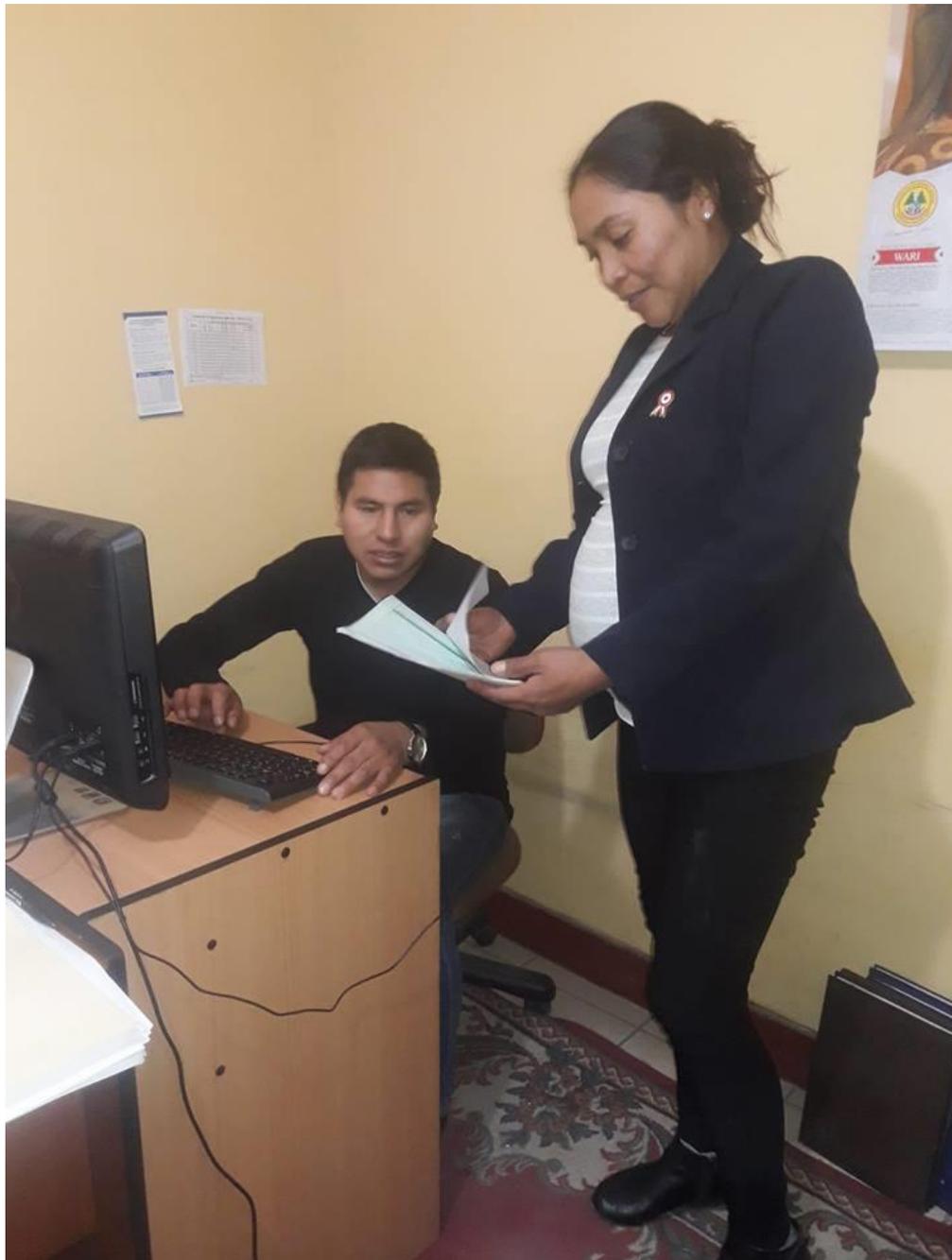
E25	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	
E26	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4		
E27	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3		
E28	2	4	3	4	3	4	2	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3		
E29	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
E30	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1		
E31	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
E32	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
E33	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	
E34	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	
E35	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
E36	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
E37	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1		
E38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
E39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1		
E40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2		
E41	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1		
E42	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2		
E43	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	
E44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	
E45	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1		
E46	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2		
E47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2		
E48	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2		
E49	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	
E50	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1

Anexo 10: Panel fotográfico

Docentes respondiendo las encuestas de trabajo de investigación



Coordinando con el Personal Administrativo para que responda trabajo de investigación



Docentes Nombrados y contratados respondiendo la encuesta de trabajo de investigación



Repartiendo las fichas de encuesta a docentes y personal administrativo para que responda trabajo de investigación





