



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“Cultura organizacional y engagement laboral en los docentes de la I.
E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar San Juan de Lurigancho 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Gustavo Adolfo Fernández Espinoza

ASESOR:

Mg. Marco, Candia Menor


LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

LIMA – PERÚ

2017

PÁGINAS PRELIMINARES

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 08
		Fecha : 12-09-2017
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
 (a) Gustavo Adolfo Fernandez Espinoza
 cuyo título es: Cultura organizacional y engagement
laboral en los docentes de la F.E. No 125
Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número)
Dieciséis (letras).


Trujillo (o Filial) 01 de Dic del 2017


 PRESIDENTE

Mg. Paca Pantigoso Flabio


 SECRETARIO

Mg. Martinez Alanoca Yuri


 VOCAL

Mg. Candia Menor Marco

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mis padres, María y Salvador, quiénes han sido mi impulso para salir adelante y ser mejor persona día tras día, y a mis hermanos que siempre confiaron en mí, celebraron conmigo mis éxitos y lloraron mis fracasos, pero sobretodo me brindaron el apoyo y soporte necesario para llegar a culminar mis estudios.

Agradecimientos

Mi agradecimiento se dirige primero a quién ha forjado mi camino y me ha dirigido por el sendero correcto, a Dios, segundo a quién ocupa una parte de mi corazón debido a su comprensión y apoyo incondicional en todos mis proyectos, a J.T.I., y finalmente a quiénes siempre han confiado en mí y han sido mis guías y mentores, a mis maestros.

Declaratoria de Autenticidad

Yo Gustavo Adolfo Fernández Espinoza con DNI N° 71046321, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente investigación son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 de diciembre de 2017



Gustavo Adolfo Fernández Espinoza

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada **“Cultura organizacional y engagement laboral en los docentes de la I. E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L 2017”** y comprende los capítulos de Introducción, metodología, resultados, conclusiones y recomendaciones. El objetivo de la referida tesis fue determinar la relación entre la Cultura Organizacional y el Engagement Laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017., la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Atte,

Gustavo Adolfo Fernández Espinoza

Índice

	Páginas
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del Jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de Autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad Problemática	14
1.2. Trabajos Previos	17
1.3. Teorías Relacionadas	22
1.4. Formulación al Problema	31
1.5. Justificación del Estudio	32
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivo	34
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de Investigación	36
2.2. Variables, Operacionalización	37
2.3. Población y Muestra	39
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad	41
2.5. Métodos de Análisis de Datos	46
2.6. Aspectos Éticos	46
III. RESULTADOS	47
IV. DISCUSIÓN	53

V.	CONCLUSIONES	59
VI.	RECOMENDACIONES	62
VII.	REFERENCIAS	66
ANEXOS		
Anexo 1:	Instrumentos	72
Anexo 2:	Validación de Instrumentos	75
Anexo 3:	Matriz de Consistencia	100
Anexo 4:	Ficha Técnica de Instrumentos	102
Anexo 5:	Detalle de Confiabilidad de los ítems del Instrumento	104
Anexo 6:	Matriz de Evidencias Internas y Externas	114
Anexo 7:	Base de Datos de las Variables	117
Anexo 8:	Evaluación de la Similitud del Instrumento con Turnitin	118
Anexo 9:	Autorización de la Entidad	119
Anexo 10:	Análisis de la Variable Cultura Organizacional y sus Dimensiones	120
Anexo 11:	Análisis de la Variable Engagement Laboral y sus Dimensiones	187
Anexo 12:	Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis	206
Anexo 13:	Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio UCV	207
Anexo 14:	Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación	208
Anexo 15:	Constancia de Entrega de Tesis Digital	209

Índice de Tablas

TABLA N° 01: Operacionalización De La Variable Cultura Organizacional	37
TABLA N° 02: Operacionalización De La Variable Engagement Laboral	38
TABLA N° 03: Validación por Jucio de Experto – Variable Cultura Organizacional.....	41
TABLA N° 04: Validación por Jucio de Experto – Variable Engagement Laboral.....	41
TABLA N° 05: Expertos de Validación de kis cuestionarios de Cultura Organizacional y Engagement Laboral.....	42
TABLA N° 06: Fiabilidad de la Variable Cultura Organizacional	43
TABLA N° 07: Fiabilidad de la Variable Engagement Laboral	44
TABLA N° 08: Rangos de Coeficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach	44
TABLA N° 09: Distribución De Frecuencias para Cultura Organizacional y Engagement Laboral.....	47
TABLA N° 10: Distribución De Frecuencias para Involucramiento y Engagement Laboral.....	48
TABLA N° 11: Distribución De Frecuencias para Consistencia y Engagement Laboral ...	49
TABLA N° 12: Distribución De Frecuencias para Adaptabilidad y Engagement Laboral .	50
TABLA N° 13: Distribución De Frecuencias para Misión y Engagement Laboral	51

RESUMEN

La investigación realizada tuvo como objetivo principal determinar si existe relación entre la Cultura Organizacional y el Engagement Laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017, a través de las teorías de Denison y Neale (1994) para la variable cultura organizacional y Schaufeli y Bakker (2003) para la variable engagement laboral. El tipo de investigación fue aplicada, nivel de investigación descriptivo - correlacional y diseño de investigación no experimental. Se utilizó como población a 49 docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, establecidos en San Juan de Lurigancho - Lima, y se usó el censo como muestra. La validez del instrumento se obtuvo mediante juicio de expertos y la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach. La recolección de datos se obtuvo a través de los instrumentos validados y adaptados, Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo UWES - Versión en español con 17 ítems y el Instrumento sobre Cultura Organizacional de Denison DOCS - Versión en español con 60 ítems con escala de 5 categorías. El análisis de los datos se hizo utilizando el programa estadístico SPSS versión 24.0, llegando a evidenciar que existe relación moderada significativa entre la Cultura Organizacional y el Engagement Laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017, a través del coeficiente de correlación de Spearman que dio como resultado $Rho = 0.686$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$).

Palabras Clave: Cultura organizacional, Engagement laboral, Instituciones educativas, Docentes, Compromiso laboral.

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine if there is a relationship between the Organizational Culture and the Labor Engagement in the teachers of the I.E. No. 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017, through the theories of Denison and Neale (1994) for the organizational culture variable and Schaufeli and Bakker (2003) for the labor engagement variable. The type of research was applied, level of descriptive - correlational research and non - experimental research design. 49 teachers from the I.E. were used as a population. No. 125 Ricardo Palma, established in San Juan de Lurigancho - Lima, and the census was used as a sample. The validity of the instrument was obtained by expert judgment and reliability with the Cronbach's Alpha coefficient. The data collection was obtained through the validated and adapted instruments, Utrecht Scale of Engagement in the Work UWES - Spanish version with 17 items and the Instrument on Organizational Culture of Denison DOCS - Spanish version with 60 items with scale of 5 categories. The analysis of the data was done using the statistical program SPSS version 24.0, showing that there is a moderate significant relationship between the Organizational Culture and the Labor Engagement in the teachers of the I.E. No. 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017, through the Spearman correlation coefficient that resulted in $Rho = 0.686$, $Sig. (Bilateral) = 0.000$; ($p \leq 0.05$).

Keywords: Organizational culture, Labor Engagement, Educational institutions, Teachers, Labor commitment.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Desde la mitad del siglo XX las teorías concernientes a la cultura organizacional que nacen de las relaciones sociales como la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo (1930), la jerarquía de las necesidades de Maslow (1954), teoría de McClelland (1989), la teoría X y Y de McGregor (1966), entre otras, se hacían más fuerte, ya que colocaban en el centro a las personas frente a las empresas, consideran que las personas son el activo más valioso que pueda poseer la organización y pone énfasis en describir el comportamiento de los individuos en un sistema creado, en este sentido, estos conceptos adquirirían más importancias, sin embargo este concepto ya había sido estudiado anteriormente, nace en cierta medida por la sociología que estudia el aspecto humano que era antecesora de la cultura organizativa.

En la actualidad, poseer una cultura sólida agregando un nivel de compromiso alto por parte de los colaboradores puede significar una ventaja competitiva para la empresa frente a sus competidores. Pero a medida que se pueda reforzar la cultura y hacerla más sólida, las organizaciones deben enfrentar a tendencias económicas, macro culturales, demográficas, tecnológicas y la globalización, por ello deben enfocar sus esfuerzos y mirar hacia el mundo y dejar la relevancia local.

La cultura organizacional es un marco de referencia para los individuos, ya que estos vienen de un sistema marcado por sus antepasados o los fundadores de su ambiente social, por lo tanto debe indicar las pautas de cómo se debe actuar en un nuevo sistema creado por el hombre, las empresas.

En estos tiempos, es necesario que las organizaciones sepan crear estructuras más flexibles al cambio y que los cambios estén orientados a la interacción de sus colaboradores. Los cambios implicarán crear condiciones para que se desarrollen equipos de alto desempeño, teniendo conciencia de que el aprendizaje en equipo forjará valor al trabajo y una creciente adaptabilidad al cambio con una extensa visión a la innovación. (Rivera, 2010, p.15).

Si bien, el enfoque de las teorías sociales y sociológicas trasciende a la persona como el ente primordial para las empresas, por qué algunas organizaciones no tienen colaboradores comprometidos y motivados en realizar sus trabajos, la respuesta sería un trabajador enganchado, equipos que hablen un mismo idioma y que enfoquen sus esfuerzos por conseguir los objetivos de la empresa, pero esto no será posible sin que la organización proponga estrategias como mantener un clima de trabajo estable, sistemas de comunicación internas y optimizarlos periódicamente, generar motivación por el cumplimiento de los objetivos y hacerles saber que son tan importante para los logros organizaciones, incentivar los valores y orientarlos a la visión son algunos puntos clave que las organizaciones en la actualidad deben considerar para tener gente comprometida.

En este sentido, el engagement laboral, se basa en la psicología positiva, estudio científico de las experiencias positivas y de las instituciones que favorecen un desarrollo de la calidad de vida de los individuos, se define a instituciones que son más saludables que otras, es decir, donde las personas disfrutan su trabajo, alcanzan niveles altos de satisfacción y de productividad.

La Consultora Fortune 100, en su lista de los Great Place Work, pagina especialista en la cultura de trabajo, hace mención que para obtener una cultura sólida y colaboradores comprometidos se debe poner énfasis en, definir correctamente los alcances y las aspiraciones de cada empleado, controlar los niveles de engagement, realizar talleres de trabajo, diseñar y rediseñar los puestos de trabajo, promover y fomentar un estilo de liderazgo positivo, favorecer las relaciones interpersonales y desarrollar las carreras. Obteniendo un estado psicológico positivo en los empleados, engagement.

En nuestro país, el termino engagement aún no alcance niveles alto de aplicación en las empresas, si bien el marketing aplica el engagement al compromiso de la marca y los usuarios, todavía se encuentra en una etapa baja de introducción del término, esto se debe a que existe pocas teorías del termino en español.

Por otro lado, la educación en el estado peruano está vinculada a la viabilidad de desarrollo y crecimiento en una época donde la globalización impera en todos los sectores del estado. Si bien, Perú se encuentra en crecimiento económico constante,

de ese mismo modo creció la pobreza, desigualdad y la multiculturalidad, haciendo que cada vez el sistema educativo se vea más débil y por ende más peligroso para las generaciones de las últimas décadas.

En ese contexto, los centros educativos en el ámbito general, se manifiestan como organizaciones sociales, que al igual que toda organización necesita políticas, estructura y deben ser guiadas por un líder y mantener un recurso humano sólido, motivado y en condiciones necesarias para cumplir la visión y objetivos de la misma.

El Manual de Gestión para Directores creado por el Ministerio de Educación manifiesta lo siguiente en cuanto al director: “[...] es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, debiendo lograr óptimas condiciones para el adecuado desempeño profesional de los docentes [...] Una efectiva gestión involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control [...]” (p.1).

En esa condición, los centros educativos deberán ser formados como organizaciones y cumplir con una serie de principios administrativos que conlleven al desarrollo y crecimiento de la institución.

En cuando a esta investigación se propuso determinar si la cultura organizacional de la Institución Educativa Ricardo Palma tiene relación con el compromiso, engagement de los docentes, ya que, luego de la promulgación de la ley de carrera del profesorado se evidenció cambios repentinos en los puestos jerárquicos e inferiores a través de una evaluación, esto sin duda arraigó que cambiaran de director y que nuevos docentes ingresen a la institución educativa, muchos de ellos vienen de otra realidad al que vive el colegio Ricardo Palma, generando que en la sala de descanso para docentes, en horas de ingreso, receso y salida, se escucha el murmullo de subgrupos con respecto a las condiciones que deben dictar sus clases, dudas con respecto a las metodologías de enseñanza de algunos docentes que ingresaron ese año, conductas y actitudes apropiados e inapropiados, baja motivación por los pocos incentivos intrínsecos, una visión no clara, manifestada en cada dimensión de la cultura organizacional que se desarrolla en la institución y en general aspectos de aprendizaje social de cada individuo que

labora en la institución educativa, es decir sobre el comportamiento de los mismo, la iniciativa, dedicación y las ganas por realizar sus labores.

1.2.Trabajos Previos

Con el propósito de adentrar la investigación al problema mencionado se ha tomado como referencia las siguientes investigaciones relacionados con el tema, los cuales son:

Antecedentes Internacional – Artículos de Investigación

Calderón, J., Laca, F., Pando, M. & Pedroza, F. (2015), en su investigación titulado “Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos”. Investigación realizada en la Universidad Colima– México. Como objetivo se propuso determinar la relación de la sociabilización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. Se usó un estudio correlacional a través de un diseño transversal. La muestra utilizada estuvo conformada por 169 trabajadores mexicanos de tiempo completo. Se usó como técnica la encuesta, tomando los instrumentos para la variable sociabilización organizacional el Inventario de Socialización Organizacional (OSI) validada al español por Bravo, Gómez- Jacinto y Montalbán (2004) y para la variable compromiso organizacional fue evaluada con la Escala de Compromiso Organizacional validada al español por De Frutos, Ruiz y San Martín (1998), a partir de Meyer y Allen (1984). Como conclusión obtuvo incluyeron los cuatro dominios de socialización organizacional (entrenamiento, perspectivas de futuro, comprensión del trabajo y de la organización y apoyo de los compañeros) y los tres componentes de compromiso organizacional (afectivo, normativo y de continuidad) y usando la correlación de Pearson que: a) el dominio entrenamiento tiene correlaciones significativas con el compromiso afectivo (.436), y con el normativo (.236); b) el dominio perspectivas de futuro mostró correlaciones significativas con el compromiso afectivo (.488), el normativo (.334), y el compromiso de continuidad (.161); c) la comprensión del trabajo y de la organización obtuvo correlaciones significativas con el compromiso afectivo (.436) y con el normativo (.236); finalmente, d) el apoyo de los compañeros también obtuvo correlaciones con el

componente afectivo (,403) y con el normativo (,247) del compromiso organizacional de los trabajadores.

En esta investigación se puede apreciar que la sociabilización y el compromiso organizacional tienen una correlación significativa positiva, por el cual es de importancia para la investigación puesto que el objetivo es que la relación entre la cultura organizacional y el engagement laboral sea positiva. Por otro lado, usa en groso modo la metodología a usarse para evidenciar los resultados.

Grueso, M., Gonzales, J. & Rey, C. (2014), en su investigación titulado “Valores de la cultura organizacional y su relación con el engagement de los empleados: Estudio exploratorio en una organización de salud”. Investigación realizada en la Universidad de Rosario – Colombia. El objetivo fue determinar la relación entre los valores de la cultura organizacional y el engagement de los empleados. La investigación fue un estudio de carácter descriptivo – correlacional. Se usó como técnica una encuesta que fue realizada a una muestra de 62 trabajadores de la empresa de salud. Como teorías usó para engagement de Salanova y Schaufeli (2004) y para cultura organizacional las de Hofstede (1979). Los resultados obtenidos analizados con R de Pearson fueron que todos los valores de la cultura organizacional analizados se encuentran asociados significativamente con el engagement de los trabajadores, el valor distancia al poder y engagement fue de .37 con una significación de $pp=.01$. Significativa es la relación que existe entre el valor masculinidad-feminidad y el engagement de los trabajadores ($rr=.44$, $pp=.01$). Similar coeficiente se obtuvo al analizar la relación entre el valor tolerancia a la incertidumbre y el engagement ($rr=.44$, $pp=.01$) y un valor muy cercano se evidenció al analizar la relación entre el valor colectivismo-individualismo y el engagement ($rr=.43$, $pp=.01$). El valor orientación corto plazo-largo plazo en función del engagement obtuvo un coeficiente de correlación de .35 con una significación de $pp=.01$.

En esta investigación se pudo evidenciar que la cultura organizacional tiene una asociación significativa respecto al engagement de los empleados, y que las dimensiones de la cultura también se relacionan la segunda variable, sin duda aportará en las discusiones de esta investigación. Así mismo, se ha usado el mismo instrumento de engagement, y las teorías están relacionadas a la investigación.

Jiménez, A., Acevedo, D., Salgado, A. & Moyano, E. (2007), en su investigación titulado “Cultura Trabajo – Familia y compromiso organizacional en empresa de servicio”. Investigación realizada en la Universidad de Talca – Chile. El objetivo fue determinar la relación entre la cultura trabajo – familia y el compromiso organizacional de los trabajadores. La investigación fue un estudio de carácter correlacional. Se usó como técnica una encuesta que fue realizada a una muestra de 219 trabajadores técnicos y profesionales. Como teorías usó para compromiso organizacional las de Allen y Meyer (1991) y para cultura trabajo – familia las de Thompson, Beauvais & Lyness (1999). Los resultados obtenidos analizados con R de Pearson fueron una relación significativa entre las variables constitutivas de la dimensión cultura trabajo-familia y el compromiso organizacional donde la cultura está fuertemente asociada a éste ($r = 0,483$, $p = 0,05$), Se registra que mientras más apoyo directivo desde la empresa es percibido por parte de los trabajadores mayor es el compromiso de éstos con aquélla y, particularmente, con su compromiso de tipos normativo ($r = 0,417$; $p > 0,000$) y afectivo ($r = 0,347$; $p > 0,000$).

Esta investigación muestra que las variables cultura y compromiso se relacionan, por otro lado, evidencia que mientras la cultura sea más fuerte y claro la asociación con el compromiso va incrementándose. Resultado que será valioso para la discusión de nuestra investigación.

Antecedentes Nacionales

López, B. (2016), en su tesis “Compromiso laboral y su relación con el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco – Trujillo – 2016”. Tesis para optar el título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad César Vallejo – Perú. Se propuso como objetivo determinar la relación directa entre el compromiso laboral y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco – Trujillo – 2016. El diseño de la investigación es no experimental de tipo correlacional. Se usó como técnica una encuesta, teniendo como base los instrumentos validados para compromiso y clima, en ambos casos, las de Allen y Meyer, 1996. La muestra fue de 100 trabajadores de la municipalidad mencionada. Los resultados fueron entre la dimensión Compromiso Laboral y el Clima Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco de

Rho de 0.124 con un nivel de significancia de 0.225, lo que significa que si existe una relación directa entre ambas.

Para esta investigación se obtuvo como resultado que existe relación entre las variables de estudio pero de nivel débil. Se infiere además que el compromiso por los colaboradores se manifiesta por cuanto se encuentren satisfechos por el trabajo y el ambiente, manifestado en la cultura que se practica.

Seminario, S. (2017), en su tesis “Clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail de Lima Metropolitana”. Tesis para optar el Título Profesional de Psicología. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas – Perú. Se propuso como objetivo evaluar la relación que existe entre clima laboral y compromiso organizacional en una muestra de vendedores de una empresa de tipo retail de la ciudad de Lima. Definió un tipo de diseño descriptivo – correlacional. La muestra fue conformada por 111 vendedores, la edad promedio de la muestra es de 24.39 años. Como técnica se usó la encuesta y se usaron los instrumentos validados, para compromiso de Meyer y Allen (1997) adaptada y validada en versión español por Arciniega y Gonzáles (2006) y validada en Lima por Montoya (2014); y el cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer, validada por Vicuña en Lima (2006). En los resultados, se apreció que la relación reportada fue positiva, baja y significativa [$r_s = .197^*$, $p = .038$] estimándose además un tamaño del efecto (TE) recomendado para sugerir importancia práctica de la investigación ($r_s^2 = .038$), lo cual indicó que el clima laboral explica en un 3.8% el compromiso que puedan manifestar los participantes de la investigación que integran una empresa de tipo retail. Rechazándose la hipótesis nula de la investigación, afirmándose que existe relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail en Lima Metropolitana.

Para esta investigación se usó como grupo de interés a vendedores de una empresa retail en Lima Metropolitana, además de ello usó dos instrumentos validados, obteniendo como resultado que si existe relación entre las dos variables, se puede inferir que debido al tipo de trabajo que realizan, venta al detalle, es indispensable para los colaboradores la cultura y como se manifiesta esta en el desarrollo de sus labores, la psicología positiva juega un papel fundamental en el

compromiso debido a que deberán ser frente al estrés, ocasionado por el mismo trabajo, es entonces que el engagement se manifiesta en mayor rango.

Villafranca, C. (2010), en su tesis “Relación entre clima y compromiso institucional en docentes de las Instituciones Educativas de educación inicial de la RED N° 08 de la Región Callao”. Título para obtener el grado de Maestro en Educación mención de Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola – Perú. Se propuso como objetivo evaluar la relación entre el clima y compromiso institucional de las instituciones educativas de educación inicial de la RED N° 08 de la Región Callao. Definió un tipo transversal, no experimental, de investigación descriptiva - correlacional y como técnica se usó la encuesta, usando el cuestionario validado para clima de Litwin y Stringer y para compromiso el de Meyer y Allen, los cuales, responden a la escala de Likert con 5 opciones de respuesta, aplicándose a 66 docentes de la RED N° 08 de la Región Callao. Los mencionados instrumentos fueron sometidos a la prueba de alfa, obteniendo en promedio para ambos casos 0.80, considerando que el cuestionario tiene una buena consistencia interna. La presente investigación se procedió al análisis de datos, a través del paquete de análisis estadístico para la investigación en ciencias sociales SPSS. Concluyendo, a través del coeficiente de correlación de Spearman, valor de 0.065, no existe relación significativa entre el clima y el compromiso institucional. Mientras que en el clima y la dimensión compromiso afectivo, resultado de 0.419, si existe relación significativa. Concluyendo que el clima no determina el compromiso pero si el desempeño laboral, pudiendo tener alto compromiso con bajo clima laboral.

Si bien en esta investigación se puede identificar que no existe relación entre las variables de estudio, se hace manifiesto lo expuesto por algunos autores que toda organización no es igual a la otra, y que va a depender de la cultura que desarrolle en el tiempo, fuertes y débiles, y los colaboradores deberán aprender lo que perciben de los otros, es decir si el colaborar más antiguo demuestra resiliencia y lo trasmite se convierte en parte de su clima.

1.3. Teorías Relacionadas

Variable 1: Cultura Organizacional

Las organizaciones hace unas décadas dejaron de ser un medio racional para dirigir y controlar a los seres humanos dentro de un círculo social. En la actualidad, el valor, el conocimiento y la globalización han roto paradigmas concernientes a que los colaboradores no son más un recurso activo sino un ente social razonable natural que usa sus esfuerzos para conseguir los objetivos y metas de la organización.

La cultura organizacional es la consecuencia de los acontecimientos que se van construyendo a través de las personas que se desarrollan en la misma, en muchos casos de las personas que la crearon.

Denison, 1989 (Shepherd, C. & Pervaiz, K., 2012), define que “la cultura organizacional se refiere a los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización” (p.02). Siguiendo, el mencionado autor “considera como punto de partida que los valores, creencias y los significados que fundamentan un sistema social son la fuente primordial de una actividad motivada y coordinada” (p. 02).

De acuerdo a lo mencionado por el autor, todo lo que se manifiesta sea implícita o explícita dentro de una organización o institución será como una construcción, que se empieza por hacer las zanjas para las columnas, luego por colocar los soportes hasta finalmente colocar el cemento, que con el calor o ambiente, clima organizacional, se fortalecerá hasta quedar sólido y se convierta en un factor motivador.

Por otro lado, Denison, 1990 (Shepherd, C. & Pervaiz, K., 2012), afirma que la cultura organizacional es como un iceberg. Menciona que el 10% es visible y el 90% no lo es, el 10% representa a los valores, creencias y supuestos que se han manifestado por el 90% a través del tiempo. Ese 90% son las decisiones del pasado que se tomaron de tiempo en tiempo.

Esta analogía manifiesta los niveles de la cultura corporativa, mientras más sólido sea la base, lo que está profundo significará una definición verdadera de la cultura al exterior.

Así mismo, la cultura cumple dos funciones básicas, la de una integración interna y la de adaptación externa. La primera rige la convivencia, la identidad colectiva y el conocer de qué manera trabajar unidos con eficacia, define además el

comportamiento, la comunicación y cómo se determina el mando y la posición. La segunda es como la organización se enfrenta al entorno, conseguir sus metas y como relacionarse con los individuos ajenos a la institución.

Los componentes de la cultura organizacional crean una identidad que genera compromiso con los valores y creencias definidos no solo por el líder sino por el colectivo haciendo que esta sea más grande que el adquirida socialmente. De esa manera fortaleciéndose en un solo grupo y creando una semejanza.

Para ello, Denison (Shepherd, C. & Pervaiz, K., 2012), creo un modelo llamado Denison Organizational Culture Survey (Denison y Neale, 1994, 2000), consta de cuatro rasgos en donde cada sección incluye tres series de conducta que se conecta con dichas secciones mutuamente. Es un modelo muy completo y son características culturales que debe tener y contemplar cualquier institución, este modelo ha sido aplicado a organizaciones privadas y públicas acerca de cómo la cultura influye en la efectividad organizacional y en el comportamiento de quienes lo integran.

La primera sección es la de involucramiento, que consiste en el empowerment y el team work que debe poseer toda organización para ser frente al ambiente externo de la empresa, orientados a las capacidades, habilidades y valores de cada miembro.

La segunda sección es la consistencia, esta sección está orientada a la consecución de las metas, identificando lo resistente que son ante el medio externo y lo coordinado e íntegro que deben ser.

La tercera sección es la adaptabilidad, que es estabilizar la identidad de la empresa con los sucesos externos, presenta antecedentes como tomar riesgos, aprender de los acontecimientos negativos y ganar experiencia.

La cuarta y última sección es la misión, que significa lo más importante para la empresa, ya que esta define el futuro y el horizonte que deberá seguir, así mismo enmarca los objetivos estratégicos. (pp. 166 – 168).

En un sentido similar, Daft (2010), menciona que la cultura organizacional es: “[...] conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización y se enseña a los

nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse” (p. 374).

De igual manera Daft (2010), relaciona la cultura con un iceberg, todo lo que es percibido a simple vista como los lemas, conductas, manera de vestir, escenarios, colores, infraestructura, estructura que relacionan a los colaboradores, pero estas manifestaciones visibles son el reflejo de una fuerte base de creencias, valores, supuestos, actitudes y sentimientos implícitos de la organización. (p.375).

Para poder conocer e interpretar la cultura de una organización se necesita que las personas manifiesten sus inferencias en acciones. Estas acciones se pueden analizar pero es muy difícil interpretar con exactitud.

Daft, nos presenta seis aspectos observables importantes de las cuales podemos acoplar las acciones que los miembros de la organización presenten y así comprender una cultura.

- Ritos y ceremonias
- Historias y mitos
- Símbolos
- Estructura organizacionales
- Relación de poder
- Sistema de control

Daft (2010), nos indica que ritos y ceremonias es: “[...] los gerentes celebran ritos y ceremonias para proporcionar ejemplos drásticos de lo que valora una empresa. Estas son ocasiones especiales que refuerzan valores específicos, crean un vínculo entre las personas para compartir una comprensión importante y ungen a los héroes y heroínas celebrando que simbolizan importantes creencias y actividades” (p.377).

Daft (2010), nos indica que historias y mitos es:

[...] son narraciones basadas en acontecimientos reales que con frecuencia se comparten entre los empleados y se cuentan a los nuevos trabajadores para informarlos acerca de una organización. Muchas historias son acerca de héroes de la empresa que sirven como modelos o ideales para cumplir con las normas y valores de la firma. Se considera

que algunas historias son leyendas debido a que los acontecimientos son históricos y tal vez embellecieron con detalles ficticios. (p.378).

Daft (2010), nos indica que los símbolos es: “[...] algo que representa otra cosa. En cierto sentido, las creencias, las historias y los ritos son todos símbolos, debido a que representan valores más profundos. Otro símbolo es un artefacto físico de la organización. Los símbolos físicos son poderosos porque enfocan la atención en un aspecto específico” (p.379).

Daft (2010), nos indica que las estructuras organizacionales es: “[...] la forma en la que está diseñada la organización. [...] la forma en que las personas y los departamentos están colocados en un todo y el grado de flexibilidad y autonomía que tienen las personas, dice mucho acerca de cuáles son los valores culturales en los que hace hincapié la organización [...]” (p.379).

Daft (2010), nos indica que la relación de poder es: “[...] significa descifrar quién ejerce su influencia o manipula o tiene la capacidad de hacerlo. [...] otro aspecto es considerar si las relaciones de poder son formales o informales, por ejemplo si las personas tienen el poder basándose principalmente en su posición en la jerarquía, o en otros factores, como experiencia y conocimientos o su carácter admirable” (pp. 379-380).

Daft (2010), nos indica que sistemas de control es:

[...] el funcionamiento interno de tal manera que las organizaciones controlan a las personas y las operaciones. Esto incluye estudiar cosas tales como la forma como se administra la información, si los gerentes aplican un control del comportamiento o de los resultados relacionados con las actividades de los empleados, los sistemas de control de calidad, los métodos de control financiero, los sistemas de recompensas y cómo se toma las decisiones [...]. (p.380).

Entender la cultura organizacional de una institución, se verá refleja en las acciones de sus miembros y cómo éstas guían el proceder de cada individuo, a pesar de que estos vengan de diferentes culturas.

En otro concepto más amplio, el proyecto GLOBE, estudio completo que analiza la cultura y el liderazgo en 62 naciones de componentes psicológicos y que se puede aplicar en sociedades como en organizaciones, ha analizado y determinado la definición de la cultura como: “motivos, valores, creencias, identidades e

interpretaciones compartidas o significados de eventos importantes que resultan de experiencias comunes de miembros de colectivos que son transmitidas a través de las generaciones” (Gil, p. 84).

Siguiendo la línea del autor base, se puede identificar que hasta en sociedades, la cultura se va fortaleciendo debido al intercambio de acciones de quienes conforman el grupo, hasta convertirse en sus bases para luego ser compartidas.

En ese sentido, las organizaciones son entes sociales creadas que manifiestan una serie de artefactos y símbolos, tales como la estructura, forma de vestirse, colores, valores, entre otros, propios que luego son transmitidos a las personas que vienen de un orden social natural con patrones definidos pero que luego se deberán adaptar a la nueva cultura.

Respecto a lo antes mencionado (Robbins, 1987) (Ritter, 2008, p.58) sostiene que:

Cuando una organización se institucionaliza, asume una vida propia, independiente de cualquiera de sus miembros, trascendiéndolos y adquiriendo un valor intrínseco y no sólo por los bienes y servicios que produce. La institucionalización es la base que produce un entendimiento común entre los integrantes sobre lo que es un comportamiento correcto y fundamentalmente significativo. Cuando una organización asume una permanencia institucional, los tipos aceptables de conducta se tornan muy autoevidentes para todos: se sabe “cómo se hacen las cosas aquí [sic].

Mientras que Hofstede, 1997 (Marin, D., Cano, C., Zevallos, M. & Mora, R., 2009), define a la cultura organizacional que es: “la programación mental colectiva que distingue a los miembros de una organización de los de otra” (p. 21).

Hofstede, hace referencia a qué cada grupo, cada organización, crea su propia cultura, que se va almacenar en la mente de sus integrantes, generando una distinción, un comportamiento frente a decisiones, de esta manera las hace únicas y las diferencia de otras.

Variable 2: Engagement Laboral

El término engagement es en la actualidad poco conocido y a la vez existe muy poca bibliografía con respecto a su significado, puesto que, el mayor uso del término se da en Europa anglosajona. Sin embargo, se

conoce mediante traducciones al español que tiene dos raíces, de antecedentes filosóficos, que se orienta por el de la felicidad y las bases de la felicidad, vivir bien y obrar bien, y se ve reflejado en las características internas y externas del individuo pero con voluntad propia, y de la psicología positiva o psicología humanista, que pone en el centro al individuo en el trabajo y que analiza sus valores, su percepción del trabajo y la resiliencia frente a sucesos que enfrentan las organizaciones.

En otro sentido, ya conceptual, se evidencia que es lo contrario al burnout, estado mental negativo hacia el trabajo. Salanova, Schaufeli y Enzmann, 1998 (Berardi, A. 2015), define al burnout como: “un estado mental persistente, negativo y relacionado con el trabajo, en individuos [sic.] "normales" que se caracteriza principalmente por agotamiento, que se acompaña de malestar, un sentimiento de reducida competencia y motivación y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo" (p. 30).

Entonces, el engagement es lo opuesto a este concepto, estado mental positivo hacia el trabajo.

Schaufeli, Salanova, González, Romá y Bakker, 2001 (UWES Manual en español, 2009), definen al engagement como:

[...] estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular. El vigor se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades. La dedicación se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado. La absorción se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo (p. 6).

Para reforzar lo antes mencionado, el modelo Demandas y Recursos Laborales (DRL), menciona un proceso motivacional positivo y uno negativo que deteriora la salud de los empleados en el trabajo, así mismo asume indicadores de bienestar, engagement, como de malestar, burnout. Las demandas del trabajo están orientadas al esfuerzo físico y mental que los colaboradores deben

realizar y que son definidas por la organización a la realización de sus labores, algunos ejemplos son el alto ritmo del trabajo, fechas tope, inseguridad en el trabajo, exigente concentración en las tareas, toma de decisiones y mostrarse positivo al exterior cuando por dentro no tenemos el mismo semblante, en cambio, recursos laborales son medios físicos y mentales para ser frente a las demandas, algunos ejemplos son equipos de oficina bien diseñados, tecnología adaptada, claridad del rol, apoyo social, coaching, participación, oportunidades de formación, flexibilidad horaria y seguridad laboral.

Schaufeli y Bakker, 2003 (UWES Manual en español, 2009), proponen el modelo UWES – Utrecht Work Engagement Scale, modelo que propone analizar el engagement laboral, es decir describir cómo actúan los colaboradores dentro de una organización. El modelo presenta tres dimensiones, el vigor, dedicación y la absorción, consta de 17 ítem y ha sido aplicado a más de veinticinco mil personas, empresas y organizaciones privadas y públicas en trece países, por tal motivo, este modelo será usado en la investigación a realizarse.

Salanova (2004), menciona las dimensiones conforme al modelo UWES de la siguiente manera:

- Vigor se evalúa 6 ítem que hacen referencia a los altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir más esfuerzo en el trabajo, no sentirse fatigado fácilmente y persistir en la actividad aunque aparezcan adversidades y complicaciones. Aquellos individuos que puntúan alto en vigor, son empleado que invierten mucha energía en el trabajo, mientras aquellos que puntúan bajo en esta dimensión invierten poca energía en el trabajo y sus tareas. (p. 117).
- La dedicación se evalúa en 5 ítem que se refieren al nivel de significado que tienen el trabajo para la persona, el entusiasmo por el trabajo que se hace y el sentirse orgulloso por el mismo, el alto reto percibido y la inspiración psicológica que proviene de la actividad laboral. Los empleados que puntúan alto en esta dimensión se identifican fuertemente con su trabajo ya que este se muestra como significativo, inspirador y retador. Además se sienten normalmente orgullosos y entusiasmados del trabajo que hacen. Aquellos empleados que puntúan bajo en esta dimensión no se identifican con el

trabajo que hacen, ya que experimentan el trabajo como falta de sentido y significado, poco inspirador y retador; además de sentirse pocos entusiasmados y orgullosos del trabajo que hacen. (pp. 117 – 118).

- La absorción se mide con 6 ítem que se refiere a sentimiento de felicidad cuando se está concentrado en el trabajo, tener dificultades en dejar el trabajo estando en esta situación placentera y si el tiempo parece que pasa [sic] “volando” y uno/a se “deja llevar” por el trabajo olvidando lo que pasa alrededor. Aquellos empleados que puntúan alto en esta dimensión disfrutaban de lo que hacen y experimentan estas emociones y sentimientos tales como distorsión del tiempo (“pasa volando”), y de dejarse llevar por la situación ya que es intrínsecamente motivadora y se está totalmente concentrado e inmerso en lo que se está haciendo. Por el contrario, los empleados que puntúan bajo en esta dimensión no se sienten inmersos en el trabajo y no tienen dificultad en dejar de trabajar
- en cualquier momento, estando más pendiente de lo que ocurre alrededor que del propio trabajo. (p. 118).

Por otro lado, el engagement se puede traducir al español como compromiso o noviazgo, Laurousse, 2005 (Cárdenas, 2014) manifiesta que: “El término “engagement” puede trasladarse al español, en su sentido general, como compromiso o noviazgo” (p. 33).

El engagement se manifiesta en un sentido psicológico que se adquiere mediante un estado permanente, fomentado por estímulos que proporcionan las organizaciones a sus colaboradores.

En este sentido, Cárdenas (2014) menciona:

El engagement como un estado permanente en el ámbito laboral, se identifica con el estudio de las necesidades de seguridad, de pertenencia, de reconocimiento y de autorrealización. Estudia las necesidades de seguridad, ya que se

analiza a las personas en el ambiente de trabajo, el cual proporciona seguridad económica; también analiza las necesidades de pertenencia en la medida en que el trabajador se considera parte de su equipo de trabajo y llega a sentir afecto, aceptación e identidad ante sus compañeros. Además se revisan las necesidades de reconocimiento cuando siente que su trabajo es valorado por sus compañeros y sus autoridades, e incluso, él mismo valora el trabajo realizado obteniendo cierto prestigio y estatus en

el ámbito laboral y, por último, el engagement implica analizar las necesidades de autorrealización al referirse a la productividad, trascendencia y creatividad en el desempeño de las acciones que el trabajo implica (p. 27).

De igual manera, Vila, Álvarez y Castro (2015), definen al engagement: “El engagement es un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por el esfuerzo, el entusiasmo, la energía y la pasión mostrada por los empleados en el desempeño de su puesto” (p. 11).

Es decir, de manera coloquial que el engagement es el grado en que una institución consigue capturar “las manos, la cabeza y el corazón” de sus empleados (Vila, Álvarez y Castro, 2015).

Así mismo Vila, Álvarez y Castro (2015), presentan tres dimensiones del engagement: “engagement físico, engagement emocional y engagement cognitivo. El engagement físico se manifiesta en el esfuerzo ejercido en el desempeño del puesto. El engagement emocional conlleva experimentar un alto nivel de entusiasmo, interés y optimismo en el trabajo que se desempeña. El engagement cognitivo implica altos niveles de concentración, atención y absorción” (pp. 11 – 12).

1.4. Formulación del Problema

Problema General

¿Existe relación entre la cultura organizacional y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017?

Problemas Específicos

- ¿Existe relación entre el involucramiento y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017?
- ¿Existe relación entre la consistencia y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017?
- ¿Existe relación entre la adaptabilidad y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017?
- ¿Existe relación entre la misión y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017?

1.5. Justificación del Estudio

La presente tesis se justifica en distintos aspectos: justificación teórica, justificación práctica, justificación social y justificación metodológica.

Esta investigación busca relacionar la cultura organizacional con el engagement laboral evaluando su situación actual y buscando la correlación y alternativas de solución.

Justificación Teórica

Se reforzó en bases teóricas del conocimiento acerca de la cultura organizacional y el engagement, variables que han sido uso de estudio en diferentes ámbitos, organizaciones, países e instituciones, y por tal motivo, se desarrollará una investigación que ayude a determinar si existe una relación entre ambas variables, el resultado podrá ser usado para desarrollar una cultura acorde a las necesidades de los centros educativos y de esta manera incrementar o reforzar las competencias laborales de los que intervienen en ellos, docentes. Adicionalmente, es de relevancia mencionar que se usará el modelo para culturas organizacionales la de Denison Organizational Culture Survey, de Denison (1994, 2000), y para engagement la de Schaufeli y Bakker (2003), modelo de UWES - Utrecht Work Engagement Scale.

Justificación Práctica

Por el tiempo que se presentó la siguiente investigación no se desarrollará ninguna aplicación de las recomendaciones y queda a la libertad de las autoridades de la institución educativa ejecutarlas.

Justificación Social

La trascendencia de la siguiente investigación es contribuir a que las organizaciones del sector público, instituciones educativas, evalúen su cultura organizacional acorde a las personas, docentes que laboran dentro de ellas. No se pretende discriminar, sino más bien adecuar el ambiente para el máximo desarrollo, en base a sus acciones intrínsecas, de los maestros en los centros educativos, ya que, tener maestros comprometidos, motivados y conociendo los objetivos de la institución, su rendimiento y compromiso laboral será exitoso. El beneficio es que al tener maestros comprometidos, realizaran su trabajo de manera eficiente, los alumnos recibirán un clima organizacional favorable,

entendible y provechoso en cuanto a su desarrollo y proceso evolutivo, siguiendo los pilares de la educación y los objetivos del Ministerio de Educación.

Justificación Metodológica

En cumplimiento de los objetivos se ha usó técnicas que se ajustan a la investigación, como la encuesta que ayudarán a identificar si existe o no relación entre la cultura organizacional y el engagement laboral, y estadística que ayudará cuantificar y cualificar los datos a través de la descripción de los problemas, presentación de las soluciones y finalmente presentar los resultados.

1.6.Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre la cultura organizacional y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.

Hipótesis Específicas

- Existe relación entre el involucramiento y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.

- Existe relación entre la consistencia y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.
- Existe relación entre la adaptabilidad y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.
- Existe relación entre la misión y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.

1.7.Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.

Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre el involucramiento y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.
- Determinar la relación entre la consistencia y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.
- Determinar la relación entre la adaptabilidad y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.
- Determinar la relación entre la misión y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

Diseño No Experimental

Hernández, 2010 (Valderrama, 2013) sostiene: “[...] es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después describirlos y analizarlos” (p.67).

Es decir, que mediante este diseño se evidenció la alteración del sistema, en este caso el de la variable cultura organizacional, describiéndola para que luego fuese analizada con la segunda variable, engagement laboral.

Corte Transversal

Hernández, 2010 (Valderrama, 2013) señala lo siguiente: “[...] recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su único propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado y en forma simultánea” (p.68).

Para esta investigación, se describió las variables y luego se analizó comparándolas, y evidenciando el grado de relación que obtuvieron.

Nivel de Investigación: Descriptiva – Correlacional

En un momento dado, la siguiente investigación fue de nivel descriptiva, Hernández, 2010 (Valderrama, 2013) define al nivel descriptivo como: “[...] buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. [...]” (p.43).

Debido al proceso por el cual está sujeto toda investigación en la universidad César Vallejo.

Pero, en la última etapa se procedió a alcanzar los objetivos de la investigación, determinar la relación, finalmente el nivel fue correlacional. Hernández, 2010 (Valderrama, 2013) sostiene sobre este estudio que: “[...] tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que

existe entre dos o más conceptos, categorías o variables, en un contexto particular” (pp. 44 – 45).

Cumpliendo los objetivos, mediante este nivel, se evidenció el grado de relación entre la cultura organizacional y el engagement laboral.

Enfoque

El enfoque fue cuantitativo, puesto que se ha recolectado datos para probar las hipótesis con base numérica.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010), señala que se “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4).

Método

El método utilizado fue el hipotético – deductivo según Bisquerra, 1998 (Valderrama, 2013) afirma que, “a partir de la observación de casos particulares se puede plantear un problema, el cual puede remitir a una teoría a través de un proceso de inducción. Partiendo del marco teórico se formula una hipótesis mediante un razonamiento deductivo que; luego, esta se intenta validar empíricamente” (p.97).

Se ha seguido el procedimiento correspondiente a este método, en la introducción se puede apreciar el planteamiento, las teorías contrastadas y la formulación de hipótesis. En los siguientes capítulos se puede apreciar cómo fueron sometidas y la contratación de las hipótesis

2.2. Variables, Operacionalización

Variables

Valderrama (2013), indica que las variables son: “Son características observables que posee cada persona, objeto o institución, y que, al ser medidas, varían cuantitativamente y cualitativamente una en relación a la otra” (p.157).

Operacionalización

Valderrama (2013), menciona que es: “En lenguaje sencillo, la Operacionalización de las variables viene a ser la búsqueda de los componentes o elementos que constituyen dichas variables, para precisar las dimensiones, subdimensiones e indicadores; estas operan mediante la definición conceptual” (p.160).

Variable 1: Cultura Organizacional

Tabla 1:

Operacionalización de la variable cultura organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
Denison, 1989 (Shepherd, C. & Pervaiz, K., 2012), afirma que “la cultura organizacional se refiere a los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización”	La cultura organizacional, está orientada al modelo DOCS versión en español, que presenta como dimensiones al involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión. Se usará un tipo de investigación descriptivo correlacional, consta de cuatro dimensiones y 12 indicadores, que será trabajado en escala de Likert. (Denison y Neale, 1994, 2000, p.16).	1. INVOLUCRAMIENTO	1.1.Empowerment	1 – 5	Completamente en desacuerdo (1) Poco desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo (4) Completamente de acuerdo (5)
			1.2.Trabajo en equipo	6 – 10	
			1.3.Desarrollo de capacidades	11 – 15	
		2. CONSISTENCIA	2.1.Valores centrales	16 – 20	
			2.2.Acuerdo	21 – 25	
			2.3.Coordinación e integración	26 – 30	
		3. ADAPTABILIDAD	3.1.Orientación al cambio	31 – 35	
			3.2.Orientación al cliente	36 – 40	
			3.3.Aprendizaje organizativo	41 – 45	
		4. MISIÓN	4.1.Dirección y propósitos estratégicos	46 – 50	
			4.2.Metas y objetivos	51 – 55	
			4.3.Visión	56 – 60	

Nota: Elaboración propia

Variable 2: Engagement Laboral

Tabla 2:

Operacionalización de la variable engagement laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
<p>Schaufeli, Salanova, González, Romá y Bakker, 2001 (UWES Manual en español, 2009), definen al engagement como:</p> <p>“[...] estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no esta enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular. El vigor se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades. La dedicación se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado. La absorción se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo”</p>	<p>El engagement está trabajado en total tres dimensiones y 10 indicadores aplicando el modelo de UWES de Schaufeli y Bakker (2003).</p>	1. VIGOR	1.1.Energía	1 – 2	
			1.2.Voluntad	3 – 4	
			1.3.Persistencia	5 – 6	
		2. DEDICACIÓN	2.1.Sentido del trabajo	7	
			2.2.Entusiasmo	8	
			2.3.Orgullo por la labor	9	Completamente en desacuerdo (1)
			2.4.Inspirado	10	
			2.5.Retador	11	Poco desacuerdo (2)
		3. ABSORCIÓN	3.1.Inmerso en el trabajo	12 – 14	En desacuerdo (3)
			3.2.Dificultad por dejar el trabajo	15 – 17	Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo (4)
					Completamente de acuerdo (5)

Nota: Elaboración propia

2.3. Población y Muestra

Población

Valderrama (2013), dice: “[...] es el conjunto de la totalidad de las medidas de la (s) variable (s) en estudio, en cada una de las unidades del

universo. Es decir, es el conjunto de valores que cada variable toma en las unidades que conforman el universo” (p.183).

Para la siguiente investigación se consideró una población finita, ya que la población es de 49 personas teniendo como atributo común que fueron docentes.

Criterios de Inclusión y Exclusión

Criterio de Inclusión

Los criterios de inclusión estuvieron orientados a:

- Docentes, personas que se dedican a la pedagogía
- Docentes nombrados, personas que cumplan con las horas establecidas de 26 a 40 horas y según ley.
- Docentes que tengan más de 12 meses laborando en la I.E.

Criterios de Exclusión

En vista de que la unidad muestral fueron los docentes, los criterios de excluyó fueron:

- Docentes contratados, personas que no cumplen con las mismas horas que los nombrados.
- Docentes que tengan igual a menos de 12 meses laborando en la I.E.

Muestra

Valderrama (2013), lo define como: “Es un subconjunto representativo de un universo o población” (p. 184).

Pero Castro, 2003 (Visconti, 2016), expresa que “si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra” (p. 25).

En la presente investigación la población fue comprendida por 49 docentes de la Institución Educativa N° 125 Ricardo Palma, por ser una

población pequeña se eligió a toda la población. Es decir, que no se aplicó la muestra, sino el censo como técnica.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

Técnica de Recolección de Datos

Para esta investigación se usó como técnica de recolección de datos, la encuesta. Qué fueron aplicados a los 49 docentes de la mencionada institución educativa.

Instrumento de Recolección de Datos

Se usó como instrumento, el cuestionario. Que fue el conjunto de preguntas de los siguientes modelos:

- Cultura organizacional: Denison Organizational Culture Survey
- Engagement laboral: UWES - Utrecht Work Engagement Scale

Validez

Según La Torre, 2007 (Valderrama, 2013) sostiene sobre la validez: “se entiende por validez el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, característica o dimensión que se pretende medir [...]” (p.206).

La validez de la investigación estuvo definida por los modelos de Denison Organizational Culture Survey, de Denison (1994, 2000) para la variable cultura organizacional, y para engagement la de Schaufeli y Bakker (2003), modelo de UWES - Utrecht Work Engagement Scale, instrumentos que han sido validados en muchos campos y diferentes países.

Por otro lado, se solicitó la validez de los instrumentos a cinco expertos, en las variables y en la metodología, que fortaleció y sustentó la siguiente investigación.

Tabla 3:

Validación por juicio de expertos – Variable cultura organizacional

CULTURA ORGANIZACIONAL						
CRITERIOS	EXPERTO N° 1	EXPERTO N° 2	EXPERTO N° 3	EXPERTO N° 4	EXPERTO N° 5	
CLARIDAD	80%	80%	80%	76%	80%	396%
OBJETIVIDAD	80%	80%	80%	76%	80%	396%
PERTINENCIA	80%	80%	80%	76%	80%	396%
ACTUALIDAD	80%	80%	80%	76%	80%	396%
ORGANIZACIÓN	80%	80%	80%	76%	80%	396%
SUFICIENCIA	80%	80%	80%	76%	80%	396%
INTENCIONALIDAD	80%	80%	80%	76%	80%	396%
CONSISTENCIA	80%	80%	80%	76%	80%	396%
COHERENCIA	80%	80%	80%	76%	80%	396%
METODOLOGÍA	80%	80%	80%	76%	80%	396%
	TOTAL					3960%

Nota: Elaboración propia

Fórmula de Coeficiente de Validación

$$CV = \frac{\sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^k X_{ij}}{c * k} \%$$

Donde:

CV: Coeficiente de validación

X_{ij} : Valoración del criterio “i” por el experto “j”

C: N° de criterios

K: N° de expertos que validan

Resultado:

$$CV = \frac{3960}{10 * 5} \%$$

$$CV = 79.2\%$$

Tabla 4:

Validación por juicio de expertos – Variable engagement laboral

ENGAGEMENT LABORAL						
CRITERIOS	EXPERTO N° 1	EXPERTO N° 2	EXPERTO N° 3	EXPERTO N° 4	EXPERTO N° 5	
CLARIDAD	80%	80%	80%	78%	80%	398%
OBJETIVIDAD	80%	80%	80%	78%	80%	398%
PERTINENCIA	80%	80%	80%	78%	80%	398%

ACTUALIDAD	80%	80%	80%	78%	80%	398%
ORGANIZACIÓN	80%	80%	80%	78%	80%	398%
SUFICIENCIA	80%	80%	80%	78%	80%	398%
INTENCIONALIDAD	80%	80%	80%	78%	80%	398%
CONSISTENCIA	80%	80%	80%	78%	80%	398%
COHERENCIA	80%	80%	80%	78%	80%	398%
METODOLOGÍA	80%	80%	80%	78%	80%	398%
			TOTAL			3980%

Nota: Elaboración propia

Fórmula de Coeficiente de Validación

$$CV = \frac{\sum_{i=1}^C \sum_{j=1}^K X_{ij}}{c * k} \%$$

Donde:

CV: Coeficiente de validación

X_{ij} : Valoración del criterio “i” por el experto “j”

C: N° de criterios

K: N° de expertos que validan

Resultado:

$$CV = \frac{3980}{10 * 5} \%$$

$$CV = 79.6\%$$

Tabla 5:

Expertos de validación de los cuestionarios de cultura organizacional y engagement laboral

EXPERTOS	
EXPERTO N° 1	Dr. Lupe Graus
EXPERTO N° 2	Dr. Sabino Muñoz
EXPERTO N° 3	Mg. Luis Flores
EXPERTO N° 4	Mg. César Cifuentes
EXPERTO N° 5	Mg. Lorena Paz

Nota: Elaboración propia

Confiabilidad

Para esta investigación se usó la confiabilidad de consistencia interna (homogeneidad-Alfa de Cronbach).

Ruiz, 2011, (Valderrama, 2013) menciona lo siguiente con respecto a esta técnica: “Cosiste en determinar el grado de homogeneidad que tienen los ítems de una prueba o escala. Una manera de estimar este tipo de confiabilidad consiste en correlacionar la distribución de cada ítem con las puntuaciones totales de la prueba y luego promediar dichos índices” (p. 218).

Como ejemplo del cálculo de confiabilidad se realizará el análisis siguiente:

Variable 1: Cultura Organizacional

En la variable 1 se empleó la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach para lo cual se empleó la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

S_i^2 : La suma de varianzas de cada ítem.

S_T^2 : La varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)

K : El número de preguntas o ítems.

Tabla 6:

Fiabilidad de la variable cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	60

Nota: SPSS Versión 24.0

Los datos procesados en el SPSS, arrojaron un 0.962 de confiabilidad, en el cuestionario de la variable Cultura Organizacional, evidenciados en la encuesta que se realizó a 49 docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma,

Huáscar S.J.L. 2017, permitiendo conocer la estabilidad de los ítems, visto que logra tener un nivel de confiabilidad muy buena.

Variable 2: Engagement Laboral

En la variable 2 se empleó la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach para lo cual se empleó la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

S_i^2 : La suma de varianzas de cada ítem.

S_T^2 : La varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)

K : El número de preguntas o ítems.

Tabla 7:

Fiabilidad de la variable engagement laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	17

Nota: SPSS Versión 24.0

Los datos procesados en el SPSS, arrojaron un 0.966 de confiabilidad, en el cuestionario de la variable Engagement Laboral, evidenciados en la encuesta que se realizó a 49 docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017, permitiendo conocer la estabilidad de los ítems, visto que logra tener un nivel de confiabilidad muy buena.

Tabla 8:

Rangos de los coeficientes de confiabilidad: Alfa de Cronbach

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD	
Rangos	Interpretación
0.91 a 1.00	Elevada confiabilidad
0.76 a 0.90	Aceptable confiabilidad
0.51 a 0.75	Buena confiabilidad
0.26 a 0.50	Regular confiabilidad
0.01 a 0.25	Baja confiabilidad

Nota: Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010).

En la tabla 8 se indica los rangos y el nivel de confiabilidad según Sampieri (2010).

2.5. Método de Análisis de Datos

Los resultados que arrojaron las encuestas fueron analizadas mediante el programa estadístico SPSS 24, el cual facilitó los resultados e interpretación de estadística descriptiva, como porcentajes, tablas y figuras.

2.6. Aspectos Éticos

Los aspectos éticos estuvieron considerados a través del respeto de todas las normas puestas por la Universidad César Vallejo, en la primeras hojas de la investigación se procedió a colocar la declaratoria de autenticidad de la investigación, que garantiza la legitimidad del contenido de la presente investigación. Adicionalmente, se usó las normas internacionales de citas APA, bibliografía y la guía de productos observables proporcionada por la universidad.

De igual manera, los datos obtenidos no serán manipulados o adulterados, de forma que no se considere como plagio de otro proyecto como también le den un adecuado uso para posteriores investigaciones.

Confidencialidad: Se asegura la protección de la identidad de la institución y las personas que participen como informantes de la investigación.

Objetividad: El análisis de la situación encontradas se basaran en criterios, técnicas e imparciales.

Originalidad: Se citaran las fuentes bibliográficas de la información mostrada, a fin de demostrar la inexistencia del plagio intelectual.

Veracidad: La información mostrada será verdadera, cuidando la confidencialidad de esta.

III. RESULTADO

En este aparatado se procedió a colocar los resultados y la interpretación de los mismos, mediante las variables, dimensiones e indicadores que figuran en la Tabla 1 y 2.

Tabla 9:

Distribución de frecuencias para cultura organizacional y engagement laboral

		ENGAGEMENT LABORAL				Rho de Spearman
		Bajo	Medio	Alto	TOTAL	
CULTURA ORGANIZACIONAL	Medio	10,2%	6,1%	16,3%	32,7%	Rho = 0,686**
	Alto	0,0%	14,3%	53,1%	67,3%	Sig. Bilateral = 0.000; (p ≤ 0.05)
TOTAL		10,2%	20,4%	69,4%	100,0%	

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 9, se deduce que la Cultura Organizacional es alta en un 67.3% y que el Engagement Laboral es alto con un 69.4%. Así mismo, mediante los resultados se puede indicar que cuando la Cultura Organizacional es alta, el engagement Laboral también es alto en un 53.1%.

No obstante, el objetivo general de la investigación era determinar la relación entre la cultura organizacional y el engagement laboral de los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017; los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho Spearman entre las variables; da como resultado que existe una correlación significativamente estadística moderada (Rho = 0. 686**, Sig. (Bilateral) = 0.000). Confirmando la hipótesis de estudio.

Tabla 10:

Distribución de frecuencias para involucramiento y engagement laboral

		ENGAGEMENT LABORAL			TOTAL	Rho de Spearman
		Bajo	Medio	Alto		
INVOLUCRAMIENTO	Bajo	10,2%	0,0%	2,0%	12,2%	Rho = 0,470**
	Medio	0,0%	4,1%	16,3%	20,4%	Sig. Bilateral = 0.001; (p ≤ 0.05)
	Alto	0,0%	16,3%	51,0%	67,3%	
TOTAL		10,2%	20,4%	69,4%	100,0%	

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 10, se deduce que el Involucramiento es alto en un 67.3% y que el Engagement Laboral es alto con un 69.4%. Así mismo, mediante los resultados se puede indicar que cuando el involucramiento es alto, el engagement Laboral también es alto en un 51.0%.

No obstante, el objetivo general de la investigación era determinar la relación entre el involucramiento y el engagement laboral de los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017; los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho Spearman entre las variables; da como resultado que existe una correlación significativamente estadística débil (Rho = 0. 470**, Sig. (Bilateral) = 0.001). Confirmando la hipótesis de estudio.

Tabla 11:

Distribución de frecuencias para cultura consistencia y engagement laboral

	ENGAGEMENT LABORAL				TOTAL	Rho de Spearman
	Bajo	Medio	Alto			
CONSISTENCIA	Bajo	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%	Rho = 0,677**
	Medio	10,2%	20,4%	20,4%	51,0%	Sig. Bilateral = 0.000; (p ≤ 0.05)
	Alto	0,0%	0,0%	46,9%	46,9%	
TOTAL	10,2%	20,4%	69,4%	100,0%		

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 11, se deduce que la Consistencia es medio en un 51.0% y que el Engagement Laboral es alto con un 69.4%. Así mismo, mediante los resultados se puede indicar que cuando la consistencia es alto, el engagement Laboral también es alto en un 46.9%.

No obstante, el objetivo general de la investigación era determinar la relación entre la consistencia y el engagement laboral de los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017; los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho Spearman entre las variables; da como resultado que existe una correlación significativamente estadística moderada (Rho = 0. 677**, Sig. (Bilateral) = 0.000). Confirmando la hipótesis de estudio.

Tabla 12:

Distribución de frecuencias para adaptabilidad y engagement laboral

	ENGAGEMENT LABORAL				TOTAL	Rho de Spearman
	Bajo	Medio	Alto			
ADAPTABILIDAD	Bajo	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%	Rho = 0,694**
	Medio	10,2%	18,4%	18,4%	46,9%	Sig. Bilateral = 0.000; (p ≤ 0.05)
	Alto	0,0%	2,0%	49,0%	51,0%	
TOTAL	10,2%	20,4%	69,4%	100,0%		

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 12, se deduce que la Adaptabilidad es alta en un 51.0% y que el Engagement Laboral es alto con un 69.4%. Así mismo, mediante los resultados se puede indicar que cuando la adaptabilidad es alta, el engagement Laboral también es alto en un 49.0%.

No obstante, el objetivo general de la investigación era determinar la relación entre la adaptabilidad y el engagement laboral de los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017; los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho Spearman entre las variables; da como resultado que existe una correlación significativamente estadística moderada (Rho = 0. 694**, Sig. (Bilateral) = 0.000). Confirmando la hipótesis de estudio.

Tabla 13:

Distribución de frecuencias para misión y engagement laboral

	ENGAGEMENT LABORAL				TOTAL	Rho de Spearman
	Bajo	Medio	Alto			
MISIÓN	Bajo	10,2%	0,0%	0,0%	10,2%	Rho = 0,725**
	Medio	0,0%	8,2%	8,2%	16,3%	Sig. Bilateral = 0.000;
	Alto	0,0%	12,2%	61,2%	73,5%	(p ≤ 0.05)
TOTAL	10,2%	20,4%	69,4%	100,0%		

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 13, se deduce que la Misión es alto en un 73.5% y que el Engagement Laboral es alto con un 69.4%. Así mismo, mediante los resultados se puede indicar que cuando la misión es alto, el engagement Laboral también es alto en un 61.2%.

No obstante, el objetivo general de la investigación era determinar la relación entre la misión y el engagement laboral de los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017; los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho Spearman entre las variables; da como resultado que existe una correlación significativamente estadística moderada (Rho = 0. 725**, Sig. (Bilateral) = 0.000). Confirmando la hipótesis de estudio.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar –S.J.L. 2017. Así mismo se buscó determinar la relación de cada una de las dimensiones de la cultura organizacional tales como involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión, con la variable engagement laboral.

En el desarrollo de la investigación el mayor limitante fue la falta de investigaciones respecto a las variables analizadas y sus respectivas dimensiones, debido a que el término engagement es de idioma americano reduciendo la probabilidad de encontrar investigaciones en español que contrastes ambas variables, sin embargo, se han encontrado estudios del mismo contexto y con similar problemática, así mismo el acceso a la base de datos de la institución educativa y poder acceder a todos los docentes, en los dos turnos, ha sido otra limitante a pesar que se obtuvo el permiso correspondiente, esto debido a que los docentes contratados pensaron que las encuestas podrían ser utilizados en su contra por alguna respuesta que criticase la gestión de los directivos, por ello solo se ha procedido a realizar la investigación con docentes nombrados.

Los cuestionarios utilizados han sido elegidos y adaptados por modelos validados y aplicados en diversos campos y sectores, además de ello, han sido validados por cinco expertos de la Universidad César Vallejo con una calificación de 79.2% para el modelo Denison Organizational Culture Survey – Adaptación al español y con 79.6% para el modelo Utrecht Work Engagement Scale – Adaptación al español versión larga, luego se ha procedido a calcular la correlación de los ítems mediante el alfa de Cronbach que arrojó 96.2% para el modelo de cultura organizacional y 96.6% para el de engagement laboral, evidenciando la fiabilidad de los instrumentos usados en la investigación.

Las teorías usadas en la presente investigación han sido analizadas desde el punto de vista del problema y considerando el contexto, institución pública – educativa, y social que experimentan los docentes en la institución educativa Ricardo Palma, por ende, esta investigación puede ser usada a nivel nacional e internacional porque es la realidad que atraviesan los docentes del

Perú y países latinoamericanos, bajo presupuesto, desorganización, cambios repentinos, directores que aplican los principios de la administración de manera inadecuada, poco control, bajo nivel de compromiso e involucramiento con la misión del centro educativo entre otros factores que perjudican la cultura y por ende el compromiso con su trabajo y que es evidenciado en los bajos índices de educación. Así mismo, se debería someter las variables al diseño experimental para observar los posibles beneficios de estas, en beneficio de la educación, y que se deberían aplicar las recomendaciones para mejorar la cultura de las entidades públicas y así obtener como efecto colaboradores comprometidos.

Los resultados demuestran que los docentes nombrados del colegio Ricardo Palma califican a la cultura organizacional como buena en un 67.3%, pero se tiene a un grupo que lo califica como regular, escenario que debe ser tomado en cuenta por la dirección de la Institución Educativa. Por otro lado se obtuvo que estos mismos docentes indicaron que el engagement laboral es alto en un 69.4%.

Analizando la tabla cruzada, los mayores porcentajes se concentran en alto y medio, cuando los docentes nombrados consideran que la cultura organizacional es regular, el engagement es alto en un 16.3% y los docentes que consideran que la cultura organizacional es buena, el engagement es alto en un 53.1%. La lectura de estos resultados nos permite afirmar que existe una relación lineal directa entre estas dos variables; resultado que es corroborado con la prueba estadística de correlación de Spearman ($Rho=0.686$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$), que nos permite afirmar que existe una relación lineal directa entre estas dos variables. Estos resultados son mayores que los obtenidos por Jiménez, A., Acevedo, D., Salgado, A. & Moyano, E. (2007) (R de Pearson: 0,483 = ($p = 0,05$)); Calderón, J., Laca, F., Pando, M. & Pedroza, F. (2015) (R de Pearson: 0,436 = ($r \geq 0.05$)); y Grueso, M., Gonzales, J. & Rey, C. (2014) (R de Pearson: 0,373 = ($p = 0.01$)), que a pesar de haber usado la correlación de Pearson demuestra que si existe relación entre la cultura organizacional y el engagement laboral, compromiso. Estos resultados nos muestran que si existe relación entre ambas variables de estudio en el contexto internacional y escenarios distintos, tales como empresas familiares,

del sector público y privado. Así mismo, en el contexto nacional y usando la correlación de Spearman, López, B. (2016) (Rho de Spearman $Rho=0.124$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.225$)); que demuestra que si existe relación del compromiso laboral y el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco –Trujillo-2016 y Seminario, S. (2017) (Rho de Spearman $Rho=0.197$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p = 0.038$)) que existe una relación significativa baja pero existente entre clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail en Lima Metropolitana. Caso contrario con la investigación de Villafranca, C. (2010) (Rho de Spearman $Rho=0.065$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p = 0.602$)) que en sus resultados evidenció que no existe relación entre el clima y el compromiso institucional de las docentes del nivel de educación inicial de la Red N° 08 de la Región Callao. En estos tres últimos resultados solo dos han evidenciado relación, pudiendo ser por la traducción al español del engagement como compromiso y la de definir a la cultura como clima organizacional, además de ello se ha usado en el sector privado y público, en el caso de Villafranca (2010) el resultado fue adverso a pesar de que se usó la misma unidad muestral, docentes.

Analizando los resultados de las dimensiones de la cultura organizacional de manera independiente se observa que la misión se considera buena con un valor de 73.5% de alto, seguido de la dimensión de involucramiento con 67.3% de alto, así mismo la dimensión adaptabilidad con 51.0%; y en el otro extremo se encuentra la consistencia que solo tiene un 46.9% de alto. Por lo tanto los directores de la I.E. N° 125 Ricardo Palma deberán mejorar la consistencia, referida a la estabilidad e integración interna de los docentes, a través del reforzamiento de los valores centrales, el respeto de los acuerdos y fortalecimiento del trabajo en equipo.

Estos resultados que se evidencian en la tabla cruzada, son coincidentes con los obtenidos en la interrelación de las dos variables y la de las dimensiones de cultura organizacional con la variable engagement laboral donde se obtiene que cuando los docentes consideran que la cultura organizacional es buena, entonces el engagement es alto en un 53.1%; la mayor interrelación corresponde a las dimensiones de misión e involucramiento

con el engagement laboral que cuando los docentes consideran que son buena, entonces el engagement es alto en un 61.2% y 51.0% respectivamente. La dimensión consistencia relacionada con el engagement laboral es la que tiene un menor porcentaje para cuando los docentes consideran que la consistencia en buena, entonces el engagement el alto en un 46.9%.

Los resultados de la prueba estadística de correlación entre las dimensiones de cultura organizacional y engagement laboral, nuevamente coinciden con los obtenidos en las tablas cruzadas. Los Rho de Spearman mas altos corresponden a las dimensiones de misión (Rho=0.725, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)); adaptabilidad (Rho=0.694, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)); y consistencia Rho=0.677, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$) y el más bajo corresponde a involucramiento (Rho de Spearman Rho=0.470, Sig. (Bilateral) = 0.001; ($p \leq 0.05$)). En conclusión se afirmarí que todas las dimensiones de cultura organizacional están correlacionadas en forma directa y significativa con la variable engagement laboral, correspondiendo la correlación más baja al involucramiento y las más altas a la misión, adaptabilidad y consistencia.

Ahora, si comparamos estos resultados de correlación con los obtenidos en los estudios previos tenemos que Calderón, J., Laca, F., Pando, M. & Pedroza, F. (2015) usando la correlación de Pearson: a) el dominio entrenamiento tiene correlaciones significativas con el compromiso afectivo (,436), y con el normativo (,236); b) el dominio perspectivas de futuro mostró correlaciones significativas con el compromiso afectivo (,488), el normativo (,334), y el compromiso de continuidad (,161); c) la comprensión del trabajo y de la organización obtuvo correlaciones significativas con el compromiso afectivo (,436) y con el normativo (,236); finalmente, d) el apoyo de los compañeros también obtuvo correlaciones con el componente afectivo (,403) y con el normativo (,247) del compromiso organizacional de los trabajadores. Con Grueso, M., Gonzales, J. & Rey, C. (2014), los valores de la cultura organizacional analizados se encuentran asociados significativamente con el engagement de los trabajadores, el valor distancia al poder y engagement fue de 0.37 con una significación de $pp=0.01$; significativa es la relación que existe entre el valor masculinidad-feminidad y el engagement de los trabajadores

($rr=.44$, $pp=.01$); similar coeficiente se obtuvo al analizar la relación entre el valor tolerancia a la incertidumbre y el engagement ($rr=.44$, $pp=.01$) y un valor muy cercano se evidenció al analizar la relación entre el valor colectivismo-individualismo y el engagement ($rr=.43$, $pp=.01$); el valor orientación corto plazo-largo plazo en función del engagement obtuvo un coeficiente de correlación de .35 con una significación de $pp=.01$. Con Jiménez, A., Acevedo, D., Salgado, A. & Moyano, E. (2007), registra que mientras más apoyo directivo desde la empresa es percibido por parte de los trabajadores mayor es el compromiso de éstos con aquella y, particularmente, con su compromiso de tipos normativo ($r = 0,417$; $p>0,000$) y afectivo ($r = 0,347$; $p>0,000$). Y con Villafranca, C. (2010), obtuvo que el clima y la dimensión compromiso afectivo, resultado de 0.419, si existe relación significativa. Concluyendo que el clima no determina el compromiso pero si el desempeño laboral, pudiendo tener alto compromiso con bajo clima laboral.

Finalmente, se afirmaría que se tiene la evidencia suficiente para indicar que existe correlación entre las variables cultura organizacional y engagement laboral y en el caso de las dimensiones en menor convicción. Se debe poner mayor énfasis en estudiar estas dos variables y aplicando los modelos mencionados.

V. CONCLUSIONES

Luego de haber obtenido los datos de la presente investigación y en base a la información recopilada de los docentes de la I.E. N°125 Ricardo Palma, se presenta las siguientes conclusiones:

1. El estudio de la investigación ha determinado que existe una correlación moderada $Rho = 0.686^{**}$ Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$) entre la cultura organizacional y el engagement laboral. Esto se basó en que la cultura organizacional fue considerada Alta en un 67.3% por los docentes nombrados y el engagement laboral también es alto en un 69.4%. Por lo tanto, al visualizar los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis general, afirmando que existe relación significativa entre la variable I y II.
2. Con respecto a la dimensión involucramiento y la variable engagement laboral se identificó que existe una correlación débil, $Rho = 0.470$, Sig. (Bilateral) = 0.001; ($p \leq 0.05$). Basado en que los docentes nombrados del colegio Ricardo Palma consideran que el involucramiento es Alto en un 67.3% y el engagement laboral también es Alto en un 69.4%, esto significa que los directores, a través de la cultura organizacional, han otorgado poder a los docentes, haciéndolos independientes, empoderándolos y haciéndolos sentir que son parte de la institución, sin embargo, un porcentaje de docentes no considera lo mismo, puesto que las decisiones no son compartidas, los equipos no están acordes a los objetivos y no hay inversión en desarrollo de capacidades.
3. Así mismo, se identificó que existe relación moderada entre la dimensión consistencia y la variable engagement laboral, $Rho = 0.677$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$). Esto se basó en que los docentes nombrados del colegio Ricardo Palma consideran que la consistencia es Alta en un 46.9% y que el engagement laboral lo es en 69.4%, esto significa que la I.E. N° 125 Ricardo Palma no es tan consistente e integrada en todas las área y en los docentes, ya que, existen grupos que no respetan los acuerdos, no se identifican con los valores y no trabajan juntos para conseguir objetivos compartidos.

4. Se identificó que existe una relación moderada $Rho = 0.694$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$) entre la adaptabilidad y la variable engagement laboral. Estos resultados se justifican por los docentes nombrados cuando manifiestan que la adaptabilidad es Alto en un 51.0% y el engagement laboral también es Alto en un 69.4%. Lo que significa que la integración interna y la adaptación externa no ha sido alcanzada aun, y por lo tanto no afrontan los cambios, asumen sus errores y aprenden de ellos.
5. Se determinó que existe una relación moderada $Rho = 0.725$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$) entre la dimensión misión y engagement laboral. Esto se basó en que los docentes nombrados consideran que la misión es Alta en un 73.5% y el engagement laboral también lo es en un 69.4%. Esto significa que los docentes saben cuáles es su misión dentro de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, conocen los objetivos y se orientan a través del propósito de la institución, esto se debe a que los docentes son instruidos en base a la Ley General de Educación y en los pilares de la educación.

VI. RECOMENDACIONES

Evidenciado que la cultura organizacional y el engagement laboral en la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L 2017 existe una correlación positiva, y que las autoridades de esta institución tienen conocimiento del resultado se recomienda lo siguiente:

- En relación a las variables cultura organizacional y engagement laboral tienen una correlación moderada, por lo tanto se reconoce que la cultura que se practica en la institución educativa se manifiesta en el engagement de los docentes, es decir en el compromiso, evidenciado en el vigor, dedicación y absorción por las labores que realizan dentro de las instalaciones del colegio Ricardo Palma los docentes y bajo dirección de la plana jerárquica. Se recomienda, que las autoridades adquieran el compromiso y liderazgo de crear una gestión social, se debe tener en cuenta que el servicio que se ofrece no es retribuido con ganancias para los colegios sino con desarrollo a nivel país, realizar programas de integración para conocer en primera instancia como son los docentes fuera de su ámbito laboral sería el segundo paso, esto ayudará a entender a los directivos con qué tipo de personas están trabajando, así mismo proporcionar a cada docente una guía, donde se encuentre la misión, visión, objetivos y la estructura organizativa de la institución pero antes de ello formular esto en base a su realidad y aplicando algunas herramientas administrativas, lo que se gestiona son personas para obtener el máximo en beneficios de la educación de nuestro país.
- En relación a la dimensión involucramiento que obtuvo una correlación débil con el engagement laboral, se recomienda poner énfasis en el empoderamiento de los docentes respecto a las decisiones que toman, estas deben ser tomadas por las personas responsables y deben ser informadas. Así mismo, se debe crear programas o talleres para desarrollar las capacidades de los docentes, ya que, a menudo surgen problemas porque no disponen de las habilidades necesarias para hacer el trabajo. Finalmente, se recomienda aplicar mecanismos de control preventivos tales como políticas y el respeto a los planes, la libertad debe ir acompañada de la responsabilidad, de acuerdo a los cargos y funciones que cada docente cumple.
- Con respecto a las dimensiones de consistencia, se obtuvo una correlación moderada con la variable engagement laboral pero existe un porcentaje que

considera que los acuerdos y la coordinación e integración en ocasiones les es difícil llegar a un consenso sobre todo cuando existen problemas y deben coordinar ciertas tareas, se recomienda de manera interna, crear manuales y reglamentos de operaciones y funciones de acuerdo al área al que pertenezcan, además mismo mecanismos de acuerdos tales como cuaderno de actas, así mismo crear flujogramas de actividades con el fin de que conozcan sus responsabilidades y donde terminan.

- En relación con la dimensión adaptabilidad se obtuvo correlación moderada con la variable engagement laboral pero un grupo de docentes considera que la orientación al cliente, en este caso a los alumnos, sus decisiones pueden perjudicarlos, para ello se recomienda realizar un estudio de engagement en los alumnos respecto a su institución educativa, para conocer si estos se encuentran identificados con los servicios que se ofrecen, de esta manera, se podrá accionar de manera positiva.
- La dimensión misión se obtuvo una correlación moderada con la variable engagement laboral pero existe un porcentaje de docentes que considera que le es difícil entender la dirección y el propósito estratégico, para ello se recomienda participar en eventos extracurriculares donde cada uno de los docentes, independientemente de su especialización, aporten en beneficio de toda la institución, realizar reuniones constantes para ponerlos al tanto de las decisiones y estrategias que se están realizando, entregar los cronogramas de actividades programadas y sus objetivos, ayudarán que los docentes entiendan que toda actividad es con el fin de proporcionar conocimiento y estar entendidos de todo lo que se quiere alcanzar con el apoyo de estos.

- Con respecto a la investigación de las variables estudiadas, se considera interesante extender el estudio de esta tesis a otros escenarios, instituciones educativas privadas, las cuales cumplen con principios administrativos y no están demasiado sujetas a las leyes y políticas educativas públicas.
- Considerar aplicar las encuestas a todos los docentes de la institución educativa sin importar que sean contratados o nombrados, incluso integrando al personal administrativo, grupos informales, los cuales pueden ofrecer una apreciación distinta de las variables analizadas.

VII. REFERENCIAS

- Arraigada, M. (2015). Estudio del engagement en docentes universitarios como favorecedor de culturas organizacionales saludables. XV Coloquio Internacional de gestión universitaria 2015. Universidad Nacional de Mar de Plata, Argentina.
- Berardi, A. (2015). Motivación laboral y engagement. (Proyecto de Investigación). Universidad FASTA, Argentina.
- Bobadilla, M. Callata, C. & Caro, A. (2015). Engagement laboral y cultura organizacional: El rol de la orientación cultural en una empresa global. (Tesis de Magister). Universidad del Pacífico, Perú.
- Bonavia, T., Prado, V. & Garcia, A. (2010). Adaptación al español del instrumento sobre la cultura organizacional de Denison. SUMMA Psicológica UST: España.
- Cardenas, T. & Jaik, D. (2014). Engagement: Ilusión por el trabajo, un modelo teórico – conceptual. Red Durango de Investigadores Educativos: México.
- Calderon, G., Murillo, S. & Torres, K. (mayo, 2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, vol. 16, (25), pp. 109-137.
- Calderón, J., Laca, F., Pando, M. & Pedroza, F. (2015). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. (Investigación). Universidad Colima, México.
- Cordoba, N. (2015). Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Cumpa, M. (2015). Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo – 2015. (Tesis de Grado). Universidad Señor de Sipán, Perú.
- Great Place to Work. (2017, Diciembre 01). Recuperado de <http://www.greatplacetowork.com.pe/>

- Daft, R. (2011). Cultura organizacional y valores éticos. En Teorías y diseño organizacional (pp. 371-409). México, D.F.: Cengage Learning Editores.
- Denison, Daniel R. y Neale, William (2000). Denison Organizational Culture Survey. Ann Arbor: Denison Consulting, MI Aviat.
- El portal del capital humano. (2017, Diciembre 01). Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/entrevistas/el-engagement-brinda-importantes-ventajas-competitivas-a-las-organizaciones/>
- Grueso, M., Gonzales, J. & Rey, C. (2014). Valores de la cultura organizacional y su relación con el engagement de los empleados: Estudio exploratorio en una organización de salud. (Investigación). Universidad de Rosario, Colombia.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5a ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.: México D.F.
- Jiménez, A., Acevedo, D., Salgado, A. & Moyano, E. (2007). Cultura Trabajo – Familia y compromiso organizacional en empresa de servicio (Investigación). Universidad de Talca, Chile.
- Ley N° 28044. Ley General de Educación. Diario Oficial el Peruano, 17 de julio de 2003.
- López, B. (2016). Compromiso laboral y su relación con el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco – Trujillo – 2016. (Tesis de Grado). Universidad César Vallejo, Perú.
- Marin, D., Cano, C., Zevallos, M. & Mora, R. (2009). Determinantes del análisis y diseño organizacional. Bogotá: Programa de Administración de Empresas.
- Ospina, D. (2014). ¿Por qué un nuevo modelo de cultura organizacional? (Tesis de Grado). Universidad Militar Nueva Granada, España.

- Palacios, J. (2014). Diagnóstico sobre la valoración del engagement como factor de eficiencia y bienestar en los empleados. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Pervaiz, K. (2012). Administración de la innovación. Pearson Educación: México.
- Representación de la UNESCO en Perú. (2011). Manual de gestión para directores de centros educativos. Lima: Lance Gráfico SAC.
- Redondo, A. (2015). Engagement y clima organizacional en cooperativas. VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXII Jornadas de Investigación. Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Ritter, M. (2008). Cultura Organizacional. En cultura organizacional (pp. 54-81). Buenos Aires: La Crujía.
- Salanova, M. & Shaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Alianza Editorial: España.
- Salanova, M. & Shaufeli, W. (2004). El engagement en los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. Alianza Editorial: España.
- Seminario, S. (2017). Clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail de Lima Metropolitana. (Tesis de Grado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). UWES – Utrecht Work Engagement Scale. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University: Países Bajos.
- Schaufeli, Wilmar B. y Bakker, Arnold B. (2003). “Utrecht Work Engagement Scale UWES”. Versión 1, portal, Arnoldbakker.com. Recuperado el 12 de mayo de 2017 de <http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_87.pdf>.
- Teixidó, J. (2005). Los centros educativos como organizaciones. GROC.

- Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica (2a ed.). Editorial San Marcos: Lima.
- Vexler, I. (julio, 2004). Informe sobre la educación peruana: situación y perspectivas. CEPAL: *Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe*. pp. 1-19.
- Vila, G., Álvares, D. & Castro, C. (2015). Análisis del engagement en el trabajo: determinantes y consecuencias en las empresas españolas asociadas a la RedEmprendia. RedEmprendia: España.
- Visconti, B. (2016). Manual para la elaboración y presentación del trabajo de grado (TG – UAH) en la Universidad Alejandro de Humboldt (3a ed.). Universidad de Alejandro de Humboldt: Venezuela.
- Villafranca, C. (2010). Relación entre clima y compromiso institucional en docentes de las Instituciones Educativas de educación inicial de la RED N° 08 de la Región Callao. (Tesis de Grado). Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.

ANEXOS

21.	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen					
22.	Este grupo tiene una cultura “fuerte”					
23.	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles					
24.	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave					
25.	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas					
26.	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible					
27.	Las personas de diferentes grupos de esta I.E. tienen una perspectiva común					
28.	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de la I.E.					
29.	Trabajar con alguien de otro grupo de esta I.E. es como trabajar con alguien de otra I.E.					
30.	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos					
3. ADAPTABILIDAD		Escala				
31.	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar					
32.	Respondemos bien a los cambios del entorno					
33.	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas					
34.	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias					
35.	Los diferentes grupos de esta I.E. cooperan a menudo para introducir cambios					
36.	Los comentarios y recomendaciones de nuestros alumnos conducen a menudo a introducir cambios					
37.	La información sobre nuestros alumnos influye en nuestras decisiones					
38.	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno					
39.	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los alumnos					
40.	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los alumnos					
41.	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar					
42.	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados					
43.	Muchas ideas “se pierden por el camino”					
44.	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano					
45.	Nos aseguramos que “la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda”					
4. MISIÓN		Escala				
46.	Esta I.E. tiene un proyecto y una orientación a largo plazo					
47.	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras I.E.					
48.	Esta I.E. tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo					
49.	Esta I.E. tiene una clara estrategia de cara al futuro					
50.	La orientación estratégica de esta I.E. no me resulta clara					
51.	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir					
52.	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas					
53.	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar					
54.	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados					
55.	Las personas de esta I.E. comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo					
56.	Tenemos una visión compartida de cómo será esta I.E. en el futuro					
57.	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo					
58.	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo					

59.	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros					
60.	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo					

ENGAGEMENT LABORAL						
1. VIGOR		Escala				
		1	2	3	4	5
01.	En mi trabajo me siento lleno de energía					
02.	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo					
03.	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar					
04.	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo					
05.	Soy muy persistente en mi trabajo					
06.	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando					
2. DEDICACIÓN		Escala				
07.	Mi trabajo está lleno de significado y propósito					
08.	Estoy entusiasmado con mi trabajo					
09.	Mi trabajo me inspira					
10.	Estoy orgulloso del trabajo que hago.					
11.	Mi trabajo es retador.					
3. ABSORCIÓN		Escala				
12.	El tiempo vuela cuando estoy trabajando					
13.	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí					
14.	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo					
15.	Estoy inmerso en mi trabajo					
16.	Me “dejo llevar” por mi trabajo					
17.	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo					

Anexo 2: Validación de los Instrumentos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: García Cortez, Lupe Esther
 1.2. Cargo e institución donde labora: Decanato
 1.3. Especialidad del experto: Gestión y Planificación
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 1.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				76%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				76%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				76%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				76%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				76%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				76%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				76%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				76%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				76%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				76%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18		✓		
19		✓		
20		✓		
21		✓		
22		✓		
23		✓		
24		✓		
25		✓		
26		✓		
27		✓		
28	✓			
29	✓			
30	✓			
31	✓			
32	✓			
33	✓			
34	✓			
35	✓			
36	✓			
37	✓			
38	✓			
39	✓			
40	✓			
41	✓			
42	✓			
43	✓			
44	✓			
45	✓			
46	✓			
47	✓			
48	✓			
49	✓			
50	✓			
51	✓			
52	✓			
53	✓			
54	✓			
55	✓			
56	✓			
57	✓			
58	✓			
59	✓			
00	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....



IV. PROMEDIO DEVALORACION:

San Juan de Lurigancho, *02* de *oct* del 2017

76%

[Handwritten Signature]
Firma de experto informante
DNI: *07839368*



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg: Granados Lupo Esther
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
 1.3. Especialidad del experto: Gestión y Planificación
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 1.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				78%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				78%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				78%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad				78%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				78%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				78%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				78%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				78%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12				
13				
14				
15				
16				
17				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

78%

San Juan de Lurigancho, 02 de oct del 2017

.....
 Firma de experto informante
 DNI: 07539368



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Graus Latorre Lupo Esther
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Dolente
 I.3. Especialidad del experto: Gestión y Planeación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				78%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				78%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				78%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				78%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				78%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				78%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				78%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				78%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12				
13				
14				
15				
16				
17				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

78%

San Juan de Lurigancho, 02 de oct. del 2017

.....
Lucy Paredes
 Firma de experto informante
 DNI: 07539362



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. José María Rojas
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: rector
- 1.3. Especialidad del experto: Doc
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: _____
- 1.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				81	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80	

ÍTEM DE LA PRIMERA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				
41				
42				
43				
44				
45				
46				
47				
48				
49				
50				
51				
52				
53				
54				
55				
56				
57				
58				
59				
60				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendrías que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....



IV. PROMEDIO DEVALORACION:

San Juan de Lurigancho, 02 de 10 del 2017

PD

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'G. J.', written over a horizontal line.

Firma de experto informante
DNI: 07124062



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Flores Boliuan Luis
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: MTC UCV
- 1.3. Especialidad del experto: Gestión Pública
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: _____
- 1.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				

12				
13				
14				
15				
16				
17		/		
18		/		
19		/		
20		/		
21		/		
22		/		
23		/		
24		/		
25		/		
26		/		
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			
31	/			
32	/			
33	/			
34	/			
35	/			
36	/			
37	/			
38	/			
39	/			
40	/			
41	/			
42	/			
43	/			
44	/			
45	/			
46	/			
47	/			
48	/			
49	/			
50	/			
51	/			
52	/			
53	/			
54	/			
55	/			
56	/			
57	/			
58	/			
59	/			
60	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....



IV. **PROMEDIO DEVALORACIÓN:**

San Juan de Lurigancho, 22 de Set del 2017

80%

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized letter 'D' with a horizontal line through it, and some additional scribbles.

Firma de experto informante

DNI ... 7.933.7413



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Flora B. Juarez de J.
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: DIC UCV
- 1.3. Especialidad del experto: Gestión Pública
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: _____
- 1.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12				
13				
14				
15				
16				
17				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

San Juan de Lurigancho, 22 de *Set* del 2017

80%

Firma de experto informante
 DNI: 78373411



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Clemente La Rosa Casas
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Secretaría Académica EP Administración
 1.3. Especialidad del experto: Económico - H.A.P.
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 1.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18		✓		
19		✓		
20		✓		
21		✓		
22		✓		
23		✓		
24		✓		
25		✓		
26		✓		
27		✓		
28		✓		
29		✓		
30		✓		
31		✓		
32		✓		
33		✓		
34		✓		
35		✓		
36		✓		
37		✓		
38		✓		
39		✓		
40		✓		
41		✓		
42		✓		
43		✓		
44		✓		
45		✓		
46		✓		
47		✓		
48		✓		
49		✓		
50		✓		
51		✓		
52		✓		
53		✓		
54		✓		
55		✓		
56		✓		
57		✓		
58		✓		
59		✓		
60		✓		

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....



IV. PROMEDIO DEVALORACION:

San Juan de Lurigancho, 29 de 9 del 2017

30%

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "P. Lora", is written over a horizontal dotted line.

Firma de experto informante
DNI: 07574164



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Clayton La Rosa Córdova
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Secretario Académico EP Administración
- I.3. Especialidad del experto: Proyecto H&P
- I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: _____
- I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12				
13				
14				
15				
16				
17				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

San Juan de Lurigancho, 19 de 9 del 2017

30%

.....
Firma de experto informante

DNI: 0513144



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Day Lando Lorena Páez
 I.2. Cargo e institución donde labora: DIC - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Docencia - Finanzas
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se este investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			
31	✓			
32	✓			
33	✓			
34	✓			
35	✓			
36	✓			
37	✓			
38	✓			
39	✓			
40	✓			
41	✓			
42	✓			
43	✓			
44	✓			
45	✓			
46	✓			
47	✓			
48	✓			
49	✓			
50	✓			
51	✓			
52	✓			
53	✓			
54	✓			
55	✓			
56	✓			
57	✓			
58	✓			
59	✓			
60	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....



IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

San Juan de Lurigancho, 29 de 09 del 2017

80%


Firma de experto informante
DNI: 70664271



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Phy. Lic. ando Lorena Roda
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DTC - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: Fisica - Economía
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
- 1.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda el propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ÍTEMES DE LA SEGUNDA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12				
13				
14				
15				
16				
17				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACIÓN:

San Juan de Lurigancho, 29 de 09 del 2017

80%

Finna de experto informante
 DNI: 10667237

Anexo 3: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES		VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL					
Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis principal	Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Ítems			
¿Existe relación entre la cultura organizacional y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.	Existe relación entre la cultura organizacional y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.	CULTURA ORGANIZACIONAL	Denison, 1989 (Shepherd, C. & Pervaiz, K., 2012), afirma que “la cultura organizacional se refiere a los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización”	INVOLUCRAMIENTO	Empowerment	5			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos				Objetivos específicos	Hipótesis específicos	CONSISTENCIA	Trabajo en equipo	5
									Desarrollo de capacidades	5
¿Existe relación entre el involucramiento y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017?	Determinar la relación entre el involucramiento y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.	Existe relación entre el involucramiento y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.			CULTURA ORGANIZACIONAL	Denison, 1989 (Shepherd, C. & Pervaiz, K., 2012), afirma que “la cultura organizacional se refiere a los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización”	CONSISTENCIA	Valores centrales	5	
			ADAPTABILIDAD	Acuerdo				5		
				MISIÓN			Coordinación e integración	5		
			MISIÓN				Orientación al cambio	5		
							MISIÓN	Orientación al cliente	5	
				MISIÓN				Aprendizaje organizativo	5	
MISIÓN	Dirección y propósitos estratégicos	5								
	MISIÓN	Metas y objetivos	5							
		MISIÓN	Visión	5						

			ENGAGEMENT LABORAL	Schaufeli, Salanova, González, Romá y Bakker, 2001 (UWES Manual en español, 2009), definen al engagement como: “[...] estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no esta enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular. El vigor se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades. La dedicación se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado. La absorción se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo”	VARIABLE 2: ENGAGEMENT LABORAL		
					DIMENSIONES	INDICADORES	Items
¿Existe relación entre la consistencia y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017?	Determinar la relación entre la consistencia y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.	Existe relación entre la consistencia y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.			VIGOR	Energía	2
						Voluntad	2
						Persistencia	2
					DEDICACIÓN	Sentido del trabajo	1
						Entusiasmo	1
						Orgullo por la labor	1
						Inspirado	1
					ABSORCIÓN	Retador	1
						Inmerso en el trabajo	3
			Dificultad por dejar el trabajo	3			
¿Existe relación entre la adaptabilidad y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017?	Determinar la relación entre la adaptabilidad y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.	Existe relación entre la adaptabilidad y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.					
¿Existe relación entre la misión y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017?	Determinar la relación entre la misión y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.	Existe relación entre la misión y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.					

Anexo 4: Ficha Técnica de Instrumentos

FICHA TÉCNICA N° 1**A. NOMBRE:**

Denison Organizational Culture Survey – Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison

B. OBJETIVOS

Este cuestionario, compuesto por 60 ítems que identifican 12 tipos culturales, que a su vez se agrupan en cuatro dimensiones, ha demostrado su influencia para aumentar la efectividad organizacional.

C. AUTORES

Denison y Neale, 1994, 2000 – Tomás Bonavia, Vicente J. Prado y Alejandra García-Hernández

D. ADAPTACIÓN:

Gustavo Adolfo, Fernández Espinoza

E. ADMINISTRACIÓN: Individual**F. DURACIÓN:** 20 minutos**G. SUJETO DE APLICACIÓN:**

Docentes de la I.E. Educativa N° 125 Ricardo Palma, que oscilan entre la edad de 22 a 65 años.

H. TÉCNICA: Encuesta

FICHA TÉCNICA N° 2**A. NOMBRE:**

Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo

B. OBJETIVOS

Este cuestionario, compuesto por 17 ítems, que a su vez se agrupan en tres dimensiones, y que mide el nivel de compromiso y el gusto por el trabajo que realizan los colaboradores.

C. AUTORES

D. Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker

E. ADAPTACIÓN:

Gustavo Adolfo, Fernández Espinoza

F. ADMINISTRACIÓN: Individual

G. DURACIÓN: 20 minutos

H. SUJETO DE APLICACIÓN:

Docentes de la I.E. Educativa N° 125 Ricardo Palma, que oscilan entre la edad de 22 a 65 años.

I. TÉCNICA: Encuesta

Anexo 5: Detalle de Confiabilidad de los ítems del Instrumento

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
1. La mayoría de los miembros de la I.E. Ricardo Palma están muy comprometidos con su trabajo	290,29	3355,625	,633	,975
2. Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información	290,90	3373,885	,539	,975
3. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita	290,51	3389,172	,512	,975
4. Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	290,33	3386,224	,537	,975
5. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado	290,49	3327,838	,737	,974

6. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de la I.E.	290,39	3330,451	,717	,974
7. Trabajar en esta I.E. es como formar parte de un equipo	290,08	3339,243	,698	,974
8. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la en la dirección	290,18	3318,195	,758	,974
9. Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta I.E.	290,55	3316,128	,780	,974
10. El trabajo se organiza, de éste modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la I.E.	290,33	3311,016	,798	,974
11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas	290,37	3379,487	,574	,975
12. Las capacidades del “banquillo” (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente	290,45	3348,086	,627	,975
13. Esta I.E. invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros	290,65	3453,273	-,046	,976

14.La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja	290,06	3389,017	,464	,975
15. A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo	291,06	3488,309	-,256	,976
16. Los líderes y directores practican lo que pregonan	290,45	3442,086	,030	,976
17. Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas	290,69	3413,259	,253	,975
18. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos	290,65	3314,148	,786	,974
19. Ignorar los valores esenciales de la I.E. te ocasionará problemas	290,24	3436,855	,056	,976
20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto	290,14	3322,625	,732	,974

21. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen	290,82	3380,361	,512	,975
22. Este grupo tiene una cultura “fuerte”	290,71	3391,292	,450	,975
23. Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles	290,61	3388,492	,443	,975
24. A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave	290,67	3477,474	-,211	,976
25. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas	290,82	3315,070	,814	,974
26. Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible	290,12	3331,110	,740	,974
27. Las personas de diferentes grupos de esta I.E. tienen una perspectiva común	290,22	3372,053	,572	,975
28. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de la I.E.	290,59	3385,872	,520	,975

29. Trabajar con alguien de otro grupo de esta I.E. es como trabajar con alguien de otra I.E.	291,39	3399,826	,298	,975
30. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos	290,27	3382,324	,510	,975
31. La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar	290,12	3391,110	,508	,975
32. Respondemos bien a los cambios del entorno	290,31	3319,509	,766	,974
33. Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas	290,24	3325,689	,755	,974
34. Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias	290,78	3433,678	,078	,976
35. Los diferentes grupos de esta I.E. cooperan a menudo para introducir cambios	290,37	3372,821	,514	,975
36. Los comentarios y recomendaciones de nuestros alumnos conducen a menudo a introducir cambios	290,80	3308,541	,828	,974

37. La información sobre nuestros alumnos influye en nuestras decisiones	290,45	3384,128	,475	,975
38. Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno	289,98	3379,395	,562	,975
39. Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los alumnos	291,18	3457,111	-,063	,976
40. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los alumnos	290,76	3341,314	,655	,974
41. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar	290,69	3297,675	,829	,974
42. Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados	290,69	3372,092	,502	,975
43. Muchas ideas “se pierden por el camino”	290,20	3463,916	-,117	,976
44. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano	289,90	3324,635	,774	,974

45. Nos aseguramos que “la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda”	290,61	3340,284	,657	,974
46. Esta I.E. tiene un proyecto y una orientación a largo plazo	289,86	3397,792	,425	,975
47. Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras I.E.	290,43	3378,292	,610	,975
48. Esta I.E. tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo	290,12	3326,443	,753	,974
49. Esta I.E. tiene una clara estrategia de cara al futuro	290,51	3319,422	,740	,974
50. La orientación estratégica de esta I.E. no me resulta clara	291,69	3372,509	,521	,975
51. Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir	290,18	3332,153	,754	,974
52. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas	290,16	3396,806	,443	,975
53. La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar	289,96	3380,082	,618	,975

54. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados	290,65	3323,815	,706	,974
55. Las personas de esta I.E. comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo	289,96	3379,790	,636	,975
56. Tenemos una visión compartida de cómo será esta I.E. en el futuro	290,08	3373,868	,559	,975
57. Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo	290,00	3391,208	,485	,975
58. El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo	290,92	3312,577	,777	,974
59. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros	290,02	3332,979	,769	,974
60. Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo	290,78	3324,178	,724	,974

61. En mi trabajo me siento lleno de energía	289,98	3327,104	,765	,974
62. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	289,98	3332,812	,765	,974
63. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar	290,14	3332,292	,754	,974
64. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	290,24	3328,980	,751	,974
65. Soy muy persistente en mi trabajo	290,04	3332,332	,713	,974
66. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	290,00	3332,500	,715	,974
67. Mi trabajo está lleno de significado y propósito	290,35	3322,273	,720	,974
68. Estoy entusiasmado con mi trabajo	290,31	3321,717	,744	,974
69. Mi trabajo me inspira	290,31	3321,217	,740	,974
70. Estoy orgulloso del trabajo que hago	290,18	3318,695	,755	,974
71. Mi trabajo es retador	290,53	3307,046	,769	,974

72. El tiempo vuela cuando estoy trabajando	290,41	3319,372	,751	,974
73. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	290,51	3350,338	,621	,975
74. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	290,39	3329,951	,772	,974
75. Estoy inmerso en mi trabajo	290,29	3319,542	,777	,974
76. Me “dejo llevar” por mi trabajo	290,67	3357,474	,553	,975
77. Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo	290,84	3374,806	,435	,975

Anexo 6: Matriz de Evidencia Internas y Externas

MATRIZ DE EVIDENCIAS INTERNAS PARA LA DISCUSIÓN		
Variable y/o dimensión	Resultado	
	Solo variable y/o dimensión	Interrelación con variable 2 (satisfacción del cliente)
Cultura organizacional	Alto 67.3%, 3 ^{ro} /3; y Medio 32.7%, 2 ^{do} /3	Los docentes consideran que cuando la cultura organizacional es buena el engagement es alto en un 53.1% y cuando consideran que la cultura es regular, el engagement es alto en un 16.3%
Involucramiento	Alto 67.3%, 3 ^{ro} /3; Medio 20.4%, 2 ^{do} /3 y Bajo en 12.2% 1 ^{ro} /3	Los docentes consideran que cuando el involucramiento es bueno el engagement es alto en un 51.0% y cuando consideran que el involucramiento es regular, el engagement es alto en un 16.3%
Consistencia	Alto 46.9%, 3 ^{ro} /3; Medio 51.0%, 2 ^{do} /3 y Bajo en 2.0% 1 ^{ro} /3	Los docentes consideran que cuando la consistencia es buena el engagement es alto en un 46.9% y cuando consideran que la consistencia es regular, el engagement es alto en un 20.4%
Adaptabilidad	Alto 51.0%, 3 ^{ro} /3; Medio 46.9%, 2 ^{do} /3 y Bajo en 2.0% 1 ^{ro} /3	Los docentes consideran que cuando la adaptabilidad es buena el engagement es alto en un 49.0% y cuando consideran que la adaptabilidad es regular, el engagement es alto en un 18.4%
Misión	Alto 73.5%, 3 ^{ro} /3; Medio 16.3%, 2 ^{do} /3 y Bajo en 10.2% 1 ^{ro} /3	Los docentes consideran que cuando la misión es buena el engagement es alto en un 61.2% y cuando consideran que la misión es regular, el engagement es alto en un 8.2%
Engagement	Alto 69.4%, 3 ^{ro} /3; Medio 20.4%, 2 ^{do} /3 y Bajo en 10.2% 1 ^{ro} /3	

MATRIZ DE EVIDENCIAS EXTERNAS PARA LA DISCUSIÓN		
VARIABLES: Cultura organizacional y engagement laboral		
Autor (Año)	Hipotesis	Prueba estadística
Calderón, J., Laca, F., Pando, M. & Pedroza, F. (2015)	Existe relación entre Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos	R de Pearson: 0,436*** = (r ≥ 0.05)
Grueso, M., Gonzales, J. & Rey, C. (2014)	Existe relación entre los valores de la cultura organizacional y el engagement de los empleados.	R de Pearson: 0,373*** = (p = 0.01)
Jiménez, A., Acevedo, D., Salgado, A. & Moyano, E. (2007)	Existe relación entre la cultura trabajo – familia y el compromiso organizacional de los trabajadores.	R de Pearson: 0,483*** = (p = 0,05)
López, Braulio. (2016)	Existe relación del compromiso laboral y el clima organizacional de La Municipalidad Distrital de Víctor Larco –Trujillo-2016.	Rho de Spearman Rho=0.124, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.225)
Seminario, S. (2017)	Existe entre clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail en Lima Metropolitana.	Rho de Spearman Rho=0.197, Sig. (bilateral) = 0.000; (p = 0.038)
Villafranca, C. (2010)	Existe relación entre el clima y el compromiso institucional de las docentes del nivel de educación inicial de la Red N° 08 de la Regios Callao.	Rho de Spearman Rho=0.065, Sig. (bilateral) = 0.000; (p = 0.602)
Fernández (2017)	Existe relación entre la cultura organizacional y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.	Rho de Spearman Rho=0.686, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05)
	Existe relación entre el involucramiento y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.	Rho de Spearman Rho=0.470, Sig. (bilateral) = 0.001; (p ≤ 0.05)
	Existe relación entre la consistencia y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.	Rho de Spearman Rho=0.677, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05)

	Existe relación entre la adaptabilidad y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.	Rho de Spearman Rho=0.694, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)
	Existe relación entre la misión y el engagement laboral en los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma, Huáscar S.J.L. 2017.	Rho de Spearman Rho=0.725, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)

Anexo 7: Base de Datos de las Variables

Cultura Organizacional

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD
1	Caso	CulOrg	KCulOrg	Invo	Kinvo	Invo1	Invo2	Invo3	Invo4	Invo5	Invo6	Invo7	Invo8	Invo9	Invo10	Invo11	Invo12	Invo13	Invo14	Invo15	Consis	Kconsis	Consis16	Consis17	Consis18	Consis19	Consis20	Consis21	Consis22	Consis23
2	1	241	4	59	4	5	3	3	3	4	4	5	5	3	5	5	5	3	4	2	58	4	1	4	4	4	5	5	4	5
3	2	156	2	32	2	3	2	2	3	1	1	3	1	1	1	2	3	4	3	2	32	2	2	2	2	1	2	2	3	3
4	3	271	5	69	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	65	4	4	4	5	5	5	4	4	4
5	4	202	3	38	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	4	3	5	49	3	3	5	3	3	3	3	3	3
6	5	231	4	51	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	53	3	3	3	3	5	3	4	3	5
7	6	270	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	60	4	1	2	5	2	5	3	4	4
8	7	285	5	73	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68	5	2	5	5	5	2	5	5	5
9	8	222	4	60	4	5	3	3	4	5	3	5	5	4	3	4	5	2	5	4	49	3	3	3	5	5	4	3	4	5
10	9	154	2	40	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	41	3	3	3	3	2	3	3	3	2
11	10	257	5	60	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	5	2	5	4	2	3	4	3	4	5	5	5	3	4	3
12	11	209	4	43	3	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	5	53	3	5	5	4	5	2	2	3	5
13	12	255	4	55	4	5	3	3	4	5	3	3	5	5	5	2	4	2	4	2	65	4	3	3	5	5	5	4	5	5
14	13	219	4	52	3	5	2	5	1	2	4	5	5	2	5	5	4	1	1	5	53	3	1	2	3	3	4	5	5	5
15	14	257	5	53	3	3	4	2	3	4	4	3	5	2	4	4	3	5	5	2	67	5	5	5	5	3	5	5	5	3
16	15	271	5	69	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	63	4	5	5	5	5	5	4	3	4
17	16	269	5	67	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	62	4	5	5	5	4	5	4	3	4
18	17	276	5	72	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	73	5	4	5	5	5	5	4	5	5
19	18	275	5	74	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	4	4	5	5	5	5	4	4
20	19	262	5	70	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	61	4	5	5	5	5	5	3	3	3
21	20	178	3	44	3	2	3	4	2	5	3	5	2	2	3	2	3	1	3	4	43	3	3	2	3	5	5	2	3	2
22	21	225	4	53	3	5	3	3	5	5	3	5	5	3	4	3	3	2	3	1	59	4	3	3	4	5	5	3	5	4
23	22	216	4	57	4	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	56	4	5	3	3	5	5	5	5	3
24	23	221	4	62	4	5	5	2	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	2	47	3	5	2	2	2	5	2	2	2
25	24	222	4	58	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	43	3	3	2	2	1	4	3	3	3
26	25	263	5	69	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	65	4	4	4	5	5	5	4	4	5
27	26	250	4	64	4	3	5	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	63	4	3	4	4	5	5	4	5	5
28	27	237	4	60	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	60	4	2	5	5	5	5	5	5	5
29	28	239	4	57	4	3	4	4	4	1	5	5	5	5	4	4	4	3	5	1	60	4	4	4	4	5	5	5	4	3
30	29	268	5	67	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	61	4	5	4	5	5	5	3	4	3
31	30	286	5	73	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	3	4
32	31	199	3	56	4	2	3	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	1	51	3	1	3	5	5	5	3	3	3

Engagement Laboral

	BT	BU	BV	BW	BX	BY	BZ	CA	CB	CC	CD	CE	CF	CG	CH	CI	CJ	CK	CL	CM	CN	CO	CP	CQ	CR
1	EngaLabor	KEngaLabor	Vigor	Kvigor	Vigor1	Vigor2	Vigor3	Vigor4	Vigor5	Vigor6	Dedica	Kdedica	Dedica7	Dedica8	Dedica9	Dedica10	Dedica11	Absor	KAbsor	Absor12	Absor13	Absor14	Absor15	Absor16	Absor17
2	81	5	28	4	5	4	4	5	5	5	23	4	5	4	4	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5
3	80	5	26	4	5	5	4	4	4	4	24	4	4	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5
4	73	4	25	4	4	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	5	27	4	5	5	4	5	4	4
5	77	5	24	4	3	5	5	3	5	3	25	5	5	5	5	5	5	28	4	5	5	5	5	5	3
6	69	4	22	3	4	4	3	4	4	3	20	4	4	4	4	4	4	27	4	5	5	5	4	4	4
7	84	5	29	4	5	5	4	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5
8	80	5	29	4	5	5	4	5	5	4	22	4	2	5	5	5	5	29	4	5	5	4	5	5	5
9	63	4	24	4	5	3	5	3	3	5	18	3	4	5	3	5	1	21	3	5	2	2	4	4	4
10	42	2	15	2	2	3	2	3	2	3	12	2	2	3	2	3	2	15	2	3	2	3	2	3	2
11	78	5	30	5	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	23	3	5	2	5	5	5	1
12	68	4	24	4	2	3	4	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	19	3	4	2	4	4	3	2
13	85	5	30	5	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5
14	76	4	29	4	5	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	4	5	23	3	5	4	4	4	1	5
15	78	5	28	4	5	5	5	3	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25	4	3	3	4	5	5	5
16	77	5	30	5	5	5	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	4	23	3	4	4	4	5	4	2
17	79	5	30	5	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	24	4	5	4	4	5	4	2
18	79	5	30	5	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	2	2
19	85	5	30	5	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5
20	83	5	28	4	5	5	3	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5
21	64	4	25	4	4	5	4	2	5	5	18	3	4	4	5	3	2	21	3	3	2	4	5	2	5
22	74	4	27	4	5	5	4	3	5	5	24	4	5	5	5	5	4	23	3	4	4	4	5	3	3
23	75	4	24	4	5	3	5	3	3	5	23	4	5	5	5	5	3	28	4	3	5	5	5	5	5
24	67	4	30	5	5	5	5	5	5	5	22	4	5	5	5	5	2	15	2	2	3	3	3	2	2
25	81	5	29	4	5	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	4	28	4	5	5	5	4	5	4
26	80	5	29	4	5	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	5	5	27	4	4	4	5	5	5	4
27	66	4	23	3	5	4	4	3	4	3	17	3	3	3	4	4	3	26	4	5	5	4	4	4	4
28	73	4	27	4	5	5	4	3	5	5	25	5	5	5	5	5	5	21	3	5	3	3	5	3	2
29	77	5	25	4	5	5	5	4	5	1	24	4	5	5	4	5	5	28	4	5	5	5	5	4	4
30	83	5	29	4	5	5	4	5	5	5	24	4	5	5	4	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5
31	85	5	30	5	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5
32	75	4	24	4	3	3	3	5	5	5	21	4	5	3	3	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5

Anexo 8: Evaluación de la Similitud del Instrumento con Turnitin

feedback studio | DPI FERNANDEZ GUSTAVO | /0 | 88 de 89



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Cultura organizacional y engagement laboral en los docentes de la I.
E. N° 125 Ricardo palma, Huáscar S.J.L 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:
Gustavo Adolfo Fernández Espinoza

ASESOR:

Resumen de coincidencias X

17 %

1	www.scielo.org.co <small>Fuente de Internet</small>	1 %
2	usmapanama.com <small>Fuente de Internet</small>	1 %
3	theibfr.com <small>Fuente de Internet</small>	1 %
4	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 %
5	fr.slideshare.net <small>Fuente de Internet</small>	1 %
6	redie.mx <small>Fuente de Internet</small>	1 %
7	prezi.com <small>Fuente de Internet</small>	<1 %

Página: 1 de 206 | Número de palabras: 30649

Anexo 9: Autorización de la Entidad

FORMULARIO ÚNICO DE TRÁMITE (FUT)		I.E. Nº 125 "RUBÉN DUSSEL PALMA"	
I. DESCRIPCIÓN DE SU PEDIDO: Solicito Permiso para realizar investigación		Exp. N°: 000368 Hora: 1:00 pm	
II. DEPENDENCIA O AUTORIDAD A QUIEN SE DIRIGE: Dirección			
III. DATOS DEL SOLICITANTE:			
Persona Natural			
Apellido Paterno: Fernández		Apellido Materno: Espinoza	
Paterno Justo:		Nombre: Gustavo A.	
Razón Social:			
Tipo de Documento:			
DNI: 71046321		RUC: []	
IV. DIRECCIÓN:			
TIPO DE VÍA: Avenida <input type="checkbox"/> Adu. <input checked="" type="checkbox"/> Calle <input type="checkbox"/> Pasaje <input type="checkbox"/> Carretera <input type="checkbox"/> Prolongación <input type="checkbox"/>			
Nombre de la vía: Ayar Blanco 484			
N° de Interojal: 484 Bst. [] Interior: [] Fco. [] Mz. [] Lot. [] Km. [] Sector []			
Tipo de Zona:			
<input checked="" type="checkbox"/> Urb. [] Pobleo Jones [] Unidad Vecinal: [] Conjunto Habitacional [] Asentamiento Humano: [] <input type="checkbox"/> Cooperativa: [] Residencial [] Zona Industrial: [] Centro Poblado: [] Caserio: [] <input type="checkbox"/> Asociación: [] Grupo: [] Fundo: [] Otros (especificar): []			
Nombre de zona: Zórate			
Referencia: Parque Central			
Departamento: Lima		Provincia: Lima	
		Distrito: S. J. L.	
Teléfono: 980326807			
Autoriza se me notifique al siguiente correo electrónico: jfernandezucv@gmail.com			
DECLARO que los datos presentados en el presente formulario los realice con carácter de DECLARACIÓN JURADA			
V. FUNDAMENTACIÓN DEL PEDIDO:			
Me dirijo a usted para solicitar permiso y realizar investigación sobre cultura organizacional y management (laboral) en las docentes, siendo este para obtener que lo aca unifico de licenciado en Administracion de la Universidad César Vallejo.			
VI. DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN:			
Lima - 01 de noviembre de 2017		Firma del Usuario	
LUGAR Y FECHA			
Para consultas sobre su trámite llame al 438-70901/438-7132		N° de trámite en www.ugel05.edu.pe	

Anexo 10: Análisis de la Variable Cultura Organizacional y sus Dimensiones

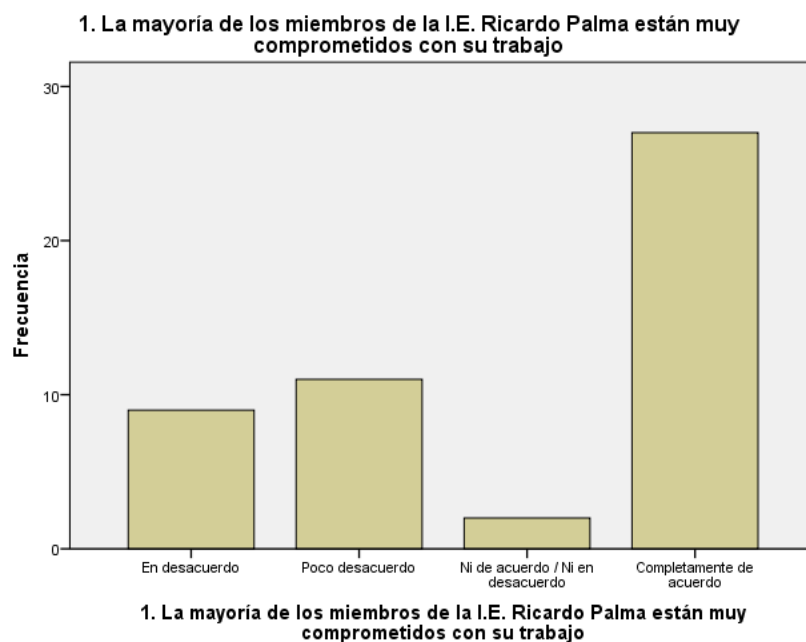
Tabla 1:

Distribución de frecuencias de la dimensión Involucramiento, indicador Empowerment e ítem 1

La mayoría de los miembros de la I.E. Ricardo Palma están muy comprometidos con su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	9	18,4	18,4	18,4
Poco desacuerdo	11	22,4	22,4	40,8
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	2	4,1	4,1	44,9
Completamente de acuerdo	27	55,1	55,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 1. Gráfico de barras de la dimensión Involucramiento, indicador Empowerment e ítem 1

Interpretación: En la tabla 1, se observa que 27 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que los docentes de la I.E. N° 125 Ricardo Palma están muy comprometidos con su trabajo. Sin embargo, 12 de los docentes están poco desacuerdo, 9 en desacuerdo y 2 ni de acuerdo / ni en desacuerdo.

Tabla 2:

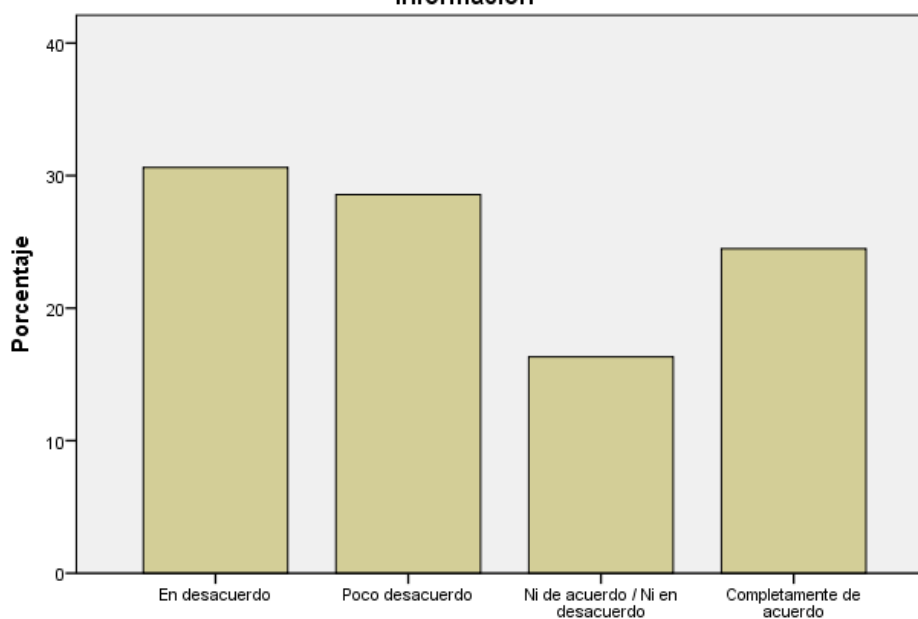
Distribución de frecuencias de la dimensión Involucramiento, indicador Empowerment e ítem 2

Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	15	30,6	30,6	30,6
Poco desacuerdo	14	28,6	28,6	59,2
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	8	16,3	16,3	75,5
Completamente de acuerdo	12	24,5	24,5	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

2. Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información



2. Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 2. Gráfico de barras de la dimensión Involucramiento, indicador Empowerment e ítem 2

Interpretación: En la tabla 2, se observa que 15 de los docentes nombrados están en desacuerdo que las decisiones se toman en el nivel que dispone de la mejor información. Sin embargo, 14 de los docentes están poco desacuerdo, 12 completamente de acuerdo y 8 ni de acuerdo / ni en desacuerdo.

Tabla 3:

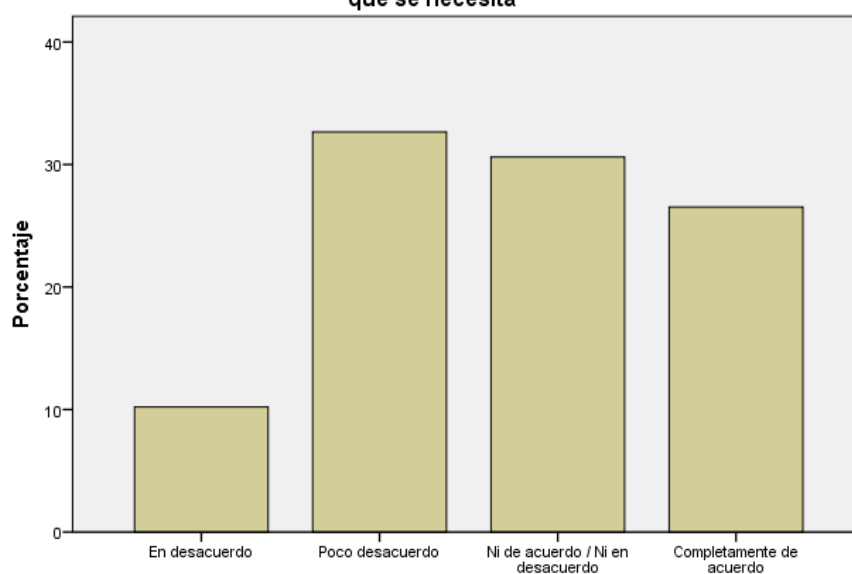
Distribución de frecuencias de la dimensión Involucramiento, indicador Empowerment e ítem 3

La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	5	10,2	10,2	10,2
Poco desacuerdo	16	32,7	32,7	42,9
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	15	30,6	30,6	73,5
Completamente de acuerdo	13	26,5	26,5	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

3. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita



3. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 3. Gráfico de barras de la dimensión Involucramiento, indicador Empowerment e ítem 3

Interpretación: En la tabla 3, se observa que 16 de los docentes nombrados están poco desacuerdo que la información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita. Sin embargo, 15 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 13 completamente de acuerdo y 5 en desacuerdo.

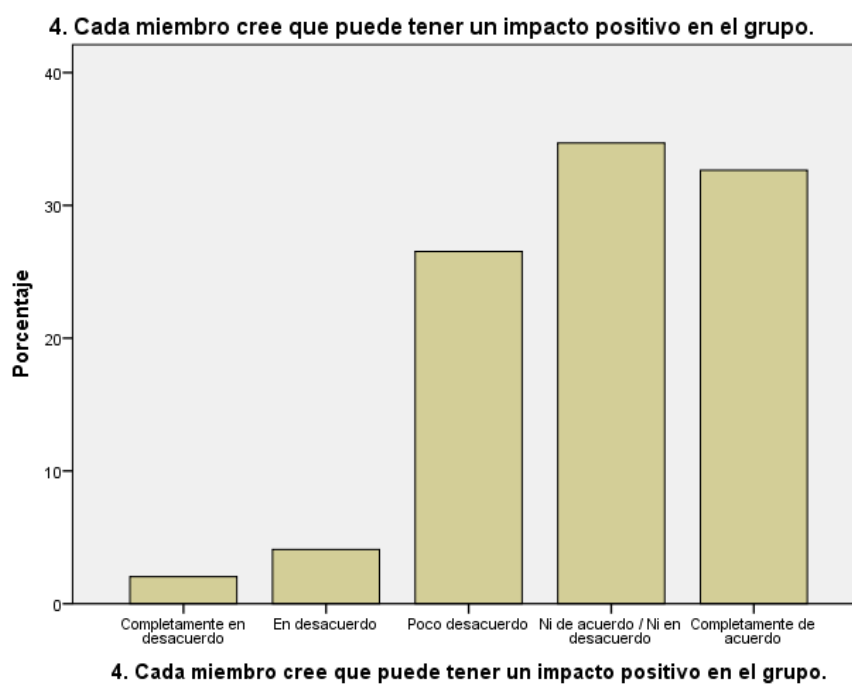
Tabla 4:

Distribución de frecuencias de la dimensión Involucramiento, indicador Empowerment e ítem 4

Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
En desacuerdo	2	4,1	4,1	6,1
Poco desacuerdo	13	26,5	26,5	32,7
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	17	34,7	34,7	67,3
Completamente de acuerdo	16	32,7	32,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 4. Gráfico de barras de la dimensión Involucramiento, indicador Empowerment e ítem 4

Interpretación: En la tabla 4, se observa que 17 de los docentes nombrados están ni de acuerdo / ni en desacuerdo que cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo. Sin embargo, 16 de los docentes están completamente de acuerdo, 13 poco desacuerdo, 2 en desacuerdo y 1 completamente en desacuerdo.

Tabla 5:

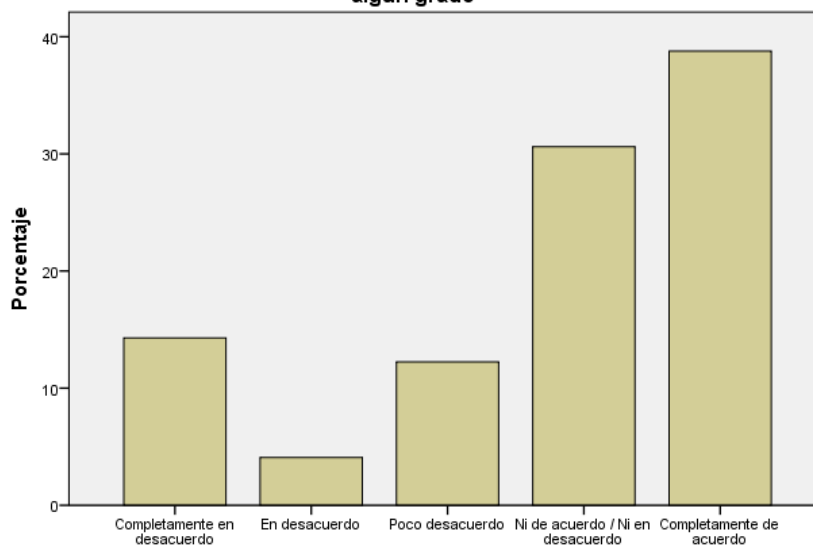
Distribución de frecuencias de la dimensión Involucramiento, indicador Empowerment e ítem 5

La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	7	14,3	14,3	14,3
En desacuerdo	2	4,1	4,1	18,4
Poco desacuerdo	6	12,2	12,2	30,6
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	15	30,6	30,6	61,2
Completamente de acuerdo	19	38,8	38,8	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

5. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado



5. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 5. Gráfico de barras de la dimensión Involucramiento, indicador Empowerment e ítem 5

Interpretación: En la tabla 5, se observa que 19 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que la planificación de su trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado. Sin embargo, 15 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 7 completamente en desacuerdo, 6 poco desacuerdo y 2 en desacuerdo.

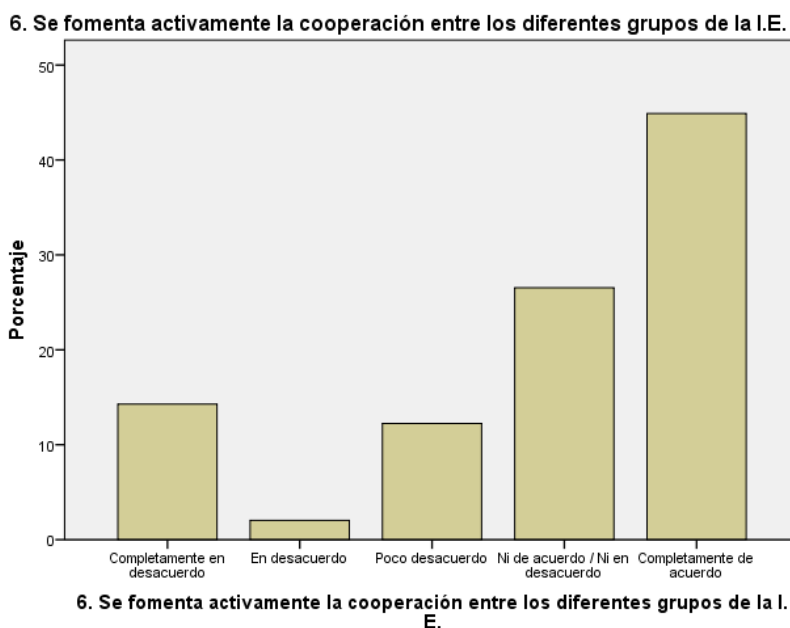
Tabla 6:

Distribución de frecuencias de la dimensión Involucramiento, indicador Trabajo en equipo e ítem 6

Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de la I.E.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	7	14,3	14,3	14,3
En desacuerdo	1	2,0	2,0	16,3
Poco desacuerdo	6	12,2	12,2	28,6
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	13	26,5	26,5	55,1
Completamente de acuerdo	22	44,9	44,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 6. Gráfico de barras de la dimensión Involucramiento, indicador Trabajo en equipo e ítem 6

Interpretación: En la tabla 6, se observa que 22 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de la I.E. Sin embargo, 13 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 7 completamente en desacuerdo y 6 poco desacuerdo y 1 en desacuerdo.

Tabla 7:

Distribución de frecuencias de la dimensión Involucramiento, indicador Trabajo en equipo e ítem 7

Trabajar en esta I.E. es como formar parte de un equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	5	10,2	10,2	10,2
Poco desacuerdo	9	18,4	18,4	28,6
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	3	6,1	6,1	34,7
Completamente de acuerdo	32	65,3	65,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 7. Gráfico de barras de la dimensión Involucramiento, indicador Trabajo en equipo e ítem 7

Interpretación: En la tabla 7, se observa que 32 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que trabajar en la I.E. es como formar parte de un equipo. Sin embargo, 9 de los docentes están poco desacuerdos, 5 completamente en desacuerdo y 3 ni de acuerdo / ni en desacuerdo.

Tabla 8:

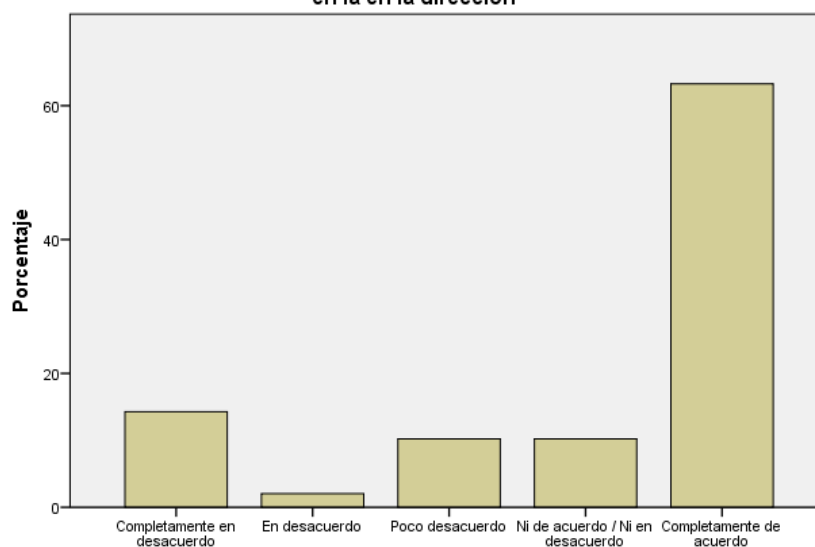
Distribución de frecuencias de la dimensión Involucramiento, indicador Trabajo en equipo e ítem 8

Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	7	14,3	14,3	14,3
En desacuerdo	1	2,0	2,0	16,3
Poco desacuerdo	5	10,2	10,2	26,5
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	5	10,2	10,2	36,7
Completamente de acuerdo	31	63,3	63,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

8. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección



8. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 8. Gráfico de barras de la dimensión Involucramiento, indicador Trabajo en equipo e ítem 8

Interpretación: En la tabla 8, se observa que 31 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que están acostumbrados a realizar las tareas en equipo en vez de descargar el peso en la dirección. Sin embargo, 7 de los docentes están completamente en desacuerdo, 5 ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 5 poco desacuerdo y

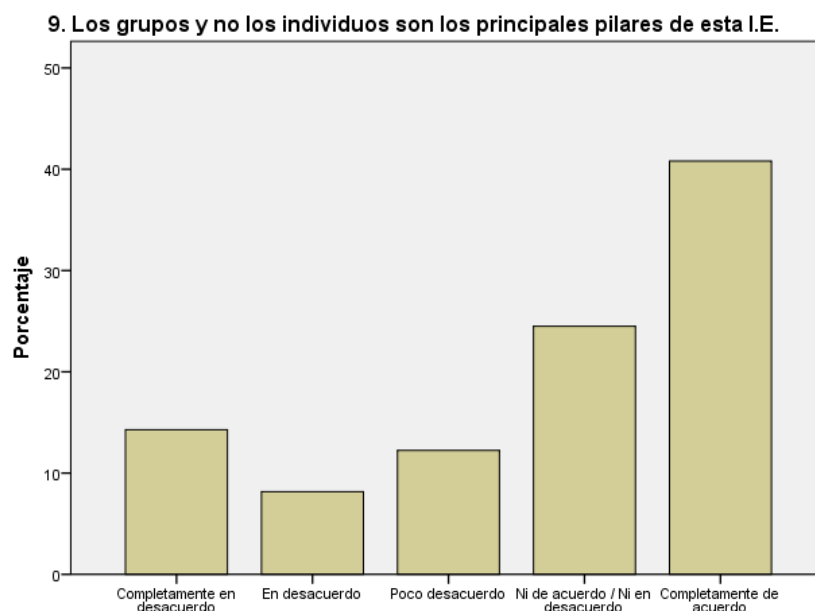
Tabla 9:

Distribución de frecuencias de la dimensión Involucramiento, indicador Trabajo en equipo e ítem 9

Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta I.E.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	7	14,3	14,3	14,3
En desacuerdo	4	8,2	8,2	22,4
Poco desacuerdo	6	12,2	12,2	34,7
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	12	24,5	24,5	59,2
Completamente de acuerdo	20	40,8	40,8	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



9. Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta I.E.

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 9. Gráfico de barras de la dimensión Involucramiento, indicador Trabajo en equipo e ítem 9

Interpretación: En la tabla 9, se observa que 20 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta I.E. Sin embargo, 12 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 7 completamente de acuerdo y 6 poco desacuerdo y 4 en desacuerdo.

Tabla 10:

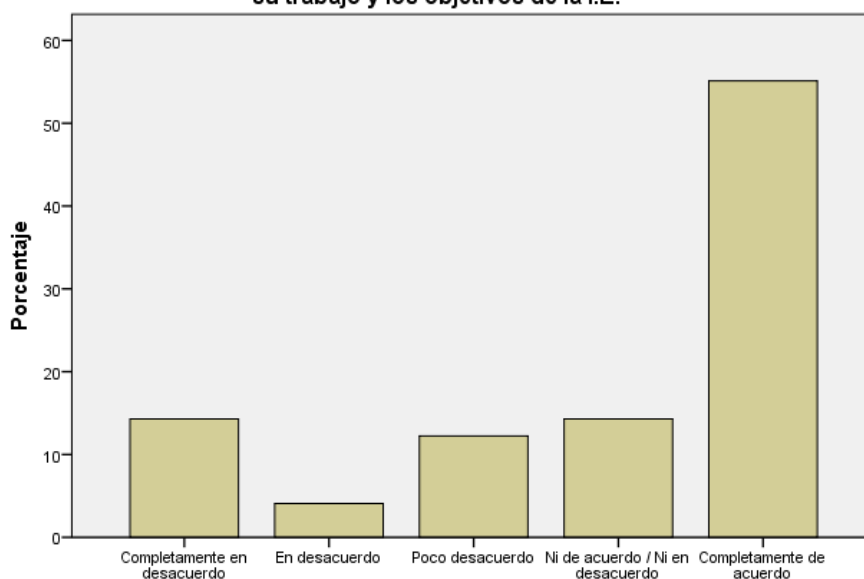
Distribución de frecuencias de la dimensión Involucramiento, indicador Trabajo en equipo e ítem 10

El trabajo se organiza, de éste modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la I.E.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	7	14,3	14,3	14,3
En desacuerdo	2	4,1	4,1	18,4
Poco desacuerdo	6	12,2	12,2	30,6
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	7	14,3	14,3	44,9
Completamente de acuerdo	27	55,1	55,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

10. El trabajo se organiza, de éste modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la I.E.



10. El trabajo se organiza, de éste modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la I.E.

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 10. Gráfico de barras de la dimensión Involucramiento, indicador Trabajo en equipo e ítem 10

Interpretación: En la tabla 10, se observa que 27 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que el trabajo se organiza, de este modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la I.E. Sin embargo, 7 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 7 completamente en desacuerdo, 6 poco desacuerdo y 2 en desacuerdo.

Tabla 11:

Distribución de frecuencias de la dimensión Involucramiento, indicador Desarrollo de capacidades e ítem 11

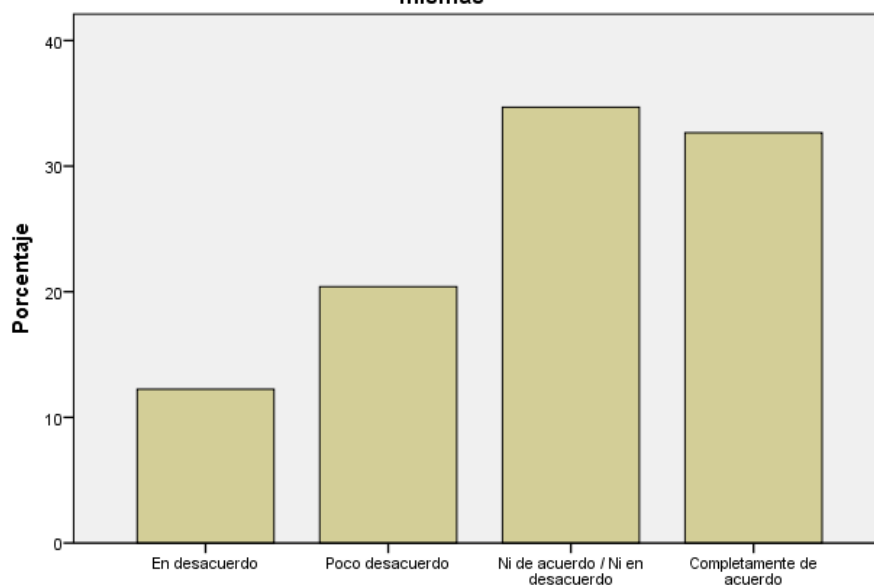
La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	6	12,2	12,2	12,2
Poco desacuerdo	10	20,4	20,4	32,7
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	17	34,7	34,7	67,3
Completamente de acuerdo	16	32,7	32,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Nota:

11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas



11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas

Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 11. Gráfico de barras de la dimensión Involucramiento, indicador Desarrollo de capacidades e ítem 11

Interpretación: En la tabla 11, se observa que 17 de los docentes nombrados están ni de acuerdo / ni en desacuerdo que la autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas. Sin embargo, 16 de los docentes están completamente de acuerdo, 10 poco desacuerdo y 6 en desacuerdo.

Tabla 12:

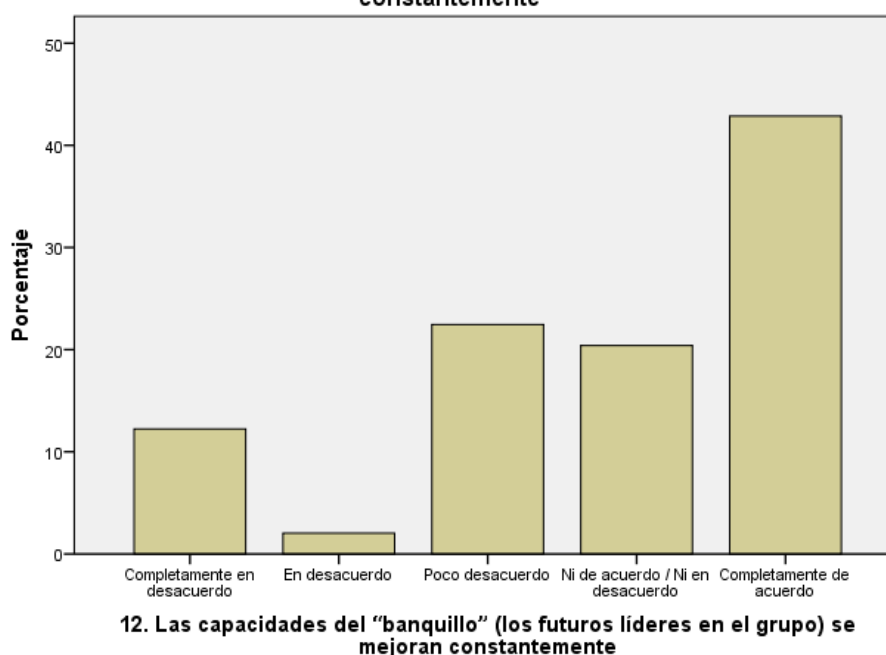
Distribución de frecuencias de la dimensión Involucramiento, indicador Desarrollo de capacidades e ítem 12

Las capacidades del “banquillo” (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	6	12,2	12,2	12,2
En desacuerdo	1	2,0	2,0	14,3
Poco desacuerdo	11	22,4	22,4	36,7
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	10	20,4	20,4	57,1
Completamente de acuerdo	21	42,9	42,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

12. Las capacidades del “banquillo” (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 12. Gráfico de barras de la dimensión Involucramiento, indicador Desarrollo de capacidades e ítem 12

Interpretación: En el tabla 12, se observa que 21 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que las capacidades del “banquillo” (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente. Sin embargo, 11 de los

docentes están poco desacuerdo, 10 ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 6 completamente en desacuerdo y 1 en desacuerdo.

Tabla 13:

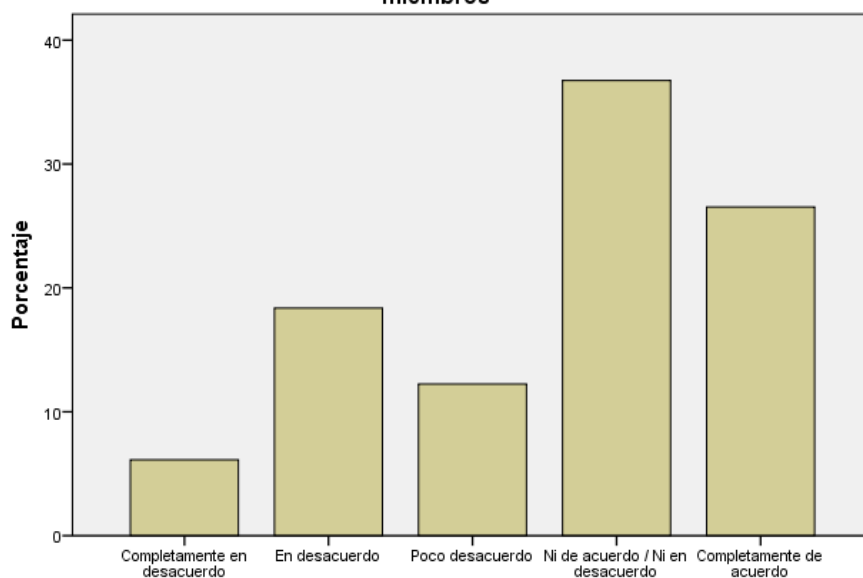
Distribución de frecuencias de la dimensión Involucramiento, indicador Desarrollo de capacidades e ítem 13

Esta I.E. invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	3	6,1	6,1	6,1
En desacuerdo	9	18,4	18,4	24,5
Poco desacuerdo	6	12,2	12,2	36,7
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	18	36,7	36,7	73,5
Completamente de acuerdo	13	26,5	26,5	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

13. Esta I.E. invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros



13. Esta I.E. invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 13. Gráfico de barras de la dimensión Involucramiento, indicador Desarrollo de capacidades e ítem 13

Interpretación: En la tabla 13, se observa que 18 de los docentes nombrados están ni de acuerdo / ni en desacuerdo que la I.E. invierte continuamente en el

desarrollo de las capacidades de sus miembros. Sin embargo, 13 de los docentes están completamente de acuerdo, 9 en desacuerdo, 6 poco desacuerdo y 3 completamente en desacuerdo.

Tabla 14:

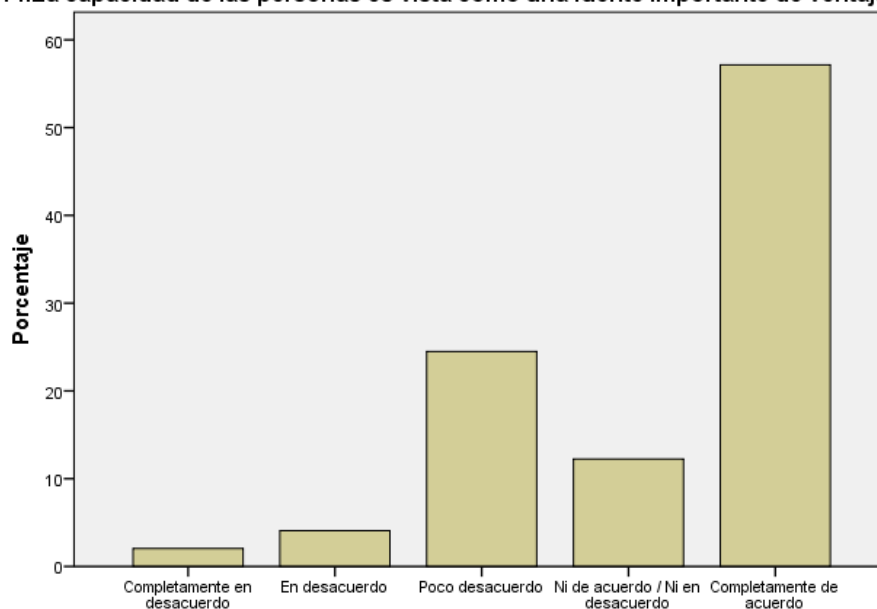
Distribución de frecuencias de la dimensión Involucramiento, indicador Desarrollo de capacidades e ítem 14

La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
En desacuerdo	2	4,1	4,1	6,1
Poco desacuerdo	12	24,5	24,5	30,6
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	12,2	12,2	42,9
Completamente de acuerdo	28	57,1	57,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

14.La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja



14.La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 14. Gráfico de barras de la dimensión Involucramiento, indicador Desarrollo de capacidades e ítem 14

Interpretación: En la tabla 14, se observa que 28 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que la capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja. Sin embargo, 12 de los docentes están poco desacuerdo, 6 ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 2 en desacuerdo y 1 en completamente en desacuerdo.

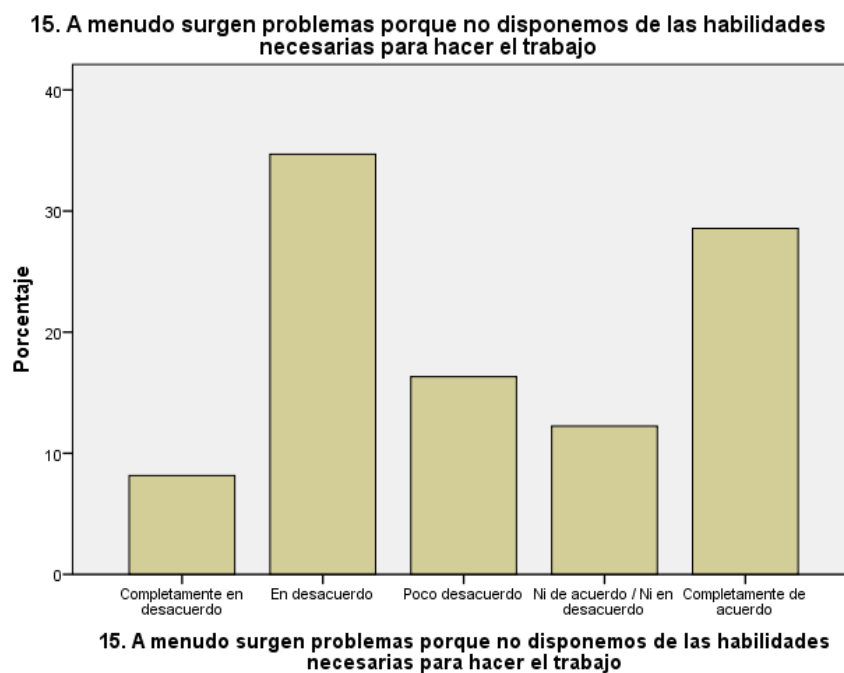
Tabla 15:

Distribución de frecuencias de la dimensión Involucramiento, indicador Desarrollo de capacidades e ítem 15

A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	4	8,2	8,2	8,2
En desacuerdo	17	34,7	34,7	42,9
Poco desacuerdo	8	16,3	16,3	59,2
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	12,2	12,2	71,4
Completamente de acuerdo	14	28,6	28,6	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 15. Gráfico de barras de la dimensión Involucramiento, indicador Desarrollo de capacidades e ítem 15

Interpretación: En la tabla 15, se observa que 17 de los docentes nombrados están en desacuerdo que a menudo surgen problemas porque no disponen de las habilidades necesarias para hacer el trabajo. Sin embargo, 14 de los docentes están completamente de acuerdo, 8 poco desacuerdo, 6 ni de acuerdo / ni en desacuerdo y 4 completamente en desacuerdo.

Tabla 16:

Distribución de frecuencias de la dimensión Consistencia, indicador Valores centrados e ítem 16

16. Los líderes y directores practican lo que pregonan

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	4	8,2	8,2	8,2
En desacuerdo	3	6,1	6,1	14,3
Poco desacuerdo	11	22,4	22,4	36,7
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	12	24,5	24,5	61,2
Completamente de acuerdo	19	38,8	38,8	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 16. Gráfico de barras de la dimensión Consistencia, indicador Valores centrados e ítem 16

Interpretación: En la tabla 16, se observa que 19 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que los líderes y directores practican lo que pregonan. Sin embargo, 12 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 11 poco desacuerdo, 4 completamente en desacuerdo y 3 en desacuerdo.

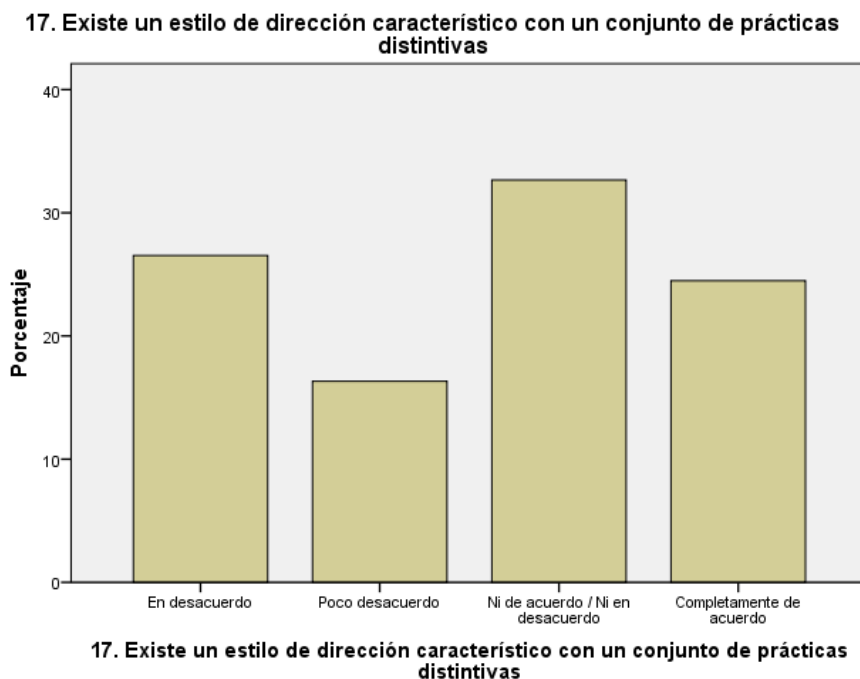
Tabla 17:

Distribución de frecuencias de la dimensión Consistencia, indicador Valores centrados e ítem 17

17. Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	13	26,5	26,5	26,5
Poco desacuerdo	8	16,3	16,3	42,9
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	16	32,7	32,7	75,5
Completamente de acuerdo	12	24,5	24,5	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 17. Gráfico de barras de la dimensión Consistencia, indicador Valores centrados e ítem 17

Interpretación: En la tabla 17, se observa que 16 de los docentes nombrados están ni de acuerdo / ni en desacuerdo que existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas. Sin embargo, 13 de los docentes están en desacuerdo, 12 completamente de acuerdo, 8 poco desacuerdo.

Tabla 18:

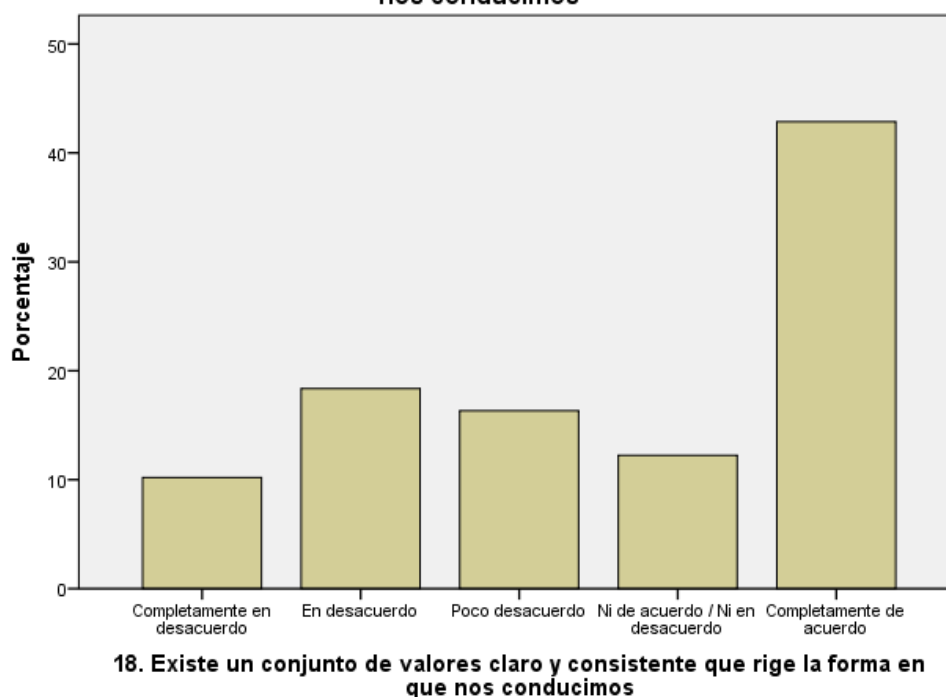
Distribución de frecuencias de la dimensión Consistencia, indicador Valores centrados e ítem 18

18. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	5	10,2	10,2	10,2
En desacuerdo	9	18,4	18,4	28,6
Poco desacuerdo	8	16,3	16,3	44,9
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	12,2	12,2	57,1
Completamente de acuerdo	21	42,9	42,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

18. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 18. Gráfico de barras de la dimensión Consistencia, indicador Valores centrados e ítem 18

Interpretación: En la tabla 18, se observa que 21 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que se conducen. Sin embargo, 9 de los

docentes están en desacuerdo, 8 poco desacuerdo, 6 ni de acuerdo / ni en desacuerdo y 5 completamente en desacuerdo.

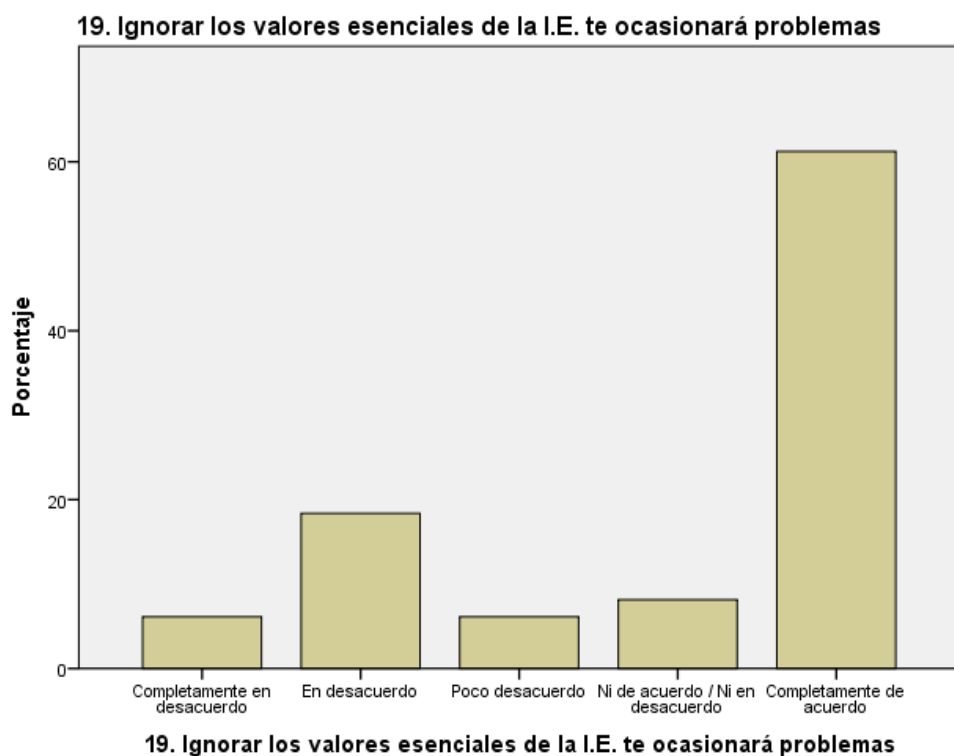
Tabla 19:

Distribución de frecuencias de la dimensión Consistencia, indicador Valores centrados e ítem 19

19. Ignorar los valores esenciales de la I.E. te ocasionará problemas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	3	6,1	6,1	6,1
En desacuerdo	9	18,4	18,4	24,5
Poco desacuerdo	3	6,1	6,1	30,6
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	4	8,2	8,2	38,8
Completamente de acuerdo	30	61,2	61,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 19. Gráfico de barras de la dimensión Consistencia, indicador Valores centrados e ítem 19

Interpretación: En la tabla 19, se observa que 30 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que ignorar los valores esenciales de la I.E. les ocasionará problemas. Sin embargo, 9 de los docentes están en desacuerdo, 4 ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 3 poco desacuerdo y 3 completamente en desacuerdo.

Tabla 20:

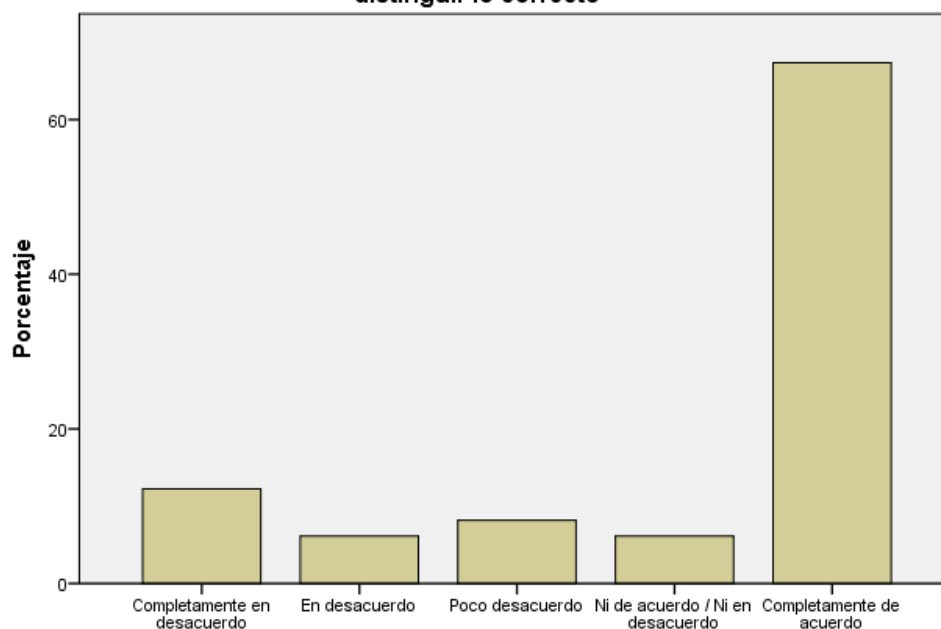
Distribución de frecuencias de la dimensión Consistencia, indicador Valores centrados e ítem 20

20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	6	12,2	12,2	12,2
En desacuerdo	3	6,1	6,1	18,4
Poco desacuerdo	4	8,2	8,2	26,5
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	3	6,1	6,1	32,7
Completamente de acuerdo	33	67,3	67,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto



20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 20. Gráfico de barras de la dimensión Consistencia, indicador Valores centrados e ítem 20

Interpretación: En la tabla 20, se observa que 33 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que existe un código ético que guía su comportamiento y ayuda a distinguir lo correcto. Sin embargo, 6 de los docentes están completamente en desacuerdo, 4 poco desacuerdo, 3 ni de acuerdo / ni en desacuerdo y 3 en desacuerdo.

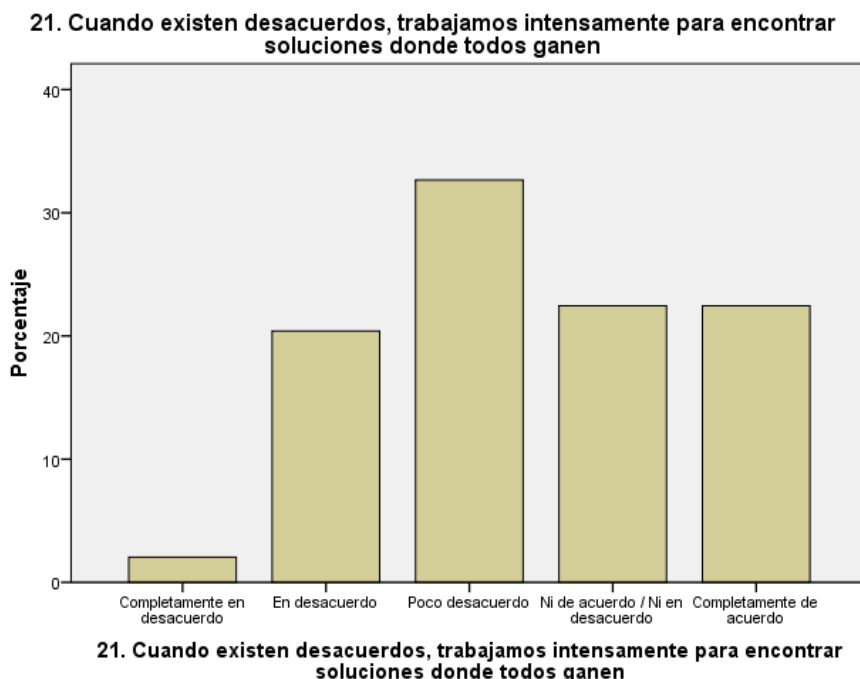
Tabla 21:

Distribución de frecuencias de la dimensión Consistencia, indicador Acuerdo e ítem 21

21. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
En desacuerdo	10	20,4	20,4	22,4
Poco desacuerdo	16	32,7	32,7	55,1
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	11	22,4	22,4	77,6
Completamente de acuerdo	11	22,4	22,4	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 21. Gráfico de barras de la dimensión Consistencia, indicador Acuerdo e ítem 21

Interpretación: En la tabla 21, se observa que 21 de los docentes nombrados están poco desacuerdo que cuando existen desacuerdos, trabajan intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen. Sin embargo, 11 de los docentes están completamente de acuerdo, 11 ni de acuerdo / ni en desacuerdo en desacuerdo, 10 en desacuerdo y 1 completamente en desacuerdo.

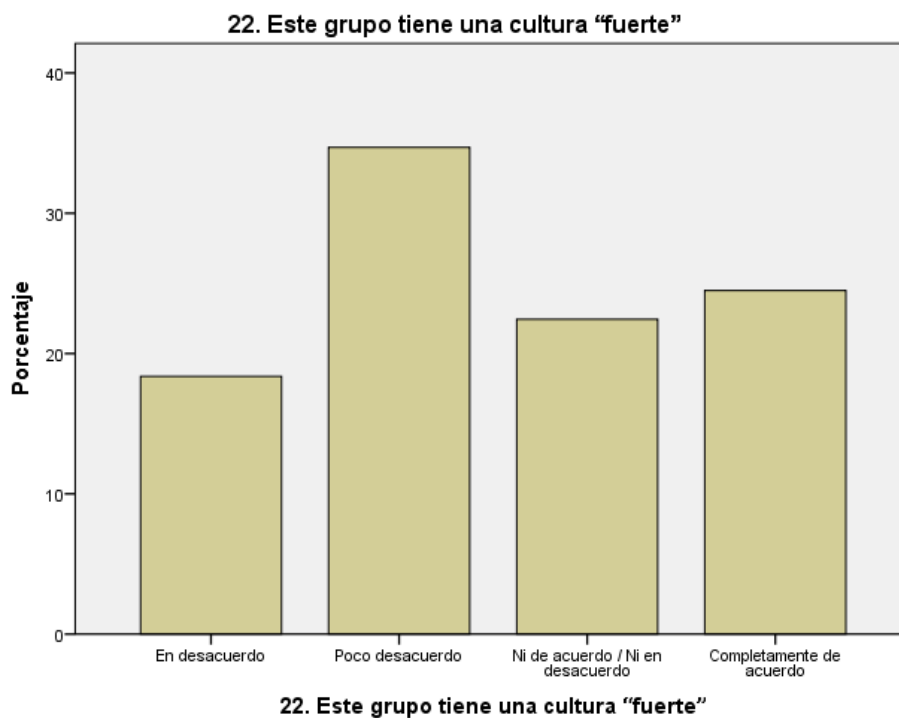
Tabla 22:

Distribución de frecuencias de la dimensión Consistencia, indicador Acuerdo e ítem 22

22. Este grupo tiene una cultura “fuerte”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	9	18,4	18,4	18,4
Poco desacuerdo	17	34,7	34,7	53,1
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	11	22,4	22,4	75,5
Completamente de acuerdo	12	24,5	24,5	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 22. Gráfico de barras de la dimensión Consistencia, indicador Acuerdo e ítem 22

Interpretación: En la tabla 22, se observa que 17 de los docentes nombrados están poco desacuerdo que el grupo tiene una cultura “fuerte”. Sin embargo, 12 de los docentes están completamente de acuerdo, 11 ni de acuerdo / ni en desacuerdo y 9 en desacuerdo.

Tabla 23:

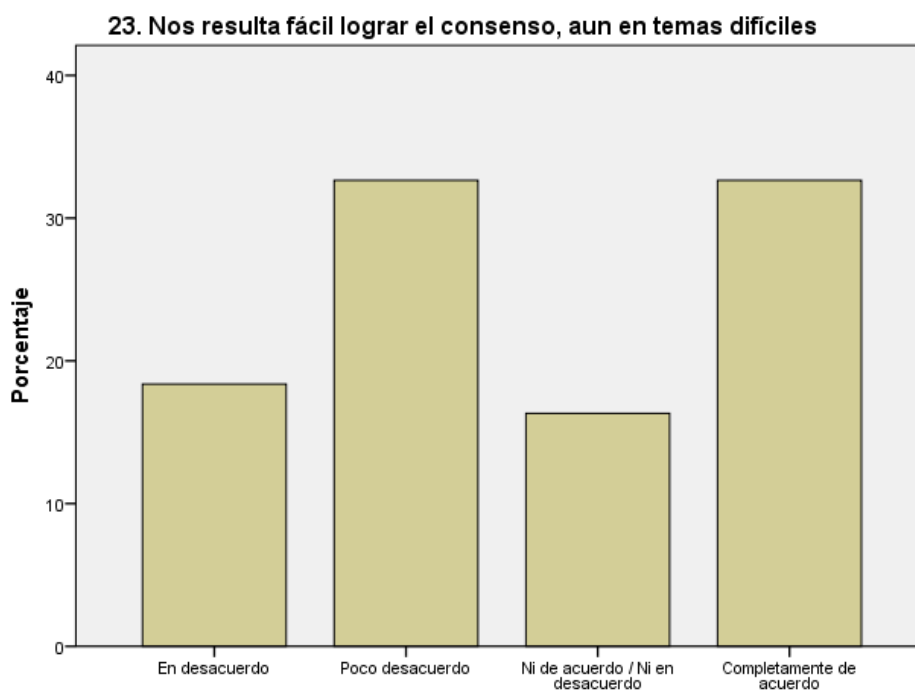
Distribución de frecuencias de la dimensión Consistencia, indicador Acuerdo e ítem 23

23. Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	------------	-------------------	----------------------

En desacuerdo	9	18,4	18,4	18,4
Poco desacuerdo	16	32,7	32,7	51,0
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	8	16,3	16,3	67,3
Completamente de acuerdo	16	32,7	32,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



23. Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 23. Gráfico de barras de la dimensión Consistencia, indicador Acuerdo e ítem 23

Interpretación: En la tabla 23, se observa que 16 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que les resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles. Sin embargo, 16 de los docentes están poco desacuerdo, 9 en desacuerdo y 8 ni de acuerdo / ni en desacuerdo.

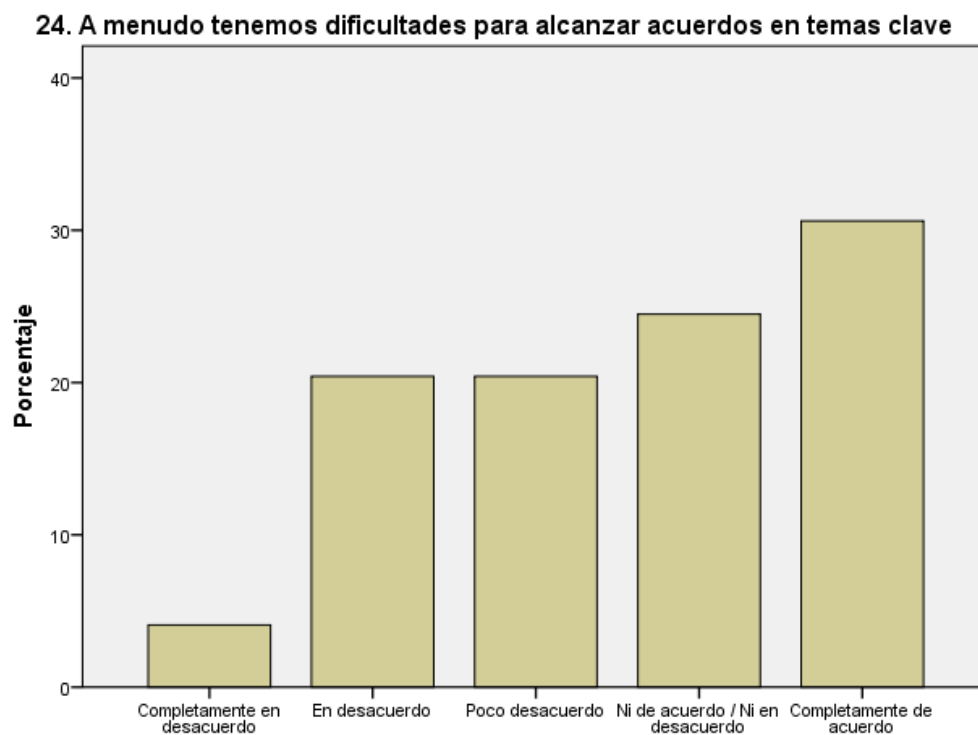
Tabla 24:

Distribución de frecuencias de la dimensión Consistencia, indicador Acuerdo e ítem 24

24. A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	2	4,1	4,1	4,1
En desacuerdo	10	20,4	20,4	24,5
Poco desacuerdo	10	20,4	20,4	44,9
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	12	24,5	24,5	69,4
Completamente de acuerdo	15	30,6	30,6	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



24. A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 24. Gráfico de barras de la dimensión Consistencia, indicador Acuerdo e ítem 24

Interpretación: En la tabla 24, se observa que 15 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que a menudo tienen dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave. Sin embargo, 12 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 10 poco desacuerdo, 10 en desacuerdo y 2 completamente en desacuerdo.

Tabla 25:

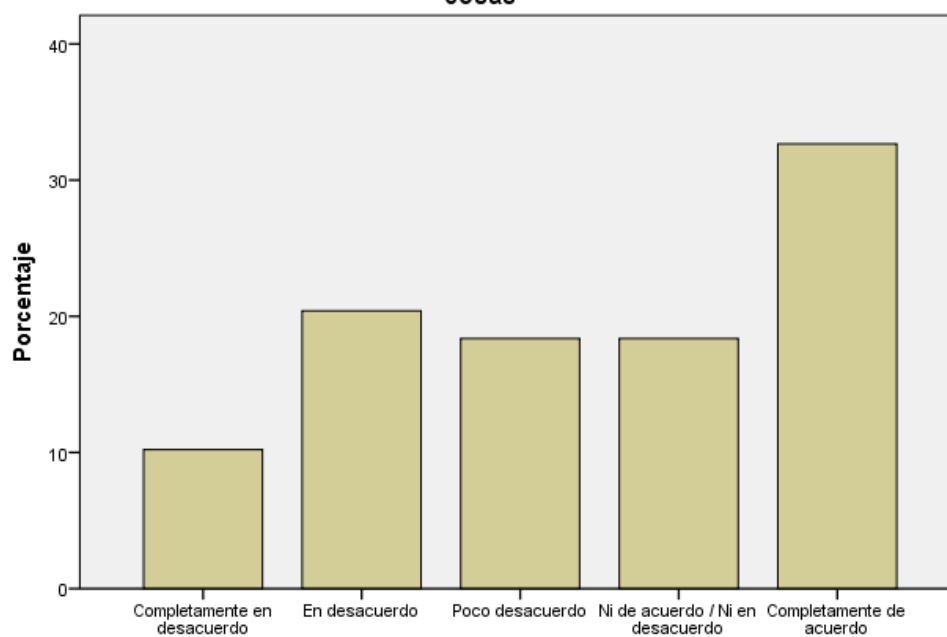
Distribución de frecuencias de la dimensión Consistencia, indicador Acuerdo e ítem 25

25. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	5	10,2	10,2	10,2
En desacuerdo	10	20,4	20,4	30,6
Poco desacuerdo	9	18,4	18,4	49,0
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	9	18,4	18,4	67,3
Completamente de acuerdo	16	32,7	32,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

25. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas



25. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 25. Gráfico de barras de la dimensión Consistencia, indicador Acuerdo e ítem 25

Interpretación: En la tabla 25, se observa que 16 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas. Sin embargo, 10 de los

docentes están en desacuerdo, 9 ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 9 poco desacuerdo y 5 completamente en desacuerdo.

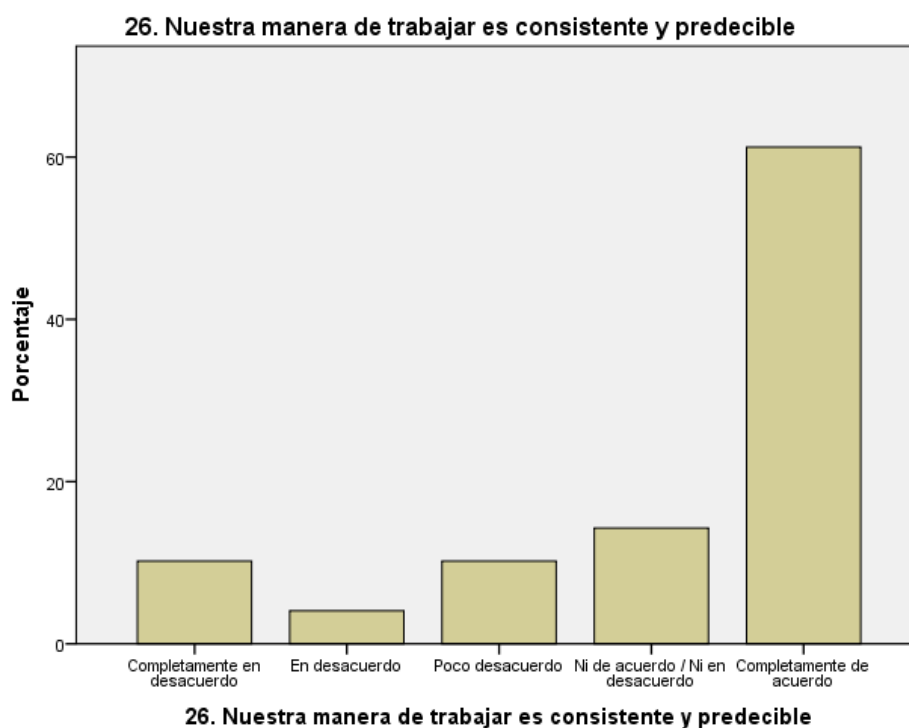
Tabla 26:

Distribución de frecuencias de la dimensión Consistencia, indicador coordinación e integración e ítem 26

26. Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	5	10,2	10,2	10,2
En desacuerdo	2	4,1	4,1	14,3
Poco desacuerdo	5	10,2	10,2	24,5
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	7	14,3	14,3	38,8
Completamente de acuerdo	30	61,2	61,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 26. Gráfico de barras de la dimensión Consistencia, indicador coordinación e integración e ítem 26

Interpretación: En la tabla 26, se observa que 30 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que la manera de trabajar es consistente y predecible. Sin embargo, 7 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 5 poco desacuerdo, 5 completamente en desacuerdo y 2 en desacuerdo.

Tabla 27:

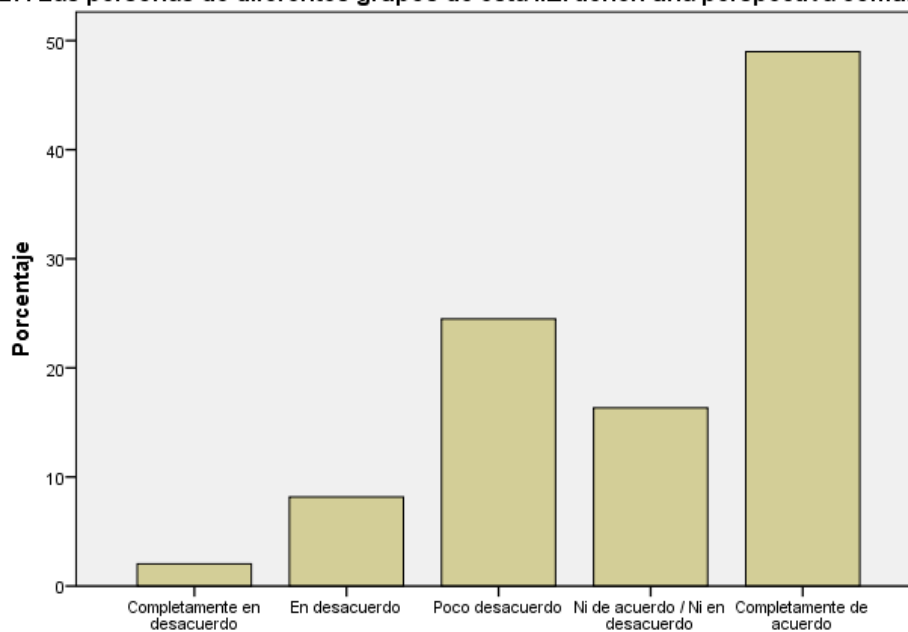
Distribución de frecuencias de la dimensión Consistencia, indicador coordinación e integración e ítem 27

27. Las personas de diferentes grupos de esta I.E. tienen una perspectiva común

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
En desacuerdo	4	8,2	8,2	10,2
Poco desacuerdo	12	24,5	24,5	34,7
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	8	16,3	16,3	51,0
Completamente de acuerdo	24	49,0	49,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

27. Las personas de diferentes grupos de esta I.E. tienen una perspectiva común



27. Las personas de diferentes grupos de esta I.E. tienen una perspectiva común

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 27. Gráfico de barras de la dimensión Consistencia, indicador coordinación e integración e ítem 27

Interpretación: En la tabla 27, se observa que 24 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que las personas de diferentes grupos de la I.E. tienen una perspectiva común. Sin embargo, 12 de los docentes están poco desacuerdo, 8 ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 4 en desacuerdo y 1 completamente en desacuerdo.

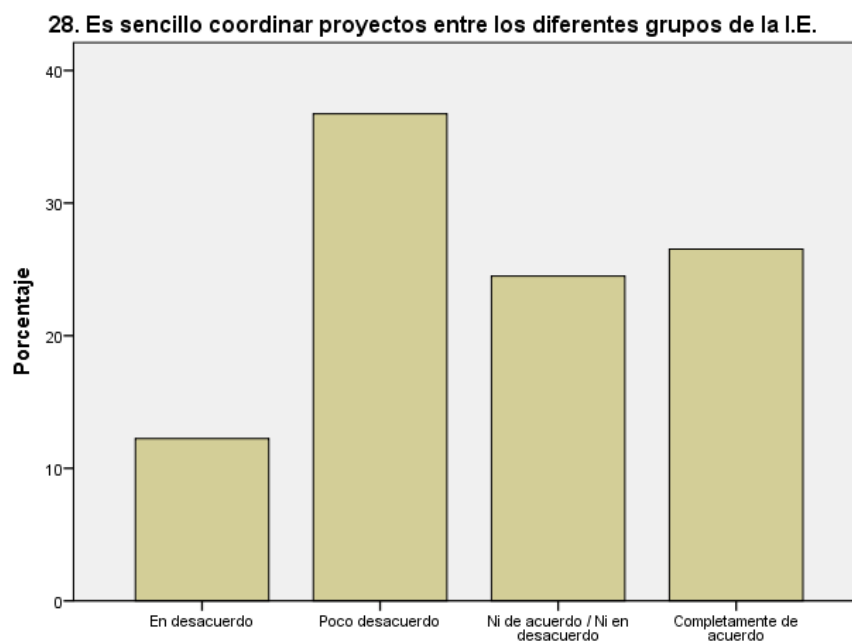
Tabla 28:

Distribución de frecuencias de la dimensión Consistencia, indicador coordinación e integración e ítem 28

28. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de la I.E.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	6	12,2	12,2	12,2
Poco desacuerdo	18	36,7	36,7	49,0
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	12	24,5	24,5	73,5
Completamente de acuerdo	13	26,5	26,5	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 28. Gráfico de barras de la dimensión Consistencia, indicador coordinación e integración e ítem 28

Interpretación: En tabla 28, se observa que 18 de los docentes nombrados están poco desacuerdo que es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de la I.E. Sin embargo, 13 de los docentes están completamente de acuerdo, 12 ni de acuerdo / ni en desacuerdo y 6 en desacuerdo.

Tabla 29:

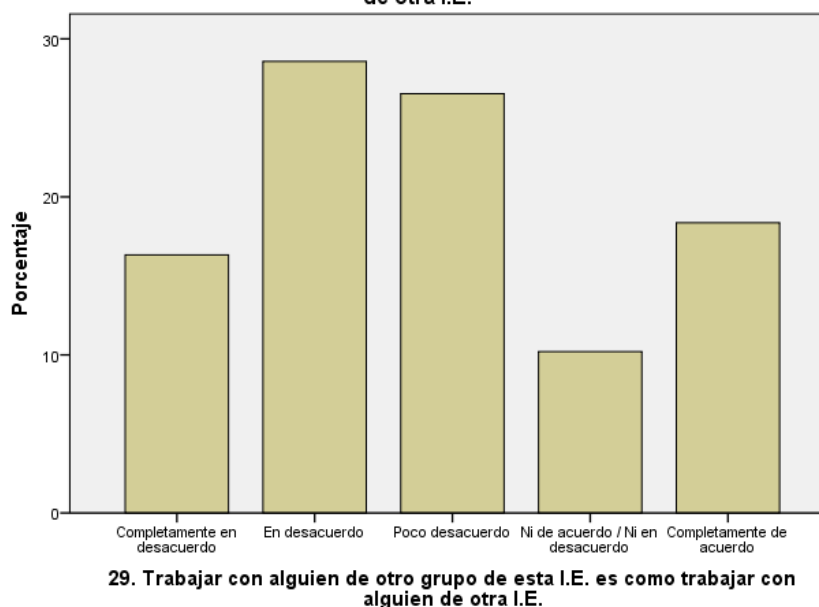
Distribución de frecuencias de la dimensión Consistencia, indicador coordinación e integración e ítem 29

29. Trabajar con alguien de otro grupo de esta I.E. es como trabajar con alguien de otra I.E.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	8	16,3	16,3	16,3
En desacuerdo	14	28,6	28,6	44,9
Poco desacuerdo	13	26,5	26,5	71,4
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	5	10,2	10,2	81,6
Completamente de acuerdo	9	18,4	18,4	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

29. Trabajar con alguien de otro grupo de esta I.E. es como trabajar con alguien de otra I.E.



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 29. Gráfico de barras de la dimensión Consistencia, indicador coordinación e integración e ítem 29

Interpretación: En la tabla 29, se observa que 14 de los docentes nombrados están en desacuerdo que trabajar con alguien de otros grupos de la I.E. es como trabajar con alguien de otra I.E. Sin embargo, 13 de los docentes están poco desacuerdo, 9 completamente de acuerdo, 8 completamente en desacuerdo y 5 ni de acuerdo / ni en desacuerdo.

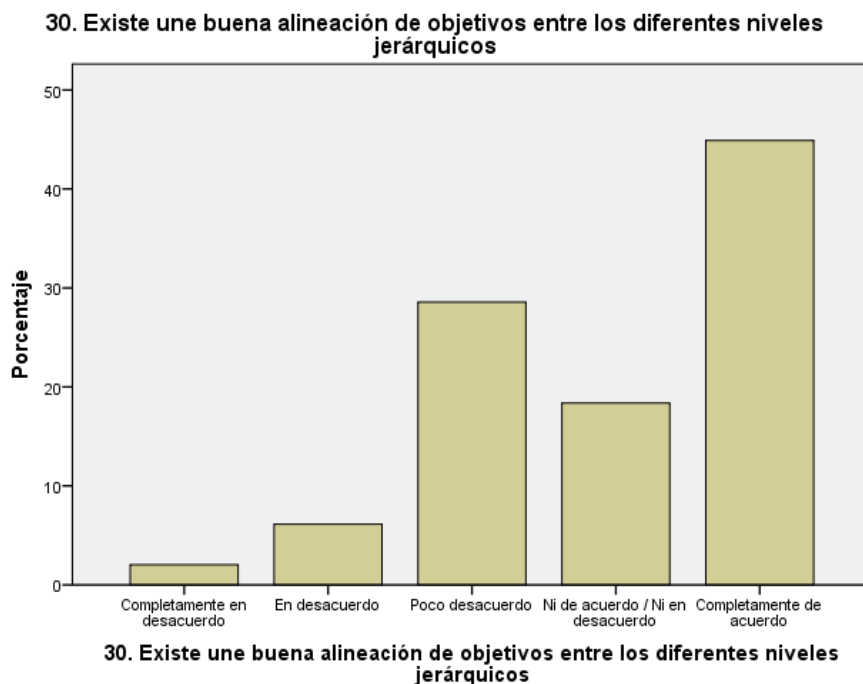
Tabla 30:

Distribución de frecuencias de la dimensión Consistencia, indicador coordinación e integración e ítem 30

30. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
En desacuerdo	3	6,1	6,1	8,2
Poco desacuerdo	14	28,6	28,6	36,7
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	9	18,4	18,4	55,1
Completamente de acuerdo	22	44,9	44,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 30. Gráfico de barras de la dimensión Consistencia, indicador coordinación e integración e ítem 30

Interpretación: En la tabla 30, se observa que 22 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos. Sin embargo, 14 de los docentes están poco desacuerdo, 9 ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 3 en desacuerdo y 1 completamente en desacuerdo.

Tabla 31:

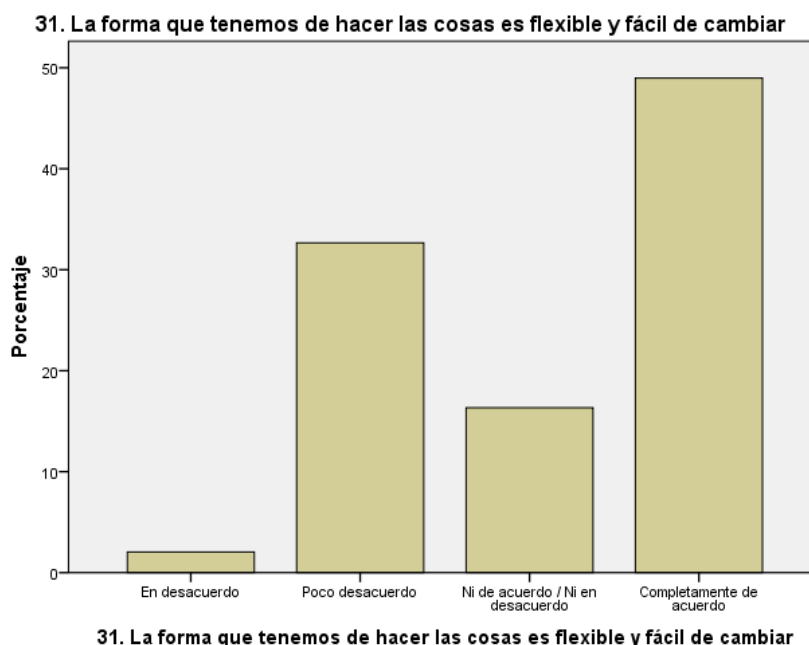
Distribución de frecuencias de la dimensión Adaptabilidad, indicador Orientación al cambio e ítem 31

31. La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	------------	-------------------	----------------------

En desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
Poco desacuerdo	16	32,7	32,7	34,7
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	8	16,3	16,3	51,0
Completamente de acuerdo	24	49,0	49,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 31. Gráfico de barras de la dimensión Adaptabilidad, indicador Orientación al cambio e ítem 31

Interpretación: En la tabla 31, se observa que 24 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que la forma que tienen de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar. Sin embargo, 16 de los docentes están poco desacuerdo, 8 ni de acuerdo / ni en desacuerdo y 1 en desacuerdo.

Tabla 32:

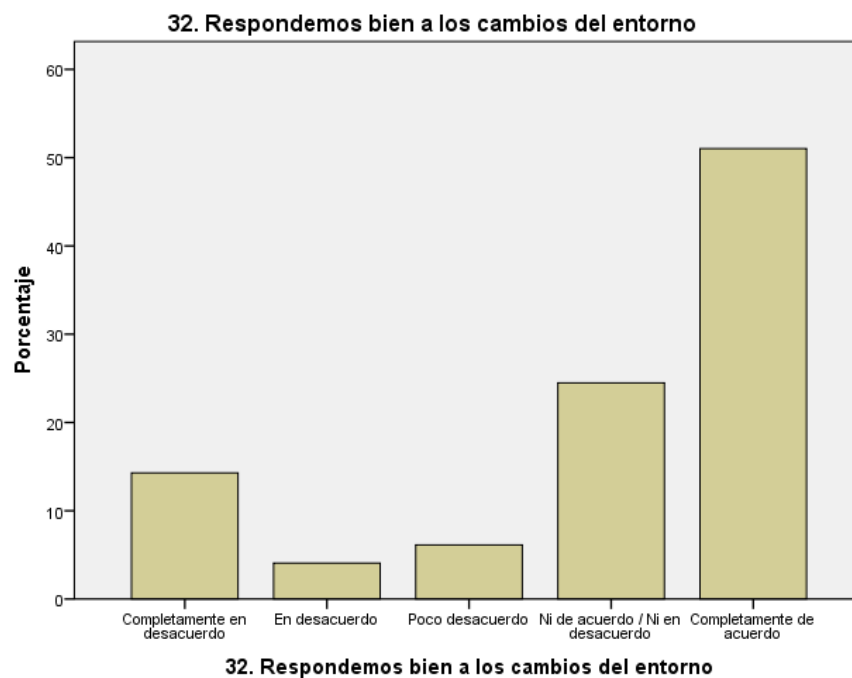
Distribución de frecuencias de la dimensión Adaptabilidad, indicador Orientación al cambio e ítem 32

32. Respondemos bien a los cambios del entorno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

Completamente en desacuerdo	7	14,3	14,3	14,3
En desacuerdo	2	4,1	4,1	18,4
Poco desacuerdo	3	6,1	6,1	24,5
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	12	24,5	24,5	49,0
Completamente de acuerdo	25	51,0	51,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 32. Gráfico de barras de la dimensión Adaptabilidad, indicador Orientación al cambio e ítem 32

Interpretación: En la tabla 32, se observa que 25 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que responden bien a los cambios del entorno. Sin embargo, 12 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 7 completamente en desacuerdo, 3 poco desacuerdo y 2 en desacuerdo.

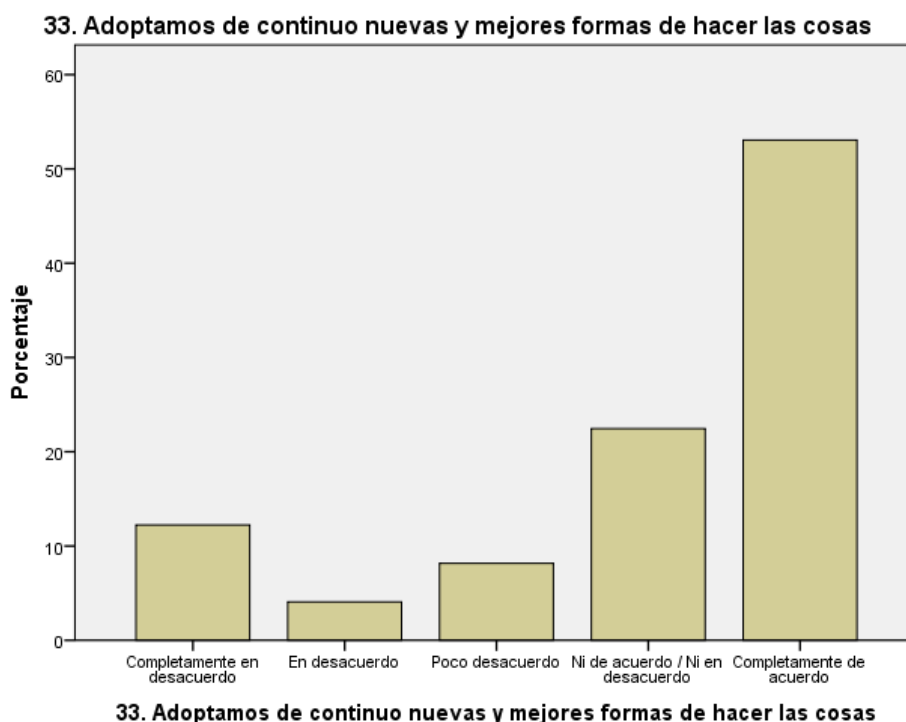
Tabla 33:

Distribución de frecuencias de la dimensión Adaptabilidad, indicador Orientación al cambio e ítem 33

33. Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	6	12,2	12,2	12,2
En desacuerdo	2	4,1	4,1	16,3
Poco desacuerdo	4	8,2	8,2	24,5
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	11	22,4	22,4	46,9
Completamente de acuerdo	26	53,1	53,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 33. Gráfico de barras de la dimensión Adaptabilidad, indicador Orientación al cambio e ítem 33

Interpretación: En la tabla 33, se observa que 26 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que adoptan continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas. Sin embargo, 11 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 6 completamente en desacuerdo, 4 poco desacuerdo y 2 en desacuerdo.

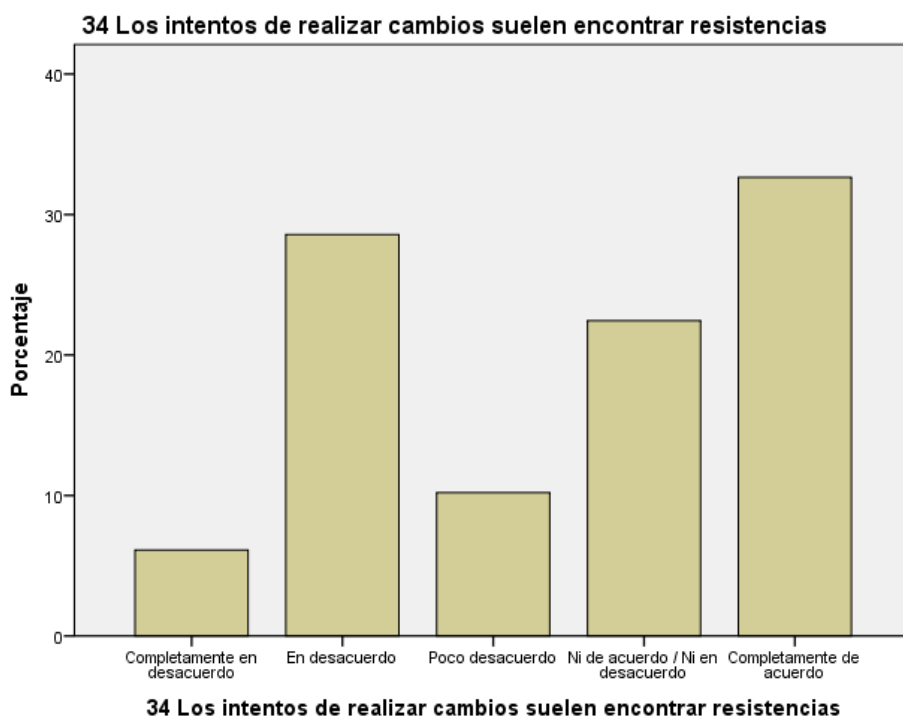
Tabla 34:

Distribución de frecuencias de la dimensión Adaptabilidad, indicador Orientación al cambio e ítem 34

34 Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	3	6,1	6,1	6,1
En desacuerdo	14	28,6	28,6	34,7
Poco desacuerdo	5	10,2	10,2	44,9
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	11	22,4	22,4	67,3
Completamente de acuerdo	16	32,7	32,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 34. Gráfico de barras de la dimensión Adaptabilidad, indicador Orientación al cambio e ítem 34

Interpretación: En la tabla 34, se observa que 16 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias. Sin embargo, 14 de los docentes están en desacuerdo,

11 ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 5 poco desacuerdo y 3 completamente en desacuerdo.

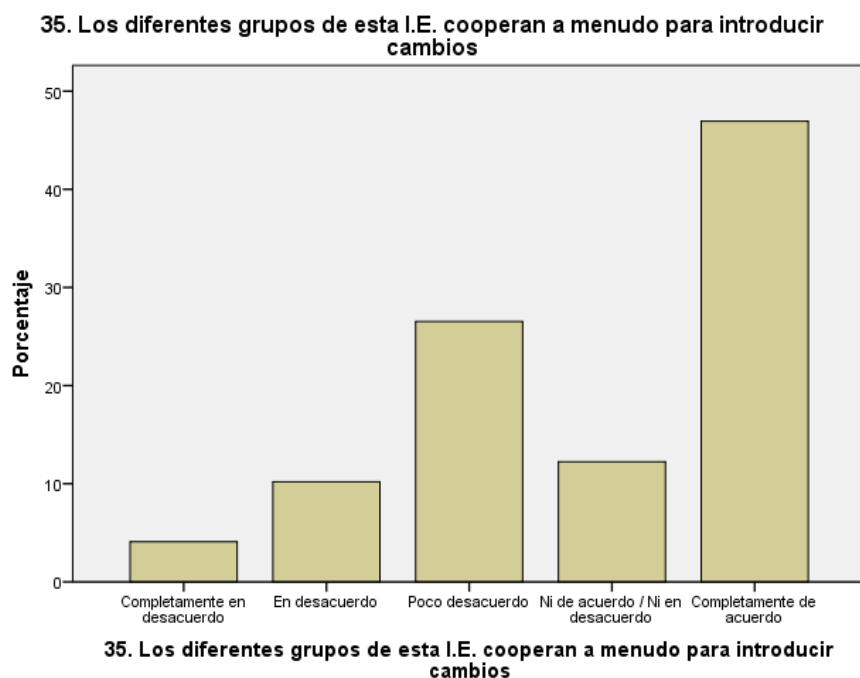
Tabla 35:

Distribución de frecuencias de la dimensión Adaptabilidad, indicador Orientación al cambio e ítem 35

35. Los diferentes grupos de esta I.E. cooperan a menudo para introducir cambios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	2	4,1	4,1	4,1
En desacuerdo	5	10,2	10,2	14,3
Poco desacuerdo	13	26,5	26,5	40,8
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	12,2	12,2	53,1
Completamente de acuerdo	23	46,9	46,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 35. Gráfico de barras de la dimensión Adaptabilidad, indicador Orientación al cambio e ítem 35

Interpretación: En la tabla 35, se observa que 23 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que los diferentes grupos de esta I.E. cooperan a menudo para introducir cambios. Sin embargo, 13 de los docentes están poco desacuerdo, 6 ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 5 en desacuerdo y 2 completamente en desacuerdo.

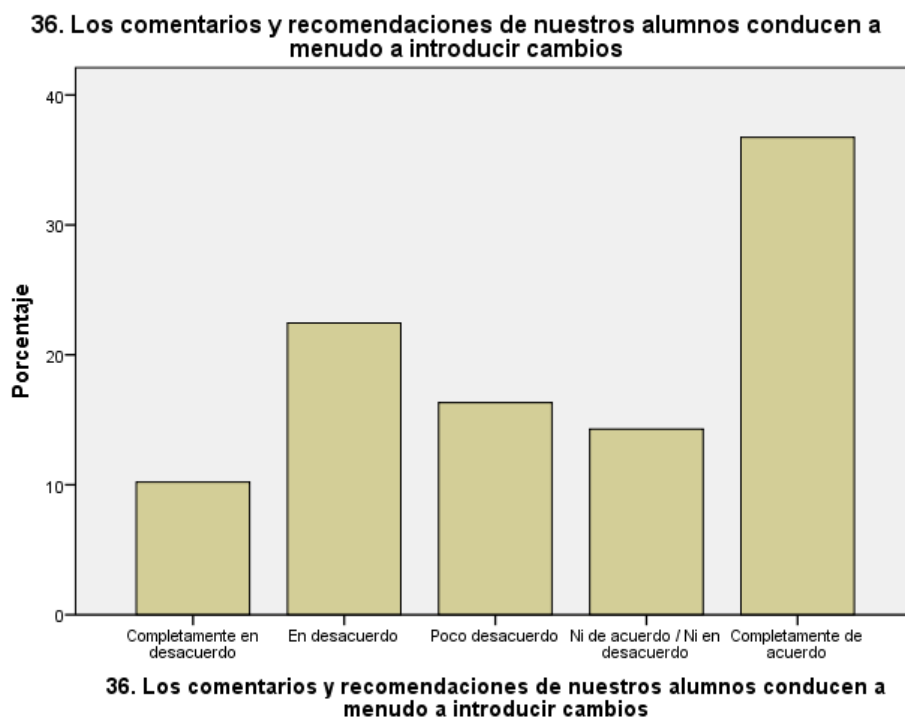
Tabla 36:

Distribución de frecuencias de la dimensión Adaptabilidad, indicador Orientación al cliente e ítem 36

36. Los comentarios y recomendaciones de nuestros alumnos conducen a menudo a introducir cambios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	5	10,2	10,2	10,2
En desacuerdo	11	22,4	22,4	32,7
Poco desacuerdo	8	16,3	16,3	49,0
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	7	14,3	14,3	63,3
Completamente de acuerdo	18	36,7	36,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 36. Gráfico de barras de la dimensión Adaptabilidad, indicador Orientación al cliente e ítem 36

Interpretación: En la tabla 36, se observa que 18 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que los comentarios y recomendaciones de los alumnos conducen a menudo a introducir cambios. Sin embargo, 11 de los docentes están en desacuerdo, 8 poco desacuerdo, 7 ni de acuerdo / ni en desacuerdo y 5 completamente en desacuerdo.

Tabla 37:

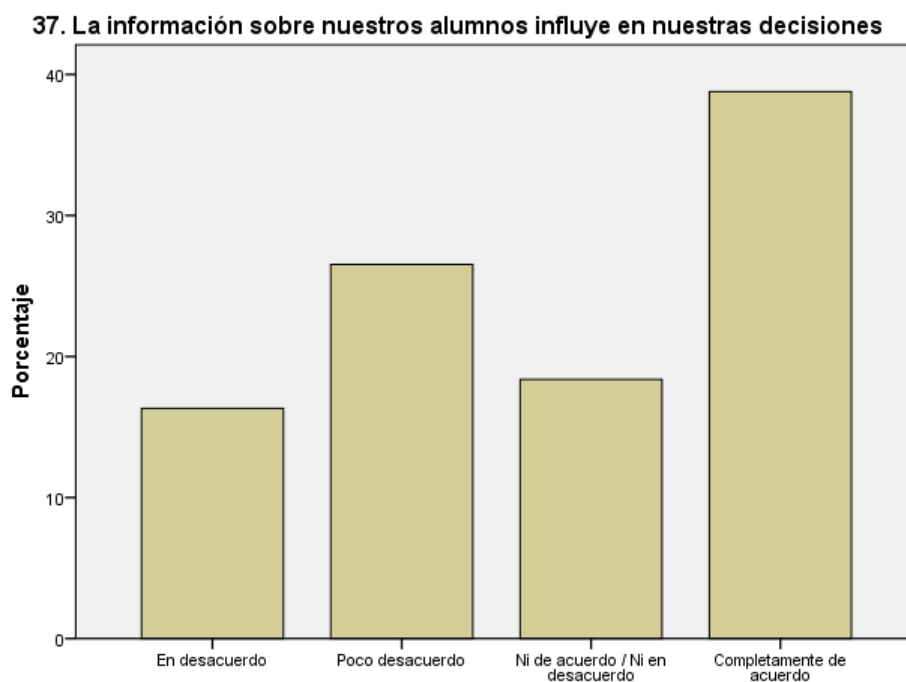
Distribución de frecuencias de la dimensión Adaptabilidad, indicador Orientación al cliente e ítem 37

37. La información sobre nuestros alumnos influye en nuestras decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

En desacuerdo	8	16,3	16,3	16,3
Poco desacuerdo	13	26,5	26,5	42,9
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	9	18,4	18,4	61,2
Completamente de acuerdo	19	38,8	38,8	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



37. La información sobre nuestros alumnos influye en nuestras decisiones

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 37. Gráfico de barras de la dimensión Adaptabilidad, indicador Orientación al cliente e ítem 37

Interpretación: En la tabla 37, se observa que 19 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que la información sobre sus alumnos influye en las decisiones. Sin embargo, 13 de los docentes están poco desacuerdo, 9 ni de acuerdo / ni en desacuerdo y 8 en desacuerdo.

Tabla 38:

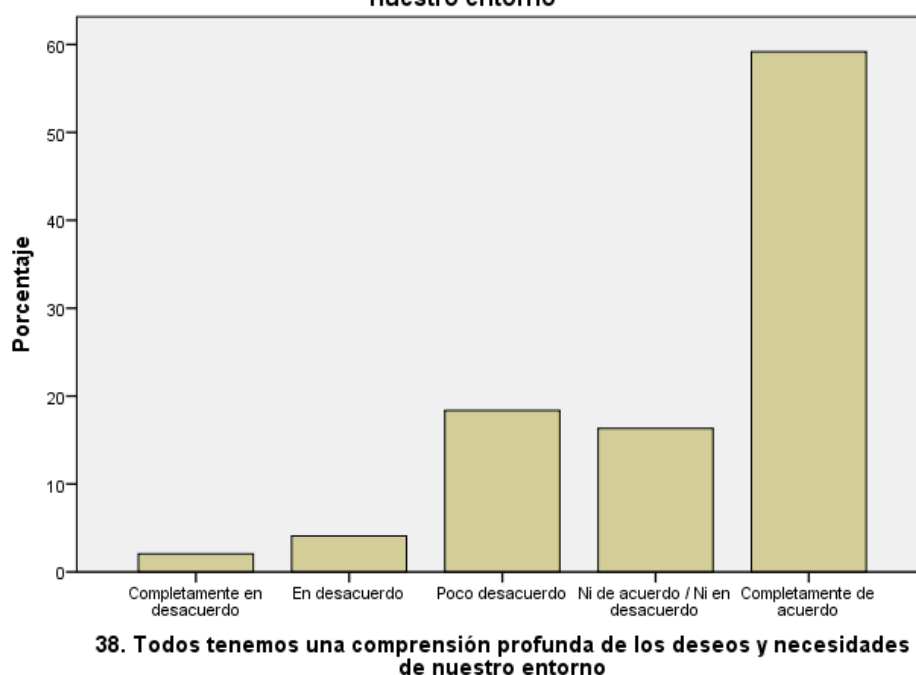
Distribución de frecuencias de la dimensión Adaptabilidad, indicador Orientación al cliente e ítem 38

38. Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
En desacuerdo	2	4,1	4,1	6,1
Poco desacuerdo	9	18,4	18,4	24,5
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	8	16,3	16,3	40,8
Completamente de acuerdo	29	59,2	59,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

38. Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 38. Gráfico de barras de la dimensión Adaptabilidad, indicador Orientación al cliente e ítem 38

Interpretación: En la tabla 38, se observa que 29 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que todos tienen una comprensión profunda de los deseos y necesidades de su entorno. Sin embargo, 9 de los docentes están poco desacuerdo, 8 ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 2 en desacuerdo y 1 completamente en desacuerdo.

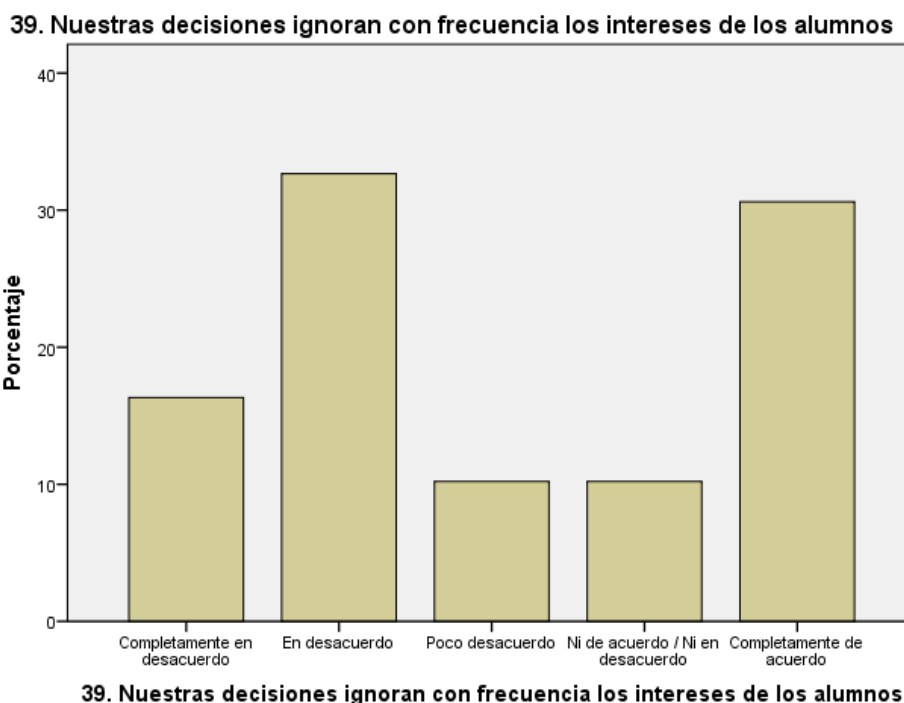
Tabla 39:

Distribución de frecuencias de la dimensión Adaptabilidad, indicador Orientación al cliente e ítem 39

39. Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los alumnos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	8	16,3	16,3	16,3
En desacuerdo	16	32,7	32,7	49,0
Poco desacuerdo	5	10,2	10,2	59,2
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	5	10,2	10,2	69,4
Completamente de acuerdo	15	30,6	30,6	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 39. Gráfico de barras de la dimensión Adaptabilidad, indicador Orientación al cliente e ítem 39

Interpretación: En la tabla 39, se observa que 16 de los docentes nombrados están en desacuerdo que sus decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los alumnos. Sin embargo, 15 de los docentes están completamente de acuerdo, 8 completamente en desacuerdo, 5 ni de acuerdo / ni en desacuerdo y 5 poco desacuerdo.

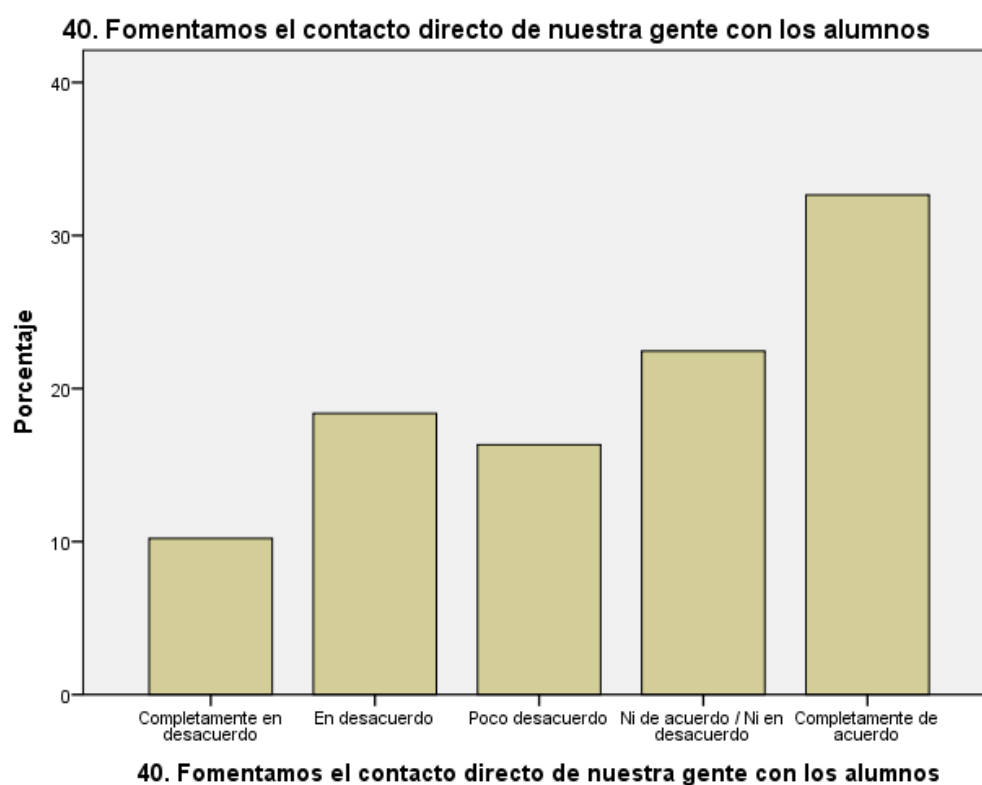
Tabla 40:

Distribución de frecuencias de la dimensión Adaptabilidad, indicador Orientación al cliente e ítem 40

40. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los alumnos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	5	10,2	10,2	10,2
En desacuerdo	9	18,4	18,4	28,6
Poco desacuerdo	8	16,3	16,3	44,9
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	11	22,4	22,4	67,3
Completamente de acuerdo	16	32,7	32,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 40. Gráfico de barras de la dimensión Adaptabilidad, indicador Orientación al cliente e ítem 40

Interpretación: En la tabla 40, se observa que 16 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que se fomentan el contacto directo de su gente con los alumnos. Sin embargo, 11 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 9 en desacuerdo, 8 poco desacuerdo y 5 completamente en desacuerdo.

Tabla 41:

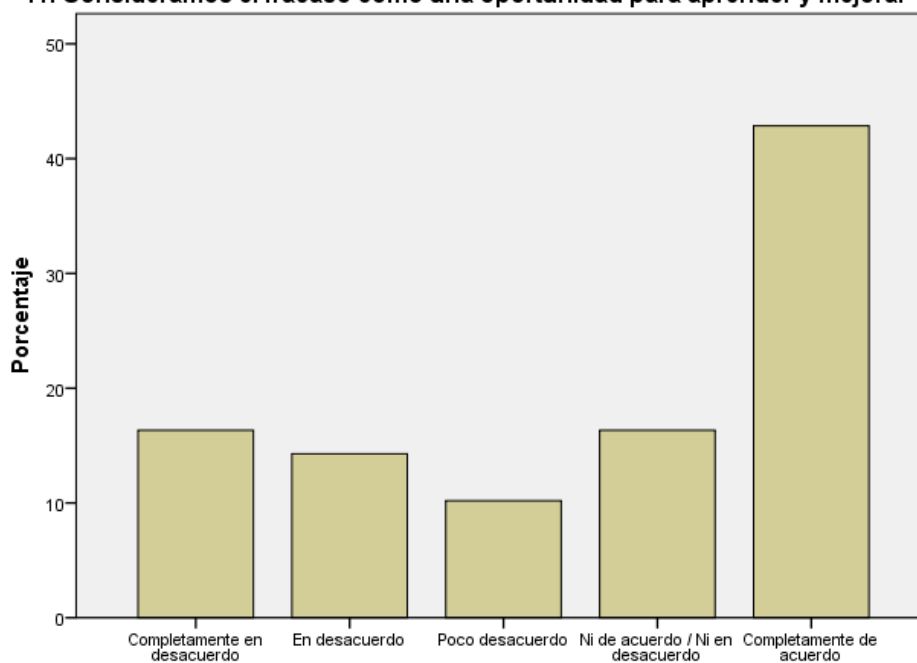
Distribución de frecuencias de la dimensión Adaptabilidad, indicador aprendizaje organizativo e ítem 41

41. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	8	16,3	16,3	16,3
En desacuerdo	7	14,3	14,3	30,6
Poco desacuerdo	5	10,2	10,2	40,8
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	8	16,3	16,3	57,1
Completamente de acuerdo	21	42,9	42,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

41. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar



41. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 41. Gráfico de barras de la dimensión Adaptabilidad, indicador aprendizaje organizativo e ítem 41

Interpretación: En la tabla 41, se observa que 21 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que consideran el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar. Sin embargo, 8 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 8 completamente en desacuerdo, 7 en desacuerdo y 5 poco desacuerdo.

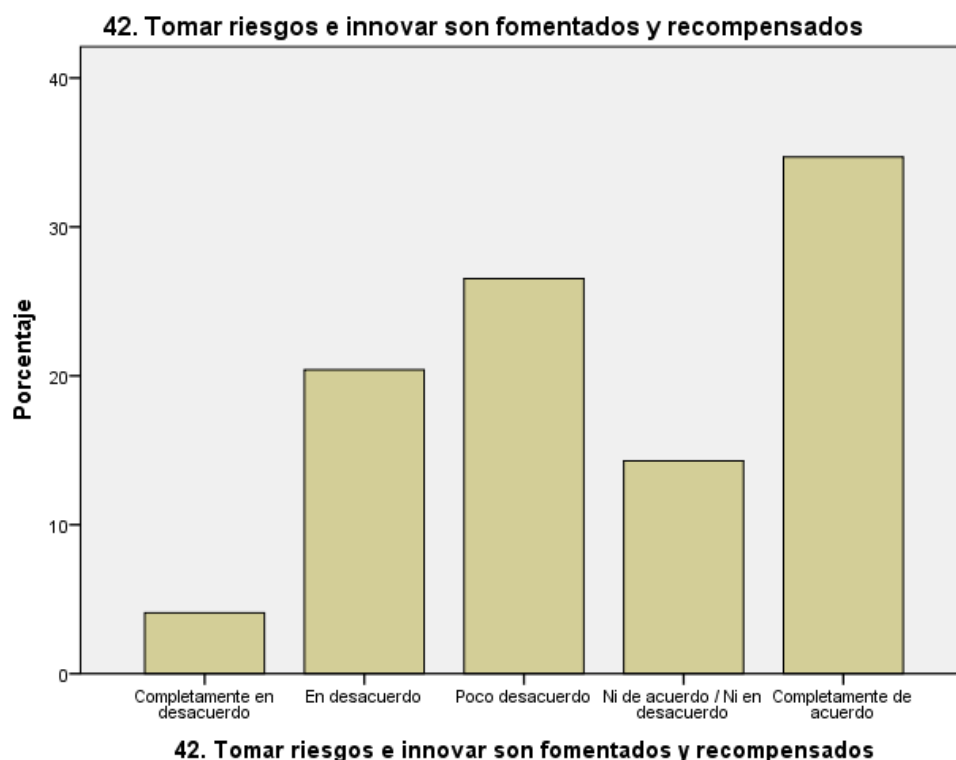
Tabla 42:

Distribución de frecuencias de la dimensión Adaptabilidad, indicador aprendizaje organizativo e ítem 42

42. Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	2	4,1	4,1	4,1
En desacuerdo	10	20,4	20,4	24,5
Poco desacuerdo	13	26,5	26,5	51,0
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	7	14,3	14,3	65,3
Completamente de acuerdo	17	34,7	34,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 42. Gráfico de barras de la dimensión Adaptabilidad, indicador aprendizaje organizativo e ítem 42

Interpretación: En la tabla 42, se observa que 17 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que tomar riesgos e innovar es fomentado y recompensado. Sin embargo, 13 de los docentes están poco desacuerdo, 10 en desacuerdo, 7 ni de acuerdo / ni en desacuerdo y 2 completamente en desacuerdo.

Tabla 43:

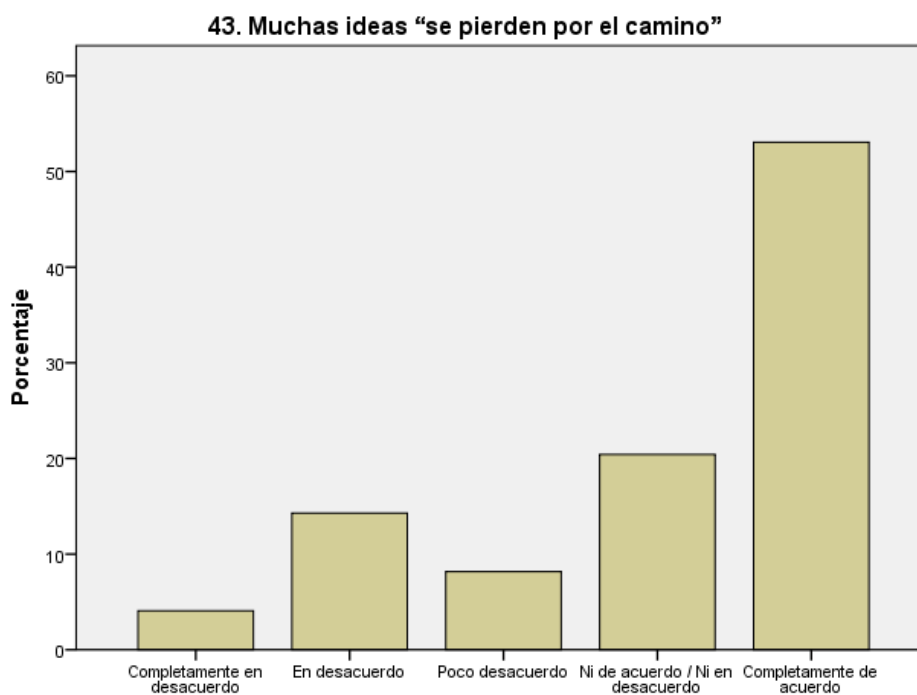
Distribución de frecuencias de la dimensión Adaptabilidad, indicador aprendizaje organizativo e ítem 43

43. Muchas ideas “se pierden por el camino”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

Completamente en desacuerdo	2	4,1	4,1	4,1
En desacuerdo	7	14,3	14,3	18,4
Poco desacuerdo	4	8,2	8,2	26,5
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	10	20,4	20,4	46,9
Completamente de acuerdo	26	53,1	53,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



43. Muchas ideas “se pierden por el camino”

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 43. Gráfico de barras de la dimensión Adaptabilidad, indicador aprendizaje organizativo e ítem 43

Interpretación: En la tabla 43, se observa que 26 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que muchas ideas se pierden por el cambio. Sin embargo, 10 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 7 en desacuerdo, 4 poco desacuerdo y 2 completamente en desacuerdo.

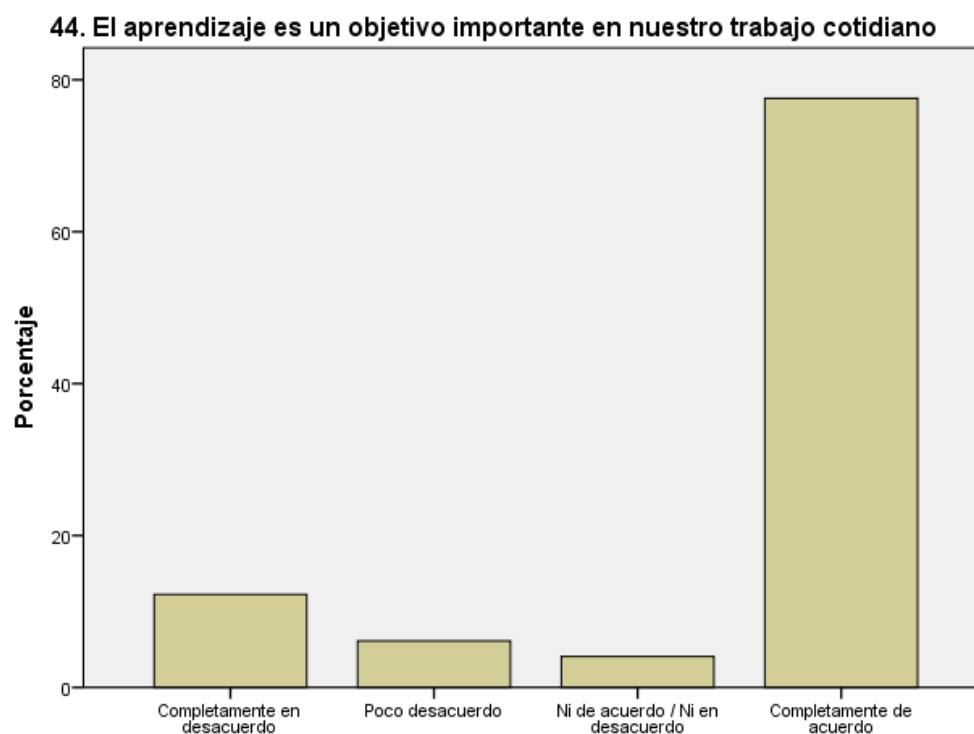
Tabla 44:

Distribución de frecuencias de la dimensión Adaptabilidad, indicador aprendizaje organizativo e ítem 44

44. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	6	12,2	12,2	12,2
Poco desacuerdo	3	6,1	6,1	18,4
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	2	4,1	4,1	22,4
Completamente de acuerdo	38	77,6	77,6	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



44. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 44. Gráfico de barras de la dimensión Adaptabilidad, indicador aprendizaje organizativo e ítem 44

Interpretación: En la tabla 44, se observa que 38 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que el aprendizaje es un objetivo importante en su trabajo cotidiano. Sin embargo, 6 de los docentes están completamente en desacuerdo, 3 poco desacuerdo y 2 ni de acuerdo / ni en desacuerdo.

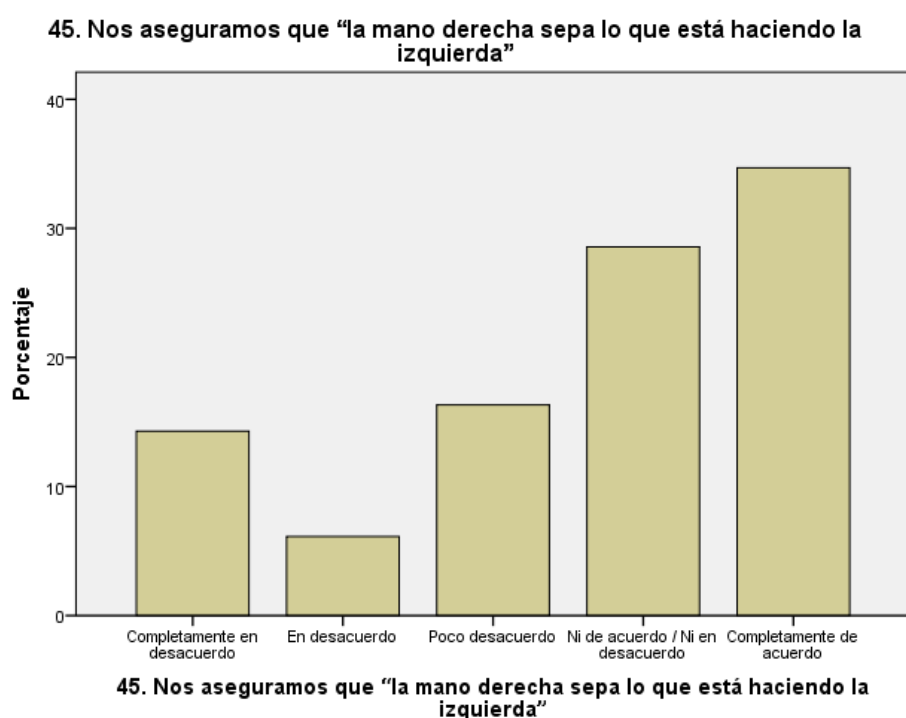
Tabla 45:

Distribución de frecuencias de la dimensión Adaptabilidad, indicador aprendizaje organizativo e ítem 45

45. Nos aseguramos que “la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	7	14,3	14,3	14,3
En desacuerdo	3	6,1	6,1	20,4
Poco desacuerdo	8	16,3	16,3	36,7
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	14	28,6	28,6	65,3
Completamente de acuerdo	17	34,7	34,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 45. Gráfico de barras de la dimensión Adaptabilidad, indicador aprendizaje organizativo e ítem 45

Interpretación: En la tabla 45, se observa que 17 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que se aseguran que la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda. Sin embargo, 14 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 8 poco desacuerdo, 3 en desacuerdo y 7 completamente en desacuerdo.

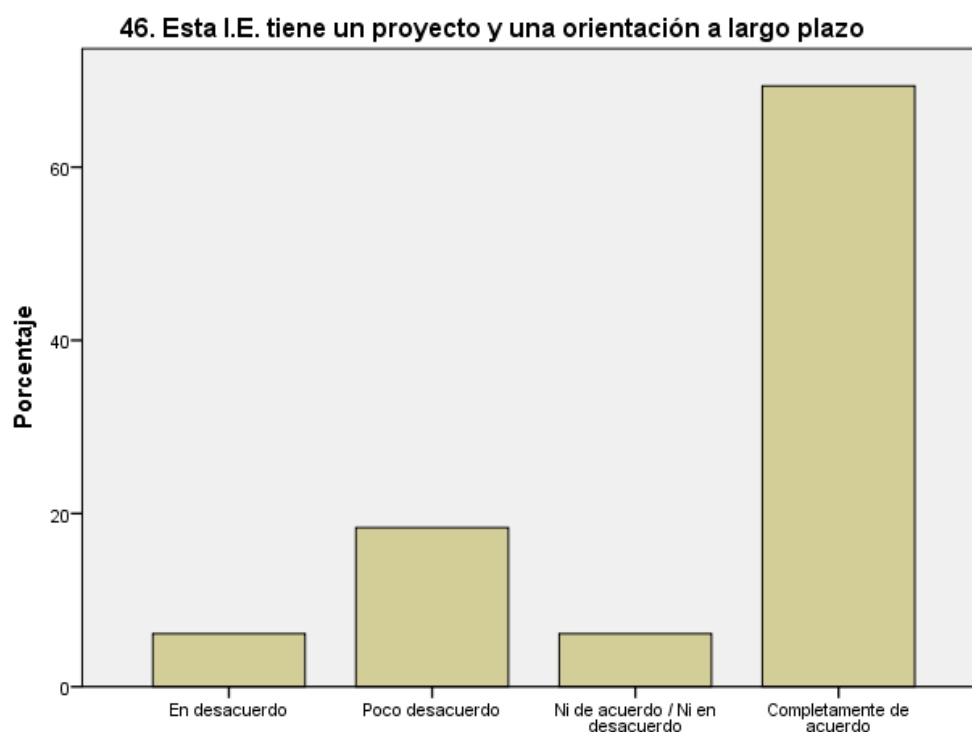
Tabla 46:

Distribución de frecuencias de la dimensión Misión, indicador Dirección y propósitos estratégicos e ítem 46

46. Esta I.E. tiene un proyecto y una orientación a largo plazo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	6,1	6,1	6,1
Poco desacuerdo	9	18,4	18,4	24,5
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	3	6,1	6,1	30,6
Completamente de acuerdo	34	69,4	69,4	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



46. Esta I.E. tiene un proyecto y una orientación a largo plazo

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 46. Gráfico de barras de la dimensión Misión, indicador Dirección y propósitos estratégicos e ítem 46

Interpretación: En la tabla 46, se observa que 34 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que la I.E. tiene un proyecto y una orientación a largo plazo. Sin embargo, 9 de los docentes están poco desacuerdo, 3 ni de acuerdo / ni en desacuerdo y 3 en desacuerdo.

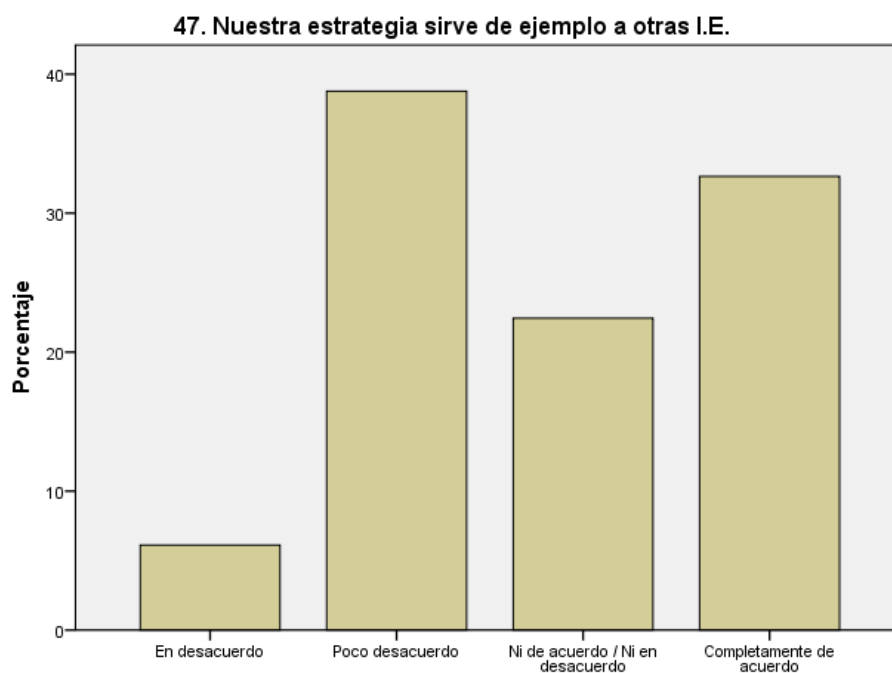
Tabla 47:

Distribución de frecuencias de la dimensión Misión, indicador Dirección y propósitos estratégicos e ítem 47

47. Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras I.E.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	6,1	6,1	6,1
Poco desacuerdo	19	38,8	38,8	44,9
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	11	22,4	22,4	67,3
Completamente de acuerdo	16	32,7	32,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



47. Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras I.E.

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 47. Gráfico de barras de la dimensión Misión, indicador Dirección y propósitos estratégicos e ítem 47

Interpretación: En la tabla 47, se observa que 19 de los docentes nombrados están poco desacuerdo que su estrategia sirve de ejemplo a otras I.E. Sin embargo, 16 de los docentes están completamente de acuerdo, 11 ni de acuerdo / ni en desacuerdo y 3 en desacuerdo.

Tabla 48:

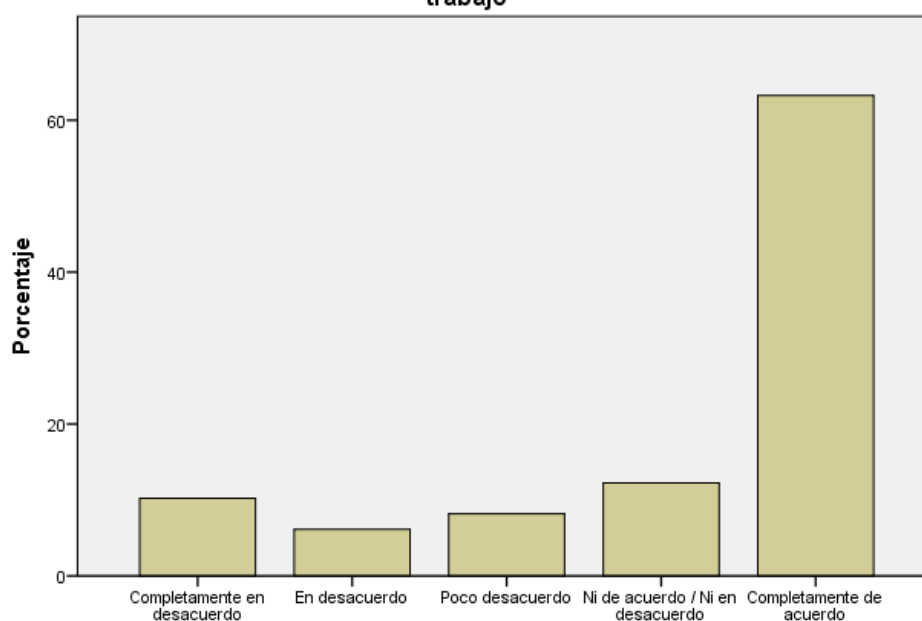
Distribución de frecuencias de la dimensión Misión, indicador Dirección y propósitos estratégicos e ítem 48

48. Esta I.E. tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	5	10,2	10,2	10,2
En desacuerdo	3	6,1	6,1	16,3
Poco desacuerdo	4	8,2	8,2	24,5
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	12,2	12,2	36,7
Completamente de acuerdo	31	63,3	63,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

48. Esta I.E. tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo



48. Esta I.E. tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 48. Gráfico de barras de la dimensión Misión, indicador Dirección y propósitos estratégicos e ítem 48

Interpretación: En la tabla 48, se observa que 31 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que la I.E. tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a su trabajo. Sin embargo, 6 de los docentes están ni

de acuerdo / ni en desacuerdo, 5 completamente en desacuerdo, 4 poco desacuerdo y 3 en desacuerdo.

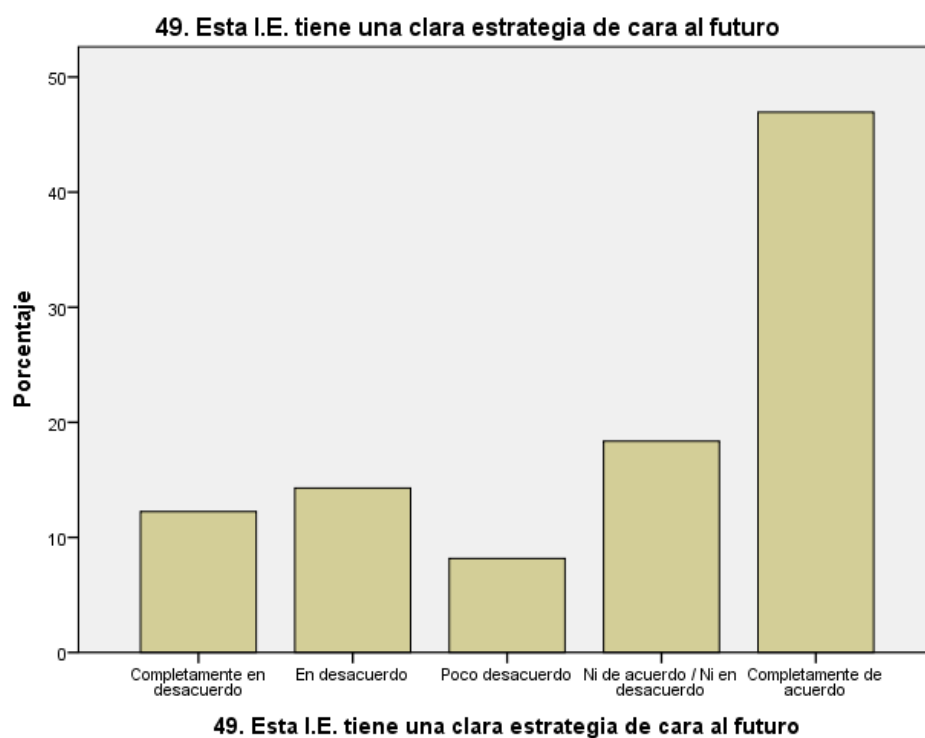
Tabla 49:

Distribución de frecuencias de la dimensión Misión, indicador Dirección y propósitos estratégicos e ítem 49

49. Esta I.E. tiene una clara estrategia de cara al futuro

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	6	12,2	12,2	12,2
En desacuerdo	7	14,3	14,3	26,5
Poco desacuerdo	4	8,2	8,2	34,7
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	9	18,4	18,4	53,1
Completamente de acuerdo	23	46,9	46,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 49. Gráfico de barras de la dimensión Misión, indicador Dirección y propósitos estratégicos e ítem 49

Interpretación: En la tabla 49, se observa que 23 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que la I.E. tiene una clara estrategia de cara al futuro. Sin embargo, 9 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 7 en desacuerdo, 6 completamente en desacuerdo y 4 poco desacuerdo.

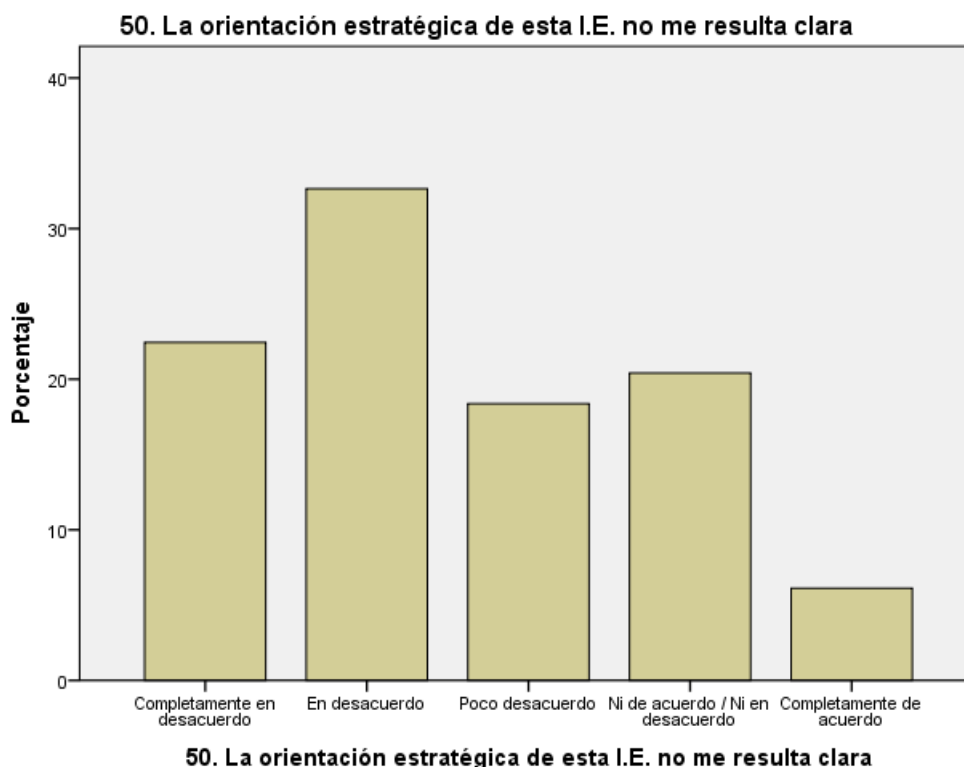
Tabla 50:

Distribución de frecuencias de la dimensión Misión, indicador Dirección y propósitos estratégicos e ítem 50

50. La orientación estratégica de esta I.E. no me resulta clara

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	11	22,4	22,4	22,4
En desacuerdo	16	32,7	32,7	55,1
Poco desacuerdo	9	18,4	18,4	73,5
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	10	20,4	20,4	93,9
Completamente de acuerdo	3	6,1	6,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 50. Gráfico de barras de la dimensión Misión, indicador Dirección y propósitos estratégicos e ítem 50

Interpretación: En la tabla 50, se observa que 16 de los docentes nombrados están en desacuerdo que la orientación estratégica de la I.E. no les resulta clara. Sin embargo, 11 de los docentes están completamente en desacuerdo, 10 ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 9 poco desacuerdo y 3 completamente de acuerdo.

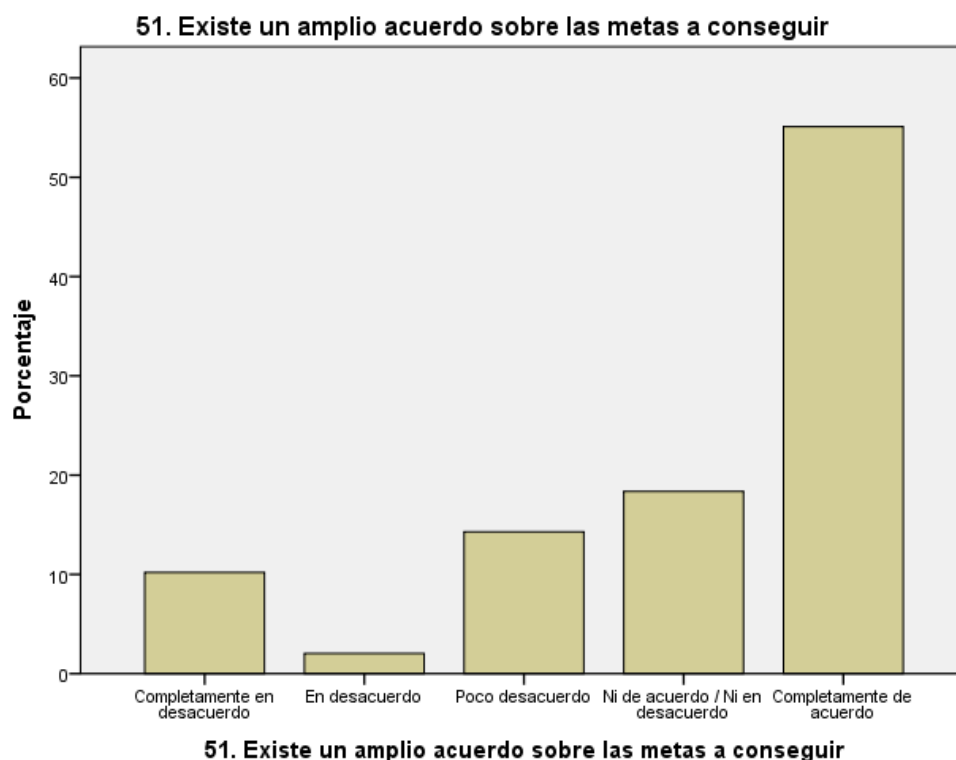
Tabla 51:

Distribución de frecuencias de la dimensión Misión, indicador Metas y objetivos e ítem 51

51. Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	5	10,2	10,2	10,2
En desacuerdo	1	2,0	2,0	12,2
Poco desacuerdo	7	14,3	14,3	26,5
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	9	18,4	18,4	44,9
Completamente de acuerdo	27	55,1	55,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 51. Gráfico de barras de la dimensión Misión, indicador Metas y objetivos e ítem 51

Interpretación: En la tabla 51, se observa que 27 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir. Sin embargo, 9 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 7 poco desacuerdo, 5 completamente en desacuerdo y 1 en desacuerdo.

Tabla 52:

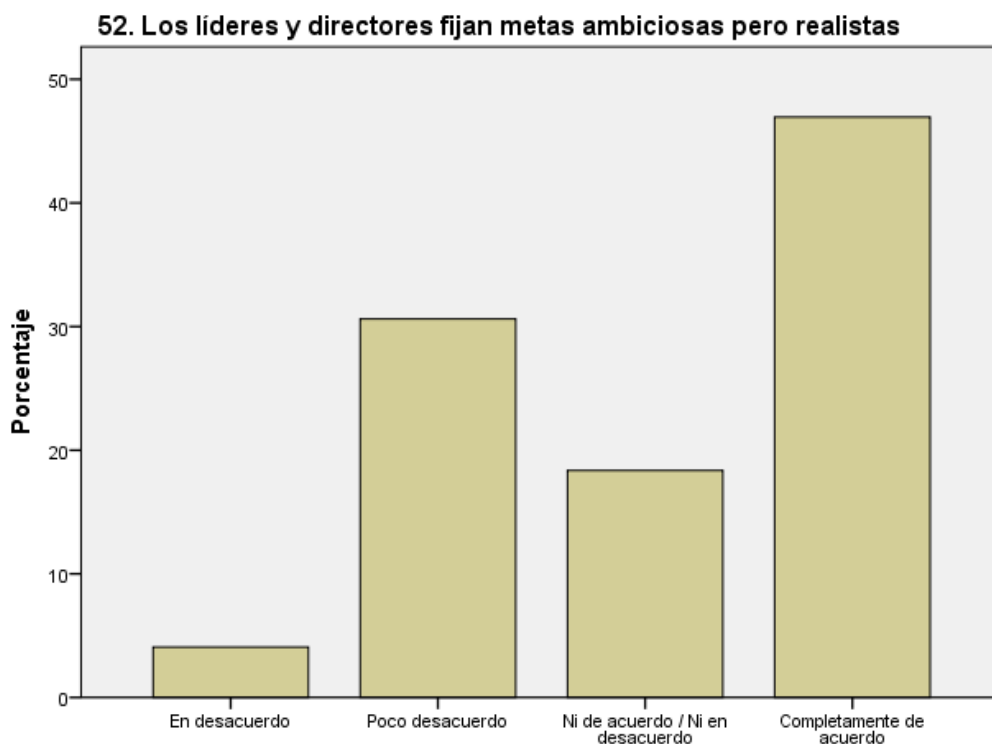
Distribución de frecuencias de la dimensión Misión, indicador Metas y objetivos e ítem 52

52. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

En desacuerdo	2	4,1	4,1	4,1
Poco desacuerdo	15	30,6	30,6	34,7
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	9	18,4	18,4	53,1
Completamente de acuerdo	23	46,9	46,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



52. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 52. Gráfico de barras de la dimensión Misión, indicador Metas y objetivos e ítem 52

Interpretación: En la tabla 52, se observa que 23 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas. Sin embargo, 15 de los docentes están poco desacuerdo, 9 ni de acuerdo / ni desacuerdo y 2 en desacuerdo.

Tabla 53:

Distribución de frecuencias de la dimensión Misión, indicador Metas y objetivos e ítem 53

53. La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
Poco desacuerdo	13	26,5	26,5	28,6
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	12,2	12,2	40,8
Completamente de acuerdo	29	59,2	59,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



53. La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 53. Gráfico de barras de la dimensión Misión, indicador Metas y objetivos e ítem 53

Interpretación: En la tabla 53, se observa que 29 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que la dirección los conduce hacia los objetivos que tratan de alcanzar. Sin embargo, 13 de los docentes están poco desacuerdo, 6 ni de acuerdo / ni en desacuerdo y 1 en desacuerdo.

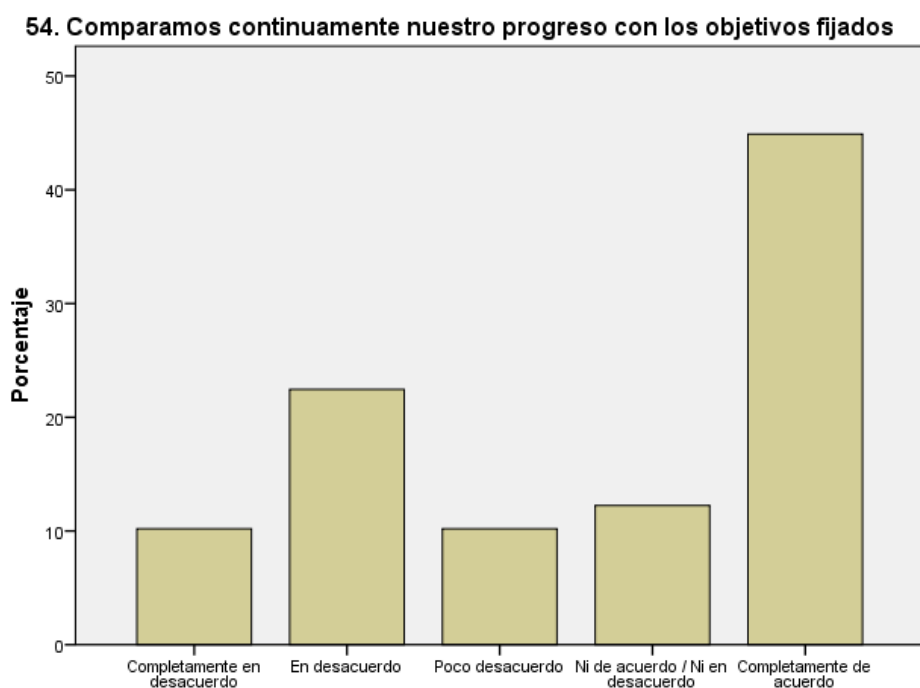
Tabla 54:

Distribución de frecuencias de la dimensión Misión, indicador Metas y objetivos e ítem 54

54. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	5	10,2	10,2	10,2
En desacuerdo	11	22,4	22,4	32,7
Poco desacuerdo	5	10,2	10,2	42,9
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	12,2	12,2	55,1
Completamente de acuerdo	22	44,9	44,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



54. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 54. Gráfico de barras de la dimensión Misión, indicador Metas y objetivos e ítem 54

Interpretación: En la tabla 54, se observa que 22 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que comparan continuamente sus progresos con los objetivos fijados. Sin embargo, 11 de los docentes están en desacuerdo, 6 ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 5 poco desacuerdo, y 5 completamente en desacuerdo.

Tabla 55:

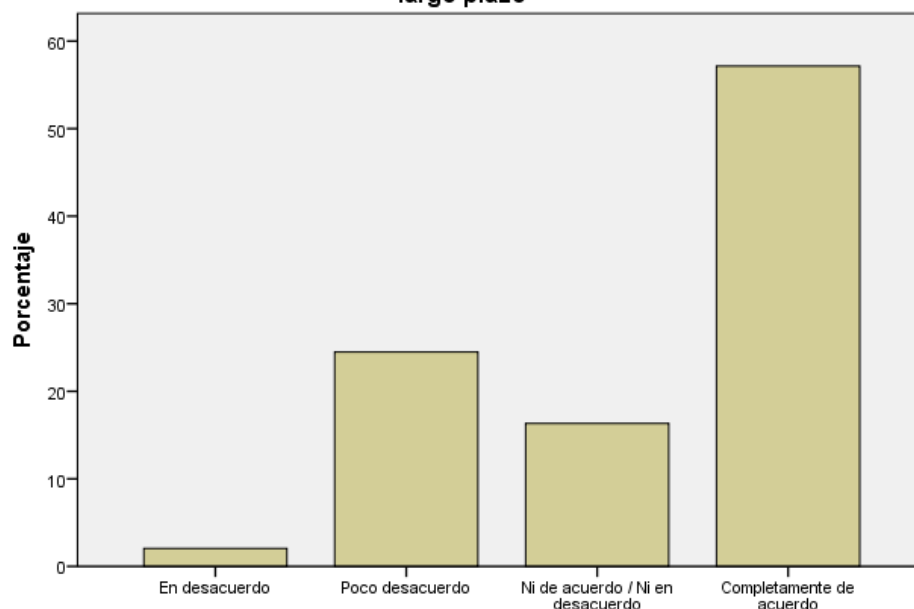
Distribución de frecuencias de la dimensión Misión, indicador Metas y objetivos e ítem 55

55. Las personas de esta I.E. comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
Poco desacuerdo	12	24,5	24,5	26,5
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	8	16,3	16,3	42,9
Completamente de acuerdo	28	57,1	57,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

55. Las personas de esta I.E. comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo



55. Las personas de esta I.E. comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 55. Gráfico de barras de la dimensión Misión, indicador Metas y objetivos e ítem 55

Interpretación: En la tabla 55, se observa que 28 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que las personas de la I.E. comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo. Sin embargo, 12 de los docentes están poco desacuerdo, 8 ni de acuerdo / ni en desacuerdo y 1 en desacuerdo.

Tabla 56:

Distribución de frecuencias de la dimensión Misión, indicador Visión e ítem 56

56. Tenemos una visión compartida de cómo será esta I.E. en el futuro

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	2	4,1	4,1	4,1
En desacuerdo	2	4,1	4,1	8,2
Poco desacuerdo	9	18,4	18,4	26,5
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	9	18,4	18,4	44,9
Completamente de acuerdo	27	55,1	55,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 56. Gráfico de barras de la dimensión Misión, indicador Visión e ítem 56

Interpretación: En la tabla 56, se observa que 27 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que tienen una visión compartida de cómo será su I.E. en el futuro. Sin embargo, 9 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 9 poco desacuerdo, 2 en desacuerdo y 2 completamente en desacuerdo.

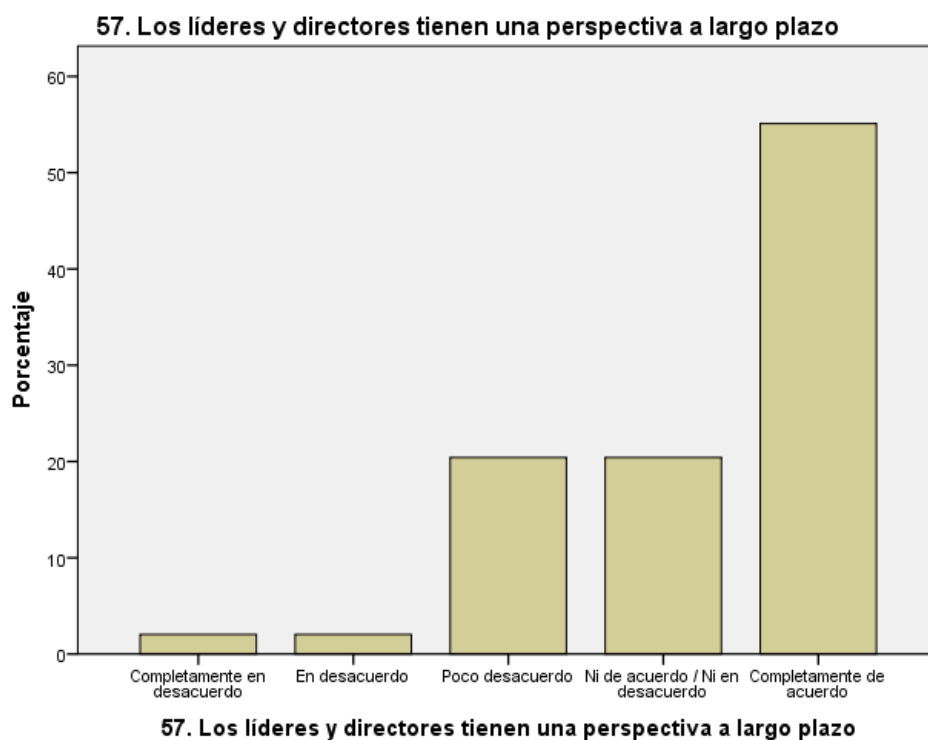
Tabla 57:

Distribución de frecuencias de la dimensión Misión, indicador Visión e ítem 57

57. Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
En desacuerdo	1	2,0	2,0	4,1
Poco desacuerdo	10	20,4	20,4	24,5
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	10	20,4	20,4	44,9
Completamente de acuerdo	27	55,1	55,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 57. Gráfico de barras de la dimensión Misión, indicador Visión e ítem 57

Interpretación: En la tabla 57, se observa que 27 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo. Sin embargo, 10 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 10 poco desacuerdo, 1 en desacuerdo y 1 completamente en desacuerdo.

Tabla 58:

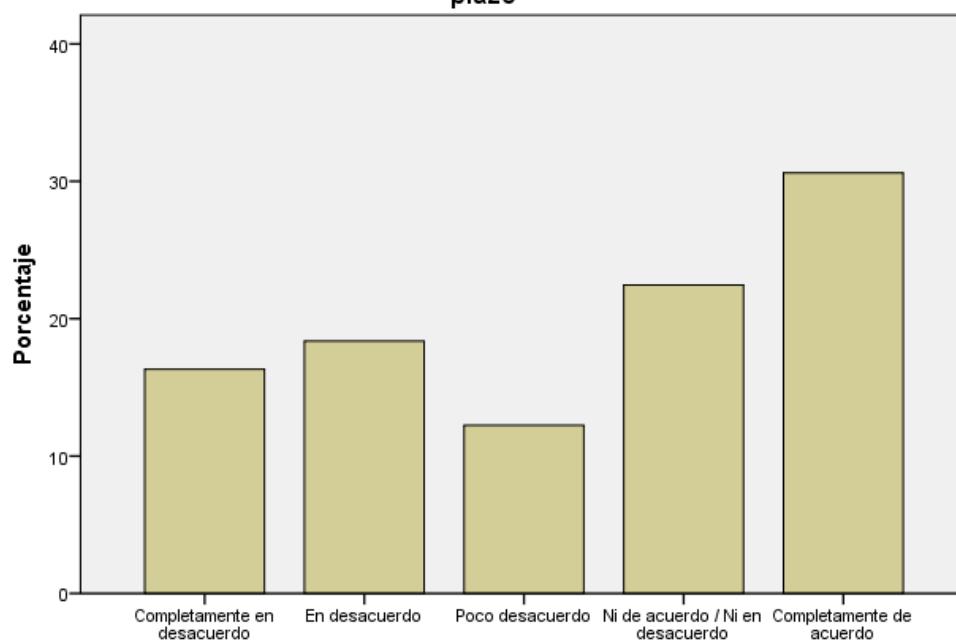
Distribución de frecuencias de la dimensión Misión, indicador Visión e ítem 58

58. El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	8	16,3	16,3	16,3
En desacuerdo	9	18,4	18,4	34,7
Poco desacuerdo	6	12,2	12,2	46,9
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	11	22,4	22,4	69,4
Completamente de acuerdo	15	30,6	30,6	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

58. El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo



58. El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 58. Gráfico de barras de la dimensión Misión, indicador Visión e ítem 58

Interpretación: En la tabla 58, se observa que 15 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que el pensamiento a corto plazo compromete a menudo a su visión a largo plazo. Sin embargo, 11 de los

docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 9 en desacuerdo, 8 completamente en desacuerdo, 6 poco desacuerdo.

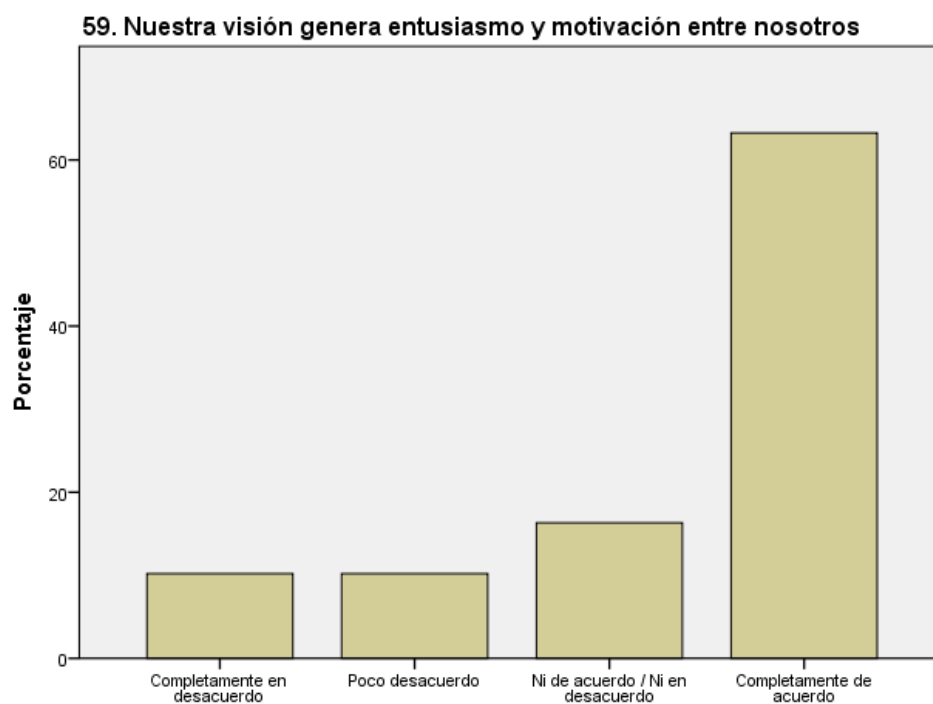
Tabla 59:

Distribución de frecuencias de la dimensión Misión, indicador Visión e ítem 59

59. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	5	10,2	10,2	10,2
Poco desacuerdo	5	10,2	10,2	20,4
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	8	16,3	16,3	36,7
Completamente de acuerdo	31	63,3	63,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



59. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 59. Gráfico de barras de la dimensión Misión, indicador Visión e ítem 59

Interpretación: En la tabla 59, se observa que 31 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que su visión genera entusiasmo y

motivación en ellos. Sin embargo, 8 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 5 poco desacuerdo y 5 completamente en desacuerdo.

Gráfico 60:

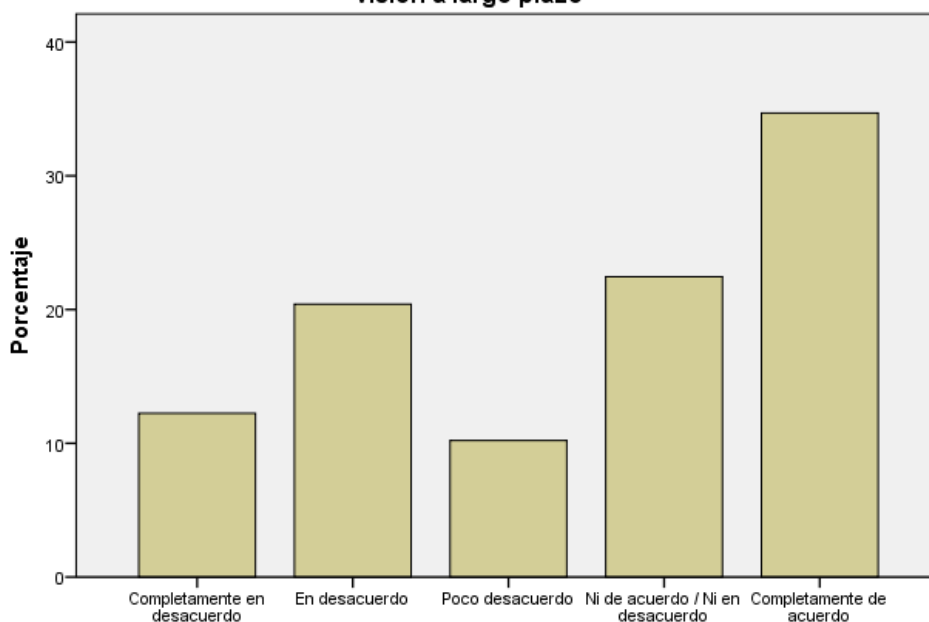
Distribución de frecuencias de la dimensión Misión, indicador Visión e ítem 60

60. Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	6	12,2	12,2	12,2
En desacuerdo	10	20,4	20,4	32,7
Poco desacuerdo	5	10,2	10,2	42,9
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	11	22,4	22,4	65,3
Completamente de acuerdo	17	34,7	34,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

60. Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo



60. Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 60. Gráfico de barras de la dimensión Misión, indicador Visión e ítem 60

Interpretación: En la tabla 60, se observa que 17 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que pueden satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer su visión a largo plazo. Sin embargo, 11 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 10 en desacuerdo, 6 completamente en desacuerdo y 5 poco desacuerdo.

Anexo 11: Análisis de la Variable Engagement Laboral y sus Dimensiones

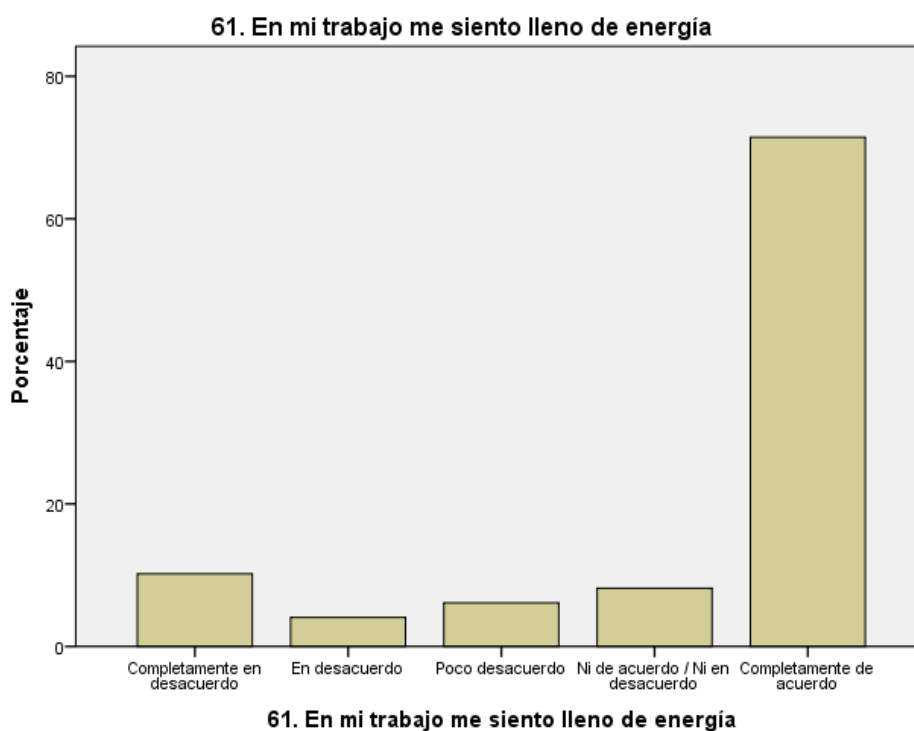
Tabla 1:

Distribución de frecuencias de la dimensión Vigor, indicador Energía e ítem 1

61. En mi trabajo me siento lleno de energía

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	5	10,2	10,2	10,2
En desacuerdo	2	4,1	4,1	14,3
Poco desacuerdo	3	6,1	6,1	20,4
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	4	8,2	8,2	28,6
Completamente de acuerdo	35	71,4	71,4	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 1. Gráfico de barras de la dimensión Vigor, indicador Energía e ítem 1

Interpretación: En la tabla 1, se observa que 35 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que en su trabajo se sienten llenos de energía. Sin embargo, 5 de los docentes están completamente en desacuerdo, 4 ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 3 poco desacuerdo en desacuerdo y 2 en desacuerdo.

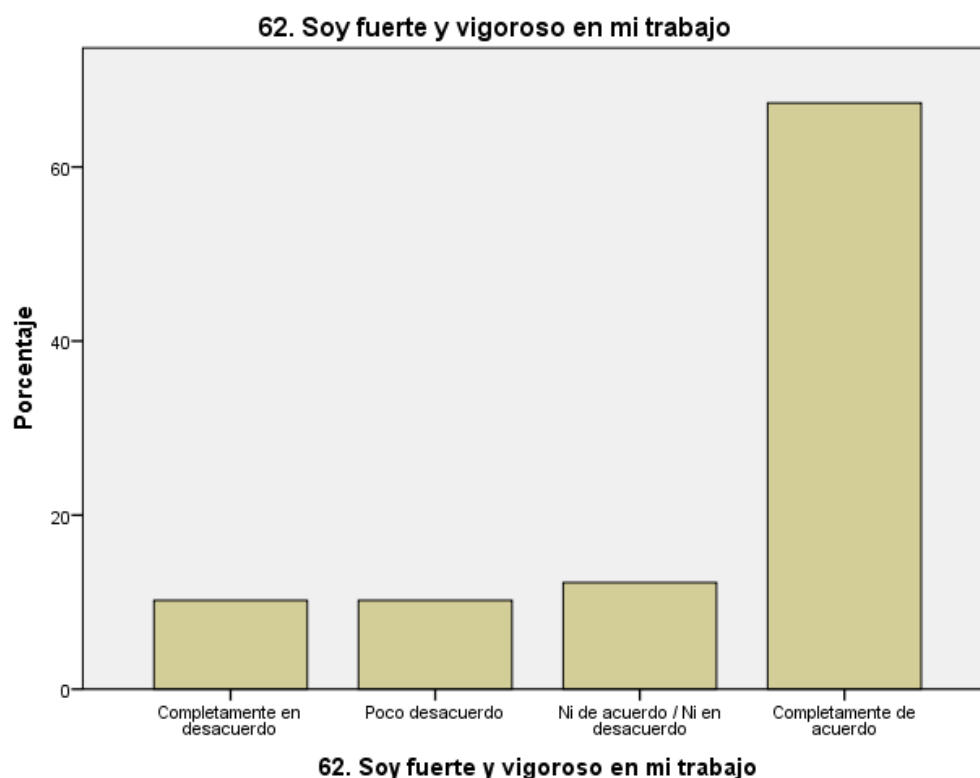
Tabla 2:

Distribución de frecuencias de la dimensión Vigor, indicador Energía e ítem 2

62. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	5	10,2	10,2	10,2
Poco desacuerdo	5	10,2	10,2	20,4
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	12,2	12,2	32,7
Completamente de acuerdo	33	67,3	67,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 2. Gráfico de barras de la dimensión Vigor, indicador Energía e ítem 2

Interpretación: En la tabla 2, se observa que 33 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que son fuertes y vigorosos en su trabajo. Sin embargo, 6 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 5 poco desacuerdo y 5 completamente en desacuerdo.

Tabla 3:

Distribución de frecuencias de la dimensión Vigor, indicador Voluntad e ítem 3

63. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	5	10,2	10,2	10,2
En desacuerdo	2	4,1	4,1	14,3
Poco desacuerdo	3	6,1	6,1	20,4
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	12	24,5	24,5	44,9
Completamente de acuerdo	27	55,1	55,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 3. Gráfico de barras de la dimensión Vigor, indicador Voluntad e ítem 3

Interpretación: En la tabla 3, se observa que 27 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que cuando se levantan por las mañanas, tienen ganas de ir a trabajar. Sin embargo, 12 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 5 completamente en desacuerdo, 3 poco desacuerdo y 2 en desacuerdo.

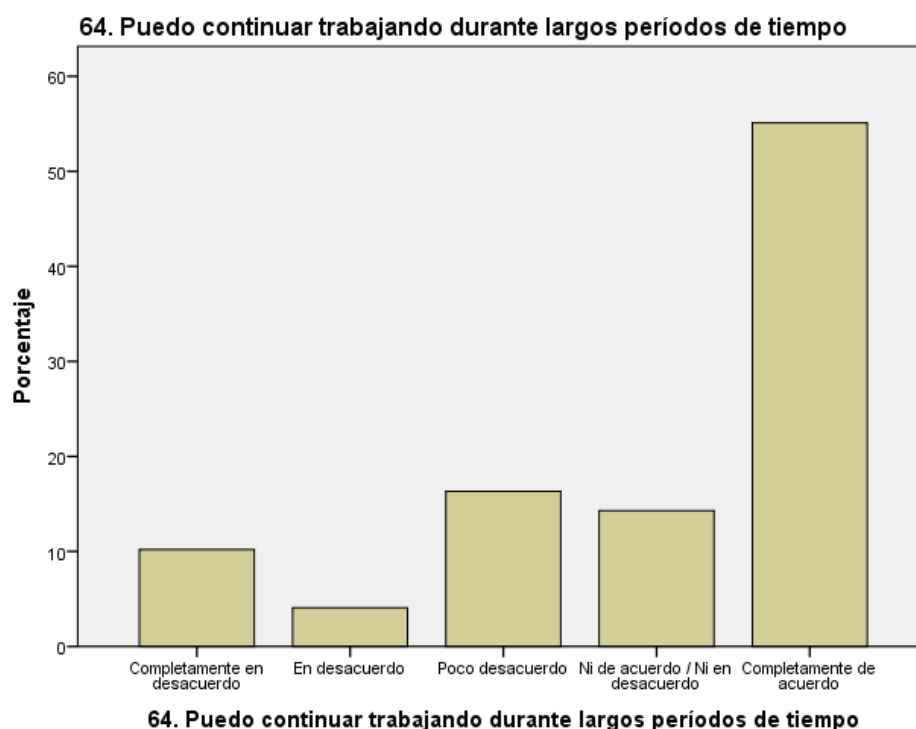
Tabla 4:

Distribución de frecuencias de la dimensión Vigor, indicador Voluntad e ítem 4

64. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	5	10,2	10,2	10,2
En desacuerdo	2	4,1	4,1	14,3
Poco desacuerdo	8	16,3	16,3	30,6
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	7	14,3	14,3	44,9
Completamente de acuerdo	27	55,1	55,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 4. Gráfico de barras de la dimensión Vigor, indicador Voluntad e ítem 4

Interpretación: En la tabla 4, se observa que 27 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que pueden continuar trabajando durante largos periodos de tiempo. Sin embargo, 8 de los docentes están poco desacuerdo, 7 ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 5 completamente en desacuerdo y 2 en desacuerdo.

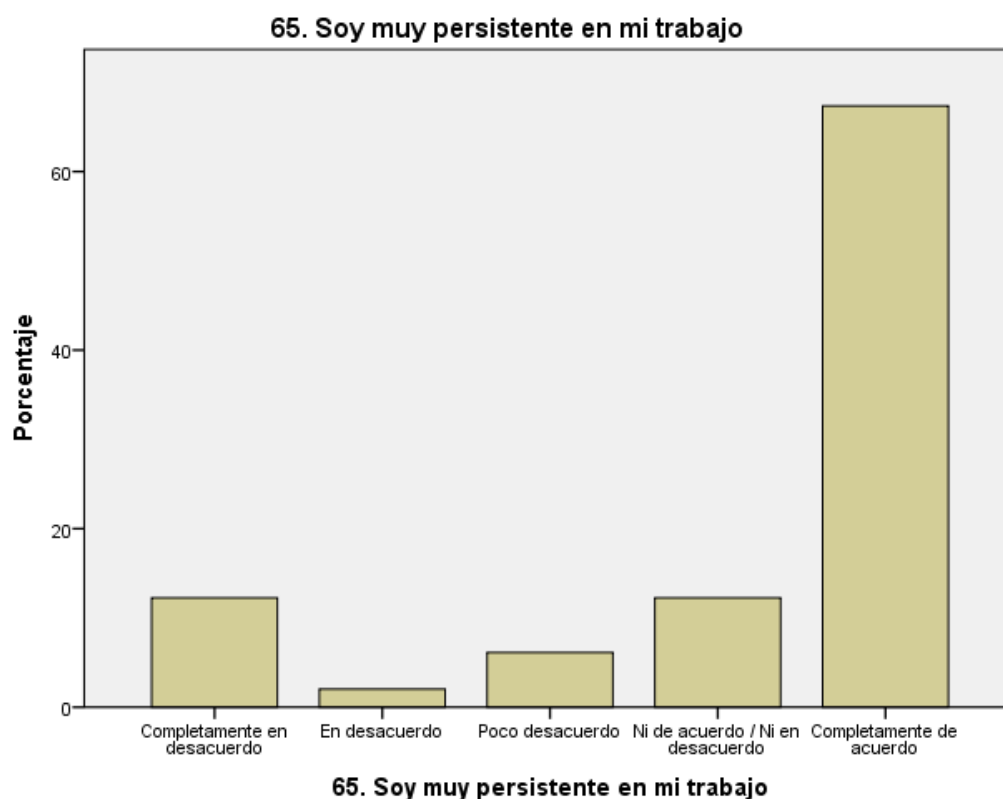
Tabla 5:

Distribución de frecuencias de la dimensión Vigor, indicador Persistencia e ítem 5

65. Soy muy persistente en mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	6	12,2	12,2	12,2
En desacuerdo	1	2,0	2,0	14,3
Poco desacuerdo	3	6,1	6,1	20,4
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	12,2	12,2	32,7
Completamente de acuerdo	33	67,3	67,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 5. Gráfico de barras de la dimensión Vigor, indicador Persistencia e ítem 5

Interpretación: En la tabla 5, se observa que 33 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que son muy persistentes en su trabajo. Sin embargo, 6 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 6 completamente en desacuerdo, 3 poco desacuerdo y 1 en desacuerdo.

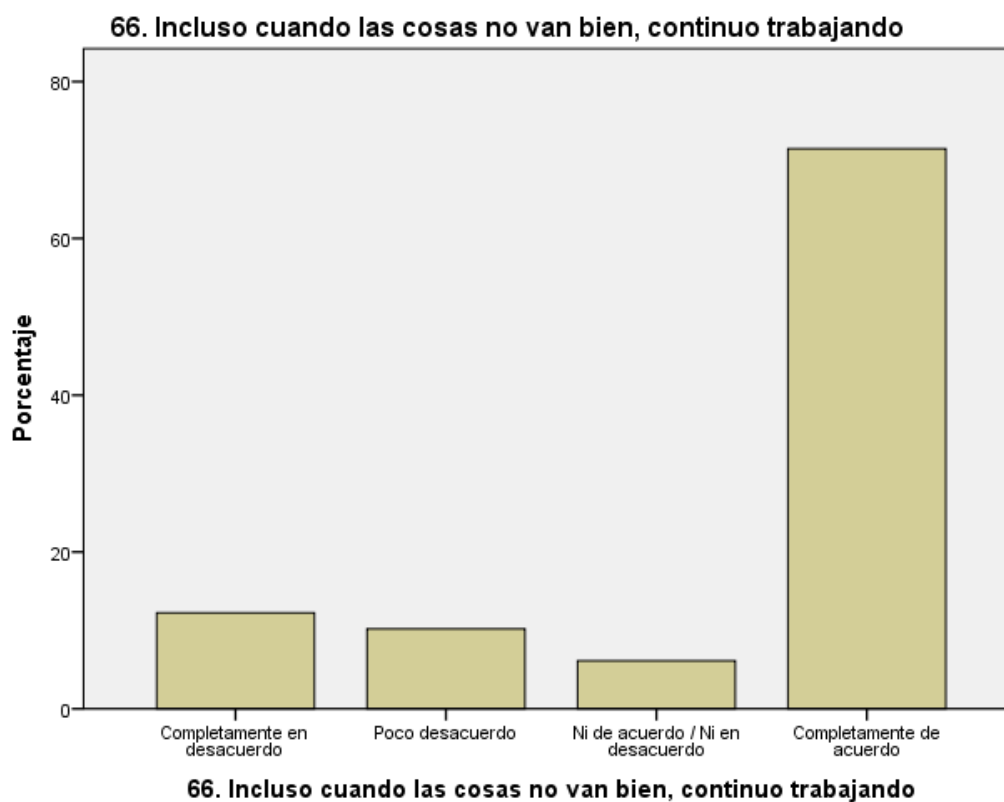
Tabla 6:

Distribución de frecuencias de la dimensión Vigor, indicador Persistencia e ítem 6

66. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	6	12,2	12,2	12,2
Poco desacuerdo	5	10,2	10,2	22,4
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	3	6,1	6,1	28,6
Completamente de acuerdo	35	71,4	71,4	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 6. Gráfico de barras de la dimensión Vigor, indicador Persistencia e ítem 6

Interpretación: En la tabla 6, se observa que 35 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que incluso cuando las cosas no van bien, continúan trabajando. Sin embargo, 6 de los docentes están completamente en desacuerdo, 5 poco desacuerdo y 3 ni de acuerdo / ni en desacuerdo.

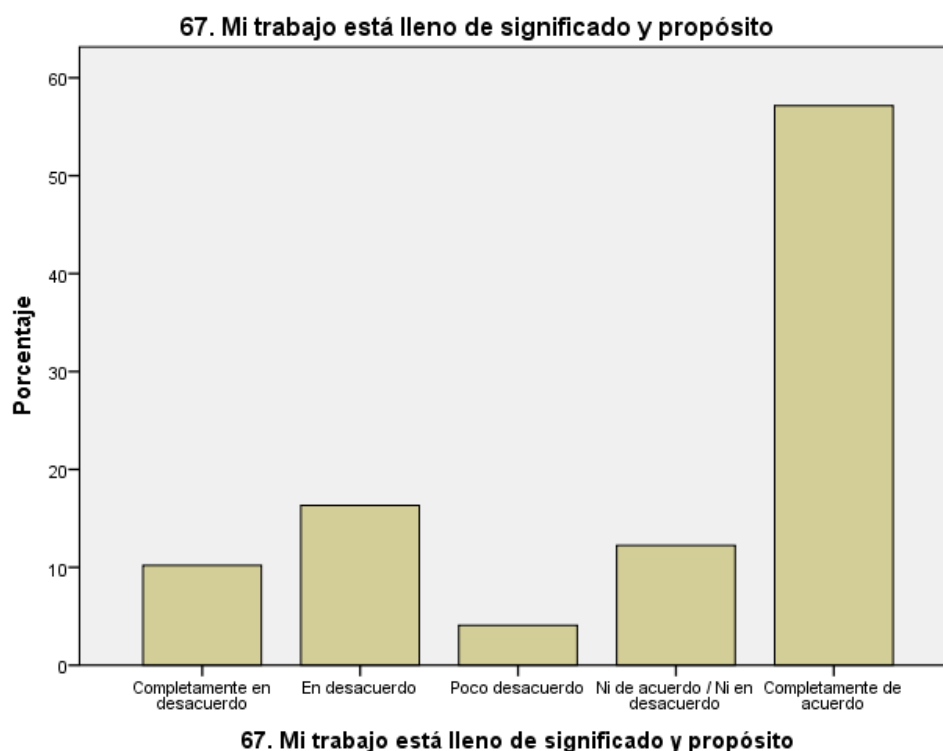
Tabla 7:

Distribución de frecuencias de la dimensión Dedicación, indicador Sentido del trabajo e ítem 7

67. Mi trabajo está lleno de significado y propósito

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	5	10,2	10,2	10,2
En desacuerdo	8	16,3	16,3	26,5
Poco desacuerdo	2	4,1	4,1	30,6
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	12,2	12,2	42,9
Completamente de acuerdo	28	57,1	57,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 7. Gráfico de barras de la dimensión Dedicación, indicador Sentido del trabajo e ítem 7

Interpretación: En la tabla 7, se observa que 28 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que sus trabajos están llenos de significado y propósito. Sin embargo, 8 de los docentes están en desacuerdo, 6 ni de

acuerdo / ni en desacuerdo, 5 completamente en desacuerdo y 2 poco desacuerdo.

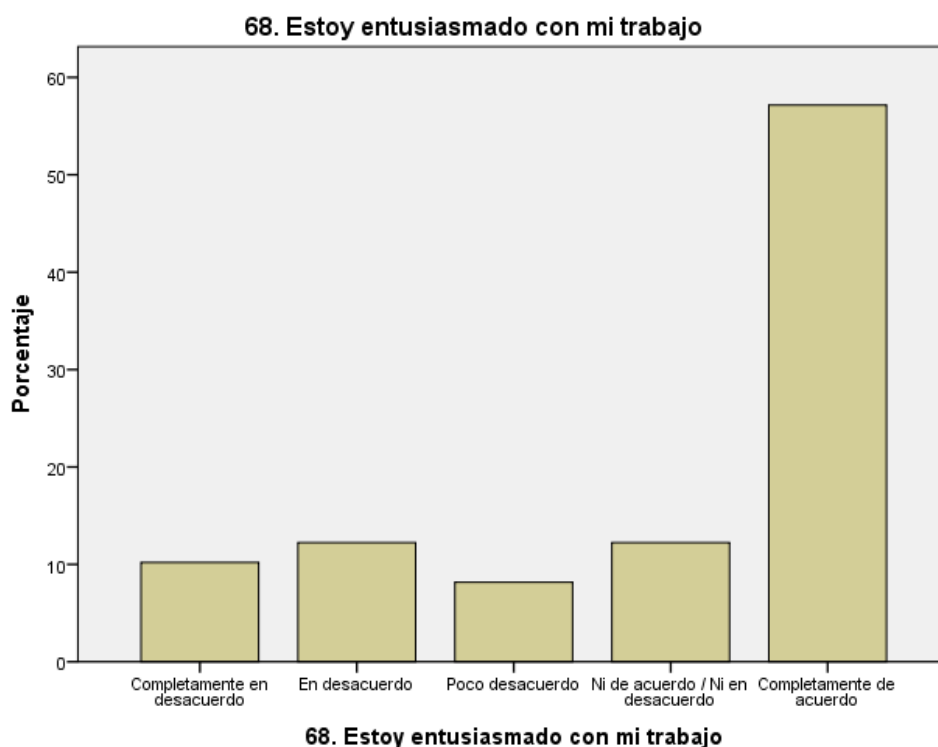
Gráfico 8:

Distribución de frecuencias de la dimensión Dedicación, indicador Entusiasmo e ítem 8

68. Estoy entusiasmado con mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	5	10,2	10,2	10,2
En desacuerdo	6	12,2	12,2	22,4
Poco desacuerdo	4	8,2	8,2	30,6
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	12,2	12,2	42,9
Completamente de acuerdo	28	57,1	57,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 8. Gráfico de barras de la dimensión Dedicación, indicador Entusiasmo e ítem 8

Interpretación: En la tabla 8, se observa que 28 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que están entusiasmados con su trabajo. Sin

embargo, 6 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 6 en desacuerdo, 5 completamente en desacuerdo y 4 poco desacuerdo.

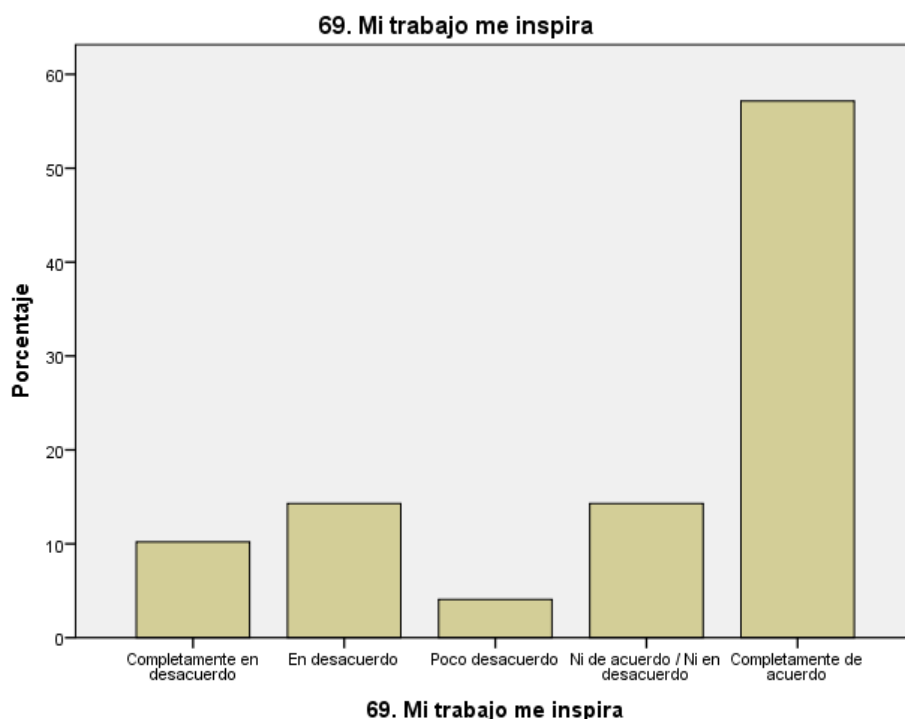
Tabla 9:

Distribución de frecuencias de la dimensión Dedicación, indicador Orgullo por la labor e ítem 9

69. Mi trabajo me inspira

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	5	10,2	10,2	10,2
En desacuerdo	7	14,3	14,3	24,5
Poco desacuerdo	2	4,1	4,1	28,6
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	7	14,3	14,3	42,9
Completamente de acuerdo	28	57,1	57,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 9. Gráfico de barras de la dimensión Dedicación, indicador Orgullo por la labor e ítem 9

Interpretación: En la tabla 9, se observa que 28 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que su trabajo los inspira. Sin embargo, 7 de

los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 7 en desacuerdo, 5 completamente en desacuerdo y 2 poco desacuerdo.

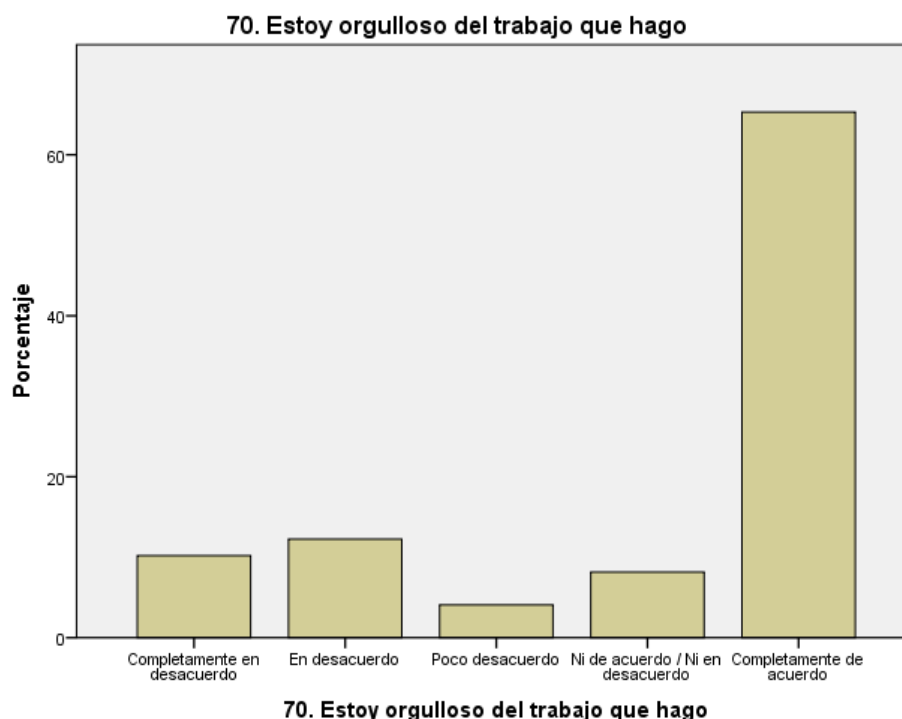
Tabla 10:

Distribución de frecuencias de la dimensión Dedicación, indicador Inspirado e ítem 10

70. Estoy orgulloso del trabajo que hago

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	5	10,2	10,2	10,2
En desacuerdo	6	12,2	12,2	22,4
Poco desacuerdo	2	4,1	4,1	26,5
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	4	8,2	8,2	34,7
Completamente de acuerdo	32	65,3	65,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 10. Gráfico de barras de la dimensión Dedicación, indicador Inspirado e ítem 10

Interpretación: En la tabla 10, se observa que 32 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que están orgullosos del trabajo que hacen.

Sin embargo, 6 de los docentes están en desacuerdo, 5 completamente en desacuerdo, 4 ni de acuerdo / ni en desacuerdo y 2 poco desacuerdo.

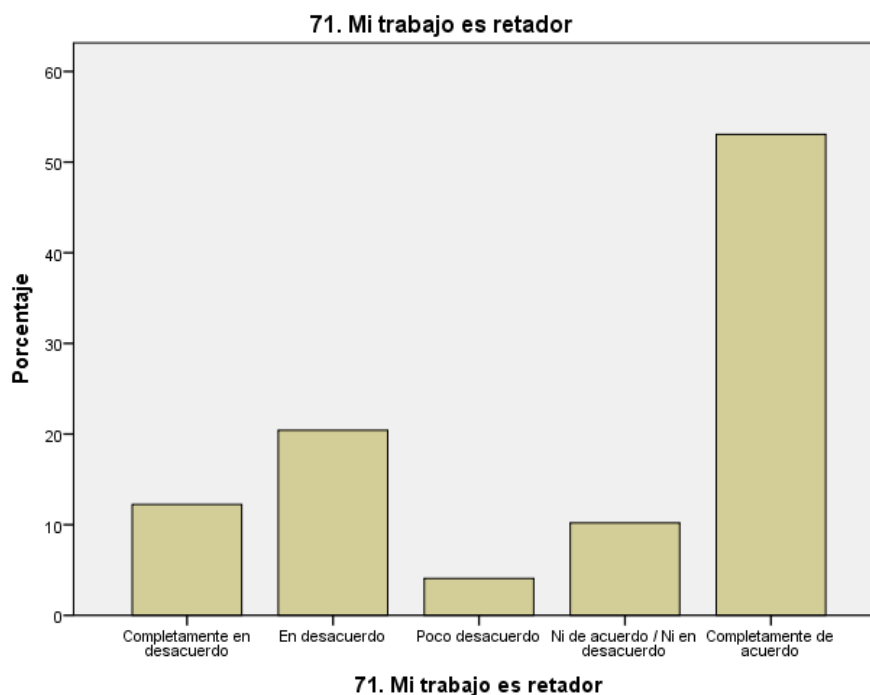
Tabla 11:

Distribución de frecuencias de la dimensión Dedicación, indicador Retador ítem 11

71. Mi trabajo es retador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	6	12,2	12,2	12,2
En desacuerdo	10	20,4	20,4	32,7
Poco desacuerdo	2	4,1	4,1	36,7
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	5	10,2	10,2	46,9
Completamente de acuerdo	26	53,1	53,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 11. Gráfico de barra de la dimensión Dedicación, indicador Retador ítem

11

Interpretación: En la tabla 11, se observa que 26 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que su trabajo es retador. Sin embargo, 10 de los docentes están en desacuerdo, 6 completamente en desacuerdo, 5 ni de acuerdo / ni en desacuerdo y 2 poco desacuerdo.

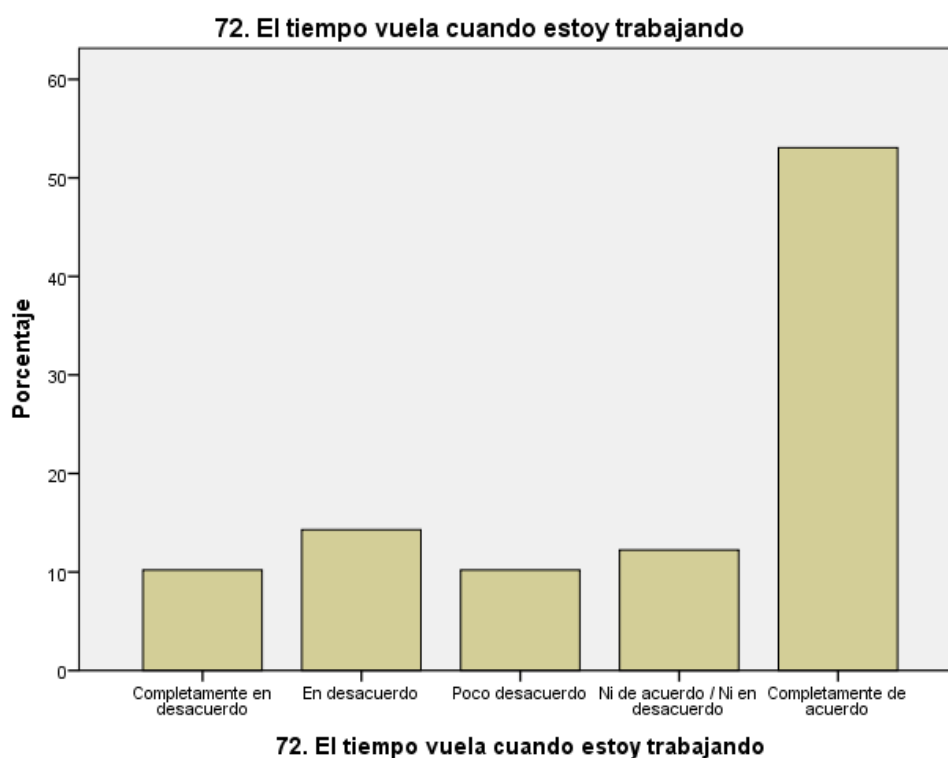
Tabla 12:

Distribución de frecuencias de la dimensión Absorción, indicador Inmerso en el trabajo e ítem 12

72. El tiempo vuela cuando estoy trabajando

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	5	10,2	10,2	10,2
En desacuerdo	7	14,3	14,3	24,5
Poco desacuerdo	5	10,2	10,2	34,7
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	12,2	12,2	46,9
Completamente de acuerdo	26	53,1	53,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 12. Gráfico de barra de la dimensión Absorción, indicador Inmerso en el trabajo e ítem 12

Interpretación: En la tabla 12, se observa que 26 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que el tiempo vuela cuando están trabajando. Sin embargo, 7 de los docentes están en desacuerdo, 6 ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 5 poco desacuerdo y 5 completamente en desacuerdo.

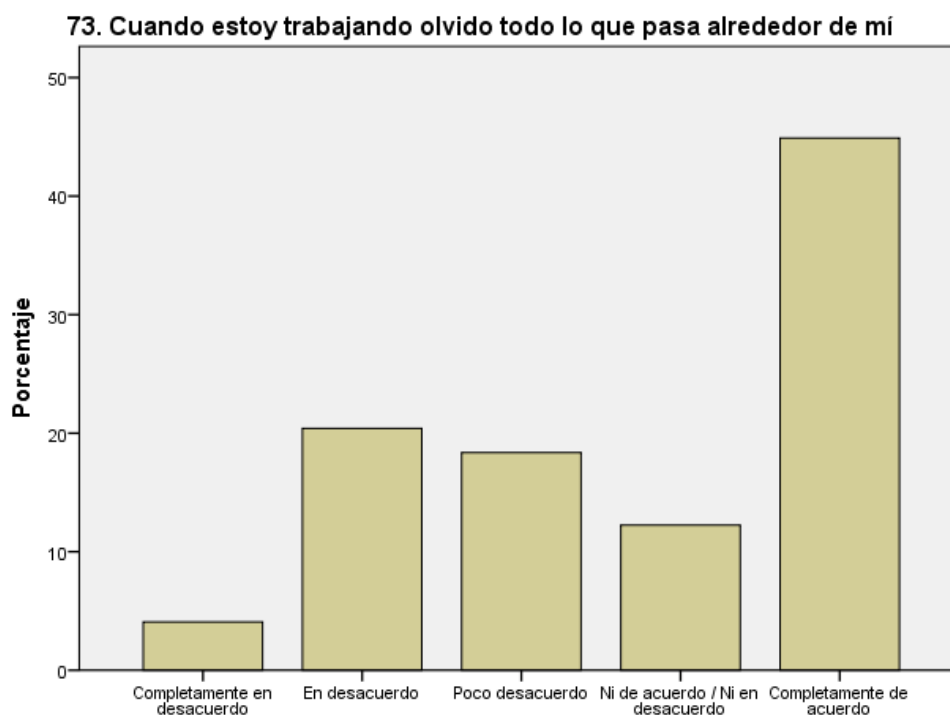
Tabla 13:

Distribución de frecuencias de la dimensión Absorción, indicador Inmerso en el trabajo e ítem 13

73. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	2	4,1	4,1	4,1
En desacuerdo	10	20,4	20,4	24,5
Poco desacuerdo	9	18,4	18,4	42,9
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	12,2	12,2	55,1
Completamente de acuerdo	22	44,9	44,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



73. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 13. Gráfico de barra de la dimensión Absorción, indicador Inmerso en el trabajo e ítem 13

Interpretación: En la tabla 13, se observa que 22 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que cuando están trabajando olvidan todo lo que pasa a su alrededor. Sin embargo, 10 de los docentes están en desacuerdo, 9 poco desacuerdo, 6 ni de acuerdo / ni en desacuerdo y 2 completamente en desacuerdo.

Tabla 14:

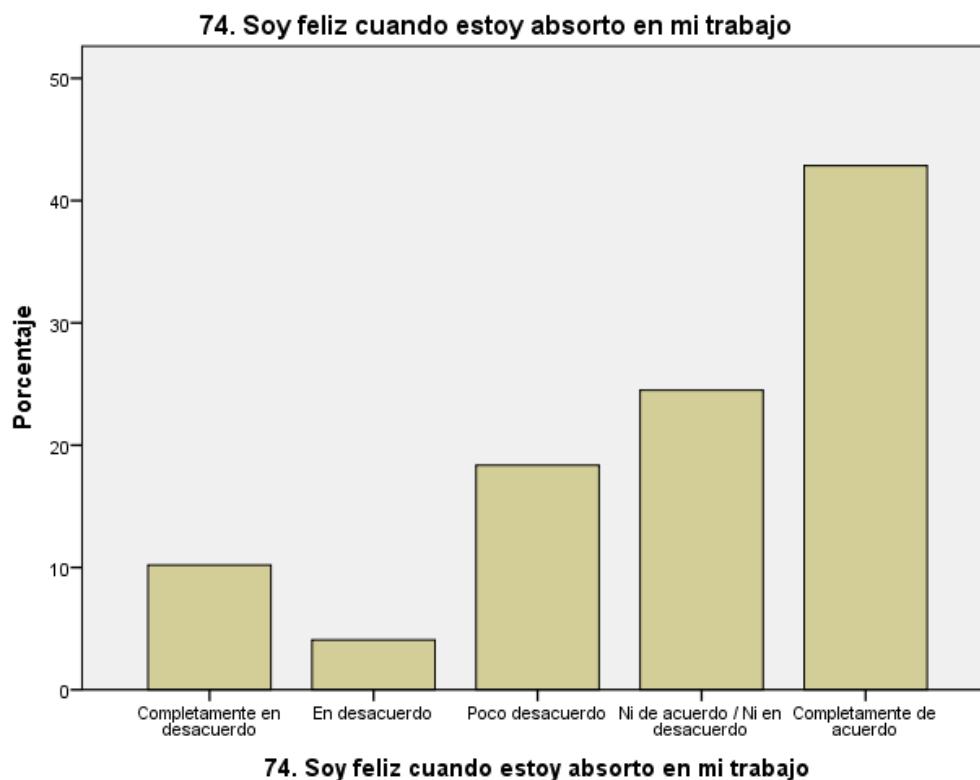
Distribución de frecuencias de la dimensión Absorción, indicador Inmerso en el trabajo e ítem 14

74. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	------------	-------------------	----------------------

Completamente en desacuerdo	5	10,2	10,2	10,2
En desacuerdo	2	4,1	4,1	14,3
Poco desacuerdo	9	18,4	18,4	32,7
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	12	24,5	24,5	57,1
Completamente de acuerdo	21	42,9	42,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 14. Gráfico de barra de la dimensión Absorción, indicador Inmerso en el trabajo e ítem 14

Interpretación: En la tabla 14, se observa que 21 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que son felices cuando están absortos en su trabajo. Sin embargo, 12 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 9 poco desacuerdo, 5 completamente en desacuerdo y 2 en desacuerdo.

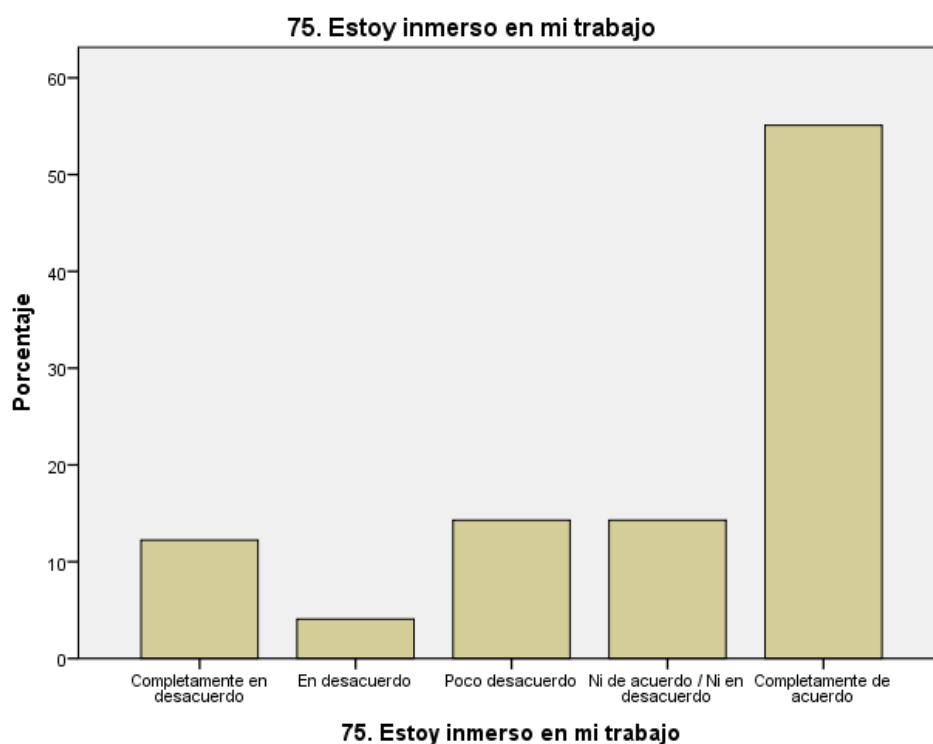
Tabla 15:

Distribución de frecuencias de la dimensión Absorción, indicador Dificultad por dejar el trabajo e ítem 15

75. Estoy inmerso en mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	6	12,2	12,2	12,2
En desacuerdo	2	4,1	4,1	16,3
Poco desacuerdo	7	14,3	14,3	30,6
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	7	14,3	14,3	44,9
Completamente de acuerdo	27	55,1	55,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 15. Gráfico de barra de la dimensión Absorción, indicador Dificultad por dejar el trabajo e ítem 15

Interpretación: En la tabla 15, se observa que 27 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que están inmersos a su trabajo. Sin embargo, 7 de los docentes están ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 7 poco desacuerdo, 6 completamente en desacuerdo y 2 en desacuerdo.

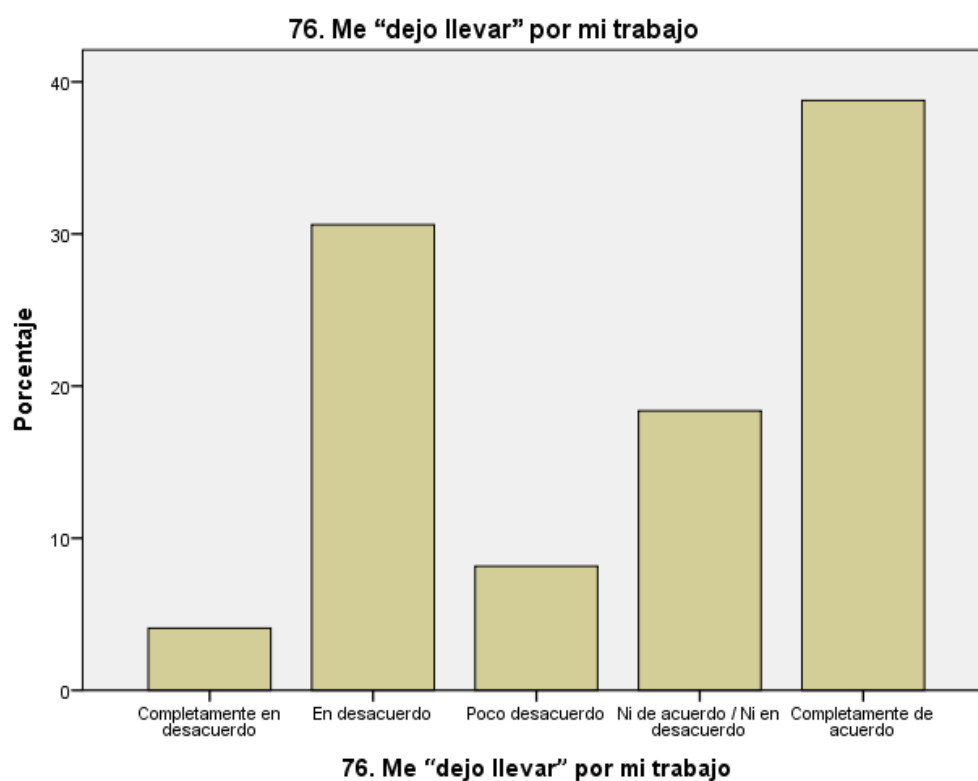
Tabla 16:

Distribución de frecuencias de la dimensión Absorción, indicador Dificultad por dejar el trabajo e ítem 16

76. Me “dejo llevar” por mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	2	4,1	4,1	4,1
En desacuerdo	15	30,6	30,6	34,7
Poco desacuerdo	4	8,2	8,2	42,9
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	9	18,4	18,4	61,2
Completamente de acuerdo	19	38,8	38,8	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas



Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 16. Gráfico de barra de la dimensión Absorción, indicador Dificultad por dejar el trabajo e ítem 16

Interpretación: En la tabla 16, se observa que 19 de los docentes nombrados están completamente de acuerdo que se dejan llevar por su trabajo. Sin embargo, 15 de los docentes están en desacuerdo, 9 ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 4 poco desacuerdo y 2 completamente en desacuerdo.

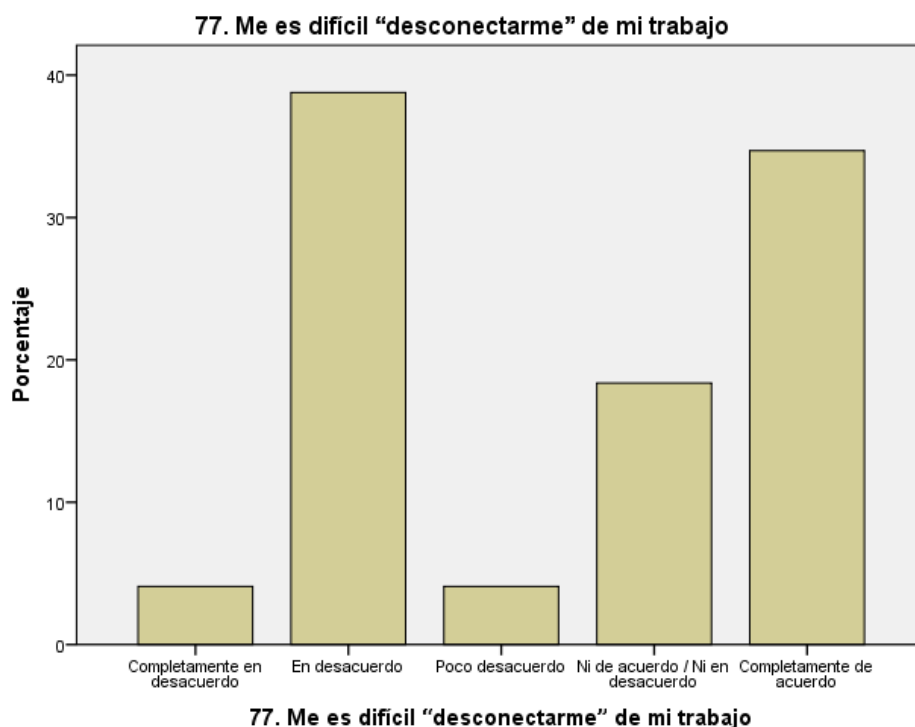
Tabla 17:

Distribución de frecuencias de la dimensión Absorción, indicador Dificultad por dejar el trabajo e ítem 17

77. Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	2	4,1	4,1	4,1
En desacuerdo	19	38,8	38,8	42,9
Poco desacuerdo	2	4,1	4,1	46,9
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	9	18,4	18,4	65,3
Completamente de acuerdo	17	34,7	34,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a las encuestas




Nota: Elaboración propia en base a las encuestas

Figura 17. Gráfico de barras de la dimensión Absorción, indicador Dificultad por dejar el trabajo e ítem 17

Interpretación: En la tabla 17, se observa que 19 de los docentes nombrados están en desacuerdo que se les es difícil desconectarse de su trabajo. Sin embargo, 17 de los docentes están completamente de acuerdo, 9 en

desacuerdo ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 2 poco desacuerdo y 2 completamente en desacuerdo.

Anexo 12: Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 08 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1

Yo, Marco Candia Menor
 docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela
 Profesional Administración de la Universidad César Vallejo Lima Este (precisar
 filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

"Cultura organizacional y engagement laboral en
 los docentes de la I.E. No 125 Ricardo Palma,
 Huáscar S.J.L. 2017"

del (de la) estudiante Gustavo Adolfo, Fernandez
 Espinoza, constato que la investigación tiene un índice de
 similitud de .17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las
 coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis
 cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la
 Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha Lima, 04 de diciembre de 2017




Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 10050551

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo 13: Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 07 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1

Yo Gustavo Roberto Fernandez Espinoza, identificado con DNI N° 71046321, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Cultura organizacional y engagement laboral en las docentes de la I.E. N° 625 Ricardo Palma, Huáscar, S.T.L., 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA

DNI: 7104.63.21...

FECHA: 04. de diciembre. del 2017.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo 14: Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO****AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Mg. MARCO CANDIA MENOR

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

FERNANDEZ ESPINOZA GUSTAVO ADOLFO

INFORME TITULADO:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL ENLOS DOCENTES DE LA I.E. Nº125 RICARDO PALMA, HUASCAR SAN
JUAN DE LURIGANCHO

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓNSUSTENTADO EN FECHA: 04/12/17NOTA O MENCIÓN: 16

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Anexo 15: Constancia de Entrega de Tesis Digital

**CONSTANCIA DE ENTREGA DE TESIS
DIGITAL**

Por medio de la presente se deja constancia que:

El/la alumno(a): FERNANDEZ ESPINOZA GUSTAVO ADOLFO,
con DNI 71046321, de la Escuela Profesional de
ADMINISTRACIÓN ha levantado

las observaciones de su tesis titulada:

" CULTURA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL EN LOS
DOCENTES DE LA I.E. Nº125 RICARDO PALMA, HUASCAR SAN
JUAN DE LURIGANCHO ", la

misma que cumple con los requisitos exigidos por la universidad,
por lo tanto se autoriza la entrega de la tesis digital al Centro de
Información.

Lima, 16 de ENERO del 2019



Sello y firma del responsable de la Escuela