



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Sentido de pertenencia institucional de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna
Carrera”, Ecuador 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Franco Malavé Carmen Esther (ORCID: 0000-0002-1570-3142)

ASESOR:

Dr. Espinoza Salazar Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

Dedicatoria

Esta tesis la dedico a Dios que me ha bendecido cada momento que necesite fortaleza espiritual.

A mis padres que han fomentado en mí el deseo de superación y triunfos en la vida.

A mí querido esposo quien ha estado a mi lado todo este tiempo brindándome su apoyo moral, cariño y comprensión.

A mis tiernos hijos Jaime Andrés, Wilson José y Yelena Rosaura, son mi fuente de inspiración y motivación. A todos ellos dedico este trabajo con amor y gratitud.

La autora

Agradecimiento

Mis agradecimientos a los directivos de la escuela de Posgrado de la universidad “César Vallejo” por darme la oportunidad de formar parte del programa de Maestría en Educación.

A los docentes que brindaron sus conocimientos y apoyo en el proceso de la carrera.

A mi asesora de tesis la Doctora Liliana Espinoza por sus conocimientos científicos en el desarrollo de la tesis.

A mis compañeros de la Unidad Educativa “Violeta Luna Carrera”, por su apoyo incondicional.

La Autora.



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 18:00PM del día 19 DE DICIEMBRE DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Sentido de pertenencia institucional de los docentes de la Unidad educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera”, Ecuador 2019, presentada/o por el /la bachiller **FRANCO MALAVE, CARMEN ESTHER.**

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: Aprobar
por mayoría

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apto para recibir el grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

PIURA, 19 DE DICIEMBRE DE 2019

MG. GANOZA UBILLUS LUCILA MARÍA
PRESIDENTE



MG. IZQUIERDO ESPINOZA JULIO ROBERTO
SECRETARIA

DR. ULLOA PARRAVICINI CÉSAR EDUARDO
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Carmen Esther Franco Malavé , estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificado con cédula N° 0910110105, con el proyecto de tesis titulado Sentido de pertenencia institucional de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera”, Ecuador 2019.

Declaro bajo juramento que:

1. El proyecto de tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el proyecto de tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El proyecto de tesis no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



Cédula N° 0910110105

Piura, Julio de 2019.

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas.....	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II.- MÉTODO	15
2.1. Tipo y Diseño	15
2.2 Operacionalización de Variables	17
2.3 Población	18
2.3.1 Población.....	18
2.3.2 Muestra.....	18
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	19
2.4.1 Técnica	19
2.4.2 Instrumento	19
2.4.3 Validez y confiabilidad	19
2.4.3.1 Validez.....	19
2.4.3.2 Confiabilidad	19
2.5 Procedimiento.....	20
2.6 Métodos de análisis de datos	20
2.7 Aspectos éticos	20
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	25
V.- CONCLUSIONES	28
VI.- RECOMENDACIONES	29
VII.- PROPUESTA.....	30
REFERENCIAS	40

ANEXOS	42
Anexo 1 Instrumento 1	43
Anexo 2 Ficha Técnica del Instrumento.....	45
Anexo 3 Alfa de Cronbach de Sentido de pertenencia.....	48
Anexo 4 Constancia Validación de instrumento	50
Anexo 5 Autorización de Aplicación de Cuestionarios	67
Anexo 6 Base de Datos de sentido de pertenencia	69
Anexo 7 Evidencia Encuestas	70
Anexo 8 Acta de Aprobación de Originalidad	72
Anexo 9 Pantallazo de Software Turnitin.....	73
Anexo 10 Autorización de Publicación de tesis	74
Anexo 11 Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación	75

Índice de Tablas

Tabla 1 Población de docente.....	18
Tabla 2 Nivel de Sentido de pertenencia institucional de los docentes.....	21
Tabla 3 Nivel de la dimensión psicológica- social de los docentes.....	22
Tabla 4 Nivel de la dimensión afectiva de los docentes.....	23
Tabla 5 Nivel de la dimensión física de los docentes.....	24

RESUMEN

La presente investigación titulada “sentido de pertenencia institucional de los docentes de una Unidad educativa fiscal “Violeta Luna Carrera”, Ecuador 2019” tuvo como objetivo Determinar el nivel del sentido de pertenencia institucional de los Docentes. Asumió la Teoría de higiene motivacional de Herzberg (1968) explica que los factores higiénicos surgen en las condiciones físicas y ambientales que vivencia el trabajador. (Despaigne, 2017), define al sentido de pertenencia como la actitud consciente y comprometida ante un universo significativo y evalúa las siguientes dimensiones: Psicológica-social, afectiva y física.

La investigación planteó la hipótesis que establecía que el sentido de pertenencia institucional de los docentes es bajo. La población fue de 15 docentes y la muestra de estudio fue de 15 docentes con nombramiento aplicando un muestreo no probabilístico intencional. Y es una investigación cuantitativa, básica, transversal y descriptiva. El diseño es no experimental, descriptivo simple. Aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario de 28 ítems con respuestas de escala ordinal, su nivel de confiabilidad es de 0,829 y su validez de contenido se evidenció a través del juicio de aprobación de tres expertos. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22.

Los resultados que plantea la tabla 3 se detalla que el 80% tienen un nivel regular de sentido de pertenencia institucional en los docentes de la Unidad Educativa fiscal “Violeta Luna Carrera, Ecuador, 2019.

Palabras Claves: Afiliación, afectiva, física, psicológica, sentido de pertenencia, social.

ABSTRACT

The present research entitled "sense of institutional belonging of the teachers of a fiscal educational unit" Violeta Luna Carrera ", Ecuador 2019" aimed to determine the level of the sense of institutional belonging of the Teachers. He assumed the Theory of motivational hygiene of Herzberg (1968) explains that hygienic factors arise in the physical and environmental conditions experienced by the worker. (Despaigne, 2017), defines the sense of belonging as the conscious and committed attitude towards a significant universe and evaluates the following dimensions: Psychological-social, emotional and physical.

The research hypothesized that the sense of institutional belonging of teachers is low. The population was 35 teachers and the study sample was 15 teachers with appointment applying an intentional non-probabilistic sampling. And it is a quantitative, basic, transversal and descriptive investigation. The design is non-experimental, simple descriptive. He applied the survey technique and the instrument applied was the 28-item questionnaire with ordinal scale answers, its level of reliability is 0.829 and its content validity was evidenced through the approval trial of three experts. The SPSS version 22 software was used to process the information.

The results presented in Table 3 detail that 80% have a regular level of sense of institutional belonging in the teachers of the Fiscal Education Unit "Violeta Luna Carrera, Ecuador, 2019.

Keywords: Affiliation, affective, physical, psychological, sense of belonging, social.

I. INTRODUCCIÓN

La tendencia de cambio e innovación es manifestada no solo en reformas y políticas educativas sino a través de la acción en el docente, al recordar que su trabajo está orientado a producir y generar competencias a través de destrezas y objetivos planteados en el sistema curricular. La problemática se agudiza al observarse carencia de apego y afiliación a la institución escolar por el docente limitando toda intención y propósito educativo; así el término sentido de pertenencia invade la gestión educativa en todas las esferas sociales. En toda organización debe reflejarse el compromiso y la responsabilidad, hoy en día se habla de trabajo en equipo, la unidad hace la fuerza; cada profesional debe sentir seguridad en el contexto donde interactúa y al sentir que su trabajo es apreciado y valorado, da origen al sentido de pertenencia.

La desigualdad internacional en los presupuestos que para educación se propone cada vez más en vez de aumentar se reduce y esto afecta directamente al docente, ocasionando situaciones que perjudican el compromiso docente como el ausentismo, deserción en la profesión, huelgas indefinidas o buscar mantener varios trabajos para generar recursos, se realizó estudios en Argentina que da como resultado que 9 de cada 10 docentes están agotados mental y físico, Entonces se contraponen la desmotivación con el trabajo social como la de enseñar, entonces el directivo debe fortalecer la motivación y aumentar el sentido de pertenencia y evitar aplicar modelos conductistas que más bien conlleva a la resistencia social. (Manes, 2005)

(Vega, 2012) afirma que la flexibilidad laboral ha permitido cambiar las relaciones de trabajo y la urgencia por mantener un sistema competitivo y de calidad, generando matices en el uso de la mano de obra en los lugares de trabajo y conseguir que las personas tengan un alto nivel de compromiso con la visión y objetivos de la institución logrando un alto nivel de sentido de pertenencia por la institución a través de la flexibilización laboral.

La autoestima y autoconcepto son términos importantes que se debe poner énfasis, el docente debe tener claro que su personalidad está constituida por aspectos complejos, pero el responsable son las autoridades que deben proveer a su personal los medios necesarios que permitan mantener el equilibrio y desarrollo profesional. Algo que es ignorado y no se considera importante.

Sin embargo la realidad que nos muestra las pruebas de la OCDE y la prueba PISA 2000 da resultados desalentadores en los aprendizajes ya que los estudiantes latinoamericanos obtuvieron un porcentaje muy por debajo de los industrializados, estableciendo la necesidad de enfrentar con urgencia el mejoramiento de estos resultados, con la mirada fija al responsable directo como lo es

el docente. El colectivo asocia la mayor igualdad de oportunidades con políticas de reconocimiento, que sean entregados al grupo que lo conforma, pues no puede haber un nosotros si esa misma sociedad no reconoce a todos con identidades propias, respetando y aceptando la diversidad.

(Murillo, 2007) indica que mantener un ambiente atento y tranquilo tornará un ambiente lleno de calma y respeto, siendo un clima agradable donde los estudiantes y docentes tienen una gran afinidad, Así las escuelas que fueron analizadas se observa a los docentes que consideran a las escuelas como propias, de tal manera que se sienten comprometidas por su progreso y mejora. En la escuela Peruana se habla de la disposición total de los docentes para planificar, organizar y utilizar recursos para mejora de la enseñanza del estudiante, en las escuelas de Venezuela se destaca el compromiso sentido y el sentido de pertenencia y en la escuela Cubana se manifiesta el compromiso con la escuela y la comunidad en general.

El proceso de formación continua en los docentes de América Latina es una prioridad para los ministerios y están permanentes impulsando programas de desarrollo que fomente actualización del docente, además su compromiso por facilitar los recursos necesarios para una óptima enseñanza, que es evaluada permanentemente por los organismos que se encargan de medir el desempeño del docente, cabe recalcar que son planteamientos positivos para mejorar la calidad en la educación y la enseñanza, sin embargo, abarcar las necesidades de una población educativa grande resulta difícil satisfacer y cumplir con lo programado y se convierte en ideales con proyección futurista ya que demanda gran inversión estatal. Las investigaciones que se han realizado en los trabajos de investigación se pone en evidencia el rol tan importante que los docentes cumplen más aún la gran responsabilidad que se endosa al docente al ser un formador de ciudadanos para esto es importante que se revise el contexto social en la cual el docente interactúa de tal manera que reciba un ambiente donde inspire apego, compromiso y disponibilidad social son mecanismos para la mejora de la enseñanza y aprendizaje, sin embargo el administrador es un pilar importante ya que debe ser una de sus prioridades en su gestión. (Vaillant, 2005)

(Siliceo, 2005) Manifiesta que el sentido de pertenencia se presenta ante una necesidad que nace del individuo por sentirse identificado con los objetivos institucionales donde es necesario tener conocimiento de la misión, visión, objetivos y trabajar para conseguir todo lo propuesto en las propuestas organizacionales, es decir que al tener conocimiento de las leyes generales y específicas de la institución estaría promoviendo sentido de pertenencia al conocer a plenitud la naturaleza de la institución.

El reciente estudio de colegios pagados de excelencia de Lisboa (Portugal) destacan a sus estudiantes con un fuerte sentido de pertenencia a su establecimiento educativo, siendo las principales razones la promoción de un clima de afectividad, buenas relaciones interpersonales. Al estar plenamente identificados con su escuela los estudiantes desarrollan en ella diferentes actividades que permiten fortalecer sentimiento de apego e identidad, con actividades extracurriculares, deportivas y concursos que evidentemente se destaque el reconocimiento. (Quaresma & Zamorano, 2016)

Mediante una investigación del 87% de gerentes llegan a la conclusión que la falta de compromiso es uno de los problemas que constantemente debe enfrentar. (Arias M. , 2016) Considera que uno de las causas es la desmotivación laboral que enfrenta todos los sectores desde públicos y privados. Sin embargo, (Muñoz, 2014). destaca al sentido de pertenencia como la posibilidad de que la persona se comprometa con la organización, implementando una herramienta básica como la motivación, un adecuado ambiente de trabajo que permitirá satisfacción y bienestar. Llevo a cabo una investigación con 30 trabajadores de distintas entidades Guatemaltecas teniendo como objetivo determinar el nivel de sentido de pertenencia bajo la contratación laboral simuladas, obteniendo como resultado alentador al tener resultados altos en sentido de pertenencia por mantener actitud positiva y compromiso hacia la institución educativa.

De igual forma se observa en nuestro país en la ciudad de Riobamba se realizó un diagnóstico estratégico en la Unidad Educativa “San Felipe Neri”, mediante el análisis FODA, para determinar el nivel de conocimiento sobre los programas de gestión de calidad que impulsan mediante de encuestas dirigidos a la comunidad educativa. Aplicando un Marketing publicitario impreso con diversas estrategias, como el logotipo de la institución con norma internacional de calidad y modificación de su página web, publicidad móvil en los expresos de la institución. El propósito fue conseguir mediante seminario de capacitación la modificación del sistema de gestión de calidad, bajo la norma de calidad ISO 9001:2008; permitiendo mejorar el sentido de pertenencia de todos los integrantes de la unidad educativa, recomendando llevar a cabo las estrategias de ejecución inmediata que servirán de gran apoyo para el fortalecimiento del mencionado plantel educativo.

Desde el 2011, la reforma educativa invade la educación a cargo de INEVAL donde el 65% de los docentes rindieron exámenes con un resultado del 25 % como puntaje de excelente y muy bueno. En distintas investigaciones el clima escolar surge como el factor que influye en los resultados académicos de los estudiantes. A través de las evaluaciones nacionales en el año 2015, sobresalen las escuelas fiscales donde hay carencia de infraestructura y recursos en la provincia de Carchi en

Ecuador. No obstante con tal referencia se promovió una encuesta a 207 docentes correspondientes 13 escuelas públicas donde se destaca la importancia de la interacción social positiva, contexto donde se destaca la gratitud y plenitud por los logros alcanzados y la satisfacción por el deber cumplido y un entorno laboral enriquecedor. Aunque el sueldo no reúna las expectativas económicas del docente al tener que cubrir gastos adicionales por las condiciones en la infraestructura y material didáctico escaso. Desde esta perspectiva recompensa todas las necesidades y limitaciones que pudieran existir el buen entorno laboral, las excelentes relaciones entre colegas, la motivación que los administrativos realizan para hacer sentir bien a su personal los docentes de estas escuelas públicas hacen que lo material no sea un condicionante para generar eficiencia.

En el contexto nacional un factor relevante que ha sido de gran interés en el sector educativo ha sido la falta de autoestima de los docentes por su labor, considerándose un gremio que no cumplen con sus necesidades e intereses. Es decir cuando el docente se siente parte del grupo en la que interactúa y con gran sentimiento de afiliación y pertenencia. Su actitud está basada en la apertura, apoyo y colaboración mutua, demostrado en la interacción positiva con los demás. El docente está sujeto a experimentar emociones diversas y también resultados que pueden marcar en su autoestima y desarrollo personal y profesional.

En la realidad local de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” se observa falta de afiliación e identidad institucional en el personal docente su práctica está orientada en el cumplimiento superficial de sus labores y su función obedece estrictamente en lo que le encomendaron por ley, a través de su nombramiento, limitando su participación en los proyectos de gestión escolar, es decir actúan en base a las funciones que deberán cumplir, no dando más de sí. Existe indiferencia sobre el tema por las autoridades y la falta de sensibilización por la visión y misión, ya que el personal está fraccionado por diferentes grupos, cuyos intereses se individualizan y no comparten similitud con el compromiso y objetivos que plantea la unidad educativa a través del PEI. Las autoridades que en la actualidad ejercen función administrativa son docentes elegidas por las autoridades distritales y no tienen ganado nombramiento para directivos, condición que establece limitaciones en su gestión directiva, limitándose a cumplir solo lo recomendado por las autoridades seccionales, en el contexto psicosocial que debe tener relevancia no es prioridad revisar, promover y solucionar. Sus intereses están relacionados a la documentación que debe estar siempre en regla. Autoridades que no dan importancia al término sentido de pertenencia y más aún docente que manifieste esta definición como importante. Se evidencia proceso de auditoría desde el año

2016, donde se midieron el cumplimiento de los estándares de calidad como lo exige la calidad educativa y el gobierno nacional teniendo como resultado un bajo porcentaje de cumplimiento en todos los ámbitos de gestión (administrativa, académica), cabe recalcar que mediante la segunda fase de asesoría durante el período 2017, donde se reformo todo proyecto institucional, en el 2018 se observa el no cumplimiento de esos cambios. Al respecto se evidencia la falta de gestión administrativa y un programa de motivación que satisfaga las expectativas de cambio e innovación en las diferentes gestiones en relación a la educación , sin plan que fomente el sentido de pertenencia los docentes actuaran superficialmente sin considerar resultados de éxito o fracaso en la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera”.

En consecuencia, a través de este estudio se determinó el nivel de sentido de pertenencia institucional en los docentes de la Unidad Educativa “Violeta Luna Carrera” y de esta manera las autoridades y personal docente consideran la importancia de cultivar el sentido de pertenencia y tener un personal identificado con los ideales institucionales y en consecuencia se logrará una alta satisfacción laboral e identidad institucional al generar sentimientos de apego, afiliación social y un profesional de la docencia reconocido y valorado por su trabajo y desempeño destacando así un gran valor emocional al sentirse parte del grupo, viéndose comprometido en cada proceso y gestión a emprender, donde la misión y visión se cumple sin condicionantes y factores que se presenten en el camino, sabiendo identificar las debilidades y convertirlas en fortalezas para un cambio exitoso .

(Castro, 2014) en su tesis titulado “Fortalecimiento del sentido de pertenencia en los docentes del Jardín Dreams Kindergarten”, Chia. Cundinamarca. En la Universidad de la Sabana; Para la investigación se utilizó la metodología cuantitativa, se aplicó una muestra de 10 docentes del jardín de infantes, el propósito de la presente investigación era conocer la interacción social en la estructura interna del Jardín de Infantes en especial en las actividades promovidas por los docentes, teniendo como conclusión que es prioritario el trabajo de su equipo docente y mejorar el sentido de pertenencia y minimizar los situaciones que influyen de manera negativa en el talento humano, teniendo como compromiso reestructurar programas que generen bienestar institucional.

(Morales, 2018) En su tesis titulada “Estrategia de formación de valores responsabilidad y asertividad para el mejoramiento del sentido de pertenencia de los docentes de la IEP Las palmas, Chiclayo. El objetivo de la presente investigación fue la Elaboración de una estrategia de formación de valores basada en la dinámica del proceso, para el mejoramiento del sentido de pertenencia de los docentes, teniendo un 80% de docentes con deficiente conocimiento de la misión, visión y normas y un 81%

de docentes manifiestan su desacuerdo con la seguridad del trabajo y el sentimiento de logro por la institución. Recomendando realizar talleres en el tema de formación de valores dictada por profesionales.

En su tesis titulado “Aproximación teórica al sentido de pertenencia desde la perspectiva de la organización educativa”, (De Pontes, 2011) realizado en la ciudad de Valencia, en la Universidad de la Carabobo para optar el título de Doctora en Educación; Utiliza una investigación etnográfica a través de observación temporal, observación de eventos y entrevista individual a una población menor a 10 docentes., el propósito de la investigación es plantear los lineamientos teóricos que desarrolle el sentido de pertenencia mediante , el proceso de formación de valores en los procesos sustantivos de la institución educativa. Utilizaron métodos científicos para la caracterización de los antecedentes teóricos e históricos del modelo de formación en valores y su dinámica y la construcción del aporte práctico.

(Díaz , 2019). En su tesis titulada “Estrategias de fortalecimiento del compromiso organizacional de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito. El objetivo de su investigación es analizar la dinámica de la institución, con sus sistemas y procesos que experimenta los docentes para identificar el sentido de pertenencia los resultados reflejan la existencia de diferencias entre los tipos de compromiso organizacional y el sentido de pertenencia. Como recomendación plantear propuestas que generen estrategias y acciones que originan el fortalecimiento del sentido de pertenencia. Se apreció que el nivel de compromiso está relacionado positivamente con la afiliación, sin embargo, en forma negativa en los procesos, planteando una propuesta de cambios en la dinámica institucional y el sentido de pertenencia de los docentes estén planteados para tener excelentes resultados.

(Salazar, 2018) En su tesis denominada “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, el objetivo del presente estudio tuvo como variable la satisfacción laboral, donde se recopiló percepciones de los trabajadores en el ámbito laboral por objetivo actualizar los procedimientos aplicados en una muestra de 66 docentes y una escala de Likert, además se requiere que los docentes actualicen su metodología evaluación de desempeño docente dentro del contexto de la comunicación.

Se define al sentido de pertenencia como un sentimiento de identidad que un individuo desarrolla y construye en el proceso de integración y en una institución se manifiesta a través de la afiliación, integración e identificación que la persona manifiesta hacia el grupo en el cual pertenece. Al sentir identidad tendrá una respuesta positiva, comparte intereses comunes de tal manera que se sienta

satisfecho al ser parte del grupo. (Gac Jimenez, Hopenhayn, & Sojo, 2012). considera al sentido de pertenencia como una expresión psicosocial donde el grado de identidad del grupo es elevado, siendo el sentido de pertenencia el adhesivo básico que da la oportunidad que en el grupo prevalezca mediante la unidad e integración. Es decir este sentimiento se manifiesta desde la parte personal e íntima del ser humano pero a la vez es colectivo cuando se comparte las creencias, ideologías y experiencias que deben sumir y son parte de la vinculación social.

(Toro, 2010), pág. 23 define al sentido de pertenencia como una grado de percepción y vinculación con la institución que da como muestra un alto grado de responsabilidad y compromiso en relación con los objetivos institucionales, además el sentido de pertenencia busca obtener un vínculo ya sea personal o social y cada aporte llevan al mejoramiento óptimo de los objetivos institucionales ya que al sentir sus objetivos como suyos tendrá el mayor desenvolvimiento en su actividad laboral y más aún excelentes relaciones interpersonales, esto permite obtener una verdadera integración, afiliación, compromiso auténtico son aspectos vitales para lograr efectividad en el desarrollo de toda gestión institucional.

(Fernandez & Hernandez, 2013) Lo considera como el medio que desarrolla un significativo nexo entre la institución y el trabajador, brindando resultados positivos, lazos afectivos, donde los sentimientos de identificación y compromiso resaltan en el grupo y en consecuencia se apropie de ella haciéndolo parte de su existencia en su vida social, afectiva y laboral.

(Manso, 2002) Teoría de Higiene Motivacional Herzberg, (1968), la teoría surge ante la satisfacción e insatisfacción de un grupo de profesionales y en su análisis concluyó que la motivación en el ámbito laboral de las personas está relacionada mediante los factores higiénicos y factores motivacionales. Herzberg manifiesta que los factores higiénicos se originan en las condiciones físicas y ambientales que rodea al trabajador al momento de trabajar. Además constituye una limitada capacidad de influencia en el comportamiento de las personas, la expresión higiene tiene carácter preventivo, es decir se destinan a evitar amenazas potenciales de insatisfacción. Los aspectos relacionados al factor higiénico según Herzberg están presente en las relaciones interpersonales, la supervisión, las remuneraciones, las condiciones físicas del trabajo, la seguridad, las prestaciones, las políticas de la institución. Al considerarse estos factores en la institución y su cumplimiento de manera óptima, simplemente se logra evitar la insatisfacción del empleado, sin embargo, no tiene ninguna influencia en el comportamiento del empleado y tampoco logra elevar una satisfacción duradera. Cuando estos son precarios y no se aplican producen en el trabajador insatisfacción denominados factores de insatisfacción y estos son: Condiciones laborales y

comodidad, salarios, estabilidad en el cargo, relaciones con los colegas, políticas de la empresa y de la administración.

El segundo factor se relacionaba con las experiencias satisfactorias que vivencia los trabajadores en el proceso de gestión, lo que produce efecto de satisfacción de forma duradera y con tendencia al aumento en la productividad que está por encima de lo común, considera que la palabra motivación implica sentimientos de realización, de crecimiento y reconocimiento profesional, manifestados en la realización de las tareas que son considerados un gran desafío y gran significado para la actividad laboral del trabajador. Los aspectos que componen este factor son: la sensación de realización personal que obtienen en el trabajo, lo trascendental e interesante de la tarea que realiza, las oportunidades de avance profesional que obtiene a través de sus funciones, delegación de la responsabilidad, libertad de decidir cómo realizar un trabajo, utilización plena de las habilidades personales, formulación de objetivos, ampliación o enriquecimiento del cargo. Esta teoría afirma que la satisfacción del cargo se logra en relación al contenido de las tareas más interesantes y relevantes de su función.

Para Herzberg este descubrimiento le facultó determinar los principios importantes dentro de la motivación laboral como es la satisfacción y la insatisfacción considerados dos dimensiones distintas e independientes, según esta teoría las estrategias motivacionales que se venían aplicando en el campo laboral como aumentar los salarios, plantear condiciones adecuadas solamente satisface las necesidades porque según Herzberg cuando el dinero se convierte en un factor estándar en el trabajo va perdiendo su capacidad motivadora, pero si se proyecta el incentivo hacia el futuro con reajustes salariales aumentando así la motivación. Y por ende el sentido de pertenencia. Con esta investigación llegó a la conclusión de que la responsabilidad de los factores de satisfacción profesional no está relacionada con los factores responsables de la insatisfacción profesional. Además propone el enriquecimiento de las tareas, esto consiste en el aumento de las responsabilidades, los objetivos y el desafío en las tareas del cargo. La teoría de Herzberg define que los factores motivacionales dentro de un ambiente laboral son los salarios, condiciones ambientales y relaciones humanas con el contenido del trabajo, pero los factores propiamente motivadores serían los que se manejan directamente con las actividades del trabajo es decir aquellos, incentivos que son proporcionados por cumplir con los resultados, formando personas totalmente competentes.

El sentido de pertenencia nace como un sentimiento que identifica a las personas con un grupo o medio específico incluyendo componentes de afecto y compromiso que estimula la Integración en

sus diferentes dimensiones como la psicológica, que describe los procesos relacionados con la afiliación al compartir valores y sentimientos de integración; una afectiva y social, donde se plasman los sentimientos y lo que implica la afiliación.; una dimensión física, es el escenario donde se evidencia las experiencias como la funcionalidad y el confort. La manera en que se manifiesten estos factores puede contribuir a ser un obstáculo o un medio que fortalezca los sentimientos, fomentadas a través de las prácticas cotidianas, los ritos diarios, cambiando a medida que para el tiempo y las experiencias crecen y conoces más el espacio donde interactúas. (Brea, 2014)

Cepal, (2017) Menciona que el ser humano adquiere la capacidad de escoger el grupo social siempre que cumpla con sus necesidades e intereses, tomándolo con gran cohesión interna y afinidad en sus valores. Además resalta que al fortalecer lo común se respeta los valores de convivencia al ser participe en la toma de decisiones, sin embargo si no se cumplen estas condiciones es difícil elegir un grupo e identificarse con ellos así tengas experiencia, no lleno las expectativas que permita pertenecer a un grupo.

Los tiempos de nación homogénea han quedado en el pasado frente al atrincheramiento de sectores sociales que encontraron su identidad, porque existe una dinámica de interacción cotidiana en una sociedad heterogénea donde se refleja la cohesión social. (Redòn , 2011) Según el autor al tener identidad una sociedad trabajan en función del grupo no da lugar al individualismo, respetando condiciones y limitaciones que puedan tener cada uno de los integrantes que forman la sociedad.

La importancia del papel que tienen las emociones manifestadas en la convivencia, el sentido de pertenencia se origina con la fuente de satisfacción y se fortalece mediante el reconocimiento y enaltecimiento de la identidad personal, la conducta humana se da por muchas causas, por ejemplo dependen de diversos estímulos como saber el grado de satisfacción del mismo y las emociones juegan un rol importante, por tal razón el sentido de pertenencia se genera a través de una fuente de satisfacción que se fortalece mediante el reconocimiento y enaltecimiento de sus logros, es decir al satisfacción personal es preponderante para alcanzar motivación y el ánimo por el crecimiento personal sería el resultado del proceso estímulos que se desarrollan dentro del contexto social donde el individuo interrelaciona, Al no haber estímulos estaría reduciendo la posibilidad de fortalecer la pertenencia. (Huerta, 2018)

(Despaigne, 2017) Define al sentido de pertenencia como la actitud consciente y comprometida ante un universo significativo en cuyo contexto participa de manera activa, mediante el grado de compromiso individual y colectivo y los vínculos afectivos se consolida a través de valores representativos y compartidos por la organización laboral. Es decir que el profesional está

consciente que su compromiso con la institución se relaciona con los vínculos afectivos y valores que promueve la organización, desde esa perspectiva manifestará positivismo e inyectará trabajo en equipo para el progreso y logro de las propuestas institucionales. En educación un docente consciente de que su compromiso con la unidad se refleja con el logro de lo establecido en la misión y visión de la institución, también el administrador debe coadyuvar promoviendo valores de pertenencia institucional. Strayhorn define el "sentido de pertenencia" como una necesidad básica humana, demostrado en la pirámide de Maslow, divididos en tres categorías: "pertenencia como un concepto, circunstancias que generan (o impidan) pertenencia, y la relación entre la pertenencia. La pertenencia es la clave para que las personas tengan la sensación que sus esfuerzos se aprecian, siendo de gran relevancia para las personas que quieren lograr sus propósitos. Sin embargo, Strayhorn afirma que la falta de sentido de pertenencia reduce el gran impacto que ocasiona sentirse identificado con el grupo y la proyección eficiente se reduce en las actividades que la cotidianidad requiere en la gestión del centro

La propuesta que permite comprender la dinámica psicosocial formativa del sentido de pertenencia está basada en dimensiones planteadas por (Despaigne, 2017) son: Dimensión Psicológica-social, afectiva y física.

Dimensiones del sentido de pertenencia.

Dimensión psicológica- social. La satisfacción de esta necesidad conduce a una variedad de emociones como el entusiasmo, la calma, gozo y la felicidad. (Strayhorn, 2018) Despaigne, (2017). El autor destaca la necesidad que posee el ser humano de satisfacer una de las necesidades importantes desde el punto de vista emocional, porque te da la posibilidad de sentir una gran variedad de emociones que se originan mediante un proceso de adaptación y experimentación, alcanzar este grado de satisfacción no es fácil implica compromiso en el satisfacer. En el ámbito laboral los directivos deben poner énfasis en este tema ya que si los docentes sienten emociones como entusiasmo, compromiso en su gestión escolar tendremos una propuesta positiva pues se destaca la motivación y el gozo por todo lo que implique.

Brea, (2014) manifiesta que la persona que está automotivada persigue retos y oportunidades y poder expandir sus experiencias y conocimientos, y los procesos de aceptación de las normas, regulaciones y valores son aspectos que permiten el desarrollo de la autonomía del individuo. La autora hace referencia que la dimensión psicológica del sentido de pertenencia permite al ser humano sentirse valorado, integrado, importante dentro del grupo de trabajo, lográndolo mediante la sana competencia entre colegas, son excusas para interactuar positivamente, sin distinción de

condicionantes, se integran porque sienten que satisfacen esa necesidad emocional. Haciendo referencia al sentimiento de seguridad, valorarse a sí mismo, desarrollando una competencia social e interacción significativa.

La dimensión afectiva

(Merchan, Morales, & Gil, 2018) consideran como la posibilidad que posee el ser humano para relacionarse así mismo, con las personas que lo rodean y con el entorno social, todo esto enmarcado con base en el afecto que representan para las personas su razón y motor de vida.

Dimensión afectiva, en esta dimensión resalta la importancia en la identificación, vinculación y el posicionamiento de un grupo social, los elementos cognitivos y afectivos está relacionado al sentido de pertenencia, debido al conocimiento previo que tenga con las personas que interactúa y desarrollará una respuesta afirmativa Strayhorn, (2012) Despaigne, (2017) es manifestada mediante la Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades generan en la sociedad y en el contexto, mediante un comportamiento moral y transparente que contribuya al desarrollo fortalecido, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de las partes interesadas; cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento, y esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones (ISO 26000). La persona refuerza los sentimientos de identidad mediante la confianza, seguridad y fidelidad al sentirse una vinculación afectiva con los demás. Brea, (2014) Despaigne, (2017) establecen que el sentido de pertenencia implica de una actitud consciente y comprometida afectivamente con el grupo que comparte y socializa y participa activamente.

Strayhorn, (2012) el sentido de pertenencia desde el punto de vista afectivo, se refiere a la importancia del conocimiento previo del grupo social, esto ayuda a que reconozca características individuales y grupales permitiendo tener la posibilidad de escoger un grupo por que despierta afinidad es decir se configura la identidad de la persona.

(Sánchez & Hernández, 2012) La memoria colectiva es un elemento predominante y su principal aliado conformado por: valores ideológicos, filosofía compartida, formas de conducta son símbolos que a simple vista hacen que las personas se sientan identificados. Esta dimensión permite ordenar los elementos que se relacionan con el apego, los valores sociales del grupo al cual pertenece.

Los símbolos que fomentan la identificación y sentido de pertenencia hacia un grupo son los valores,

patrones de comportamiento, las tradiciones, ritos. Sin embargo la vinculación afectiva implica la existencia de sentimientos de identidad, seguridad, fidelidad y confianza. Es importante que prevalezca y fortalezca para conseguir un sentimiento claro de identificación y apropiación.

Dimensión física

(Hopenhayn & Sojo, 2011) Afirma que estando en comunidad facilita que las personas puedan ejercer opciones de vida de forma real cuando las personas son reconocidas por los demás definen sus propósitos y proyectos de vida es decir el sentido de pertenencia se transforma en la razón para liberarse por sentir apego e identidad por ser reconocido por su trabajo y trayectoria u otra característica relevante que proyecte.

En el ámbito de la psicología ambiental manifiesta que el modo de vida de la gente se va generando a través de experiencias vivenciales y las características del lugar no se pueden desvincular porque juega un papel importante en el desarrollo de procesos de identificación que facilita la comunicación de las personas con su entorno, existiendo una relación dinámica de interacción física y simbólica. Es decir el lugar y espacio donde interactúa tiene incidencia en los grupos porque permite fomentar cualidades importantes para que refleje el sentido de pertenencia en términos de producción, creatividad y competencia, estos valores son clave para el proceso de satisfacción social. Esta dimensión radica su influencia en el aspecto físico e interacción conductual al sentir que las personas se sienten pertenecer al grupo, donde el ambiente físico es agradable y estimulante y se construye momentos memorables en el contexto personal y social. Es decir las personas adquieren un apego al lugar donde establece una interacción y vínculo afectivo a través del proceso de vinculación y asociación de sus experiencias emocionales y cognitivas.

Con todo lo expuesto se plantea la pregunta: ¿Cuál es el nivel de sentido de pertenencia institucional de los docentes de la unidad educativa fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador, 2019? Así mismo se plantean los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de la dimensión psicológica-social de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador ,2019?

¿Cuál es el nivel de la dimensión afectiva de los docentes de la Unidad Educativa fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador ,2019?

¿Cuál es el nivel de la dimensión física de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador ,2019?

La presente investigación justifica su conveniencia en el contexto educativo al promover el sentido

de pertenencia que es objetivo fundamental en la gestión educativa, esto genera en los docentes compromiso e identidad institucional, haciendo que la unidad progrese con el aporte profesional y personal en los docentes.

El estudio tiene relevancia social porque a través del diagnóstico del variable sentido de pertenencia se reconocen las necesidades reales, para mejorar la afiliación a la institución, permitiendo construir relaciones interpersonales duraderas que propicien la unidad e integración social. En el mismo contexto la investigación tiene implicancias prácticas en cuanto que la variable sentido de pertenencia se manifiesta a través de la evaluación educativa que se lleva a cabo paulatinamente, permitiendo plantear de manera constante programas y planes de mejora en todos los ámbitos del quehacer educativo.

El estudio tiene valor teórico porque a través del estudio profundo del sentido de pertenencia se registrará los aspectos teóricos que serán de utilidad para otras investigaciones.

Tiene utilidad metodológica porque expone la realidad institucional, al aplicar un proceso investigativo basado en un riguroso sistema de recolección de datos mediante métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos para obtener información fidedigna y real, eligiendo fuentes confiable y oportuna, gracias a las referencias en libros y páginas electrónicas que podrán ser aplicadas en similares investigaciones.

El objetivo a investigar es Determinar el nivel del sentido de pertenencia institucional de los Docentes de la unidad educativa fiscal “Violeta Luna carrera”, Ecuador, 2019. Y los específicos son:

- Determinar el nivel de la dimensión psicológica- social de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador ,2019.
- Establecer el nivel de la dimensión afectiva de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador ,2019.
- Determinar el nivel de la dimensión física de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador ,2019.

La hipótesis a comprobar es: El 60% de los docentes tienen un nivel regular sobre el sentido de pertenencia institucional de la Unidad educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador, 2019. Siendo los específicos: El 50% de los docentes tienen un nivel regular respecto a la dimensión

psicológica-social de la Unidad educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador, 2019.

- El 50% de los docentes tienen un nivel regular respecto a la dimensión afectiva de la Unidad educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador, 2019.
- El 50% de los docentes tienen un nivel regular respecto a la dimensión física de la Unidad educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador, 2019.

II.- MÉTODO

La presente investigación permite el uso de métodos que son importantes en el desarrollo de un trabajo de investigación, convirtiéndose en un recurso de recopilación de datos que favorece la formulación de interrogantes de tal manera obtener respuestas y conocer la realidad de una situación y obtener resultados claros y fidedignos.

La aplicación de los métodos de investigación permite la localización y delimitación de un problema, coadyuvan en la recolección de datos de importancia que conducen a la generación de hipótesis, que serán probadas posteriormente. Esta condición ha de permitir la toma oportuna de decisiones con relación al caso de estudio.

2.1. Tipo y Diseño

El tipo de investigación que orienta el desarrollo de la investigación es el descriptivo, según el autor (Arias F. G., 2012) la investigación descriptiva consiste en caracterizar un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el objetivo de establecer su estructura o comportamiento. Es decir se desea determinar el grado de relación existente entre una variable de investigación,

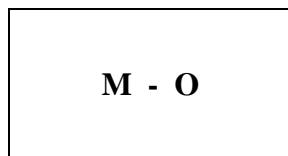
- Según la finalidad: Es investigación básica, según (Soto, 2013) permite ampliar y profundizar los conceptos, leyes y saberes, es decir orienta los principios básicos que fundamentan la variable que está siendo sujeto de investigación.
- Según su carácter: Es investigación Descriptiva. Según el autor (Palella & Martins, 2010), manifiesta como una característica del diseño no experimental es que no afecta ninguna variable, es decir se observan las situaciones o sucesos en un contexto más real para después analizarlos
- Según su naturaleza: Es investigación Cuantitativa porque permite confirmar o descartar la hipótesis de la investigación proporcionando con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. .
- Según el alcance temporal: Es investigación transversal. (Sampieri, 2018) Menciona que es donde se recolectan los datos y en un solo tiempo y momento es decir se realiza una sola toma de información. Son investigaciones que estudian un aspecto de desarrollo de los sujetos en un único momento.

El diseño de investigación de la presente investigación es el no experimental descriptivo simple. Sampieri, (2014) destaca que la investigación descriptiva permite describir eventos, situaciones y

propiedades indispensables del grupo que se está sometiendo a análisis, evaluando diversas dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

El siguiente diseño se lo representa de la siguiente manera.

Sentido de Pertenencia Institucional en los docentes de la unidad educativa fiscal “Violeta Luna Carrera”, Ecuador.2019



Dónde:

M: 15 docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera”, Ecuador.2019

O: Información sobre el sentido de pertenencia institucional.

2.2 Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
SENTIDO DE PERTENENCIA	El sentido de pertenencia es la actitud consciente y comprometida ante un universo significativo en cuyo contexto participa de manera activa, mediante el grado de compromiso individual y colectivo y los vínculos afectivos se consolidan a través de valores representativos y compartidos por la organización laboral. (Despaigne, 2017)	Es la actitud manifestada a través del compromiso y afiliación que se percibe en el contexto laboral de los docentes de la Unidad educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera”, Ecuador, 2019, resultado de sus dimensiones: Psicológica-social (10 ítems), afectiva (11 ítems) y física (7 ítems), a través de la escala ordinal: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo/ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).	<p>Psicológica-social La satisfacción de esta necesidad conduce a variedad de emociones como el entusiasmo, la calma, gozo y la felicidad. (Strayhorn, 2012) (Despaigne, 2017).</p>	<p>Aspira motivación para trabajar en La institución. Recibe estímulos en la institución. Comparte los ideales y metas de la institución.</p>	<p>Ordinal (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo</p>
			<p>Afectiva: El sentido de pertenencia contiene elementos efectivos y cognitivos, por cuanto el conocimiento personal que tenga sobre los demás resultará respuesta afectiva. (Despaigne, 2017).</p>	<p>.Aplica los fundamentos de la institución. Manifiesta sentido de identidad y pertenencia en la institución. Desarrolla lazos afectivos.</p>	
			<p>Física: Es la identificación de las personas con el lugar donde desarrollan profundos sentimientos mediante las experiencias y memorias. (Despaigne, 2017).</p>	<p>.Disfruta a plenitud del trabajo. Recibe espacios adecuados y materiales pertinentes.</p>	

2.3 Población

2.3.1 Población

Para (Paitán, 2014) define a la población como la unión de individuos e instituciones que son sujeto de estudio.

La población considerada en la presente investigación está representada por 15 docentes (Periodo lectivo 2019-2020) de la unidad educativa Fiscal “Violeta Luna carrera” Ecuador 2019, que se encuentran con nombramiento definitivo y contrato en el sector fiscal.

2.3.2 Muestra:

Una muestra es una pequeña porción de algo que representa a un grupo y que sirve de sujeto de análisis para la investigación, el muestreo no probalístico consiste en el juicio personal del investigador y selecciona a los elementos de la muestra es decir que elige los elementos que incluirá en la muestra que investigará. (Tamayo & Martínez, 2014).

El tipo de muestreo para la investigación es No probalístico. Según (Hernández-S, 2017). Selección de la muestra. consiste en seleccionar un subgrupo de la población y la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación de tipo intencional o por conveniencia puesto que, al tratarse de una población manejable, 15 docentes formaran parte del estudio para determinar el nivel de sentido de pertenencia institucional en los docentes.

La Población - Muestra para la investigación fue:

Tabla N^o 1 Muestra de docentes

Personal	Hombres	Mujeres	Total
Docentes	5	10	15
Total			15

Fuente: Información proporcionada por secretaria de la Institución

Elaboración: Propia

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

(Torres, 1999) Manifiesta que la técnica es un conglomerado de pautas y pasos que se deben seguir con la finalidad de recabar información.

En la presente investigación se aplicó la técnica encuesta que lo define Tamayo, (2008) como un medio que da respuestas a problemas a través de recopilación sistemática de información, con su herramienta el cuestionario para medir el sentido de pertenencia institucional.

2.4.2 Instrumento

Para Sampieri, (2014) el instrumento es un recurso que se utiliza para encontrar información o datos sobre la variable a investigar.

Para recolección de datos se aplicó un cuestionario. Tamayo, (2008) indica que cuestionario los aspectos del fenómeno investigado de tal manera que se prioriza el objeto de estudio, conformado por un conjunto de interrogantes relacionado a la dimensión, variable e indicadores del tema de investigación y medir la variable cuantitativa de la investigación.

Para medir la variable sentido de pertenencia se hizo una revisión de la variable y sus dimensiones y correspondientes indicadores, su redacción fue diseñada por el investigador de la presente investigación, esta encuesta consta de 28 ítems con escala tipo Likert.

En base a las dimensiones e indicadores se plantearon los ítems, que hacen un total de 28 preguntas; cada pregunta tiene cuatro alternativas de respuesta:

Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4) Ni de acuerdo/ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1).

2.4.3 Validez y confiabilidad

2.4.3.1 Validez

Según Sampieri, (2014) indica que validez es el grado en que un instrumento mide la variable que se busca medir. La validez de contenido mide los factores de la variable en estudio.

El instrumento se validó a través de la validación de contenido a cargo de 3 expertos. En tal sentido se sometió al juicio del docente metodólogo que se encargó de revisar la coherencia, congruencia y precisión del instrumento de acuerdo a la matriz de validación según lo establece el protocolo de la escuela de posgrado de la Universidad “César Vallejo”.

2.4.3.2 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se determinó en la prueba estadística (Cronbach, 1951) Alfa de Cronbach por medio del software SPSS, el resultado alcanzado en el instrumento que mide

la variable sentido de pertenencia fue de 829 que de acuerdo a rangos propuestos por (Silva, 2009) corresponder a una buena confiabilidad lo que significa que el instrumento brindo la seguridad y confianza para medir el nivel de sentido de pertenencia institucional de los docentes de la Unidad Educativa “Violeta Luna Carrera” Ecuador, 2019

2.5 Procedimiento

Una vez definida la muestra y los instrumentos de recolección de datos, se procedió a realizar las encuestas sobre el sentido de pertenencia institucional de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera”. Esta encuesta se realizó dentro de la institución educativa en un horario conveniente para los docentes y la investigadora. Los docentes tuvieron un tiempo aproximado de 30 minutos para responder de forma sincera a cada encuesta planteada. Finalizada las encuestas, estas fueron tabuladas y la información se almacenó en una base de datos para su posterior análisis.

2.6 Métodos de análisis de datos

Una vez recolectada la información fue procesada y analizada a través del programa estadístico SPSS, y los datos se presentaron en tablas cruzadas para una mejor comprensión, donde se pudo observar el nivel de sentido de pertenencia institucional de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera”.

2.7 Aspectos éticos

Para la presentación formal del proyecto de investigación se tomó en cuenta las disposiciones que emiten las Normas APA con lo cual se dará crédito a la información que nos pertenece. Se garantizó absoluta reserva de los informantes y de los datos consignados en las encuestas.

III. RESULTADOS

Objetivo general

Determinar el nivel del sentido de pertenencia institucional de los Docentes de la unidad educativa fiscal “Violeta Luna carrera”, Ecuador, 2019.

Tabla 2

El nivel sentido de pertenencia institucional de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	regular	15	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la unidad educativa “Violeta Luna carrera”

Comprobación de Hipótesis general

H: El 60% de los docentes tienen un nivel regular sobre el sentido de pertenencia institucional de la Unidad educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador, 2019.

H₀: El 40% de los docentes no tienen un nivel regular sobre el sentido de pertenencia institucional de la Unidad educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador, 2019

Interpretación

La tabla 3 muestra que el 100% se ubica en el nivel regular de sentido de pertenencia; resultados que permiten aceptar la hipótesis planteada y rechazar la hipótesis nula.

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de la dimensión psicológica- social de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador ,2019.

Tabla 3

Nivel de la dimensión psicológica- social de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	10	66,7
	Alto	5	33,3
	Total	15	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la unidad educativa “Violeta Luna carrera”

Comprobación de hipótesis específico 1

H: El 50% de los docentes tienen un nivel regular respecto a la dimensión psicológica-social de la Unidad educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador, 2019.

H₀: El 50% de los docentes no tienen un nivel regular respecto a la dimensión psicológica-social de la Unidad educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador, 2019.

Interpretación

La tabla 4 muestra que el 66,7% de los docentes se ubica en el nivel regular en la dimensión psicológica-social; el 33% se encuentra en el nivel alto resultados que permiten aceptar la hipótesis planteada y rechazar la hipótesis nula.

Objetivo específico 2

Establecer el nivel de la dimensión afectiva de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador ,2019.

Tabla 4

Nivel de la dimensión afectiva de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	6,7
	Regular	13	86,7
	Alto	1	6,7
	Total	15	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la unidad educativa “Violeta Luna carrera”

Comprobación de hipótesis específico 2

H: El 50% de los docentes tienen un nivel regular respecto a la dimensión afectiva de la Unidad educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador, 2019.

H₀: El 50% de los docentes no tienen un nivel regular respecto a la dimensión afectiva de la Unidad educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador, 2019.

Interpretación

La Tabla 5 muestra que el 86,7% de los docentes se ubica en el nivel regular en la dimensión afectiva y el 6,7 % se encuentra en el nivel alto resultados que permiten aceptar la hipótesis planteada y rechazar la hipótesis nula.

Objetivo específico 3

Establecer el nivel de la dimensión física de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador ,2019.

Tabla 5

Nivel de la dimensión física de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	20,0
	Regular	12	80,0
	Total	15	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la unidad educativa ”Violeta Luna carrera”

Comprobación de hipótesis específico 3

H: El 50% de los docentes tienen un nivel regular respecto a la dimensión física de la Unidad educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador, 2019.

H₀: El 50% de los docentes tienen un nivel regular respecto a la dimensión física de la Unidad educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador, 2019.

Interpretación

La Tabla 6 muestra que el 80% de los docentes se ubica en el nivel regular en la dimensión física y el 20% se encuentra en el nivel alto resultados que permiten aceptar la hipótesis planteada y rechazar la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN.

En relación con el objetivo general: Determinar el nivel del sentido de pertenencia institucional de los Docentes de la unidad educativa fiscal “Violeta Luna carrera”, Ecuador, 2019. Los referentes teóricos mencionan que el sentido de pertenencia es una actitud positiva de compromiso ante el entorno manifestándose de manera individual y colectiva. Despaigne (2017), Siliceo (2005) manifiesta que el sentido de pertenencia se manifiesta ante una necesidad que nace del individuo por sentirse identificado con los objetivos institucionales donde es necesario tener conocimiento de la misión, visión, objetivos. Toro, (2010) define al sentido de pertenencia como una grado de percepción y vinculación con la institución que da como muestra un alto grado de responsabilidad y compromiso en relación con los objetivos institucionales. En la Tabla 3. Los resultados descriptivos del variable sentido de pertenencia de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera Presentan una tendencia 100% en el nivel regular, estos resultados contraponen con la postura teórica de (Despaigne 2017), se puede inferir que en los docentes hay una marcado falta de identidad, apego y afiliación a la institución, existiendo un escaso grado de vínculo y valores afectivos, no siendo representativo lo que proyecta en la institución. Así también se coincide en la teoría de higiene motivacional de Herzberg, donde la satisfacción laboral está marcado especialmente al enfrentar retos, oportunidades. En consecuencia llegar a satisfacer está necesidad promoviendo enriquecer las tareas, a través de desafiantes proyectos que permitan enriquecer el sentido de pertenencia. Además contradice los resultados investigados Manzano (2017), evidenció un 54% índice de afiliación, orientación hacia el Futuro y tiempo de trabajo en los docentes.

En relación al objetivo específico 1: Determinar el nivel de la dimensión psicológica- social de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador ,2019. En la revisión teórica reporta que la dimensión psicológica-social se manifiesta como una necesidad que conduce a gran variedad de emociones como el entusiasmo, la calma, gozo y la felicidad. (Despaigne, 2017) Asimismo (Brea, 2014) lo define como un medio que motiva a conseguir retos y oportunidades para expandir sus experiencias y conocimientos, y los procesos de aceptación de las normas, regulaciones y valores son aspectos que permiten el desarrollo de la autonomía del individuo. En la Tabla 4 los resultados descriptivos de la dimensión psicológica-social social de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera. Presentan una tendencia (33,3%) en el nivel alto y (66, 7%) en el nivel regular Estos resultados contradicen con la postura teórica de (Despaigne, 2017) se puede inferir que no satisface a plenitud las emociones que generan motivación para lograr desafíos y grandes retos. Así

también el resultado coincide con la teoría de higiene motivacional (Herzberg, 1968), esta teoría afirma que la satisfacción del cargo se logra en función del contenido de las tareas desafiantes y estimulantes del cargo. En consecuencia, satisfacer esta necesidad permitirá que los docentes satisfagan sus grandes expectativas.

En relación al objetivo específico 2: Establecer el nivel de la dimensión afectiva de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador, 2019. Los referentes teóricos mencionan que la dimensión afectiva se origina con aspectos efectivos y cognitivos, por cuanto el afecto que tenga con el medio generará una respuesta positiva hacia los demás (Despaigne, 2017) Dimensión referida al sentir y al vincularse. Es considerada como el conjunto de posibilidades del ser humano para relacionarse consigo mismo, con los demás y con el entorno, con base en el afecto. Además si el sujeto refuerza los sentimientos de identidad a través de la confianza, seguridad y fidelidad, se obtendrá una vinculación afectiva con los demás. En la Tabla 5 los resultados descriptivos de la dimensión afectiva de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera. Presentan una tendencia (86,7%) en el nivel regular, estos resultados contradicen la postura teórica de Despaigne (2017), se puede inferir que no se manifiesta en los docentes sentimientos que fomenten la identidad y apego a la institución educativa y por ende sentimientos de pertenencia e identidad, con lo que define (Herzberg, 1968) en su teoría de la higiene motivacional, en cuanto que las personas sientan satisfacción al pertenecer en su puesto y por ende a la institución al permitirle tener oportunidades de logro, crecimiento y desarrollo personal. En consecuencia, satisfacer esta necesidad de afecto hace que las personas sientan cariño, apego, afinidad y afiliación en la institución donde labora.

En relación al objetivo 3: Determinar el nivel de la dimensión física de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador, 2019. Los referentes teóricos mencionan que la dimensión física se manifiesta cuando la persona se siente en comunidad, teniendo la oportunidad de ser reconocida por su trabajo y la libertad para realizar transformaciones mediante sus conocimientos y destrezas. (Despaigne, 2017). En la Tabla 6 los resultados descriptivos de la dimensión física de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera. Presentan una tendencia (80%) en el nivel regular, estos resultados contradicen la postura teórica de Despaigne (2017), donde la dimensión física no se ve reflejada a través de un espacio de interacción social que demuestre satisfacción social, el medio no facilita identidad y relación dinámica e interacción física y simbólica. Se puede inferir que el

medio que rodea a los docentes disminuye la necesidad de permanencia, y el ambiente no es asimilado como parte de su desarrollo. No permitiendo fomentar el sentido de pertenencia en términos de satisfacción social.

V.- CONCLUSIONES

- El nivel de sentido de pertenencia institucional de los Docentes de la unidad educativa fiscal “Violeta Luna carrera”, Ecuador, 2019. Se encuentran en el nivel regular (100%), (Tabla 3)
- El nivel de la dimensión psicológica- social de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador ,2019. Se encuentran en el nivel regular ((66, 7%), (Tabla 4)
- El nivel de la dimensión afectiva de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador ,2019. Se encuentran en el nivel regular (86,7%), (Tabla 5)
- El nivel de la dimensión física de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera” Ecuador ,2019.Se encuentran en el nivel regular (80%), (Tabla 6)

VII.- RECOMENDACIONES

- Las autoridades de la unidad educativa fiscal “Violeta Luna Carrera”, Ecuador deben promover estrategias de motivación a través de talleres vivenciales para establecer la importancia del sentido de pertenencia en la institución y desarrollar sentimientos de afiliación y compromiso por su institución y elevar el sentido de pertenencia en los docentes, la teoría de Higiene motivacional de Herzberg señala que planteando nuevos retos, desafíos, proyectos innovadores que oriente al enriquecimiento de la identidad y compromiso institucional se obtendrá satisfacción laboral, considerando los resultados obtenidos respecto al nivel de sentido de pertenencia en los docentes.
- Las autoridades deberán implementar un Proyecto Educativo Integral, donde se socializa las metas de la comunidad educativa a través del trabajo cooperativo. considerando los resultados bajos obtenidos respecto al nivel de dimensión psicológica-social
- Las autoridades de la unidad educativa fiscal “Violeta Luna carrera”, Ecuador deben promover procesos de gestión de reconocimientos que eleve la dimensión afectiva en los docentes, por cuanto la teoría de Higiene motivacional de Herzberg señala que los proyecciones y tareas que generen más identidad y compromiso considerando los resultados bajos obtenidos respecto al nivel de dimensión afectiva. Igualmente, se recomienda a las instituciones que, en la medida de sus posibilidades, se enfoquen en la satisfacción y crecimiento personal y profesional de todos sus empleados, sin importar el cargo que ocupen y procurando que los valores y objetivos organizacionales siempre estén presentes, lo que les permitirá obtener mayor rendimiento por parte de sus docentes, generando así un mayor grado de sentido de pertenencia.
- Las autoridades de la unidad educativa fiscal “Violeta Luna carrera”, Ecuador deben propiciar un ambiente apto para el desarrollo de ideas, proyectos y programas establecidos por la institución. La dimensión física en los docentes, por señala que lograr alcanzar enfrentar nuevos retos, proyecciones y tareas que generen más identidad y compromiso considerando los resultados bajos obtenidos respecto al nivel de la dimensión física.

VIII.- PROPUESTA PROPUESTA DE TALLERES VIVENCIALES PARA FOMENTAR EL SENTIDO DE PERTENENCIA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES.

PRESENTACIÓN

El promover el sentido de pertenencia en los docentes de una institución educativa a través de talleres vivenciales que permitirá elevar el nivel de pertenencia, ya que a lo largo de la convivencia en el campo de acción escolar se presentan diversas circunstancias que muchas veces contraponen la promoción de un verdadero cambio en la identidad institucional y apego que debe nacer en los docentes, inyectando gramos de afiliación y satisfacción de pertenecer al grupo. Diversos expertos coinciden en que es vital para un ser humano satisfacer la necesidad de pertenecer porque se asocia con procesos cognitivos, emocionales y consecuentemente lograr el bienestar. Es importante la percepción que se tiene de los demás porque permite obtener reacciones y emociones positivas como la alegría, paz y satisfacción, sin embargo lo opuesto como ansiedad, melancolía se reflejará en la predisposición que el docente se presente para el trabajo que desempeña. El sentido de pertenencia se lo define como la satisfacción personal que se manifiesta a través del reconocimiento y parte integral del equipo de trabajo y teniendo como respuesta una actitud consciente y comprometida, participando activamente y lo mejor de todo se identifica con los valores, la misión y visión institucional y está presto para trabajar con tesón en los planes, programas y proyectos que la escuela lo determine en su PEI.

Mediante una investigación del 87% de gerentes que la falta de compromiso es uno de los problemas que usualmente debe enfrentar. Ortega, (2016) considera como la desmotivación laboral una de las causas que enfrenta todos los sectores desde públicos y privados. Sin embargo, Jurado, (2014) destaca al sentido de pertenencia como la oportunidad que tiene el personal para sentirse parte de la organización y es indispensable promover constantemente un adecuado ambiente de trabajo que permitirá satisfacción y bienestar.

FUNDAMENTACIÓN

La teoría del trabajo de investigación está sustentada en la teoría de higiene motivacional de Herzberg. Esta teoría se sustenta en el estudio relacionado a la satisfacción de las necesidades y los efectos que se manifiestan en la motivación de los trabajadores. Al describir los sentimientos que tenían los trabajadores se llega a la conclusión de que el reconocimiento logra que el trabajador se sienta bien en su institución; sin embargo, la falta de reconocimiento no llevaba asociada una causa de reconocimiento negativo. Es importante determinar que algunas condiciones de trabajo causan insatisfacción cuando están ausentes. Sin embargo, su aplicación no es causa de motivación. La segunda se refiere a los factores de motivación. Algunas condiciones de trabajo dan satisfacción y motivación en los niveles de trabajo, pero si no están presentes, no causan insatisfacción como por ejemplo logros, reconocimiento, progreso, responsabilidad. Es decir si en la institución educativa los docentes reciben sueldo, seguridad y condiciones óptimas de trabajo no son causa de motivación, representa algo que por ley le corresponde, no representan un motor para esforzarse el cien por ciento.

El segundo factor se asociaba a las experiencias satisfactorias que experimentan los trabajadores en el contenido del cargo, lo que produce efecto de satisfacción de forma duradera y un aumento en la productividad que está por encima de lo común, considera que la palabra motivación implica sentimientos de realización, de crecimiento y reconocimiento profesional, manifestados en la realización de las tareas que son considerados un gran desafío y gran significado para la actividad laboral del trabajador. Los aspectos que componen este factor son: la sensación de realización personal que obtienen en el trabajo, lo trascendental e interesante de la tarea que realiza, las oportunidades de avance profesional, el crecimiento profesional que obtiene a través de sus funciones, delegación de la responsabilidad, libertad de decidir cómo realizar un trabajo, utilización plena de las habilidades personales, formulación de objetivos, ampliación o enriquecimiento del cargo. Esta teoría afirma que la satisfacción del cargo se logra en función del contenido de las tareas desafiantes y estimulantes del cargo.

La presente propuesta se justifica porque pretender elevar el nivel del sentido de pertenencia en los docentes, de tal manera que aumente la seguridad, la afiliación en los docentes por su institución, trabajando en equipo, si es fiel al grupo y sigue sus normas más identificado se estará con la institución. Recordemos que cada objetivo logrado es como resultado al granito de arena que cada uno deposita, lo que más se aprecia y valora más se cuida y atesora, asumiendo también responsabilidades, retos, desafíos y compromisos puesto que los resultados obtenidos en la recopilación de información nos muestra que el 66,7% de los docentes se ubica

en el nivel regular en la dimensión psicológica-social; 86,7% de los docentes se ubica en el nivel regular en la dimensión afectiva y el 80% de los docentes se ubica en el nivel regular en la dimensión física, por lo tanto es prioritario proponer talleres vivenciales para fomentar el sentido de pertenencia institucional. El instrumento taller vivencial es una propuesta que facilitará la interacción más próxima e íntima con los colegas docentes de tal manera que transforme el compromiso en el logro de las metas institucionales y convertir los grupos de trabajo afiliados al logro de la y misión y visión de la entidad, equipos más orgullosos de constituirse parte de la unidad educativa , apreciando el valor de ser docente desde sus más noble labor , y siendo conscientes de ser co-responsables, y que su aporte es relevante y colaboradores de alcanzar y mantener el sentido de pertenencia.

Según (Parra, Barriga, & Ortiz, (2006).) Afirman que el taller vivencial posee múltiples beneficios como la proyección de la confianza, compromiso, motivación, optimiza la comunicación, tolerancia a las ideas ajenas y resolución de problemas y conflictos con el aporte y experiencias de todos quienes forman parte de la institución.

(Garza & Morril, 2014) Los objetivos del taller vivencial es promover en las personas cambios de actitudes y afecto, además se logra la cohesión del grupo y la discusión referente a las ideas y experiencias que cada uno aporta en el proceso.

La Metodología a llevar a cabo es práctica, ejecutándose las actividades en primera persona y a través de dinámicas y ejercicios lúdicos y vivenciales.

OBJETIVOS

General

Programar un taller vivencial para mejorar el nivel de sentido de pertenencia institucional en los docentes de la Unidad Educativa fiscal “Violeta Luna Carrera”, Ecuador 2019.

Específicos

- Promover sentimientos de identidad con la institución y la actividad que emprenda.
- Establecer vinculación con relación núcleo, grupo, comunidad.
- Fortalecer el sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa fiscal “Violeta Luna Carrera”, Ecuador 2019.
- Compartir actividades en el taller para establecer la importancia del sentido de pertenencia en la institución.
- Desarrollar sentimientos de afiliación y compromiso por su institución.

MATRIZ SOBRE CRONOGRAMA DE TALLERES VIVENCIALES PARA FOMENTAR EL SENTIDO DE PERTENENCIA INSTITUCIONAL

Se los considera el facilitador del conocimiento de la parte interna de un ser humano por lo tanto la psicología humanista considera como la oportunidad de generar grandes posibilidades de conocer la parte interna a través del trabajo individual y colectivo en efecto es una técnica que permite que los conocimientos se manifiesten de manera directa por el participante de tal manera que se unan y compartan a través de experiencias vividas relacionados a un aspecto en específico. Se desarrolla mediante el proceso de planificación de los temas a tratarse, recursos materiales y la predisposición de los integrantes por experimentar vivencias nuevas. Estimulando la creatividad, entusiasmo y gran expectativa entre ellos constituyendo un medio que brinda espacios para el diálogo y el aporte de conocimientos, vivencias y es el momento adecuado para interactuar en base a la significativa experiencia diaria que posee cada ser. No solo implica plantear un programa y planteamientos teóricos sino que se convierte en recurso para el desarrollo personal y el momento significativo para los participantes porque representa un significado importante para el desarrollo de aptitudes y más que conocimientos ve la realidad a través de la reflexión y la vida cotidiana.

(Careaga, Sica, & Cirilo, 2006) Lo define como el entorno donde se efectúan actividades a través de un plan programado y se pone de manifiesto lo que se vive en el momento considerándolo conocimientos adquiridos a través del hacer.

TALLER VIVENCIAL

Título: Taller para fortalecer el sentido de pertenencia

Lugar: Institución educativa.

Coordinador: Carmen Franco Malavé

Docentes invitados: Todo el personal

Apoyo : Personal de DECE

Actividad 1	Recursos	Tiempo
Bienvenida	Carteles, sillas, tarjetas	02 minutos

A todos los participantes se invita a ESCUCHAR la consigna que se va a realizar, se motiva a realizar las siguientes actividades:

- 1.- Vendarse los ojos y caminar tocándose los hombros y en formación.
- 2.- Los participantes caminarán juntos haciendo un círculo por 1 minuto.
- 3.- Realizar un cuadrado con 4 participantes
- 4.- Un sol con 8 participantes.

Se formula la pregunta de cómo se sintieron al realizar la actividad.

Reflexión: Al formar parte de un grupo y sentir que formamos parte de ellas y se logra conseguir una actividad en unidad se está desarrollando la gran afiliación e identificación por el grupo.

Actividad 1	Recursos	Tiempo
La importancia del sentido de pertenencia	Video “El sentido de pertenencia en las Instituciones educativas https://www.youtube.com/watch?v=0wt0xUS4ioU	15 minutos

Se plantearan las siguientes preguntas.

- 1.- ¿Qué importancia tiene sentirse parte de un grupo y manifestarme identificado con sus metas y objetivos?
- 2.- ¿Qué criterio manifiesta en base a las opiniones de los autores que hablan del sentido de pertenencia en la escuela?
- 3.- ¿Es importante reflexionar de nuestras actitudes y acciones?

Reflexión: En esta actividad es importante manifestar la gran importancia de mantener el sentido de pertenencia para el logro institucional y revisar la misión y visión de la institución que servirá para afianzar más el compromiso con los ideales institucionales.

Actividad 2	Recursos	Tiempo
Cuándo tenemos sentido de pertenencia	Papelotes, marcadores	15 minutos

Compartimos lo siguiente, manifestamos sentido de pertenencia cuando:

- 1.- Nos sentimos orgullosos de pertenecer al grupo de trabajo y dispuestos a asumir diferentes roles y funciones.
- 2.- Es relevante conocer los problemas de la institución y nos hace menester considerarlo parte de mis planes de solución.
- 3.- Nos demostramos sensibles ante situaciones difíciles y estamos dispuestos a defender a nuestro grupo.

Actividad 3	Recursos	Tiempo
“Muro de oportunidades para expresar mis ideas creativas”.	Marcador, papelotes, eslogan	20 minutos

Se motiva a realizar las siguientes actividades

- 1.- Elegir un nombre al grupo
- 2.- Diseñar un plan de acción
- 3.- Elaborar un eslogan que identifique al “Sentido de pertenencia institucional”
- 4.- Presentación al grupo.

Reflexión: Sobre el tema y aspectos que consideraron para elaborar un eslogan que identifican el sentido de pertenencia.

Actividad 4	Recursos	Tiempo
La identidad y afiliación	Video institucional donde se proyecta la trayectoria, actividades deportivas, académicas, culturales realizadas en 5 años de vida institucional.	15 minutos

Reflexión: “El sentido de pertenencia fortalece el sentimiento de que todos somos uno”

Actividades recreativas.

Nombre de la actividad	Tiempo	Materiales	Procedimiento	Objetivo
Juegos Olímpicos de trabajo en equipo	20-30 minutos	Pelota Lata Cuerda 2-3 longitud	. Formar grupos de 5 o 7 . Poner una bola en la lavadora. Si cae dentro empezar de nuevo.	Mejorar la comunicación del grupo.
Me gusta la gente.....	10-20 minutos	Silla	. Una persona dice: “me gusta la gente usa los pantalones vaqueros azules. Si es afirmativo, él/ella se mueve.	Conocer a los demás.
Ideas agrupación	5-15 minutos	Ninguno	. Dividir a las personas en grupo de trabajo. De acuerdo a las características: Físicas (color de ojos, soltero, casado, joven, hijo único. Etc.	Determinar la afinidad en cuanto a semejanzas y diferencias con sus colegas.
Con los ojos vendados	5 minutos	Ninguno	. Formar un línea y pone sus manos sobre los hombros de la persona frente a ellos. La primera persona en línea cierra los ojos y conduce a todos a su alrededor. . Pasar obstáculos en equipo.	Desarrollar habilidades de comunicación
Towers globo	20 minutos	100 globos 1 rollo de cinta	. Armar grupos de 6-8 personas. . Hacer una torre autónoma (no se puede conectar al	Comunicar efectivamente y

		adhesiva por grupo.	lado de techo, sostener contra la pared, etc.	alcanzar el propósito
El Puzzle	30 minutos	Hoja (grande) cortado en piezas de un rompecabezas	<ul style="list-style-type: none"> . Montar un rompecabezas de suelo. . Distribuir las piezas del rompecabezas con los ojos vendados. . Compartir experiencias. 	Describir cómo afectan las vendas de los ojos al grupo.
¿Cuál es su valor?	15 minutos	1 baraja de cartas	<ul style="list-style-type: none"> . Entregar una tarjeta a cada participante sin verlo. . Cada participante debe tratar todos los demás según el valor de la tarjeta. . Terminar las cartas con figuras y ases en un extremo 	Reconocer que los valores se manifiestan en todos los ámbitos.
Square Blind	15 minutos	Pañuelos Cuera flexible, 40 a 50 pies de largo	<ul style="list-style-type: none"> . Grupo deberá aferrarse a una cuerda. . Otros grupos observar con los ojos vendados. . Explicar el concepto de consenso en grupo. . Deben llegar a un consenso (5 minutos) 	Compartir ideas y estilos de comunicación.
Ocupa tu lugar: estrategias	5 minutos	Papel periódico	<ul style="list-style-type: none"> . Ubicar cuatro hojas de papel periódico en el suelo y formar un cuadrado. . Ir quitando un papel y contar hasta cinco, los 4 participantes deben quedar dentro del papel. 	Desarrollar estrategias de solución para continuar llegar juntos.

			. Terminar con un solo papel y los 4 integrantes dentro.	
EL barco humano	2 minutos	Ninguno	. Coordinar posiciones de cada integrante. . Armar un barco humano.	Trabajo en equipo, trabajo no verbal e identificación de roles.

Referencias

- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta. Fidia G. Arias Odón.
- Arias, M. (2016). *Educación Ambiental crónica de un proceso de formación*. edición y tecnología educativa: Newton .
- Brea, L. (2014). *Factores determinantes del sentido de pertenencia de los estudiantes de Arquitectura de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, Campus Santo Tomás de Aquino*. Doctoral dissertation.
- Careaga, A., Sica, R., & Cirilo, A. (2006). Aporte para diseñar e implementar un taller 2da jornada de experiencias educativas. Recuperado de http://www.smu.org.uy/dpmc/pracmed/ix_ix_dpmmc/fundamentaciontalleres.pdf.
- Castro, A. (2014). *Fortalecimiento del sentido de pertenencia de los docentes del jardín Dreams Kindergarten* . Chia Cundinamarca.
- Cronbach, L. J. (1951). Coeficiente alfa and the internal structures of tests [Coeficiente Alfa y estructura interna de los test]. *Psychometrika*. 297-334.
- De Pontes, M. (2011). *Aproximación teórica al sentido de pertenencia desde la perspectiva de la organización educacional*. Valencia: Tesis de Posgrado Universidad de Carabogo .
- Despaigne, Y. (2017). *Programa de intervención psicosocial para potenciar el sentido de pertenencia laboral*. Santiago de Cuba.
- Díaz , A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada. *RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA*, 1-17.
- Fernandez, J., & Hernandez, A. (2013). Liderazgo directivo e inclusión educativa: Estudio de casos. Perfiles educativos, Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982013000400003. 35(142), 27-41.
- Gac Jiméñez, D., Hopenhayn, M., & Sojo, A. (2012). Gac Jiménez, D. (2012). Martí Sentido de pertenencia de sociedades fragmentadas. América Latina desde una perspectiva global. Buenos Aires: Siglo XX.
- Garza, M., & Morrill, E. (2014). Los talleres vivenciales con enfoque centrado en la persona, un espacio para el aprendizaje de competencias sociales. . *Revista intercontinental de psicología y educación*, 16(1), 175-190.
- Hernández-S, R. F.-C.-L. (2017). Selección de la muestra.
- Hopenhayn, & Sojo. (2011). *Sentido de pertenencia de sociedades fragmentadas América Latina desde una perspectiva global* . Buenos Aires: Grupo editorial siglo XX.
- Huerta, A. (2018). El sentido de pertenencia y la identidad como determinante de la conducta, una perspectiva desde el pensamiento complejo. *IE Revista de investigación educativa de la RDIECH*, 9 (16).
- Manes, M. (2005). *Gestión Estratégica para instituciones educativas* . Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Herzberg. *Universidad EAFIT*, 80-86.
- Merchan, A., Morales, L., & Gil, P. (2018). Valor predictivo de la inteligencia emocional rasgo en los estados afectivos: una comparación de género. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Devel.*
- Morales, J. (2018). *Estrategia de formación de valores responsabilidad y asertividad para el mejoramiento del sentido de pertenencia de los docentes de la IEP Las Palmas*. Chiclayo.
- Muñoz, A. (2014). *los niveles de sentido de pertenencia en un grupo de profesionales bajo contratación laboral simulada en distintas organizaciones guatemaltecas*. Guatemala: (Tesis de grado) Universidad Rafael Landívar.
- Murillo, F. (2007). *Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar*. Bogotá: Andrés Bello .
- Paitán, H. Ñ. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. . Ediciones de la U.
- Palella, & Martins. (2010). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: FEDEUPEL.
- Parra, L., Barriga, O., & Ortíz, N. ((2006).). Parra, L., Ortíz, N., Barriga, O. A., & Henríquez, G. Efecto de un taller vivencial de orientación humanista en la auto-actualización de adolescentes de nivel socioeconómico bajo. *Ciencia y enfermería*. 12(1), 61-72.

- Quaresma, M., & Zamorano, L. (2016). El sentido de pertenencia en escuelas públicas de excelencia. *Revista mexicana de investigación educativa*, 275.
- Redón, P. (2011). Redón Pantoja Escuela e identidad: Un desafío docente para la cohesión social. *Polis. Revista Latinoamericana*. 30.
- Salazar, P. M. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México .
- Sánchez, P., & Hernández, S. (2012). La influencia de las políticas de responsabilidad social y la pertenencia a redes de cooperación en el capital relacional y estructural de las microempresas. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de las microempresas*, 166-176.
- Siliceo, A. (2005). *Capacitación y desarrollo del personal*. Limusa.
- Silva, F. (2009). Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Recolección de Datos. (Documento en línea disponible en: [http:// www.slideshare.net / rosilfer / presentations](http://www.slideshare.net/rosilfer/presentations)).
- Soto, L. (2013). Investigación pura y aplicada. recuperado el 5 de febrero del 2018 de [mi tecnologia .com](http://mi-tecnologia.com).
- Strayhorn, T. (2018). *College students' sense of belonging: A key to educational success for all students*. Routledge.,.
- Tamayo, J., & Martínez, D. (2014). Efecto de habilitación en un procedimiento de igualación de la muestra de segundo orden. R. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 97-108.
- Toro, F. (2010). El clima organizacional. *Interamericana*.
- Torres, A. (1999). *Estrategias_y_tecnicas_de_investigacion_cualitativa.pdf*. <https://www.academia.edu/34438955/>.
- Vaillant, D. (2005). *Formación de docentes en América Latina, re-inventando el modelo tradicional*.
- Vega, M. (2012). Editorial Academica Espanola. Madrid: Editorial Academica Espanola.

ANEXOS



Anexo 1 Instrumento 1
CUESTIONARIO – SENTIDO DE PERTENENCIA

ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
CUESTIONARIO – SENTIDO DE PERTENENCIA

Reciba un cordial saludo: El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación relacionado con el nivel de sentido de pertenencia institucional por lo cual te agradezco, tengas a bien brindar tu opinión respecto a las proposiciones que se te presentan, las cuales son de carácter anónimo. Además, son con fines académicos, siendo importante su participación para alcanzar el objetivo previsto.

Muchas Gracias

Los valores son los siguientes:

Totalmente en desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3)

De acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

ÍTEMS	1	2	3	4	5
PSICOLÒGICA SOCIAL					
1.- Me siento motivado para trabajar en la institución.					
2.- Tengo apertura para colaborar en todos los momentos que requiera la institución.					
3.- La competencia sana y armónica entre docentes es evidente en la institución.					
4.- Pertenecer a esta institución me motiva a hacer mi mejor esfuerzo.					
5.- El nivel de interacción con mis colegas me permite compartir experiencias y mejorar mi práctica docente.					
6.- La comunicación entre docentes y administrativos, dificulta mi labor dentro de la institución.					
7.- Me siento motivado en busca de retos y oportunidades en la institución.					
8.-Recibo estímulos suficientes y oportunos por mi trabajo.					
9.- Siento autorrealizado mis ideales al pertenecer a la institución					
10.- Propicia la institución espacios de interacción social.					
AFECTIVA					
11.- Aplico los fundamentos de la misión institucional en mi trabajo.					
12.- Aplico los fundamentos de la visión institucional en mi trabajo docente.					
13.- Tengo claras las metas de la institución.					
14.- El sistema de comunicación utilizado por la institución es afectiva					

15.- Me identifico con los objetivos de la institución.					
16.-Participo en proyectos relacionados con la visión y misión de la institución.					
17.- Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución.					
18.-Me siento satisfecho con el ambiente laboral.					
19.- Me siento identificado con los valores de la institución educativa.					
20.- Desarrollo lazos afectivos para construir relaciones perdurables en la institución.					
21.- Sientes afecto por el equipo de gestión administrativa y escolar.					
FÍSICA					
22.- El trabajo que realizo es importante para la institución.					
23.- Estoy dispuesto a trabajar en horario extra al exigido por la ley.					
24.- Los espacios y materiales que la institución pone a mi disposición para el desarrollo de mis clases son suficientes y pertinentes.					
25.- Aunque no reciba reconocimiento de la autoridad del plante, realizo mi trabajo con entusiasmo.					
26.- Disfruto de la jornada de trabajo y no siento pesado el paso del tiempo.					
27.- Los espacios físicos permiten la sana recreación y esparcimiento.					
28.- Dedico más tiempo a mi trabajo del que corresponde.					

Anexo 2 Ficha Técnica para el Instrumento
Cuestionario: SENTIDO DE PERTENENCIA

DATOS INFORMATIVOS

1. NOMBRE : Cuestionario para medir el nivel de sentido de pertenencia institucional.
 2. AUTOR : Carmen Esther Franco Malavé.
 3. FECHA : 2019
 4. OBJETIVO : Determinar el nivel de sentido de pertenencia institucional en sus dimensiones psicológica-social, afectiva y física en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “violeta Luna Carrera”, Ecuador 2019.
 5. Aplicación : Docentes de la Unidad educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera”, Ecuador 2019.
 6. ADMINISTRACIÓN : individual
 7. DURACIÓN : 30 minutos aproximadamente
 8. TIPO DE ÍTEMS : Enunciados
 9. Número de ítems : 28
 10. DISTRIBUCIÓN : Dimensiones e indicadores
- 1º Psicológica-social: 10 ítems
- Inspira motivación para trabajar en
 - La institución: 1, 4,7 ítems
 - Recibe estímulos en la institución. 2, 3,8 ítems
 - Comparte los ideales y metas de la institución: 5, 6,9 ,10
- 2º Afectiva: 11 ítems
- Aplica los fundamentos de la institución: 11, 12, 13, 16.
 - Manifiesta sentido de identidad y pertenencia en la institución.
 - 15,17, 19 ítems
 - Desarrolla lazos afectivos: 14, 18,20, 21 ítems
- 3º Física: 7 ítems
- Disfruta a plenitud del trabajo: 22, 23, 25,26, 28
 - Recibe espacios adecuados y materiales pertinentes. 24,27

11. EVALUACIÒN

Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Totalmente en desacuerdo	4	De acuerdo
2	En desacuerdo	5	Totalmente de acuerdo
3	Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo		

. Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	ESCALA CUANTITATIVA					
	PSICOLÒGICA SOCIAL		AFFECTIVA		FÌSICA	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo ¹	1	16	1	18	1	13
Regular ²	17	31	19	37	14	27
Alto ³	32	50	38	55	28	40

. Evaluación de la variable

Niveles	SENTIDO DE PERTENENCIA	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	47
Regular	48	93
Alto	95	140

NIVEL BAJO	NIVEL REGULAR	NIVEL ALTO
<p>El (la) docente que se ubican en este nivel el sentido de pertenencia institucional, muestra una falta de afiliación e identidad por la unidad educativa, su práctica está orientada en el cumplimiento superficial de sus labores y su función obedece estrictamente lo que le asignan limitando su participación en los proyectos de gestión escolar al sentirse no identificado con los ideales institucionales se logrará insatisfacción laboral, falta de identidad institucional esto requiere de promover el sentido de pertenencia a través de estrategias que fortalezcan en los docentes la identidad institucional, sentimientos de apego y afiliación social y tengan la sensación que sus esfuerzos se aprecian, siendo de gran relevancia para los propósitos institucionales que quieren lograr sus propósitos. Despertar el sentido de pertenencia hacia la empresa a través de la motivación e incentivos. Su puntuación oscila entre: 1-47</p>	<p>El (la) docente que se ubican en este nivel el sentido de pertenencia institucional, muestra afiliación e identidad por la unidad educativa, su práctica está orientada en el cumplimiento de sus labores, sin embargo, necesita mejoramiento y a la convergencia de intereses; la apropiación de principios y valores institucionales, las relaciones interpersonales adecuadas y el asumir con Responsabilidad los compromisos. Su puntuación oscila entre 48-93</p>	<p>El (la) docente que se ubican en este nivel el sentido de pertenencia institucional, Es un eje importante en la entidad ya que despierta en los demás sentido de pertenencia a través de fomentar buenas relaciones interpersonales son importantes, identidad, capacidad, habilidades, empatía, aceptación, apoyo, respeto mutuo, trabajo en equipo, busca que las relaciones entre el personal docente sean sanas, pues esto influye en el ambiente laboral y Consecuentemente en lograr los objetivos de la institución. Su puntuación oscila entre :95-140</p>

12. **Validación:** El instrumento presenta validez de contenido, por tal razón la docente metodóloga evaluó la coherencia, congruencia y precisión teórica del instrumento con la investigación.
13. **Confiabilidad:** A través del estudio piloto el valor de Alfa Cronbach es de 0,847 Con respecto a los ítems -total los valores.

Anexo 3 Alfa de Cronbach Sentido de pertenencia

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	10

Estadísticos descriptivos

	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Variación
Me siento motivado para trabajar en la institución	15	3	1	4	2,67	,724	,524
Tengo apertura para colaborar en todos los momentos que requiera la institución	15	3	1	4	2,60	,910	,829
La competencia sana y armónica entre docentes es evidente en la institución	15	3	1	4	2,40	,828	,686
Pertenecer a esta institución me motiva a hacer mi mejor esfuerzo	15	3	1	4	2,80	,941	,886
El nivel de interacción con mis colegas me permite compartir experiencias y mejorar mi práctica docente	15	3	1	4	2,80	1,014	1,029
La comunicación entre docentes y administrativos, dificulta mi labor dentro de la institución	15	3	1	4	2,47	1,125	1,267
Me siento motivado en busca de retos y oportunidades en la institución	15	3	1	4	2,73	,799	,638
Recibo estímulos suficientes y oportunos por mi trabajo	15	3	1	4	2,67	,900	,810

Siento autorrealizado mis ideales al pertenecer a la institución	15	3	1	4	2,60	,910	,829
Propicia la institución espacios de interacción social	15	3	1	4	2,53	,915	,838
N válido (por lista)	15						

Anexo 4 Constancia Validación de Instrumentos

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario para medir Sentido de pertenencia institucional”

- **OBJETIVO:** Valorar científicamente la aplicación del instrumento para determinar el nivel del sentido de pertenencia institucional de los Docentes de la unidad educativa fiscal “Violeta Luna carrera”, Ecuador, 2019

DIRIGIDO A: Docentes con nombramiento de la Unidad Educativa “Violeta Luna Carrera “Ecuador, 2109


APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMARIZ NUNGAR, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Jefe de Unidad de Investigación- IESPP “Piura”

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: - Investigador
- Asesoramiento de tesis
- Docente del Programa MAE-Universidad César Vallejo

VALORACIÓN:

Adecuado	Regular	Inadecuado
		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN


TÍTULO DE LA TESIS: Sentido de pertenencia Institucional de los docentes de la Unidad educativa Fiscal "Violeta Luna carrera" Ecuador, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en	Totalmen	RELACION ENTRE LA VARIABLE		RELACION ENTRE LA DIMENSI		RELACION ENTRE EL INDICADO R Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p>Sentido de pertenencia</p> <p>El sentido de pertenencia es la actitud consciente y comprometida ante un universo significativo en cuyo contexto participa de manera activa, mediante el grado de compromiso individual y colectivo y los vínculos afectivos se consolida a través de valores representativos y compartidos por la organización laboral. (Despaigne, 2017)</p>	<p>Psicológica-social</p> <p>La satisfacción de esta necesidad conduce a variedad de emociones como el entusiasmo, la calma, gozo y la felicidad. (Strayhorn, 2012) (Despaigne, 2017).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Inspira motivación para trabajar en La institución. 	Me siento motivado para trabajar en la institución.					X		X		X					
			Pertenecer a esta institución me motiva a hacer mi mejor esfuerzo.						X		X		X				
			Me siento motivado en busca de retos y oportunidades en la institución						X		X		X				
		<ul style="list-style-type: none"> Recibe estímulos en la institución. 	Tengo apertura para colaborar en todos los momentos que requiera la institución.							X		X		X			
			La competencia sana y armónica entre docentes es evidente en la institución.							X		X		X			
			Recibo estímulos suficientes y oportunos por mi trabajo					X		X		X					

	<ul style="list-style-type: none"> Comparte los ideales y metas de la institución 	El nivel de interacción con mis colegas me permite compartir experiencias y mejorar mi práctica docente.						X		X		X		X			
		La comunicación entre y administrativos, dificulta mi labor dentro de la institución.						X		X		X		X			
		Siento autorrealizado mis ideales al pertenecer a la institución						X		X		X		X			
		Propicia la institución espacios de interacción social						X		X		X		X			
<p>Afectiva</p> <p>El sentido de pertenencia contiene elementos efectivos y cognitivos, por cuanto el conocimiento personal que tenga sobre los demás resultará respuesta afectiva: (Despaigne, 2017).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Aplica los fundamentos de la institución: 	Aplico los fundamentos de la misión institucional en mi trabajo.						X		X		X		X			
		Aplico los fundamentos de la visión institucional en mi trabajo docente.							X		X		X		X		
		Tengo claras las metas de la institución.							X		X		X		X		
		Participo en proyectos relacionados con la misión y visión de la institución.							X		X		X		X		

• Manifiesta sentido de identidad y pertenencia en la institución.	Me identifico con los objetivos de la institución					X		X		X		X		
	Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución.					X		X		X		X		
	Me siento identificado con los valores de la institución educativa.					X		X		X		X		
• Desarrolla lazos afectivos	El sistema de comunicación utilizado por la institución es efectiva.					X		X		X		X		
	Me siento satisfecho con el ambiente laboral.					X		X		X		X		
	Desarrollo lazos afectivos para construir relaciones perdurables en la institución.					X		X		X		X		
	Sientes afecto por el equipo de gestión administrativa y escolar.					X		X		X		X		

<p>Física</p> <p>Es la identificación de las personas con el lugar donde desarrollan profundos sentimientos mediante las experiencias y memorias. (Despaigne, 2017).</p>	<p>• Disfruta plenitud del trabajo.</p>	El trabajo que realizo es importante para la institución.						X		X		X		X		
		Estoy dispuesto a trabajar en horario extra al exigido por la ley						X		X		X		X		
		Aunque no reciba reconocimiento de la autoridad del plantel, realizo mi trabajo con entusiasmo.						X		X		X		X		
		Disfruto de la jornada de trabajo y no siento pesado el paso del tiempo.						X		X		X		X		
		Dedico más tiempo del trabajo del que corresponde.						X		X		X		X		
	• Recibe espacios adecuados y materiales pertinentes.	Los espacios y materiales que la institución pone a mi disposición para el desarrollo de mi clase son suficientes y pertinentes.						X		X		X		X		
		Los espacios físicos permiten la sana recreación y esparcimiento.						X		X		X		X		


 FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario para medir Sentido de pertenencia institucional”

- **OBJETIVO:** Valorar científicamente la aplicación del instrumento para determinar el nivel del sentido de pertenencia institucional de los Docentes de la unidad educativa fiscal “Violeta Luna carrera”, Ecuador, 2019

DIRIGIDO A: Docentes con nombramiento de la Unidad Educativa “Violeta Luna Carrera “Ecuador, 2109

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ESPINOZA SALAZAR, Liliana Ivonne

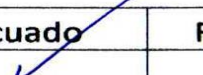
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Docente de la escuela de Post grado- Universidad “César Vallejo “. Piura.

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

- Investigador
- Asesoramiento de tesis
- Docente del Programa MAE-Universidad César Vallejo

VALORACIÓN:

Adecuado	Regular	Inadecuado
		


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Sentido de pertenencia institucional de los docentes de la Unidad educativa Fiscal "Violeta Luna carrera" Ecuador, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en	En desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
<p>Sentido de pertenencia</p> <p>El sentido de pertenencia es la actitud consciente y comprometida ante un universo significativo en cuyo contexto participa de manera activa, mediante el grado de compromiso individual y colectivo y los vínculos afectivos se consolida a través de valores representativos y compartidos por la organización laboral. (Despaigne, 2017)</p>	<p>Psicológica-social</p> <p>La satisfacción de esta necesidad conduce a variedad de emociones como el entusiasmo, la calma, gozo y la felicidad. (Strayhorn, 2012) (Despaigne, 2017).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Inspira motivación para trabajar en La institución. 	Me siento motivado para trabajar en la institución.					X		X		X							
			Pertenecer a esta institución me motiva a hacer mi mejor esfuerzo.					X		X		X							
			Me siento motivado en busca de retos y oportunidades en la institución.					X		X				X					
		<ul style="list-style-type: none"> Recibe estímulos en la institución. 	Tengo apertura para colaborar en todos los momentos que requiera la institución.					X		X		X		X					
			La competencia sana y armónica entre docentes es evidente en la institución.					X		X		X			X				
			Recibo estímulos suficientes y oportunos por mi trabajo					X		X		X		X					

		<ul style="list-style-type: none"> • Comparte los ideales y metas de la institución 	El nivel de interacción con mis colegas me permite compartir experiencias y mejorar mi práctica docente.						X		X		X						
			La comunicación entre y administrativos, dificulta mi labor dentro de la institución.							X		X		X					
			Siento autorrealizado mis ideales al pertenecer a la institución							X		X		X					
			Propicia la institución espacios de interacción social							X		X		X					
<p>Afectiva</p> <p>El sentido de pertenencia contiene elementos efectivos y cognitivos, por cuanto el conocimiento personal que tenga sobre los demás resultará respuesta afectiva. (Despaigne, 2017).</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Aplica los fundamentos de la institución: 	Aplico los fundamentos de la misión institucional en mi trabajo.						X		X		X						
			Aplico los fundamentos de la visión institucional en mi trabajo docente.							X		X		X					
			Tengo claras las metas de la institución.							X		X		X					
			Participo en proyectos relacionados con la misión y visión de la institución.							X		X		X					

	• Manifiesta sentido de identidad y pertenencia en la institución.	Me identifico con los objetivos de la institución						X		X		X		X			
		Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución.						X		X		X		X			
		Me siento identificado con los valores de la institución educativa.						X		X		X		X			
	• Desarrolla lazos afectivos	El sistema de comunicación utilizado por la institución es efectiva.						X		X		X		X			
		Me siento satisfecho con el ambiente laboral.						X		X		X		X			
		Desarrollo lazos afectivos para construir relaciones perdurables en la institución.						X		X		X		X			
		Sientes afecto por el equipo de gestión administrativa y escolar.						X		X		X		X			

<p>Física</p> <p>Es la identificación de las personas con el lugar donde desarrollan profundos sentimientos mediante las experiencias y memorias. (Despaigne, 2017).</p>	<p>• Disfruta plenitud del trabajo.</p>	El trabajo que realizo es importante para la institución.							X		X		X		X			
		Estoy dispuesto a trabajar en horario extra al exigido por la ley							X		X		X		X			
		Aunque no reciba reconocimiento de la autoridad del plantel, realizo mi trabajo con entusiasmo.							X		X		X		X			
		Disfruto de la jornada de trabajo y no siento pesado el paso del tiempo.							X		X		X		X			
		Dedico más tiempo del trabajo del que corresponde.							X		X		X		X			
	• Recibe espacios adecuados y materiales pertinentes.	Los espacios y materiales que la institución pone a mi disposición para el desarrollo de mi clase son suficientes y pertinentes.							X		X		X		X			
		Los espacios físicos permiten la sana recreación y esparcimiento.							X		X		X		X			


 FIRMA DEL EVALUADOR

HOJA DE VIDA

I.- DATOS PERSONALES:

APELLIDOS : ESPINOZA SALAZAR
NOMBRES : LILIANA IVONNE

II.- TÍTULOS Y / O GRADOS

- DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN-UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- MAGISTER EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" CHICLAYO
- MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA-UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO .TRUJILLO
- MAESTRÍA EN ACREDITACIÓN--UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- DIPLOMADO EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA-SINCIE-SETIEMBRE 2014
- DIPLOMADO INTERNACIONAL EN INVESTIGACIÓN CUALITATIVA-UNIVERSIDAD HERMILIO VALIZAN.HUANUCO

III.- ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: PREGRADO

- DOCENTE DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADEMICA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" 2004-2006
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE DERECHO Y C.C.P.P. DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE LOS AÑOS 2006-2013
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE 2012 -2013
- ASESORA METODOLOGICA DEL CURSO ESPECIAL DE TITULACIÓN (RESOLUC. N° 2590-2008/FDYCP-UAP) ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO. UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS. SEDE PIURA
- DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD ANTONIO ORREGO-SEDE PIURA

ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: POST- GRADO

- DOCENTE DE LA ESCUELA DE POST GRADO- UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO" PIURA- DESDE EL 2011 PROGRAMAS DE MAESTRÍA Y DOCTORADO HASTA LA FECHA

CARGOS DIRECTIVOS

- JEFE DPTO. FORMACIÓN DOCENTE- ABRIL 1992 HASTA AGOSTO 1993
- SECRETARIA DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA- SETIEMBRE 1993 HASTA DICIEMBRE DEL 2001
- DIRECTORA DE PROYECTO EDUCATIVO DE LA ONG RIGHT TO PLAY-ZONA(CANADA) EN LAS ZONAS URBANO RURAL DE CHAVÍN DE HUANTAR (ANCASH) Y LLATA(HUANUCO) AÑO 2009
- DIRECTORA GENERAL (e) DE LA ESCUELA SUPERIOR PÚBLICA DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA (2014)

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario para medir Sentido de pertenencia institucional”

- **OBJETIVO:** Valorar científicamente la aplicación del instrumento para determinar el nivel del sentido de pertenencia institucional de los Docentes de la unidad educativa fiscal “Violeta Luna carrera”, Ecuador, 2019

DIRIGIDO A: Docentes con nombramiento de la Unidad Educativa “Violeta Luna Carrera “Ecuador, 2109

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Hidalgo Sotomayor, Darwin Andrés

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Psicólogo clínico y Magister en psicoanálisis y educación.

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Departamento del DECE

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: - Coordinador de DECE
- Docente Universitario (UCSG)

VALORACIÓN:

Adecuado	Regular	Inadecuado




FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Sentido de pertenencia institucional de los docentes de la Unidad educativa Fiscal "Violeta Luna carrera" Ecuador, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES			
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en	Totalmen	RELACION ENTRE LA VARIABLE		RELACION ENTRE LA DIMENSI		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
<p>Sentido de pertenencia</p> <p>El sentido de pertenencia es la actitud consciente y comprometida ante un universo significativo en cuyo contexto participa de manera activa, mediante el grado de compromiso individual y colectivo y los vínculos afectivos se consolida a través de valores representativos y compartidos por la organización laboral. (Despaigne, 2017)</p>	<p>Psicológica-social</p> <p>La satisfacción de esta necesidad conduce a variedad de emociones como el entusiasmo, la calma, gozo y la felicidad. (Strayhorn, 2012) (Despaigne, 2017).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Inspira motivación para trabajar en La institución. 	Me siento motivado para trabajar en la institución.					X		X		X							
			Pertenecer a esta institución me motiva a hacer mi mejor esfuerzo.						X		X		X						
			Me siento motivado en busca de retos y oportunidades en la institución						X		X		X						
		<ul style="list-style-type: none"> Recibe estímulos en la institución. 	Tengo apertura para colaborar en todos los momentos que requiera la institución.							X		X		X					
			La competencia sana y armónica entre docentes es evidente en la institución.							X		X		X					
			Recibo estímulos suficientes y oportunos por mi trabajo					X		X		X							

		<ul style="list-style-type: none"> Comparte los ideales y metas de la institución 	El nivel de interacción con mis colegas me permite compartir experiencias y mejorar mi práctica docente.						X		X		X		X				
			La comunicación entre y administrativos, dificulta mi labor dentro de la institución.						X		X		X		X				
			Siento autorrealizado mis ideales al pertenecer a la institución						X		X		X		X				
			Propicia la institución espacios de interacción social						X		X		X		X				
	Afectiva El sentido de pertenencia contiene elementos efectivos y cognitivos, por cuanto el conocimiento personal que tenga sobre los demás resultará respuesta afectiva. (Despaigne, 2017).	<ul style="list-style-type: none"> Aplica los fundamentos de la institución: 	Aplico los fundamentos de la misión institucional en mi trabajo.							X		X		X		X			
			Aplico los fundamentos de la visión institucional en mi trabajo docente.								X		X		X		X		
			Tengo claras las metas de la institución.								X		X		X		X		
			Participo en proyectos relacionados con la misión y visión de la institución.								X		X		X		X		

	• Manifiesta sentido de identidad y pertenencia en la institución.	Me identifico con los objetivos de la institución						X		X		X			
		Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución.						X		X		X			
		Me siento identificado con los valores de la institución educativa.						X		X		X			
	• Desarrolla lazos afectivos	El sistema de comunicación utilizado por la institución es efectiva.						X		X		X			
		Me siento satisfecho con el ambiente laboral.						X		X		X			
		Desarrollo lazos afectivos para construir relaciones perdurables en la institución.						X		X		X			
		Sientes afecto por el equipo de gestión administrativa y escolar.						X		X		X			

<p>Física</p> <p>Es la identificación de las personas con el lugar donde desarrollan profundos sentimientos mediante las experiencias y memorias. (Despaigne, 2017).</p>	<p>• Disfruta plenitud del trabajo.</p>	El trabajo que realizo es importante para la institución.							X		X		X		X		
		Estoy dispuesto a trabajar en horario extra al exigido por la ley							X		X		X		X		
		Aunque no reciba reconocimiento de la autoridad del plantel, realizo mi trabajo con entusiasmo.							X		X		X		X		
		Disfruto de la jornada de trabajo y no siento pesado el paso del tiempo.							X		X		X		X		
		Dedico más tiempo del trabajo del que corresponde.							X		X		X		X		
	• Recibe espacios adecuados y materiales pertinentes.	Los espacios y materiales que la institución pone a mi disposición para el desarrollo de mi clase son suficientes y pertinentes.							X		X		X		X		
	Los espacios físicos permiten la sana recreación y esparcimiento.							X		X		X		X			

FIRMA DEL EVALUADOR

CURRICULUM VITAE



DATOS PERSONALES

NOMBRE: DARWIN ANDRES
APELIDOS: HIDALGO SOTOMAYOR
NACIONALIDAD: ECUATORIANO
CEDULA DE IDENTIDAD: 1205707894
FECHA DE NACIMIENTO: 14 DE MAYO DE 1993
ESTADO CIVIL: SOLTERO
HIJOS: 0
DIRECCIÓN: GARZOTA 2 MZ 144 V 28
TELÉFONO: 2656428
CELULAR: 0986355359
E-MAIL: dahs14bsc@hotmail.com

ESTUDIOS REALIZADOS

PRIMARIOS ACADEMIA NAVAL ALMIRANTE ILLIGWORTH
SECUNDARIOS ACADEMIA NAVAL ALMIRANTE ILLIGWORTH
TÍTULO OBTENIDO BACHILLER EN QUÍMICO BIÓLOGO
SUPERIOR UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS DE LA EDUCACIÓN
TÍTULO PSICÓLOGO CLÍNICO
TÍTULO MAGISTER EN PSICOANÁLISIS Y EDUCACIÓN

CURSOS REALIZADOS

*Curso realizado en scolartic: en neurodidáctica: 40 horas.
*Curso realizado en scolartic: en tendencia educativa: 40 horas.
*Curso realizado en scolartic: dislexia en el aula escolar: 40 horas.
*Curso realizo en scolartic: el profesor como aliado a la orientación profesional: 20 horas.
*Curso realizado en scolartic: Aprendizaje basado en proyectos

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA PRUEBA PILOTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del proyecto de investigación: Sentido de pertenencia institucional de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Violeta Luna Carrera”, Ecuador 2019.

Objetivo de la investigación: Determinar el nivel del sentido de pertenencia institucional de los Docentes de la unidad educativa fiscal “Violeta Luna carrera”, Ecuador, 2019.

Autor: Lic. Carmen Esther Franco Malavé

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad educativa fiscal “Violeta Luna Carrera”.

Nombre del participante: Lic. Herenia Moran Moran

Yo, Herenia Cristina Moran Bajaña, identificada con documento de identidad N° 0919231969 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para validar el instrumento con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo mi participación.

Firma:.....

Guayaquil, 15 de junio de 2019

Guayaquil, 14 de Mayo del 2019

Ms. Victor Navarro

Rector de la Unidad Educativa Fiscal "Violeta Luna Carrera"

Presente.-

Lic. Carmen Esther Franco Malavé, docente de la Unidad Educativa Fiscal "Violeta Luna Carrera", con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y felicitades para aplicar el instrumento de investigación titulada "Sentido de pertenencia institucional en los docentes".

Por las razones expuestas, spolicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente,



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Carmen Esther Franco Malavé".

Lic. Carmen Esther Franco Malavé

Aprobado
14/05/2019.

Anexo 6 Base de datos de Sentido de pertenencia

PSICOLÒGICA-SOCIAL											AFECTIVA											FÍSICA									
N. º	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TD	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	TD	22	23	24	25	26	27	28	TD
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	30	2	2	2	2	2	2	2	14
2	3	3	2	4	2	1	3	1	3	2	24	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	32	3	2	2	4	3	2	2	18
3	2	2	1	3	3	1	3	1	3	1	20	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	30	2	3	1	4	4	1	1	16
4	4	4	2	4	2	2	4	2	3	1	28	4	4	4	1	3	3	3	2	2	1	2	29	2	3	1	4	3	1	1	15
5	4	3	2	4	1	3	4	1	4	1	27	4	4	4	1	4	4	4	2	3	2	3	35	3	4	1	1	3	1	3	16
6	3	3	2	1	1	1	4	1	4	1	21	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	24	2	3	2	4	4	1	4	20
7	2	2	1	2	1	1	4	1	4	1	19	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	23	2	2	1	1	1	1	4	12
8	2	2	3	5	3	3	2	1	1	2	24	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	21
9	2	2	3	3	3	3	1	2	1	2	22	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	24	3	3	3	3	3	3	3	21
10	3	4	4	4	3	5	5	1	2	1	32	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	32	2	1	1	5	5	2	5	21
11	3	4	4	4	3	5	5	1	2	1	32	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	32	2	1	1	5	5	2	5	21
12	3	4	4	4	3	5	5	1	2	2	33	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	1	32	1	5	5	3	3	5	5	27
13	4	4	3	5	4	3	3	2	3	3	34	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	38	4	2	2	4	4	3	1	20
14	4	4	4	5	5	3	5	1	4	1	36	4	5	5	4	2	2	2	2	2	3	2	33	2	3	3	1	1	1	1	12
15	2	2	2	4	2	2	4	1	2	1	22	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	18	2	2	2	1	1	2	2	12

Anexo 7 Evidencia Encuestas

Encuesta en Violeta Luna Carrera






Anexo 8 Acta de Aprobación de Originalidad

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Lilibiana Ivonne Espinoza Salazar, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Sentido de pertenencia institucional de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal "Violeta Luna Carrera", Ecuador 2019". de la estudiante Carmen Esther Franco Malavé constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita 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.

PIURA, JULIO DEL 2019


Dra. Lilibiana Ivonne Espinoza Salazar
DNI:02684276



Anexo 9 Pantallazo de Software Turnitin

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Sentido de pertenencia institucional de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal "Violeta Luna Carrera", Ecuador 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración de la Educación

AUTORÍA:
Dr. Franco Malaveo Carmona Estrope (ORCID: 0000-0002-1570-1142)

ASESORA:
Dr. Espinoza Salazar Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6136-4711)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

País: Perú
2019

Página: 1 de 40 Número de palabras: 10,193

Resumen de coincidencias

20 %

Seleccionando fuentes coincidentes

Coincidencias

1	Entregado a la universidad	11 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	2 %
3	Entregado a COBACH	1 %
4	www.derecho.org	1 %
5	www.espe.edu.pe	1 %
6	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
7	repositorio.ucv.edu.pe	<1 %
8	www.espe.edu.pe	<1 %
9	Entregado a la universidad	<1 %
10	repositorio.ucv.edu.pe	<1 %
11	www.moodle.org	<1 %

High Resolution Activado

UNIDAD DE POSGRADO UCV - PIURA
UCV
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
JEFATURA ADJUNTA

[Firma]
FIRMA DEL EVALUADOR
Piura, Julio del 2019

Anexo 10 Autorización de Publicación de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Carmen Esther Franco Malavé identificado con cédula N° egresado del Programa de Maestría en administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado

“Sentido de pertenencia institucional de los docentes de la Unidad Educativa fiscal “Violeta Luna Carrera”, Ecuador 2019”; 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

Cédula N° 0910110105

FECHA: 19 de diciembre del 2019



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
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

FRANCO MALAVÉ, CARMEN ESTHER

INFORME TITULADO:

Sentido de pertenencia institucional de los docentes de la Unidad Educativa
Fiscal "Violeta Luna Carreta", Ecuador 2019

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 19 DE DICIEMBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: POR MAYORÍA



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA