



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Incidencia de la sensibilización en el cumplimiento de normas administrativas, de los
docentes de una Unidad Educativa, Ecuador, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. TAYNYS ZAMORA, Alfonso Rigoberto (ORCID: 0000-0003-4156-039X)

ASESOR:

Dr. TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios, porque siempre está conmigo en cada paso que doy, permitiéndome llegar a este momento tan especial de mi vida. A mi familia, por apoyarme sin dudar ni un solo momento de mi inteligencia y capacidad. A mi esposa y adorada hija Emily, quien alumbra mi vida día a día con su presencia y a quienes debo todos mis esfuerzos en cada reto que se me presente.

Autor

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios y a mis docentes quienes con nobleza y entusiasmo depositaron en mí sus buenos conocimientos.

A mis compañeros con los cuales nos hemos encontrado en las buenas y malas.

A la Universidad UCV, por dar apertura a todos los ecuatorianos que tenemos aspiraciones, cuya necesidad se fundamente en el progreso y el desarrollo del país.

El Autor

PÁGINA DEL JURADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 17:00PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: INCIDENCIA DE LA SENSIBILIZACION EN EL CUMPLIMIENTO DE NORMAS ADMINISTRATIVAS DE LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, ECUADOR, 2018, presentada/o por el /la bachiller TAYNYS ZAMORA ALFONSO RIGOBERTO

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: APROBAR
POR UNANIMIDAD

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

Piura, 10 DE ABRIL DE 2019

DRA. LEÓN MORE ESPERANZA IDA
PRESIDENTE



DRA. MERINO SALAZAR TERESITADEL ROSARIO
SECRETARIO

MG. AGURTO MARCHAN WINNER
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

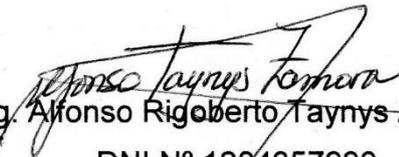
Yo, Alfonso Rigoberto Taynys Zamora, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 1204357980, con la tesis titulada "Incidencia de la sensibilización en el cumplimiento de normas administrativas, de los docentes de una Unidad Educativa, Ecuador, 2018.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada: es decir no ha sido publicada ni presentada 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 la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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 derive, sometiéndome a la normalidad vigente de la Universidad César Vallejo.

Perú, agosto de 2018


Ing. Alfonso Rigoberto Taynys Zamora
DNI N° 1204357980

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice.....	vi
Índice de tablas	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I.INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática	2
1.2.Trabajos Previos	4
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	7
1.3.1. Sensibilización	7
1.3.1.1. Liderazgo	8
1.3.1.2. Gestión de cambio	10
1.3.1.3. Motivación.....	12
1.3.2. Cumplimiento de normas administrativas.....	14
1.3.2.1. Responsabilidad laboral.....	15
1.3.2.2. Compromiso laboral	17
1.3.2.3. Control interno	19
1.4. Formulación del problema.....	21
1.4.1. Problema general.....	21
1.5. Justificación del estudio	22
1.6. Hipótesis.....	23
1.6.1. Hipótesis General	23
1.6.2. Hipótesis específicas	23
1.7. Objetivos.....	24
1.7.1. Objetivo General	24
1.7.2.Objetivos específicas	24
II. MÉTODO... ..	25
2.1. Diseño de investigación	26
2.1.1. Tipo de investigación.....	26
2.2. Variables, operacionalización.....	27
Cumplimiento de normas administrativas.....	29

2.3. Población, muestra	30
2.3.1. Población	30
2.3.2. Muestra.....	30
2.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.4.1. Técnica	31
2.4.2. Instrumentos	31
2.4.2.1. Validez	32
2.4.4. Confiabilidad	32
2.5. Métodos de análisis de datos.....	33
2.6. Aspectos éticos.....	34
III. RESULTADOS	35
3.1. Descripción	36
3.2. Comprobación de hipótesis.....	40
Hipótesis general	40
Prueba de hipótesis específica 1	41
Prueba de hipótesis específica 2	42
Prueba de hipótesis específica 3	43
IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES.....	49
VI. RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS.....	60
Instrumento de la variable “Sensibilización”	60
Ficha técnica de la variable “Sensibilización”	62
Base de datos de la variable “Sensibilización”	64
Estadístico de fiabilidad de la variable “Sensibilización”.....	65
Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable “Sensibilización”	66
Instrumento de la variable “Cumplimiento de normas administrativas”	67
Ficha técnica de la variable “Cumplimiento de normas administrativas”	69
Base de datos de la variable “Cumplimiento de normas administrativas”	71
Estadístico de fiabilidad de la variable “Cumplimiento de normas administrativas”	72
Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable “Cumplimiento de normas administrativas”	73
Matriz de consistencia	74
Solicitud de autorización de estudio.....	75

Documento de autorización del estudio	76
Protocolo de consentimiento.....	77
Fotografías	78
Acta de Aprobación de Originalidad.....	79
Pantallazo de Software Turnitin	80
Autorización de Publicación	81
Versión Final del Trabajo de Investigación.....	82

Índice de tablas

Tabla 1: Población de docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, provincia Los Ríos.....	30
Tabla 2: Muestra representativa de docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, provincia Los Ríos	31
Tabla 3: Incidencia de la sensibilización en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador, 2018.....	36
Tabla 4: Incidencia del liderazgo en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador, 2018.....	37
Tabla 5: Incidencia de la gestión de cambio en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador, 2018.....	38
Tabla 6: Incidencia de la motivación en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador, 2018.	39
Tabla 7: Incidencia de la sensibilización en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador, 2018.....	40
Tabla 8: Incidencia del liderazgo en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador, 2018.....	41
Tabla 9: Incidencia de la gestión de cambio en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador, 2018.....	42
Tabla 10: Incidencia de la motivación en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador, 2018.	43

RESUMEN

La investigación se titula “Incidencia de la sensibilización en el cumplimiento de las normas administrativas en una Unidad Educativa del Cantón Palenque – Ecuador, 2018, con el objetivo de determinar la incidencia significativa que existe entre ambas variables.

La metodología utilizada en el diseño y desarrollo de la investigación, fue cuantitativa, en vista de que se analizaron datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador, a través de los instrumentos de investigación aplicados por cada variable, los cuales fueron validados por expertos. La investigación es de tipo descriptiva – explicativa, con una muestra de 25 docentes.

Para la obtención de resultados se utilizaron dos tipos de métodos de investigación, el descriptivo y el inferencial. En el análisis descriptivo se pudo determinar en un 43% que la variable sensibilización alcanzó un nivel bueno, mientras que la variable cumplimiento de normas administrativa se valoró como adecuada. En cuanto al análisis inferencial, se obtuvo como resultado un coeficiente $p=0,000$ y el valor $Rho = 0,849$, afirmándose la incidencia significativa y buena entre la sensibilización y el cumplimiento de las normas administrativas en una Unidad Educativa del Cantón Palenque – Ecuador, 2018.

Palabra claves: Incidencia, Sensibilización y cumplimiento de normas administrativas

ABSTRACT

The research is titled "Incidence of sensitization in compliance with administrative regulations in an Educational Unit of Palenque Canton - Ecuador, 2018, with the objective of determining the significant incidence that exists between both variables.

The methodology used in the design and development of the research was quantitative, in view of the fact that data obtained from the surveys applied to the teachers of the Educational Unit "Lautaro Aspiazu Sedeño", Palenque - Ecuador, were analyzed through the applied research instruments. for each variable, which were validated by experts. The research is descriptive - explanatory, with a sample of 25 teachers.

Two types of research methods, descriptive and inferential, were used to obtain results. In the descriptive analysis it was possible to determine by 43% that the sensitization variable reached a good level, while the variable compliance with administrative norms was assessed as adequate. Regarding the inferential analysis, a coefficient of $p = 0.000$ and the Rho value = 0.849 were obtained, affirming the significant and good incidence between awareness and compliance with administrative regulations in an Educational Unit of the Palenque Canton - Ecuador, 2018.

Keywords: Incidence, Sensitization and compliance with administrative regulations

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La sensibilización en las instituciones educativas a nivel internacional es uno de los factores con mayor incidencia en el cumplimiento de las disposiciones, en este contexto se utilizan una serie de estrategias, como: talleres, círculos de estudio, charlas, foros, entre otras. Según UNESCO (2014) la finalidad de la sensibilización en docentes es mejorar la calidad educativa, desde este punto de vista se prevalece el cumplimiento de las políticas establecidas en la gestión educativa, corroborando mediante el análisis de resultados en 45 países que en cuanto más cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes, mayor será el nivel de calidad.

Por su parte Cotes (2013) define la sensibilización como un proceso de concientización orientado hacia la capacitación y formación personal ante cambios o acontecimientos que pueden alterar la estabilidad organizacional en una empresa de no existir orientación por parte de los administrativos. De acuerdo con el estudio enfocado en instituciones educativas de Chile, es preciso analizar los contenidos de los talleres, previo a la sensibilización, de manera que se puedan analizar los factores prioritarios en base a las necesidades expectativas del personal a sensibilizar.

Aplicar la sensibilización ante situaciones como el incumplimiento de las normas administrativas es una de las mejores vías que existen para fortalecer valores y principios institucionales como la lealtad, la responsabilidad y el compromiso, así lo manifiestan Beltrán & Ganem (2014) en su investigación.

Una organización en la cual no se realiza sensibilizaciones sobre aspectos o situaciones relevantes y pertinentes a la institución, no será convincente para la comunidad educativa, lo cual representa una amenaza en el accionar y la toma de decisiones.

Desde la perspectiva política hacia el liderazgo de los directores y rectores de Chile, se analiza el estudio realizado por Weinstein & Hernández (2014) el cual se enfoca hacia el cumplimiento de las normas

administrativas por parte de los docentes en las diversas instituciones educativas. Un factor negativo que implica en el cumplimiento de las normas administrativas es la inestabilidad de los directivos, que en efecto genera incertidumbre e inconformismo, así como también se considera una fortaleza la formación en base al desarrollo profesional.

El cumplimiento de las normas es un factor primordial en el funcionamiento de las instituciones educativas, es así, que se logran los objetivos de la educación y se obtienen con éxito resultados favorables para el desarrollo de las instituciones. Para promover el cumplimiento de normas administrativas, los directivos de manera estratégicas ejecutan acciones que motiven a los docentes, una técnica utilizada es la sensibilización.

En el contexto nacional el cumplimiento de normas administrativas por parte de los docentes según Rodríguez (2017) es uno de los mayores retos para los directores y rectores en las distintas instituciones educativas, esto debido a que muchos docentes suelen resistirse al cambio, lo cual se denota a través de sus posturas, las cuales pueden ser: “no se, no puedo y hasta el no quiero”, esta situación abrumba a los directivos y hasta les llena de frustración, con lo cual se torna un ambiente conflictivo y contencioso.

Según el informe de Fábara (2014) sobre “la situación de los directivos de las instituciones educativas en el Ecuador” se destaca la idea de que una buena escuela es el resultado de una excelente administración. En este sentido, la calidad y prestigio de una institución se logra a través del cumplimiento de las normas y parámetros establecidos. En este sentido no se logra una meta si el directivo trabaja de manera independiente, al contrario, se restan las posibilidades de alcanzar el éxito. Cabe resaltar que, aunque el director o rector es el representante legal de la institución, este no puede tomar medidas y acciones responsables, sino incluye a la comunidad educativa.

En la provincia Los Ríos, el cumplimiento de las normas administrativas es una prioridad para los directivos, por ello se realizan constante reuniones, emitiéndose comunicados, informativos y otros medio para

sensibilizar a la comunidad, obteniendo resultados alentadores que se evidencian en los avances y el desarrollo institucional

En la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador, se observa que las debilidades de la labor del directivo parten desde el incumplimiento de las normas administrativas en los docentes, lo cual se asocia también con la inadecuada comunicación, que es el efecto de un mal liderazgo.

Si no se aplican estrategias efectivas de sensibilización sobre el cumplimiento de las normas administrativas, los resultados que se lograrán en cada acción ejecutada serán deficientes, lo cual bajará el nivel de satisfacción de los padres de familia, afectando la calidad educativa.

Para promover el cumplimiento de las normas administrativas, se propone cómo alternativas de solución, que los directivos sean más dinámicos y activos en el proceso de motivación, de modo que puedan sensibilizar a los docentes sobre la importancia del cumplimiento de las normas. No es cuestión de vigilar, constatar y monitorear cada acción que el docente realiza, sino de integrar a toda la organización de modo que se pueda crear una unidad de fuerza, con visión compartida, donde cada elemento tenga una funcionalidad importante e inexcusable.

1.2. Trabajos Previos

A nivel internacional se analiza la investigación realizada en Chile por Espinoza, Patricio, Pinillo, & Segura (2010) denominada “Sensibilización del manual de convivencia”, con el objetivo de describir y comprender el nivel de sensibilización en torno al cumplimiento de las normas y reglas dispuestos en el PEI y el código de convivencia, con metodología cuantitativa, de diseño explicativo – descriptivo, cuya población fue de 18 docentes y una muestra igual, a quienes se aplicó dos instrumentos de cuestionario de 20 preguntas con escala de medición nominal, cuyos resultados ubicaron en un nivel bajo a la sensibilización con respecto al cumplimiento del manual de convivencia. En conclusión se reconoce la incidencia de la sensibilización en el cumplimiento de las normas de convivencia, que generan situaciones conflictivas y malestares.

En Colombia Marín (2017) realizó una investigación titulada “Sensibilización de las práctica de normas para mejorar la convivencia”, con el objetivo de describir estrategias de sensibilación que promuevan el cumplimiento de las normas, con metodología cualitativa y diseño aplicativo, cuya población y muestra fue de 20 docentes, a quienes se aplicó el instrumento cuestionario de 20 preguntas con escala de medición nominal, cuyos resultados ubicaron en un nivel bueno a la sensibilización de las normas y prácticas para mejorar la convivencia, en la cual se concluye que la sensibilización incide en el cumplimiento de las normas para mejorar la conviencia.

En España López (2013) realiza una investigación denominada “La importancia del liderazgo en el cumplimiento de las normas organizacionales”, con el objetivo de identificar la incidencia del liderazgo en el cumplimiento de normas organizacionales, con metodología cuantitativa, de diseño explicativo – descriptivo, cuya población fue de 10 docentes, tomados a su vez como muestra, a quienes se aplicó como instrumento dos cuestionario, uno de 37 ítems y el otro de 15 ítems con escala de medición nominal, cuyos resultados evalúan en un 65% al liderazgo en un nivel muy bueno. En conclusión se establece que el estilo del liderazgo determina el grado de cumplimiento de las normas organizacionales.

En Perú, Ortega (2016) realizó una investigación titulada “La gestión de cambio y su influencia en el cumplimiento de las normas”, con el objetivo de determinar la incidencia de la gestión de cambio y su incidencia en la resistencia al cumplimiento de normas”, con metodología cuantitativa, de diseño descriptiva – correlacional, cuya población fue de 102 personas del área administrativa de la Municipalidad “Alto de Alianza”, cuyo muestreo probabilístico arrojó un total de 64 personas, a quienes se aplicó como instrumento dos cuestionario, uno de 25 preguntas y otro de 15 preguntas con escala de medición nominal, los resultados ubicaron en un 66% a la gestión de cambio en un nivel alto, en el análisis inferencial el valor de chi-cuadrado fue de 14,811 y un nivel de significancia superior al 5%. Se

concluye que no existe relación significativa entre la gestión de cambio y el cumplimiento de las normas.

En Perú, Sáenz (2014) realizó una investigación titulada “Clima y motivación laboral en Instituciones educativas de Miramar”, con el objetivo de determinar la relación que existe entre clima laboral y motivación laboral”, con metodología cuantitativa, de diseño descriptiva – correlacional, cuya población fue de 112 trabajadores y una muestra de 98, a quienes se aplicó como instrumento dos cuestionario, uno de 50 ítems con escala de medición nominal, los resultados ubicaron según el 75,4% ubicaron a la motivación en un nivel medio bajo en el análisis inferencial el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,656 y un valor $p < 0,005$, lo cual indica que existe relación significativa entre clima y motivación. Se concluye que existe relación significativa y moderada entre el clima y la motivación.

A nivel nacional, en Ecuador se analiza la tesis de Angulo (2016) denominada “El liderazgo y el cumplimiento de normas administrativas”, con el objetivo de analizar la incidencia del liderazgo en el cumplimiento de normas administrativas, con metodología cualitativa, de diseño descriptivo, cuya población fue de 570 estudiantes, 457 padres de familias, 30 docentes y 6 directivos, aplicada a una muestra estratificada de 230 estudiantes, 150 padres de familia y 28 docentes, a quienes se aplicó el cuestionario como instrumento, con escala de medición nominal, los resultados indicaron que 93% considera que el liderazgo es satisfactorio, mientras que el cumplimiento alcanzó un nivel adecuado en un 83%.

En el artículo científico titulado Fabara (2015) denominada “La situación de los directivos de las instituciones educativas en el Ecuador, con el explicar los factores que inciden en la situación de los directivos con relación al incumplimiento de las normas según el marco legal educativo, con metodología cualitativa, de diseño descriptivo, cuya población fue de 83 docentes y 612 estudiantes y una muestra de 98, lo que conllevó a aplicar una fórmula muestral que resultó de 242 personas, a quienes se aplicó el instrumento cuestionario de 10 ítems con escala de medición

nominal, los resultados según el análisis descriptivos calificaron la motivación en un nivel adecuado según el 98%, mientras que el indicador compromiso laboral se ubicó en un nivel medio según percepción del 60% de los docentes.

En la investigación realizada por González (2011) denominada “Cumplimiento de normas y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico "Guaranda”, con el objetivo de identificar los procesos motivacionales que propician el cumplimiento de las normas administrativas, con metodología cualitativa, de diseño descriptivo, cuya población fue de 83 docentes y 612 estudiantes y una muestra de 98, lo que conllevó a aplicar una fórmula muestral que resultó de 242 personas, a quienes se aplicó el instrumento cuestionario de 10 ítems con escala de medición nominal, los resultados según el análisis descriptivos calificaron la motivación en un nivel adecuado según el 98%, mientras que el indicador compromiso laboral se ubicó en un nivel medio según percepción del 60% de los docentes.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Sensibilización

La sensibilización es el aumento de valores solidarios y emociones positivas desinteresadas de una o varias personas hacia otras personas en cualquier ámbito o contexto en que se encuentre, según Morant (2010) “las personas se sensibilizan cuando experimentan las faltas de necesidades de otros individuos, ya sea en lo laboral, social, político, etc...”

Según Martín (2014) “en el ámbito educativo la sensibilización consiste en proponer ideas innovadoras de aprendizajes que permita el desarrollo científico, mejoras en los procesos de enseñanza – aprendizaje y éxito de buen vivir escolar”. La sensibilización en la gestión educativa, es la coordinación y cooperación en todos los procesos educativos de los sistemas educativos por parte de las autoridades principales educativas.

La sensibilización se la conoce como el estímulo que despierta emociones y sentimientos de bondad para brindar un servicio o bien a quienes lo

necesiten, sin importar condición social, género, etnia, etc., la sensibilización es el aumento de respuesta ante determinadas necesidades, en lo familiar, laboral y social.

1.3.1.1. Liderazgo

El liderazgo es la capacidad que posee un individuo o un grupo de individuo para orientar, guiar o estimular a un grupo de persona a alcanzar metas u objetivos a corto, mediano y largo plazo, según Martínez (2013) “es la habilidad que algunos individuos poseen para animar y hacer trabajar a otros individuos, además motiva en valores y da motivaciones”.

Se considera que el liderazgo desde el punto de vista empresarial, son todas aquellas industrias o instituciones que prestan un bien o servicio, que actualizan sus procesos de producción con tecnología e innovación para ser competitivos. Según Tracy (2015), “el liderazgo es el conjunto actitudes de gerentes o administradores que brinda como sustento para resolver un problema, ya sea cognitivo, comunicativos, productivo, etc.”

Según lo expuesto un líder es un emprendedor que ve desde otra perspectiva como producir o llevar el timón de múltiples problemas de cualquier organización, hogar, institución educativa con actitudes y con responsabilidad. Un líder se sensibiliza con la labor que realizan otros y le brinda la orientación necesaria para que este realice mejor su trabajo.

a. Actitud

La actitud es la cualidad intrínseca de algunos individuos poseen para enfrentar retos, metas y proyectos con un alto grado de dificultad para realizarlos, según Lozano (2017), “la actitud son las distintas posturas que posee un individuo para enfrentar problemas o actitudes agresivas de otras personas”.

Antes situaciones cotidianas en las labores, con la familia y en lo social, algunas personas tienen las disposiciones y la indisposición para enfrentarse a cada una de dichas situaciones, según Smith (2011) “la actitud se la conoce como el comportamiento y actuar de las personas en determinadas ocasiones de la vida”.

En torno a lo expuesto la actitud es el ingrediente principal para el liderazgo, se desarrolla en nuestras vidas de manera favorable y desfavorable, pero para liderar se desarrolla con valores positivos. La actitud de un líder en distintos contextos es positiva, enérgica y resolutiva. Este genera crecimiento y eficiencia en los trabajos en equipo y colaborativo.

b. Orientación

Para Echeverría (2014) “la orientación es el conjunto de acciones encaminada a enseñar, trabajar con responsabilidad y contribuir en todo momento con pautas, métodos y estrategias para mejorar cualquier acción con fines propuesto a corto, mediano y largo plazo”. La orientación permite mejorar cualquier procedimiento que se realice en el trabajo, en el hogar o en la vida laboral.

Se entiende por orientación en los procesos educativos, a la guía, tutorías, al apoyo y enseñanza de valores formativos, para desarrollar capacidades en los estudiantes y formar líderes estudiantiles, según Laclau (2012) “la orientación educativa es la guía psicopedagógica, para docentes y estudiantes en todos los procesos de enseñanza aprendizaje”.

El liderazgo sin orientación, no cumple con las metas propuestas. En sí la orientación es la guía y apoyo, que un líder requiere para asistir y acompañar en cada uno del proceso que cualquier individuo lo requiera. Según Zenger & Folkman (2013) “la orientación es el apoyo moral, psicológico, comunicativo, social, etc. Que requieren individuos, empresas u organizaciones”.

c. Visión Compartida

Según Laclau (2015) “en un equipo de trabajo en cualquier contexto laboral, social, familiar, etc., la visión compartida son cada uno de los objetivos que se pretenden alcanzar, siempre y cuando estén perfilado al equipo de trabajo”. La visión compartida son metas ideadas para lograrlas alcanzar, conjuntamente con otros.

La visión compartida es vital para el desarrollo e innovación de las organizaciones, porque involucra a todos los miembros de la organización

que trabajan por el mismo fin. Según Senge (2012), “en la actualidad las empresa o sistemas organizacionales, el trabajo conjunto que realizan en cada uno de los departamentos, son ideas compartidas que requieren de su ejecución exitosa”.

En el liderazgo que ejercer individuos, empresas, deportista, políticos, etc., tienen la capacidad de poder desarrollar estrategias psicológicas para convencer a otros a trabajar conjuntamente para cumplir los objetivos propuesto, según (Desempeno, Vision y Estrategia (DVE): Medidas Sanitarias y Fitosanitarias , 2014), “la visión compartida son el conjunto de objetivos que se plantean en la creación de nuevos proyectos que un grupo de personas trabajaran para lograrlo”.

1.3.1.2. Gestión de cambio

Gestión de cambio son todos aquellos cambios innovadores que realizan las empresas juntas con sus administradores, para ser más competitivo en cualquier mercado y sobre todo para mejorar los procesos de producción. Según Matínez (2012) “la gestión de cambio es el conjunto de acciones para renovar, crear, diseñar o elaborar planes de estrategias dentro de cualquier organización”.

Según Jiménez (2013), “se realiza una gestión de cambio por mal liderazgo, por ejercer la administración de cualquier organización con paupérrima visión y proyección”. Una administración sin orientación y sin sensibilización no se enfoca hacia ningún objetivo; sin estos dos factores cualquier organización requerirá de cambios de gestión.

La mala administración de recursos, la falta de técnica y estrategias, la mala conducción y procesos de producción no apropiados, etc., son algunos de los factores que se deben observar para realizar cambios administrativos, en algunos casos despidos laborales y en otros por política administrativas actualizaciones en mejoras de gestión.

a. Proyecto

Según Prieto (2014), “el proyecto es un instrumento que se crea, por medio de herramientas técnicas, y datos cualitativos y cuantitativo para resolver un problema o para satisfacer una necesidad”. Los proyectos son

indispensables en la actualidad, porque a través de ellos se desarrollan nuevas ideas innovadoras que hace la vida del hombre más fácil.

Los proyectos son ruta con bases técnicas y conocimiento científico, que se crea de forma planificada y supervisada por un grupo de personas que han tenido la idea y la han plasmado en una realidad. Según Fernandes & Guimarães (2013), “los proyectos son el conjunto de acciones sistematizadas y bien estructuradas que busca lograr objetivos exitosos y satisfacer una necesidad”

En toda gestión administrativa los proyectos son fundamentales para promover nuevos cambios en los procedimientos o aplicaciones de procesos obsoletos, en donde se plantea como problema hipótesis que requieren de bases investigativas para crear un plan solido que demuestre con evidencias científicas el problema.

b. Organización

Las organizaciones son sistemas colectivos bien estructuradas que trabajan sistematizadamente para lograr objetivos y están formadas por recurso humanos, económicos, bienes materiales y materia prima. Según Manuel, (2014) “las organizaciones es una entidad compuesta por un grupo de personas que trabajan por el cumplimiento de los mismo objetivos”

Se entiende por organización al conjunto de estructuras bien definidas compuestas por departamentos en orden jerárquico, que trabajan con visión compartida para lograr los objetivos propuestos. Para Sánchez (2012), “una organización es un sistema creado por individuos que persiguen ideas y objetivos”

Organización es el conjunto de personas que comparten o persiguen las mismas metas, y es elemental para promover cambios. Una institución educativa es una organización que trabaja para mejorar los procesos educativos. Entonces se dice que organización es el conjunto de acciones que se realizan para alcanzar objetivos y estrategias.

c. Comunicación

La comunicación es la interacción entre un emisor y un receptor que utiliza un canal y un lenguaje que ambas partes lo entienda. Según Rodríguez (2012) “la comunicación es el proceso que se realiza para dar a conocer, transmitir e intercambiar ideas, objetivos, e inclusive, simplemente dejar un mensaje o memo”.

La comunicación es empleada para mejorar el ambiente laboral, el dialogo efectivos y las responsabilidades. Es indispensable para el desarrollo de actividades comunicativas (charlas, foros, conferencias, etc..) y dar información efectiva. Según Castro (2017), “la comunicación sirve para comprenderse un individuo con otro y crear valores comunicativos esenciales para el desarrollo empresarial”.

La comunicación es un proceso que líderes, autoridades, docentes, padres y madres, que todo el mundo requiere para expresar sentimientos, ideas, dar órdenes, presentar inquietudes y mejorar las relaciones sociales en cualquier contexto.

1.3.1.3. Motivación

Según Burchard (2015), “la motivación es un estímulo que se produce por varios factores psicológicos y sociales dentro de cualquier contexto familiar, laboral, político y educativo”. Es una necesidad voluntaria que requiere de autodeterminación para llevar a cabo metas propuesta personales o sociales.

Es fundamental la motivación en los seres humanos, por su capacidad para tener determinación en sus objetivos planteados. Si una persona dentro del trabajo no está motivada, no puede tener perspectiva, ni mucho menos ganas de trabajar, según Martínez (2013) “la estimulación o motivación es el impulso que algunas personas les nace para llevar a cabo retos”.

Motivar es incentivar a otros que tienen la capacidad para realizar cualquier cosa, mientras que motivación es una acción a realizar algo con muy buena actitud. Según (2015) “en los sistemas educativos tantas

autoridades como docentes tienen que tener estas dos virtudes de valor, para guiar y para orientarse con ahínco”.

a. Ambiente laboral

El ambiente laboral es el estado de confort que una persona siente en su puesto de trabajo, es la comodidad en sus actividades diarias en cualquier empresa. Según Gan & Triginé (2012) “el ambiente laboral es la satisfacción que los empleados sienten en una empresa, fuera de su puesto de trabajo o dentro o en sus actividades”.

El ambiente laboral es un factor clave para mejorar las actividades en donde se desenvuelven, además es fundamental para el desarrollo de la creatividad y el crecimiento de la creatividad, según Ruiz, Salazar, Gutiérrez, González, & Lobos (2015), “el ambiente laboral es la unión de valores éticos, buena comunicación entre empleados y jefes, justa remuneración, incentivos laborales, etc., dentro de la organización”.

El ambiente laboral conlleva buenas relaciones humanas, reconocimiento laboral, empatía y aplicación de normas de calidad en el talento humano. Elementos indispensables para ejercer sus labores, en cualquier puesto de trabajo. Según el análisis teórico “el ambiente laboral tiene las condiciones físicas, psicológicas y sociales favorables que sirven para mejorar el desarrollo y la productividad en una empresa”.

b. Sentido de pertenencia

Según Peiró (2013), “el sentido de pertenencia es el sentirse bien como parte de un grupo y consigo mismo, cuida a otros como una necesidad básica para establecer mejores vínculos sociales y psicológicos”. Pertenecer a un equipo de trabajo, grupo social, de fútbol, etc., muestra compromiso, integración y colectividad en todo contexto.

Para Daniel & Palomares (2014) “el sentido de pertenencia en el liderazgo, es el sentimiento y actitud positiva que manifiesta el líder o encargado de una empresa a sus empleados, encargados o súbditos por su seguridad en emitir”. El sentido de pertenencia es importante en la práctica del convivir diario, promueve seguridad en todo sentido

En el ámbito laboral educativo los docentes tienen que mostrar el sentido de pertenencia dentro del aula y hacer que sus estudiantes aprendan a defender sus derechos y cuidar de sus beneficios. En consecuencia, dichos estudiantes no tendrán la actitud para afrontar situaciones de toda índole dentro y fuera de la institución educativa.

c. Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es una actitud positiva que un individuo se crea dentro del ámbito laboral, en función a las buenas relaciones y a un clima laboral confortable. Según Marina (2015) “la satisfacción laboral son un conjunto de actitudes favorables hacia las actividades cotidianas realizada en el diario vivir de sus funciones”.

Según Bou (2014) “la satisfacción laboral son las percepciones positivas que tiene un individuo durante sus actividades profesionales”. La comunicación efectiva y afectiva entre jefes y empleados es elemental para crear un ambiente ameno y desarrollar eficientemente.

1.3.2. Cumplimiento de normas administrativas

Según OECD (2014) “el cumplimiento de normas administrativas es el conjunto de acciones de cada individuo debe desempeñar responsablemente para efectuar cada una de las disposiciones de los administradores en donde labora”. Es muy importante que el personal que labora en una empresa u organización respete las normas y estatutos, de lo contrario es un mal ente que debilita los procesos de la organización.

Las normas administrativas son todos aquellos reglamentos emitidos por la autoridad principal de un país y está establecido en las leyes de cualquier constitución de quien es responsabilidad el cumplimiento de las normas administrativas. Según Gutiérrez (2015), “quienes cumplen las normas administrativas deben velar y hacer respetar las leyes que el ejecutivo emite para un mejor control en la gestión”.

En el ámbito escolar el cumplimiento de las normas administrativas es una obligación de las autoridades principales de todas las instituciones fiscales, privadas y fiscomisionales. Según OECD (2016), “mediante prácticas generales todo empleado público debe ejercer la ley

correctamente en sus labores, para resolver problemas y mejorar su ejercicio en los puestos que ocupen como ministros, rectores, etc.”

1.3.2.1. Responsabilidad laboral

En las distintas labores que puede ejercer unas personas o desempeñar cualquier función dentro de una organización, se tiene como valor principal la responsabilidad, ya que sin este valor las labores que ejercerán no tendrán sentido ético. Según Albert & Ortega (2015) “la responsabilidad laboral comprende el conjunto de todas aquellas obligaciones que un empleado debe cumplir con valores ética y profesionales para hacer cumplir las normas”.

En el ámbito educativo algunos docentes no cumplen con sus responsabilidades laborales, porque desconocen sus funciones como formadores y sus obligaciones en los sistemas educativos. Para Tomás- (2014) “la responsabilidad laboral es el rol principal que asume un docentes en sus prácticas profesionales y formativas, este rol debe ser formal y ético en su ejercicio”

La responsabilidad laboral son obligaciones inherentes que están escritas en el marco legal educativo, en el código de convivencia, en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y en el código laboral, para cada uno de las autoridades y docentes de las instituciones educativas, según Ibáñez (2015), “el cumplimiento de tareas en la buenas practica laborales y en el cumplimiento de las normas administrativas, son entes básicos que se observan en las responsabilidades laborales”.

a. Autonomía.

La autonomía es la auto gobernación propia del ser humano, es lograr solo sus metas, para desarrollar capacidades intelectuales sin la ayuda o necesidad de otros, según Pavié (2013), “algunos niños desde los primeros años de vida son totalmente autónomo y se debe a que tiene otra mentalidad y capacidad para resolver problemas sin ayuda de nadie”.

En los procesos de educación es transcendental que los estudiantes sean autónomos, con el fin de que sean más responsables en sus tareas escolares y tenga la capacidad de resolver sus propios problemas. Para

Jiménez (2013), “la autonomía es la capacidad de algunos individuos que tienen para tomar sus propias decisiones, empujes, resistencias, etc., es cualquier contexto”.

En las instituciones educativas en la actualidad los docentes requieren de un trabajo en equipo, sin embargo, son pocos los que tienen la capacidad de ser autónomo, capacidad que le permite desarrollar modelos de enseñanza – aprendizaje, ser más creativos en su desempeño.

b. Capacidades.

Las capacidades son habilidades que pocos individuos logran desarrollarlas, se la define según Padilla (2013) “como un conjunto de destrezas y actividades científicas o conocimientos técnicos adquiridos a través de la experiencia profesional y laboral”.

Según García & Castro (2014), “se define como capacidad a las acciones motrices desarrolladas de los individuos para crear estrategias, resolver situaciones técnicas y cognitivas en todo ámbito”. Sin capacidades no hay desarrollo social, cognitivo, económico, intelectual, etc., su importancia es esencial para el crecimiento en la producción de un bien o servicio.

En el ámbito laboral los sistemas organizacionales, requieren de un personal o talento humano con capacidades intelectuales muy desarrolladas para ocupar puestos administrativos, gerenciales, financieros, etc., el propósito de requerir un personal con capacidades es que esto puedan resolver problemas, liderar y crear mejores estrategias para producir más en menos tiempos.

c. Campo de acción.

Según Bou (2015) “campo de acción es el área donde se desarrolla las actividades investigativas de determinada profesión, para realizar sus prácticas cognitivas y demostrar los objetivos e hipótesis”. El campo de acción es el objeto ideal para aplicar conocimiento adquirido dentro de su carrera profesional.

El campo de acción en el ámbito educativo está dirigido, a la convivencia, la salud, el desarrollo artístico y cultura, el medio ambiente y la tecnología,

cada uno de ellos que son de interés esenciales para estudiantes y profesores, para crear proyectos innovadores.

Las instituciones educativas o cualquier otra institución de cualquier índole e inclusive un país o pueblo son considerados campo de acción para realizar proyectos específicos de necesidades básicas, cuyo objetivo es promover y fortalecer la convivencia social, familiar, ambiental y desarrollar el buen vivir en todo contexto.

1.3.2.2. Compromiso laboral

El compromiso es la participación o implicación que un individuo realiza durante sus prácticas profesionales. No es una obligación o un derecho en cualquier trabajo, es una decisión que la persona que labora toma, de forma autónoma y responsable. Según Planas y otros (2015) “el compromiso laboral son todas aquellas disposiciones voluntarias que un empleado se compromete para ser más competitivo”.

Según Cepeda & UNID (2014) “el compromiso laboral es la capacidad para someterse a las labores cotidianas, para plantar, proyectar y promover con todas sus energías nuevas metas laborales dentro de la organización “. Una persona que respeta y se responsabiliza con la empresa está comprometiéndose laboralmente con sus funciones.

En las instituciones educativas, son muchos los compromisos que los docentes y autoridades deben cumplir, sin embargo, no todos están dispuestos a participar activamente con sus obligaciones. Haciendo que el trabajo de las autoridades se dificulte a la hora de ejecutar proyectos e ideas innovadoras para mejorar la calidad educativa.

a. Pro actividad.

Según Austin (2015) “es la actitud de algunos individuos que tienen frente a muchas responsabilidades por cuenta propia, sin necesitar agentes externos que les facilite sus acciones”. Un individuo proactivo es aquel que atiende situaciones que requieren pronta ayuda.

Superar situaciones adversas en todo ámbito con buena aptitud, son de algunos valientes hombres que tienen esta capacidad para enfrentar y

tomar el control con ideas, motivación y valores éticos. Según Ándes (2014), “la pro actividad es un concepto laboral y sistemático que corresponde al control absoluto de personas que tiene iniciativas, imaginación, creatividad, voluntad y organización propia asumiendo sus propias responsabilidades”.

La pro actividad genera trabajo con responsabilidad, construye ideas para generar mejoras en los individuos que poseen esta aptitud. Según Alonso (2014), “las personas proactivas en las organizaciones tienen la capacidad de actuar positivamente, no hay un no puedo, resuelve problemas rápidos, tienen creatividad, etc., y son entes elementales para el trabajo mancomunado”.

b. Productividad

Según Álvarez (2013) “la productividad es producir más o igual con los mismos o menos recursos, es aplicar mejores técnicas, estrategias y normas estandarizadas”. La productividad es vital para el crecimiento de cualquier organización, requiere de buenos procesos y mejor distribución de los recursos con lo que cuenta la organización.

La productividad es el resultado de toda actividad humana en el trabajo, hogar, negocio, como docente, autoridad, etc., y es vital para la existencia de las organizaciones. Según Santos (2013) “la productividad es un factor influyente para la economía de un país, empresa o sociedad, por lo cual quienes tienen dicha responsabilidad, tienen que comprometerse al ciento por ciento a producir más y mejor”.

Se entiende por productividad al sistema de procesos bien elaborados que resulta del uso eficiente de bienes materiales y mano de obra para producir un bien a menor costo. En los sistemas educativos la productividad es el resultado de la distribución correcta de los docentes en sus cátedras con el perfil idóneo y de los materiales didácticos.

c. Responsabilidad

La responsabilidad es una actitud positiva de algunos individuos, que, de forma indirecta o directa asumen sus roles con profesionalismos, según

Conza (2015), “la responsabilidad es una virtud intrínseca que aceptan algunos individuos con total seriedad ante funciones labores, sociales, familiares, políticos, etc.”

Para Cepeda & UNID (2014), “la responsabilidad se la entiende por la obligación de responder y corresponder de unos individuos a otros individuos formalmente. Además, es un valor esencial para definir la personalidad de cualquier persona”. En el sentido formal la responsabilidad es decidir por cuenta propia cualquier rol que se crea correcto.

En el compromiso laboral la responsabilidad es un valor fundamental, se lo considera un eje primario en la mayoría de las organizaciones líderes en educación e innovación, por lo que, sin responsabilidad las personas no tienen visión y muchos menos se adhieren al compromiso en sus profesiones.

1.3.2.3. Control interno

El control interno son todas aquellas operaciones y procesos que los administradores o dueños de la empresa realizan para medir el nivel de producción y su productividad. Según Lefcovich (2014), “el control interno es un proceso esencial en las grandes y pequeñas organizaciones para no llevar riesgo a futuro”.

Según Conza (2015), “son acciones sistematizadas estructurada por las principales autoridades de las empresa o sistemas organizacionales, para tener presente cuales son las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas a corto, mediano y largo plazo”. Los reglamentos, estrategias, métodos y procesos son acciones vitales que siempre deben llevar un control riguroso para cumplir con los estándares de calidad.

La supervisión, la auditoría y la evaluación son ente fundamentales para llevar a cabo un control interno de cualquier organización o empresa. Según Sanz (2014) “el control interno es esencial para mermar riesgos, promover mejores capacidades de producción, lograr metas y eficiencias en sus procesos, proteger los bienes y recursos y cumplir con las normas administrativas”.

a. Supervisión

La supervisión son acciones o técnicas que se aplican a cualquier proceso organizacional, fenómenos y simulaciones en cualquier ámbito para constatar si se está logrando los objetivos deseados, según Torres (2015). “los distintos proyectos y consigo los procesos que se aplican, se supervisan para controlar que se cumplan todos los requerimientos del proyecto ejecutado”.

Según Bustos (2016), “la supervisión es un procesos o acción que se lleva a cabo por el personal administrativo, coordinadores y supervisores profesionales, para controlar cada una de las actividades que se realizan internamente en cualquier organización”. La supervisión requiere de profesionales capacitados, que realicen observaciones técnicas y que den propuestas innovadoras para mejorar cualquier actividad en mal estado.

En los controles internos que se realizan en los sistemas educativos lo realizan los supervisores distritales, para ver si llevan a cabo todas las normas administrativas emitida por la Ley de Educación General y dentro de las instituciones educativas el control interno lo realizan rectores, vicerrectores e inspectores generales para constatar que sus docentes cumplan con los estándares de calidad en los procesos de formación.

b. Auditoría

La auditoría es un mecanismo que se aplica a municipios, ministerios, gobiernos, organizaciones y empresas públicas o privadas, para supervisar si cumplen con todas las disposiciones normativas administrativas constituciones, provinciales y cantonales. Según Menichetti (2016), “la auditoría es un proceso técnico que permite revisar las cuentas y el cumplimiento de los objetivos”.

Según D´Addario (2014) “la autoría es fundamental para revisar cuentas, verificar informes de cada una de las actividades realizada por la empresa, para comprobar si se cumplen a cabalidad las normas administrativas y de control interno y para observar problemas”. La auditoría se realiza para demostrar que cada una de las actividades en una empresa u organización es eficiente, de lo contrario regular si el caso lo amerite.

El término auditoría se usa en muchos contextos laborales. En el caso de los sistemas educativos son autoría de gestión que permite dar una evaluación de las capacidades y eficacias de cada uno de los procesos de enseñanza – aprendizajes, la correcta distribución de los recursos del estado (si es fiscal) y de cumplimiento de las normas del marco legal educativo constitucional.

c. Evaluación

La evaluación es una técnica que se aplica en proceso de producción, educativos, políticos, psicológicos, etc., en las distintas organizaciones con el fin de ver el desempeño y verificar si se cumplen los objetivos previstos ante de la evaluación. Según Corrales & Sierra (2014) “la evaluación es un proceso que se lleva a cabo para obtener información y realizar conclusiones y recomendaciones”.

La evaluación es una práctica para determinar falencias, promover sí que alcanzó los logros y para supervisar si cumplió con los objetivos generales. Según Andrés (2015) “evaluar es la manera de conocer en qué estado se encuentra las capacidades de una persona o algún robot inteligente que desempeño alguna función productiva”.

En los procesos de enseñanza aprendizaje la evaluación se realiza a corto, mediano y largo plazo constantemente por los docentes a sus estudiantes y por las autoridades a sus docentes, para constatar si aplica bien los conocimientos y medir el desempeño del docente.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿De qué manera incide la sensibilización en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque – Ecuador, 2018?

Problemas específicos

¿El liderazgo incide directamente en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque – Ecuador, 2018?

¿La gestión de cambio incide directamente en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque Ecuador, 2018?

¿La motivación incide directamente en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque Ecuador, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Esta investigación realizada en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador - Ecuador, se justifica en el aspecto práctico por contribuir con el desarrollo institucional y promover en los docentes principios y valores fundamentales en su labor educativa y administrativa, que en efecto contribuye a la obtención de mayor prestigio y reconocimiento a nivel local y nacional.

En el aspecto práctico, genera nuevas rutas dirigidas hacia el cumplimiento de las normas administrativas, sustentadas en el marco legal educativo del Ecuador, como un requerimiento inminente en el funcionamiento de la institución.

En el aspecto teórico, está dirigido a afianzar los conocimientos legales que todo docente y directivo debe poseer para poder tener un desempeño acorde a la visión y misión institucional, sin dejar a un lado los principios, objetivos y fines de la educación.

El trabajo adquiere gran importancia desde el aspecto educativo porque analiza cada uno de los problemas que se generan en la institución educativa a partir del incumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes, quienes son responsables del progreso de la institución.

En base a los problemas detectados mediante la ejecución de la presente investigación se analizan factores que imputan buenos hábitos organizacionales, uno de ellos, la sensibilización, vía por la cual se busca garantizar un trabajo mancomunado en función al desarrollo integral y productivo.

La investigación se justifica desde el aspecto metodológico, ya que el alcance de los objetivos planteados fue viable a partir de la sucesión de acciones, encaminadas a descubrir todos los componentes que hacen parte de la problemática y su solución, además de los datos estadísticos recolectados mediante técnicas e instrumentos de investigación como la encuesta y el cuestionario, adoptando una metodología cualitativa, la cual permitió verificar las teorías y fundamentos pedagógicos relevantes con el tema de disertación. El estudio contribuye en el ámbito social porque está dirigido a integrar a los estudiantes en el aula, valorando sus diferencias.

Con este trabajo se benefician 25 docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador – Ecuador, así como también los estudiantes y comunidad en general. De igual modo, se recalca que la investigación es factible, ya que se cuenta con todos los recursos necesarios para lograr los objetivos programados, así como con la colaboración de la comunidad educativa.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Hi: La sensibilización incide directamente en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque – Ecuador, 2018.

Ho: La sensibilización no incide directamente en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque Ecuador, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

H1: El liderazgo incide directamente en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque – Ecuador, 2018.

H2: La gestión de cambio incide directamente en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque Ecuador, 2018

H3: La motivación incide directamente en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque Ecuador, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Establecer la incidencia de la sensibilización en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque – Ecuador, 2018.

1.7.2. Objetivos específicas

1. Conocer la incidencia del liderazgo en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque – Ecuador, 2018.
2. Identificar la incidencia de la gestión de cambio en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque Ecuador, 2018
3. Determinar la incidencia de la motivación en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque Ecuador, 2018

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño de la investigación según Ibarra (2015) es la ruta mediante el cual se rige la investigación. En este caso el diseño de la investigación es explicativas – descriptiva por que describe situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno, a continuación se muestra el esquema:

X: V1 Independiente (sensibilización)

Y: V2 Dependiente (Cumplimiento de normas administrativas)

—————→ Relación entre variables

Esquema del diseño explicativo – descriptivo

X—————→ Y

2.1.1. Tipo de investigación

El tipo o modalidad de investigación que guarda relación con la investigación según su finalidad es aplicativa porque mediante ella se trata de dar solución a un problema que afecta a una institución educativa del cantón Palenque - Ecuador, según Abanto (2015) porque mediante ella se aplica un estudio cuyo objetivo es comprobar hipótesis o teorías que inciden sobre una determinada población, a fin de tomar una decisión, este tipo de investigación se caracteriza por fundamentarse en un problema dentro de un contexto.

Según su carácter la investigación es descriptiva, porque a través de ella se describe el nivel de incidencia de la sensibilización sobre el cumplimiento de las normas administrativas, De acuerdo con Mohammad (2010) en el análisis de la situación está orientada a saber quienes, cómo, dónde y por qué se desarrolla el estudio, describiendo las características de los implicados y pronosticando en base a estos resultados nuevas teorías.

Es explicativa en cuanto a través del estudio se explica el comportamiento de las variables, en este caso se analiza la incidencia de la sensibilización en el cumplimiento de las normas administrativas y se explica con fundamentos válidos, el por qué, cómo, cuándo de la situación, resaltando causas y consecuencias.

Por su naturaleza se identifica a la investigación como cualitativa porque busca conocer la relación e incidencia de las variables e indicadores a partir de datos obtenidos a través de una escala valorativa nominal , según (Ruiz, 2012) es aquella en la que la información obtenida de la investigación se basa en observaciones o respuestas de encuestas.

Con relación al alcance temporal la investigación es transversal porque se analiza desde las perspectiva de un grupo determinantes de elementos, que relacionan el cumplimiento de las normas administrativas con el liderazgo, la gestión de cambio y la motivación en el año 2018. De acuerdo con según (Gibbs, 2012)

Según la orientación que asume, la investigación es de comprobación porque mediante ella se comprueba la hipótesis ya sea nula o alternativa.

2.2. Variables, operacionalización

V1: Sensibilización

Según Martín (2014) “en el ámbito educativo la sensibilización consiste en proponer ideas innovadoras de aprendizajes que permita el desarrollo científico, mejoras en los procesos de enseñanza – aprendizaje y éxito de buen vivir escolar”.

V2: Cumplimiento de normas administrativas

Según OECD (2014) “el cumplimiento de normas administrativas es el conjunto de acciones de cada individuo debe desempeñar responsablemente para efectuar cada una de las disposiciones de los administradores en donde labora”.

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL PROPIA DEL INVESTIGADOR	DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	INDICADORES DE CADA DIMENSIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN DEL INSTRUMENTO
Variables 1: Sensibilización	En el ámbito educativo la sensibilización consiste en proponer ideas innovadoras de aprendizajes que permita el desarrollo científico, mejoras en los procesos de enseñanza – aprendizaje y éxito de buen vivir escolar” Martín (2014).	La sensibilización se la conoce como estímulo que despierta emociones y sentimientos de bondad para brindar un servicio mediante el liderazgo, en el cual se presentan situaciones que ameritan la gestión de cambio, ante ello se recomienda fortalecer la motivación.	Liderazgo Es la habilidad que algunos individuos poseen para animar y hacer trabajar a otros individuos, además motiva en valores y da motivaciones. Martínez (2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud • Orientación • Visión compartida 	NOMINAL
			Gestión de cambio La gestión de cambio es el conjunto de acciones para renovar, crear, diseñar o elaborar planes de estrategias dentro de cualquier organización. Martínez (2012)	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto • Organización • Comunicación 	
			Motivación La motivación es un estímulo que se produce por varios factores psicológicos y sociales dentro de cualquier contexto familiar, laboral, político y educativo. Burchard (2015).	Ambiente laboral <ul style="list-style-type: none"> • Sentido de pertenencia • Satisfacción laboral 	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL PROPIA DEL INVESTIGADOR	DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	INDICADORES DE CADA DIMENSIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN DEL INSTRUMENTO
Variables 2: Cumplimiento de normas administrativas	El cumplimiento de normas administrativas es el conjunto de acciones de cada individuo debe desempeñar responsablemente para efectuar cada una de las disposiciones de los administradores en donde labora. OECD (2014)	El cumplimiento de normas es una acción que implica responsabilidad laboral en la toma de decisión y en cada actividad ejecutada, es el compromiso que como trabajador se posee por hacer bien el trabajo, se puede comprobar a través del control interno.	Responsabilidad laboral La responsabilidad laboral comprende el conjunto de todas aquellas obligaciones que un empleado debe cumplir con valores éticos y profesionales para hacer cumplir las normas. Albert & Ortega (2015)	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Capacidades • Campo de acción 	NOMINAL
			Compromiso laboral El compromiso laboral son todas aquellas disposiciones voluntarias que un empleado se compromete para ser más competitivo. Cepeda & UNID (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Pro actividad • Productividad • Responsabilidad 	
			Control interno El control interno es un proceso esencial en las grandes y pequeñas organizaciones para no llevar riesgo a futuro. Lefcovich (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión • Auditoría • Evaluación 	

2.3. Población, muestra

2.3.1. Población

Se considera población al número de habitantes o especies que corresponden a un lugar. De acuerdo con EcuRed (2018) el término población es utilizado en estadística para hacer referencia al conjunto universo al cual está dirigida una investigación”. El total de población depende del lugar.

En esta investigación, la población se constituye por todos los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, provincia Los Ríos, la cual se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 1: Población de docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, provincia Los Ríos

Población	SEXO		N° de docentes
	M	F	
Docentes	8	17	25
Total	8	17	25

Fuente: Distributivo 2018-2019

Elaborado por: El autor

La población de acuerdo con la tabla 1, está constituida por 25 docentes, 17 del sexo femenino y 8 masculino.

2.3.2. Muestra

Según lo expuesto por Zapata (2013) “la muestra es un grupo menor y representativo de la población, que permite obtener datos precisos sobre un problema o hipótesis” (p. 20). La muestra puede ser representativa o de adecuación, es decir que puede obtenerse mediante selección aleatoria o a través de fórmulas estadísticas, esto depende del tamaño de la población.

Según la población, la muestra se ubicó en el grupo no probabilístico, por lo cual se utilizó el muestreo intencional, descrito por Hernández (2010) como

un tipo de selección donde los elementos son escogido tomando en cuenta ciertas condiciones que convienen al investigador. A través de la siguiente tabla se detalla la muestra escogida:

Tabla 2: Muestra representativa de docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, provincia Los Ríos

Población	SEXO		N° de docentes
	M	F	
Docentes	8	17	25
Total	8	17	25

Fuente: Población

Elaborado por: El autor

La muestra es igual a la población, en tanto que estuvo integrada por 25 personas.

2.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Martínez (2011) en su libro define la técnica como “un proceso secuencial de indagación que termina con los resultados obtenidos, los mismos que se someten a un análisis que permitirá comprobar una hipótesis.

En este estudio se utiliza como técnica la encuesta, definida por Hernández (2010) como un medio de investigación que permite conocer una información referente a un campo o lugar específico. La encuesta en esta ocasión se aplicó a los 25 docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, provincia Los Ríos – Ecuador.

2.4.2. Instrumentos

Se considera al instrumento como el recurso del cual se apoya la técnica. Martínez & González (2014) define al instrumento como un “recurso que

sirve para recolectar información y se relaciona con la técnica de investigación”. (p. 190).

De acuerdo con Hernández, (2010) “ el cuestionario es el conjunto de preguntas dirigidas a la muestra determinada, el mismo que guarda estrecha relación con el tema u objetivo de la investigación” (p. 28).

En el presente estudio se utilizó como instrumento el cuestionario dirigido a los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, es así que según las variables se aplicaron a los docentes dos cuestionarios de 18 preguntas cada uno, las mismas formularon teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores de las variables.

2.4.2.1. Validez

Respecto a la veracidad de las preguntas formuladas en los cuestionarios, se aplica la validez del instrumento, que según Hernández (2011) consiste en “constatar el cumplimiento de los estándares de rigor científico”, tales como relación entre dimensiones y variables, indicadores y dimensiones.

En este estudio se aplicaron dos instrumentos, uno relacionado a la sensibilización, sus dimensiones e indicadores, y el otro relacionado con el cumplimiento de las normas administrativas de los docentes, ambos se sometieron a la revisión de un experto, en este caso fueron validados por el Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo.

2.4.4. Confiabilidad

Se conoce como confiabilidad al proceso que permite determinar la consistencia y coherencia del instrumento con los resultados. Hernández (2011) en su libro define la confiabilidad como un análisis de resultados, en el que se espera que los resultados concerniente a un elemento determinado sean coherente y similares.

Para verificar la confiabilidad se aplicó la prueba estadística Alfa de Cronbach, la cual según Del Río (2013) “es el coeficiente de medida de consistencia interna de un test” (p. 22).

La valoración de la confiabilidad se realiza a partir del criterio de George y Mallery (2013) quienes establecen los siguientes rangos:

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa >0.4 es inaceptable

En el presente trabajo de investigación, la confiabilidad del instrumento correspondiente a la variable “sensibilización” alcanzó un valor Alfa de Cronbach de 0,922, según los datos analizados, que de acuerdo a los rangos precisados por George y Mallery (2013), se ubica en un nivel de buena confiabilidad.

Mientras que la confiabilidad del instrumento correspondiente a la variable “cumplimiento de normas administrativas” alcanzó un valor Alfa de Cronbach de 0,904, según los datos analizados, que de acuerdo a los rangos precisados por George y Mallery (2013) se ubica en un nivel de buena confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los datos obtenidos de los instrumentos de evaluación se analizaron a través de métodos estadísticos. La distribución de frecuencias se aplicó para presentar de manera ordenada los datos, los cuales se ordenan en filas y columnas.

Prueba de Spearman en SPSS

Para realizar la verificación de hipótesis se utilizó el programa SPSS, cuya función se basa en interpretar los resultados emitidos a través de la técnica encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque.

En el análisis de los resultados, se distinguen dos tipos: descriptivos e inferenciales. El primero servirá para realizar las interpretaciones

estadísticas de los datos conseguidos mediante la encuesta y entrevista. Por su parte el análisis inferencial será el que se aplique congruentemente con las respuestas emitidas por los encuestados

En torno a la discusión de los resultados en análisis inferencial se utilizó la correlación de Spearman la cual muestra la asociación entre variables.

Los resultados de la correlación se interpretaron según los valores obtenidos, desde positivo perfecta, fuerte, considerable, media, débil y no existe relación significativa.

2.6. Aspectos éticos

Para realizar la investigación se solicitó la debida autorización a la rectora de la Institución Educativa, explicándole la finalidad de la misma y justificando su realización, al mismo tiempo que se le presenta los instrumentos que permitió recabar la información.

Una vez obtenido el permiso correspondiente se informó a los docentes el proceso de la investigación y la importancia de su aporte en la información relevante a sus percepciones sobre la sensibilización y el cumplimiento de las normas administrativas.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

Objetivo General

Tabla 3: Incidencia de la sensibilización en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador, 2018.

Sensibilización	Cumplimiento de normas administrativas							
	Deficiente		Regular		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Inadecuado	4	16,00%	1	4,00%	0	0,00%	5	20,00%
Poco adecuado	0	0,00%	0	0,00%	1	4,00%	1	4,00%
Adecuado	0	0,00%	1	4,00%	18	72,00%	19	76,00%
Total	4	16,00%	2	8,00%	19	76,00%	25	100%

Fuente: Cuestionario dirigido a los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador.

Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla 3 el 72,00% (18) docentes encuestados en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador, calificaron con un nivel adecuado la sensibilización, lo que evidencia que en la institución se desarrollan acciones a través de la sensibilización lo cual ha sido favorable y en un nivel alto el cumplimiento de las normas administrativas, lo que demuestra que las disposiciones o reglamento institucional tiene una buena acogida.

En contraste el 16% (4) de los docentes valoran la sensibilización con un nivel inadecuado y el cumplimiento de normas administrativas en un nivel deficiente, con ello se revela un bajo índice de docentes que no se adaptan a las disposiciones, incumpliendo con las normas administrativas.

Objetivo específico 1

Tabla 4: Incidencia del liderazgo en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador, 2018.

Liderazgo	Cumplimiento de Normas Administrativas							
	Deficiente		Regular		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Inadecuado	4	16,00%	1	4,00%	1	4,00%	6	24,00%
Poco adecuado	0	0,0%	0	0,0%	0	0%	0	0,0%
Adecuado	0	0,0%	1	4,00%	18	72,00%	19	76,00%
Total	4	16,00%	2	8,00%	19	76,00%	25	100%

Fuente: Cuestionario dirigido a los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador.

Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla 4 el 72,00% (18) docentes encuestados en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador, calificaron con un nivel adecuado el liderazgo, lo que evidencia que en la institución la mayoría de los docentes sienten una adecuada orientación y seguridad en las acciones y actividades dirigidas por la autoridad institucional y en un nivel alto el cumplimiento de las normas administrativas, lo que permite comprender que las normas administrativas dispuestas en la institución son aceptadas y consideradas por la gran mayoría de docentes.

En contraste con el 16% (4) de los docentes valoran el liderazgo como inadecuado, es decir que según ellos no contribuye con la eficiente organización, mientras que el cumplimiento de normas administrativas se ubicó en un nivel deficiente.

Objetivo específico 2

Tabla 5: Incidencia de la gestión de cambio en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador, 2018.

Gestión de cambio	Cumplimiento de Normas Administrativas							
	Deficiente		Regular		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Inadecuado	2	8,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	8,00%
Poco adecuado	2	8,00%	1	4,00%	0	0,00%	3	0,00%
Adecuado	0	0,00%	1	4,00%	18	72,00%	19	76,00%
Total	4	16,00%	2	8,00%	19	76,00%	25	100%

Fuente: Cuestionario dirigido a los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador.

Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla 5 el 72,00% (18) docentes encuestados en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador, calificaron en un nivel adecuado la gestión de cambio, lo que evidencia que en la institución la mayoría de los docentes asimilan los cambios propuestos y los aplican y en un nivel alto el cumplimiento de las normas administrativas, lo que permite comprender que la mayoría de los docentes se adaptan fácilmente a los cambios y cumplen a cabalidad con las normas administrativas.

En contraste con el 4% (1) docente, que evalúa la gestión de cambio como poco adecuada, puesto que considera que la resistencia al cambio es una de los efectos de la inconformidad.

Objetivo específico 3

Tabla 6: Incidencia de la motivación en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador, 2018.

Motivación	Cumplimiento de Normas Administrativas							
	Deficiente		Regular		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Inadecuado	4	16,00%	1	4,00%	0	0,00%	5	20,00%
Poco adecuado	0	0,0%	1	4,00%	11	44,00%	12	48,00%
Adecuado	0	0,0%	0	0,00%	8	32,00%	8	32,00%
Total	4	16,00%	2	8,00%	19	76,00%	25	100%

Fuente: Cuestionario dirigido a los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador.

Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla 6 el 44% (11) de los docentes encuestados en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador, calificaron como poco adecuada la motivación y en un nivel alto el cumplimiento de las normas administrativas, con lo cual se comprueba que la mayoría de los docentes no cumplen las normativas por motivación, sino por su propia responsabilidad.

A diferencia del 32% (8) de los docentes, que evaluaron la motivación como adecuada y el cumplimiento de normas administrativas en un nivel alto, puesto que considera que la resistencia al cambio es una de los efectos de la inconformidad, lo cual significa que se sienten motivados a laborar con entusiasmo, lo que en efecto favorece el cumplimiento de las normas administrativas.

3.2. Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

Hi: La sensibilización incide directamente en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque – Ecuador, 2018.

Ho: La sensibilización no incide directamente en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque Ecuador, 2018

Tabla 7: Incidencia de la sensibilización en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador, 2018.

Variable: Sensibilización	Variable: cumplimiento de las normas administrativas	
	Rho.	0,849
	Sig.	0,000
	R	0,818

Fuente: Encuesta sobre incidencia de la sensibilización en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 7 muestra que en el caso de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque el valor Sig 0,000 es menor al valor α ($p < 0,05$) y el valor de Rho (0,849), significa que existe relación significativa positiva entre la variable sensibilización y la variable cumplimiento de normas administrativas. En cuanto a R (regresión Lineal) el valor alcanzado (0,818) indica que la sensibilización incide directamente en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador.

Prueba de hipótesis específica 1

Hi: El liderazgo incide directamente en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque – Ecuador, 2018.

Ho: El liderazgo no incide directamente en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque Ecuador, 2018.

Tabla 8: Incidencia del liderazgo en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador, 2018.

Dimensión: Liderazgo	Variable: cumplimiento de las normas administrativas	
	Rho.	0,809
Sig.	0,000	
R	0,682	

Fuente: Encuesta sobre incidencia del liderazgo en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 8 muestra que en el caso de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque el valor Sig 0,000 es menor al valor α ($p < 0,05$) y el valor de Rho (0,809), significa que existe relación significativa positiva entre la dimensión liderazgo y la variable cumplimiento de normas administrativas. En cuanto a R (regresión Lineal) el valor alcanzado (0,682) indica que la dimensión liderazgo incide directamente en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador.

Prueba de hipótesis específica 2

Hi: La gestión de cambio incide directamente en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque – Ecuador, 2018.

Ho: La gestión de cambio no incide directamente en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque Ecuador, 2018.

Tabla 9: Incidencia de la gestión de cambio en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador, 2018.

	Variable: cumplimiento de las normas administrativas	
Dimensión: gestión de cambio	Rho.	0,918
	Sig.	0,000
	R	0,822

Fuente: Encuesta sobre incidencia de la gestión de cambio en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 9 muestra que en el caso de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque el valor Sig 0,000 es menor al valor α ($p < 0,05$) y el valor de Rho (0,918), significa que existe relación significativa positiva entre la dimensión gestión de cambio y la variable cumplimiento de normas administrativas. En cuanto a R (regresión Lineal) el valor alcanzado (0,822) indica que la dimensión gestión de cambio incide directamente en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador.

Prueba de hipótesis específica 3

Hi: La motivación incide directamente en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque – Ecuador, 2018.

Ho: La motivación no incide directamente en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque Ecuador, 2018.

Tabla 10: Incidencia de la motivación en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador, 2018.

	Variable: cumplimiento de las normas administrativas	
Dimensión: motivación	Rho.	0,738
	Sig.	0,000
	R	0,588

Fuente: Encuesta sobre incidencia de la motivación en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 10 muestra que en el caso de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque el valor Sig 0,000 es menor al valor α ($p < 0,05$) y el valor de Rho (0,738) significa que existe relación significativa positiva entre la dimensión motivación y la variable cumplimiento de normas administrativas. En cuanto a R (regresión Lineal) el valor alcanzado (0,588) indica que la dimensión motivación incide directamente en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador.

IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general: Establecer la incidencia de la sensibilización en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque – Ecuador, 2018, los referentes teóricos permite determinar que la sensibilización es un factor elemental en la comunicación, que en efecto es el camino hacia la promoción de conciencia, con la cual se podrá orientar hacia el cumplimiento de las normas establecidas, así como lo define UNESCO (2014). En cuanto a los resultados mostrados en la (tabla 3), del análisis descriptivos de la variable sensibilización en los docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque, presenta una tendencia positiva en un 72% que la ubican en un nivel adecuado. Resultados que contrasta con el estudio de Espinoza, Patricio, Pinillo, & Segura (2010), en el cual la sensibilización alcanzó un nivel bajo, con respecto a la incidencia que ejerció sobre el cumplimiento de las normas administrativa. Por otra parte, el análisis descriptivo se relacionó con la tesis de Marín (2017) quien en su investigación la sensibilización alcanzó un nivel bueno en torno a la incidencia que ejerció sobre el cumplimiento de normas y prácticas de convivencia, mediante su investigación se estableció que, a mayor sensibilización, mayor será el cumplimiento de las normas administrativas. Se puede inferir según los fundamentos de Cotes (2013) que la sensibilización es el factor esencial para orientar a un grupo de personas que forman parte de una organización y sin ella, sería más difícil llegar a la meta establecida. En el análisis inferencial se demostró que la sensibilización incide de manera directa, significativa y positiva en el cumplimiento de las normas administrativas de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque, en el año 2018 (tabla 7). Resultado que coincide con la investigación de Espinoza, Pinillo, & Segura (2010) en el cual se establece que el cumplimiento de las normas es un factor del cual depende el logro de los objetivos y fines educativos. Al respecto Barreiro, Beramendi, & Zubieta (2013) en un enfoque psicosocial explica que el cumplimiento de las normas contribuye con el clima emocional de la comunidad educativa, permitiendo avanzar en todas las actividades que se planifiquen en la organización.

En relación al objetivo 1: Conocer la incidencia del liderazgo en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque – Ecuador, 2018, los referentes teóricos consideran que el liderazgo es una necesidad en cualquier institución, en tanto que es el componente que se necesita para motivar, inspirar y orientar a sus miembros, puesto que el éxito en el cumplimiento no está en el individualismo, sino en el trabajo en equipo, donde todos tengan una misma visión y dirección, y en función de ello se cumplirá con eficacia las normas administrativas (Tracy, 2015). En cuanto a los resultados mostrados en la (tabla 4), del análisis descriptivos de la dimensión liderazgo en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque, presenta una tendencia positiva en un 72% que califica al liderazgo con un nivel adecuado y el cumplimiento de normas administrativas en un nivel alto. Tales resultados son similares a los obtenidos por López (2013) quien en su estudio el 65% de los docentes calificaron con un nivel muy bueno al liderazgo, reconocimiento que es un componente clave, en el cumplimiento de las normas administrativas. En base a los fundamentos del liderazgo, Antonio (2010) expresa que el éxito de la organización depende del liderazgo, es decir que si la autoridad no cumple con el perfil para dirigir y administrar con eficiencia a un grupo de personas, difícilmente podrá lograr una meta, por ello reconoce como un factor elemental al liderazgo. En la (tabla 7), los resultados inferenciales indican que el liderazgo incide de manera directa, significativa y positiva en el cumplimiento de las normas administrativas de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque, en el año 2018, dado el valor $p = 0,000$ y el valor Rho (0,809) alcanzado.

En relación al objetivo 2: Identificar la incidencia de la gestión de cambio en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque Ecuador, 2018, según los referentes teóricos de Martínez (2013) la gestión de cambio se define como un proceso que comprende dos factores, como son: la flexibilidad y la sensibilización. El primero de ellos permite considerar la necesidad de los miembros de la organización, mientras el segundo permite apreciar los requerimientos y condiciones del personal. En la tabla 5, del análisis descriptivos de la dimensión gestión de cambio en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque, presenta una tendencia positiva

en un 72% que ubican en un nivel adecuado a la gestión de cambio y en un nivel alto el cumplimiento de las normas administrativas. Resultado que coinciden con el estudio de Ortega (2016) quien mediante su investigación obtuvo como resultado que el 66% de los docentes ubican la gestión de cambio en un nivel alto. Según los fundamentos de Delgado (2013) la gestión de cambio permite crear o diseñar nuevas estructuras organizacionales en las instituciones educativas, tomando en cuenta las condiciones físicas del plantel y las condiciones psicológicas, fisiológicas y sociales del personal docentes. En cuanto al análisis inferencial se obtuvo como resultado el valor Rho (0,918) y un valor $p < (0,000)$, con lo cual se concluye que existe incidencia directa, significativa excelente entre la gestión de cambio y el cumplimiento de las normas administrativas en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”. Los resultados contrastan con la investigación de Ortega (2016) que en el análisis inferencial alcanzó un valor chi-cuadrado fue de 14,811, concluyendo que no existe relación entre la gestión de cambio y el cumplimiento de las normas administrativas.

En relación al objetivo 3: Determinar la incidencia de la motivación en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque – Ecuador, 2018, según los referentes teóricos de Burchard (2015) la motivación en un factor de impulso que genera una reacción positiva o negativa, esto depende el fin de la motivación, desde un punto de vista educativo la motivación que reciben los docentes aumentará su grado de satisfacción al realizar una labor determinada. La motivación empieza con el estímulo y este a su vez es el camino hacia la satisfacción de necesidades, en este sentido, conocer lo que el docente necesita o requiere para desempeñarse mejor es una fortaleza. En el análisis descriptivo presentado en la (tabla 6) los resultados sobre la dimensión motivación según las perspectiva del 44% la ubican en un nivel poco adecuado, con lo cual se compueba la inconformidad de algunos docentes, cabe recalcar que existe un 32% de los docentes que califican la motivación como adecuada. Mientras que el análisis inferencial determinó que existe relación significativa y aceptable a través del valor Rho = 0,738 y el valor $p = 0,000$. Resultados que coinciden con la investigación de Sáenz (2014) en la cual la dimensión motivación alcanzó un nivel medio bajo en un 75,4%, mientras que en el

análisis inferencial el valor Rho de Spearman fue de 0,656 y el $p < (0,005)$ demostrando que existe relación significativa y moderada entre motivación laboral y cumplimiento de normas administrativas. Por otra parte se establece relación con el análisis descriptivo realizado por González (2011) en el cual según el 98% la motivación alcanzó un nivel adecuado.

V. CONCLUSIONES

1. La variable sensibilización incide en el cumplimiento de las normas administrativas en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, lo que es afirmado a través de los resultados que se muestran en la (tabla 3) del análisis descriptivo, donde el 72% de los docentes calificaron como adecuada la sensibilización y alto el nivel de cumplimiento de las normas administrativas, el análisis inferencial (tabla 7) afirmó la incidencia significativa y buena de la sensibilización en el cumplimiento de las normas administrativas, a través del coeficiente $p=0,000$ y el valor $Rho = 0,849$.
2. En la dimensión liderazgo, se conoció que existe incidencia con el cumplimiento de las normas administrativas en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, afirmación realizada a través de los resultados de la (tabla 4) del análisis descriptivo, donde el 72% de los docentes calificaron como adecuado el liderazgo y alto el nivel de cumplimiento de las normas administrativas, el análisis inferencial (tabla 8) afirmó la incidencia significativa y buena del liderazgo en el cumplimiento de las normas administrativas, valorado mediante el coeficiente $p=0,000$ y el valor $Rho (0,809)$.
3. Sobre la dimensión gestión de cambio, se identificó que existe influencia con el cumplimiento de las normas administrativas en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, lo que se afirmó a través de los resultados de la (tabla 5) del análisis descriptivo, donde el 72% de los docentes calificaron como adecuada la gestión de cambio y alto el nivel de cumplimiento de las normas administrativas, en tanto que el análisis inferencial (tabla 9) afirmó la influencia significativa y excelente de la gestión de cambio en el cumplimiento de las normas administrativas, mediante el coeficiente $p=0,000$ y el valor $Rho (0,918)$.
4. Sobre la dimensión motivación, se determinó que existe incidencia con el cumplimiento de las normas administrativas, lo que se afirmó a través de los resultados mostrados en la (tabla 6) del análisis descriptivo, donde el 44% de los docentes calificaron como poco adecuada la motivación y alto el nivel de cumplimiento de las normas, el análisis inferencial (tabla 10) afirmó la incidencia significativa y aceptable de la motivación en el cumplimiento de las normas administrativas, mediante el coeficiente $p=0,000$ y el valor $Rho (0,738)$.

VI. RECOMENDACIONES

1. Que se realice un análisis de los puntos débiles concernientes al incumplimiento de las normas administrativas, en base a los cuales se puedan organizar charlas, foros y capacitaciones de manera dinámica e interactiva, que sensibilicen a los docentes hacia el cumplimiento responsable de las disposiciones reglamentarias.
2. Es importante que el director y su personal administrativo realicen reuniones motivacionales de manera semanal, de modo que al inicio de cada semana se pueda tener claro todo el programa educativo en el aula, como en el acompañamiento pedagógico fuera del aula y atención a la comunidad educativa, desde este punto de vista, es fundamental, saber escuchar las necesidades de los docentes y sus condiciones, para poder aportar en la creación de un espacio cómodo que garantice la estabilidad.
3. Ante situaciones negativas, como la resistencia al cambio, se recomienda, tener una actitud más flexible y comprensible, es decir que permita realizar observaciones pedagógicas y establecer consensos en los que se involucre a los organismos institucionales, como consejo ejecutivo, junta académica y gobierno escolar, para que todos expongan sus puntos de vista de manera asertiva.
4. Para motivar al personal docente en el cumplimiento de las normas administrativas, se recomienda utilizar una matriz de autoevaluación de manera semanal, en el cual se registrarán, aspectos positivos, negativos y a mejorar, de modo que el personal administrativo pueda diseñar propuestas, que contribuyan con el cumplimiento de las normas.

REFERENCIAS

- Albert, M., & Ortega, I. (2015). *El paradigma de la educación continua: reto del siglo XXI* (Vol. Volume 1 of Obras Básicas). Madrid, España: Narcea.
- Alonso, J. M. (2014). *POLÍTICA SOCIAL EUROPEA*. Madrid, España: UNED.
- Álvarez, A. (2013). *La medición de la eficiencia y la productividad*. Madrid: Difusora Larousse-Ediciones Pirámide.
- Ándes, A. P. (Ed.). (11 de Abril de 2014). *andes.info.ec*. Recuperado el 1 de Diciembre de 2015, de *andes.info.ec*: <http://www.andes.info.ec/es/noticias/aprendiendo-movimiento-propuesta-revolucion-escolar.html>
- Andrés, J. (2015). *Mapas mentales y estilos de aprendizaje. (Estrategias de aprendizaje)*. Sana Vicente, Alicante , España: Club Universitario.
- Ángulo, J. (2016). *El liderazgo y el cumplimiento de normas administrativas* . Esmeraldas: Pontificia Universidad Católica del Ecuador .
- Antonio, D. (2010). *Introducción al liderazgo organizacional : Teoría y metodología* . Madrid: Librería-Editorial Dykinson.
- Austin, Rebecca. (2015). *Deja que el mundo exterior entre en el aula*. (Morata, Ed.) Madrid, España: Íntegra.
- Barreiro, A., Beramendi, M., & Zubieta, E. (2013). ¿Normas perversas en el ámbito educativo? Aportes de la psicología social*. *Scielo.*, 125-182.
- Beltrán, J., & Ganem, D. (2014). *Propuesta de sensibilización en responsabilidad social* . Cartagena: Universidad de Cartagena.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid, Madrid, Madrid: UNED.
- Bou, J. (2014). *Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula*. San Vicente, Alincante : Club Universitario.
- Bou, J. (2015). *Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula*. San Vicente, Alincante : Club Universitario.
- Burchard, B. (2015). *El manifiesto por la motivación* . España: Penguin Random House Grupo.
- Bustos, Á. (2016). *¿Cómo evitar el fracaso escolar?* Barcelona, España: Erasmus Ediciones.

- Castro, A. (2017). *Manual práctico de Comunicación Organizacional*. Madrid: Verbum.
- Cepeda, J. M., & UNID, E. D. (2014). *Estrategias de enseñanza para el aprendizaje por competencias*. Ciudad de México , México: Editorial Digital UNID.
- Chiang, Martín, & Núñez. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid : Comillas.
- Conza Ojeda, E. (2015). La transparencia de gestión de la contratación. En E. Conza Ojeda, *La Contratación Pública: inclusión, innovación y transparencia* (pág. 172). Quito: El Telégrafo EP.
- Corrales, M., & Sierras, M. (2014). *Diseño de Medios y Recursos Didacticos*. Malaga, España : INNOVA.
- Cotes, J. (2013). *Implementación de un Programa de Sensibilización. Análisis del proceso de ajuste de un taller de Sensibilización de Cultura Organizacional y Gestión del Cambio implementado en una Institución pública chilena*. Santiago de Chile: Universidad de Chile .
- D'Addario, M. (2014). *Manual de Pedagogía y Didáctica (Aula creativa e inteligente)*. Lulu.com.
- Daniel, G., & Palomares, A. (2014). *Innovación en el aula ante las dificultades de aprendizaje*. de Castilla - La Mancha: Universidad de Castilla La Mancha.
- Del Río, D. (2013). *Diccionario-Glosario De Metodología De La Investigación Socia*. Madrid : UNED.
- Delgado, M. (2013). *La gestión del cambio en la gerencia educativa: Análisis teórico en la consolidación del cambio organizativo educacional*. Madrid: Editorial Académica Española,.
- Desempeno, Vision y Estrategia (DVE): Medidas Sanitarias y Fitosanitarias .* (2014).
- Echeverría, B. (2014). *Orientación profesional*. Barcelona : UOC.
- EcuRed. (22 de Julio de 2018). *ecured.cu*. Obtenido de *ecured.cu*: https://www.ecured.cu/Poblaci%C3%B3n_estad%C3%ADstica
- Espinoza, I., Patricio, O., Pinillo, L., & Segura, S. (2010). *Sensibilización del manual de convivencia* . Santiago : Universidad Andrés Bello .
- Fábara, E. (2014). La situación de los directivos de las instituciones educativas en el Ecuador. *Reflexiones sobre la formación y el trabajo docente en Ecuador y América Latina*, 236-256.

- Fabara, E. (2015). La situación de los directivos de las instituciones educativas en el Ecuador. *Reflexiones sobre la formación y el trabajo docente en Ecuador y América Latina*, 236-256.
- Fernandes, E., & Guimarães, D. (2013). *Proyectos Educativos y Sociales: Planificación, gestión, seguimiento y evaluación*. Madrid: Narcea.
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Clima laboral*. Madrid : Díaz de Santos.
- García, R., & Castro, A. (2014). La formación permanente del profesorado basado en competencias. Estudio exploratorio de la percepción del profesorado de educación Infantil y Primaria. *Educatio Siglo XXI*, xxx(1).
- Gibbs, G. (2012). *El análisis de datos en investigación cualitativa*. Madrid : Morata, S.L.
- González, W. (2011). *Cumplimiento de normas y la motivación del personal del Instituto Superior Tecnológico "Guaranda"*. Guaranda : Instituto Superior Tecnológico "Guaranda".
- Grueso, M. (2016). *Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales: Comprensión y retos*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Gutiérrez, E. (2015). *Competencias gerenciales*. Bogotá, Colombia : ECOE EDICIONES.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. Félix Varela.
- Hernández, R. (2011). *Instrumentos de recolección de datos en ciencias sociales y ciencias biomedicas / Data Collection Instruments in Social Sciences and Biomedical Sciences: Coeficientes validez y confiabilidad, diseño y construcción, normas y formatos / Validity and Reliability*. Universidad de los Andes.
- Ibáñez Peinado, J. (2015). *Métodos, técnicas e instrumentos de la investigación criminológica*. Madrid , España: EBSCO ebook academic collection.
- Ibarra, C. (26 de Octubre de 2015). *blogspot.com*. Obtenido de [blogspot.com](http://metodologadelainvestigacinsiis.blogspot.com/2011/10/tipos-de-investigacion-exploratoria.html): <http://metodologadelainvestigacinsiis.blogspot.com/2011/10/tipos-de-investigacion-exploratoria.html>
- Isea, A. (2016). *Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral: Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones*. Madrid : Editorial Académica Española,.
- Jiménez Ruiz, J. L. (2013). *Lingüística General I. Guía docente* (Segunda ed., Vol. I). San Vicente, Alicante, España: Club Universitario.

- Jiménez, A. (2013). *Gestión del cambio: Creando valor a través de las personas*. Madrid : Días de Santos.
- Laclau, E. (2012). *La razón populista*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Laclau, E. (2015). *La razón populista*. Madrid: México .
- Lefcovich, M. (2014). *Auditoria interna: un enfoque sistémico y de mejora continua*. Córdoba: El Cid Editor.
- López, E. (2013). *La importancia del lideazgo en el cumplimiento de las normas organizacionales*. Barcelona: Facultad de Derecho.
- Lozano, C. (2017). *Actitud positiva... ¡y a las pruebas me remito!* México : Penguin Random House Grupo Editorial .
- Lozano, C. (2017). *Actitud positiva... ¡y a las pruebas me remito!* México, D.F.: Hause Grupo Editorial .
- Manuel, L. (2014). *Organización de centros educativos : modelos emergentes*. Madrid: La Muralla.
- Marín, F. (2017). *Sensibilización de la práctica de normas para mejorar la convivencia*. Yolombo: Universidad de San Buenaventura.
- Marina, J. A. (2015). *Los secretos de la motivación* (Primera ed., Vol. Volumen 3 de Biblioteca UP.: Lo que padres y docentes deben saber). Barcelona, España : Arie.
- Martín, L. F. (2014). *El papel de las agencias de energía en la sensibilización sobre la problemática del cambio climático: EN Energías y cambio climático*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Martínez, C., & González, G. (2014). *Técnicas e Instrumentos de Recogida y Análisis De Datos*. Madrid : UNED.
- Martínez, M. (2012). *Gestión de cambio*. Madrid: Díaz de Santos.
- Martínez, M. (2013). *Gestión del cambio: La gestión empresarial*. Madrid: Díaz de Santos.
- Martínez, M. (2013). *Liderazgo: La gestión empresarial*. Madrid : Díaz de Santos.
- Martínez, R. (2011). *Investigación comercial : técnicas e instrumentos*. Madrid : Tébar, S. L.
- Menichetti, P. (2016). *Aprendizaje inteligente y el educador del futuro*. España: Penguin Random House Grupo Editorial Chile.

- Mohammad, N. (2010). *Metodología de la investigación*. México : Limusa.
- Morant, C. (2010). *Sensibilización Medioambiental*. Madrid: Ideaspropias Editorial S.L.
- OECD. (2014). *La comprensión del cerebro: El nacimiento de una ciencia del aprendizaje*. París, Francia: OECD Publishing.
- OECD. (2016). *Política de educación y formación : Los docentes son importantes Atraer, formar y conservar a los docentes eficientes: Atraer, formar y conservar a los docentes eficientes*. Madrid, España: OECD Publishing.
- Ortega, M. (2016). *La gestión de cambio y su influencia en el cumplimiento de las normas*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Padilla, R. (2013). *Formación docente en educación media superior: Diseños y evaluación de un modelo*. Guadalajara, México : Universitaria - Libros UDG.
- Pavié, A. (2013). Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*.
- Peiró i Gregri, S. (2013). *Valores educativos y convivencia*. San Vicente, Alicante, España: Club Universitario.
- Planas, J., Molina, F., Merino, R., Martínez García, J. S., Guerrero, A., Carreta, J., . . . García, M. (2015). *Sociología de la educación secundaria*. Madrid, España: Graó.
- Prieto, J. (2014). *Proyectos: enfoque gerencial*. Bogotá: Ecoe.
- Rodríguez, E. (2017). Dirección escolar en Ecuador. Breve análisis. *Gestión de la Educación* , 20-42.
- Rodríguez, I. (2012). *Estrategias y técnicas de comunicación: Una visión integrada en el marketing*. Barcelona: UOC.
- Ruiz, E., Salazar, J., Gutiérrez, J., González, R., & Lobos, A. (2015). *Las habilidades directivas y estilos de liderazgo en el ambiente laboral. Factores claves para enfrentar los cambios en las organizaciones*. Nueva York: GRIN Verlag.
- Ruiz, J. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Sáenz, S. (2014). *Clima y motivación laboral en instituciones educativa de Miramar Alto Sañaverri*. 2014: Universidad César Vallejo.

- Sánchez, A. (2012). *La Escuela Como Organización Que Aprende*. Madrid: EAE.
- Sánchez, C. (2012). *La comunicación en la innovación tecnológica*. Madrid, España: Díaz de Santos.
- Santos, I. (2013). *Introducción a Auditoria Operacional*. Sao Paulo - Brasil: Editora FGV.
- Sanz, M. (2014). *Competencias cognitivas en educación superior*. Madrid, España: Narcea.
- Senge, P. M. (2012). *La quinta disciplina 9Ed: Como impulsar el aprendizaje en la organizacion inteligente*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Smith, D. (2011). *Controla tu actitud en 30 días*. USA: Portavoz.
- Tomás-Sábado, J. (2014). *Fundamentos de bioestadística y análisis de datos para enfermería*. Barcelona, España: Univ. Autònoma de Barcelona.
- Torres, S. N. (2015). *Desarrollo de competencias mediante el alineamiento constructivo e interactivo*. Monteria, Colombia: ISBN.
- Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. Nueva York : Grupo Nelson.
- Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. México D.F.: Grupo Nelson.
- UNESCO. (2014). *Guía de docentes para sensibilización en favor de una educación de calidad*. Francia : UNESCO.
- Uribe, J;. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Coyoacan, México D. F., México: El manual moderno.
- Weinstein, J., & Hernández, M. (2014). *Políticas hacia el liderazgo directivo escolar en Chile: Una mirada comparada con otros sistemas*. Viña del Mar: Psicoperspectivas.
- Zapata, J. (2013). *Métodos Estadísticos . Manual del curso*, 15-50.
- Zenger, J., & Folkman, J. (2013). *El líder extraordinario*. Madrid : Profit.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de la variable “Sensibilización”

Cuestionario de opinión: Sensibilización

I. INSTRUCCIONES

Estimado (a) docente, mediante el presente instrumento de investigación se planea conocer su opinión al respecto a la **Sensibilización** de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador, 2018, en la cual usted labora. Marque con (x) sólo uno de puntajes de la escala de (No o Si) que considera pertinente según la pregunta:

II. INFORMACIÓN GENERAL

A. SEXO: M F

B. EDAD años

C. Nivel de docencia: Inicial Básico Bachillerato

D. Experiencia Laboral: años

DIMENSIONES/INDICADORES/ÍTEMS	Si	No
	2	1
DIMENSIÓN: Liderazgo		
INDICADOR: Actitud		
1. ¿La actitud de los administrativos demuestra un buen liderazgo en la sensibilización del cumplimiento de las normas?		
2. ¿Tu actitud frente a la falta de liderazgo te impide sensibilizarte en el cumplimiento de las normas?		
INDICADOR: Toma de decisiones		
3. ¿Consideras que en la toma de decisiones se han establecido normas de manera arbitraria?		
4. ¿Crees que en el área administrativa la toma de decisiones es adecuada?		
INDICADOR: Visión compartida		
5. ¿Conoces la visión de la institución en la que laboras?		
6. ¿Crees que la visión de la institución está acorde a la realidad?		
DIMENSIÓN: Gestión de cambio		
INDICADOR: Proyecto		

7. ¿Existen normas para la implementación de proyectos en la institución?		
8. ¿Previo al desarrollo de los proyectos escolares, en la institución realizan talleres de fortalecimiento?		
INDICADOR: Organización		
9. ¿Consideras que en la gestión de cambio impide el desarrollo de los proyectos?		
10. ¿Te gustaría que se realicen cambios en la organización pedagógica?		
INDICADOR: Comunicación		
11. ¿En la institución se desarrollan una comunicación eficaz en la sensibilización de las normas?		
12. ¿Está conforme con el nivel de comunicación que existe en sus compañeros?		
DIMENSIÓN: Motivación		
INDICADOR: Ambiente laboral		
13. ¿En la institución se promueve el cumplimiento de normas en la elaboración proyectos de ambientes laborales?		
14. ¿Te agrada el ambiente laboral que existe en la institución?		
INDICADOR: Sentido de pertenencia		
15. ¿Te cuesta adaptarte a los cambios que se realiza en la institución?		
16. ¿Te sientes parte de esta institución educativa?		
INDICADOR: Satisfacción laboral		
17. ¿Te sientes satisfecho con la calidad educativa alcanzada en la institución?		
18. ¿Crees que la satisfacción laboral depende de la motivación que brinden los administrativos?		

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2: Ficha técnica de la variable “Sensibilización”

- 1. NOMBRE** : Escala para medir la sensibilización
- 2. AUTOR** : Alfonso Rigoberto Taynys Zamora
- 3. FECHA** : 2018
- 4. ADAPTACIÓN** :
- 5. FECHA DE ADAPTACIÓN** :
- 6. OBJETIVO** : Establecer la incidencia de la sensibilización en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque – Ecuador, 2018.
- 7. APLICACIÓN** : Docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador
- 8. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 9. DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
- 10. TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 11. DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

1. Liderazgo: 06 ítems

- Actitud: 1,2
- Toma de decisiones: 3,4
- Visión compartida: 5,6

2. Gestión de cambio: 06 ítems

- Proyecto: 7, 8
- Organización: 9, 10
- Comunicación: 11, 12

3. Motivación: 06 ítems

- Ambiente laboral: 13, 14
- Sentido de pertenencia: 15, 16
- Satisfacción laboral: 17, 18

Total, de ítems: 18

13. EVALUACIÓN

- Puntuación

<i>cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Inadecuado	1	Deficiente
2	Poco Adecuado	2	Regular
3	Adecuado	3	Bueno

- Evaluación en niveles por dimensiones

Escala cualitativa	Escala cuantitativa						
	Niveles	Liderazgo		Gestión de cambio		Motivación	
		Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Inadecuado	6	7	6	7	6	7	
Poco adecuado	8	9	8	9	8	9	
Adecuado	10	12	10	12	10	12	

- Evaluación de variables

Niveles	Sensibilización	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Inadecuado	18	24
Poco adecuado	25	30
Adecuado	31	36

14. Validación : La validez de contenido se desarrolló a través de la docente metodóloga que actuó como experta en el tema.

15. Confiabilidad : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,922. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.920 y 0,924

Anexo 3: Base de datos de la variable "Sensibilización"

SENSIBILIZACIÓN																														
ITEMS	LIDERAZGO						D1	%	Nivel de Calificación	GESTIÓN DE CAMBIO						D2	%	Nivel de Calificación	MOTIVACIÓN						D3	%	Nivel de Calificación	V1	%	Nivel de Calificación
	1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12				13	14	15	16	17	18						
1	2	2	2	2	2	1	11	92	ADECUADO	2	2	2	2	2	1	11	92	ADECUADO	2	2	2	2	1	2	11	92	ADECUADO	33	92	ADECUADO
2	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	80	ADECUADO	36	100	ADECUADO
3	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	1	11	92	ADECUADO	1	2	2	2	2	1	10	67	POCO ADECUADO	33	92	ADECUADO
4	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	1	2	11	92	ADECUADO	1	2	2	2	2	1	10	67	POCO ADECUADO	33	92	ADECUADO
5	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	1	2	2	2	2	11	73	POCO ADECUADO	35	97	ADECUADO
6	1	1	1	1	1	1	6	50	INADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	80	ADECUADO	30	83	POCO ADECUADO
7	1	1	1	1	1	2	7	58	INADECUADO	1	1	2	1	1	1	7	58	INADECUADO	1	1	2	1	1	2	8	53	INADECUADO	22	61	INADECUADO
8	2	2	2	2	2	1	11	92	ADECUADO	2	2	2	1	1	2	10	83	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	80	ADECUADO	33	92	ADECUADO
9	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	1	11	92	ADECUADO	1	2	2	2	2	1	10	67	POCO ADECUADO	33	92	ADECUADO
10	1	1	1	1	1	1	6	50	INADECUADO	1	1	1	2	1	2	8	67	POCO ADECUADO	1	2	1	1	2	1	8	53	INADECUADO	22	61	INADECUADO
11	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	1	2	2	2	2	11	73	POCO ADECUADO	35	97	ADECUADO
12	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	80	ADECUADO	36	100	ADECUADO
13	2	2	1	2	2	2	11	92	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	1	1	2	1	2	2	9	60	POCO ADECUADO	32	89	ADECUADO
14	2	2	2	2	2	1	11	92	ADECUADO	2	2	2	2	1	2	11	92	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	80	ADECUADO	34	94	ADECUADO
15	2	2	2	2	1	2	11	92	ADECUADO	2	2	2	2	1	2	11	92	ADECUADO	2	2	1	2	2	1	10	67	POCO ADECUADO	32	89	ADECUADO
16	2	2	2	2	2	1	11	92	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	1	2	1	2	2	1	9	60	POCO ADECUADO	32	89	ADECUADO
17	2	2	2	2	1	2	11	92	ADECUADO	1	2	2	2	2	2	11	92	ADECUADO	1	2	2	1	2	2	10	67	POCO ADECUADO	32	89	ADECUADO
18	1	1	1	1	1	1	6	50	INADECUADO	2	1	1	1	1	2	8	67	POCO ADECUADO	2	1	1	1	1	2	8	53	INADECUADO	22	61	INADECUADO
19	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	80	ADECUADO	36	100	ADECUADO
20	2	2	1	2	2	1	10	83	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	1	2	2	1	2	2	10	67	POCO ADECUADO	32	89	ADECUADO
21	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	1	1	10	83	ADECUADO	1	2	2	2	2	2	11	73	POCO ADECUADO	33	92	ADECUADO
22	1	1	1	1	1	1	6	50	INADECUADO	1	2	1	1	1	2	8	67	POCO ADECUADO	2	2	1	1	1	1	8	53	INADECUADO	22	61	INADECUADO
23	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	80	ADECUADO	36	100	ADECUADO
24	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	100	ADECUADO	2	2	1	2	2	1	10	67	POCO ADECUADO	34	94	ADECUADO
25	1	1	1	1	1	1	6	50	INADECUADO	1	1	1	1	1	1	6	50	INADECUADO	1	1	1	1	1	1	6	40	INADECUADO	18	50	INADECUADO

Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable “Sensibilización”

		SENSIBILIZACIÓN																		Suma de Ítems	
		LIDERAZGO						GESTIÓN DE CAMBIO						MOTIVACIÓN							
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
MUESTRA	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	33	
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	
	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	33		
	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	33		
	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	35		
	6	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30		
	7	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	22		
	8	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	33		
	9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	33		
	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	22		
	11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	35		
	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36		
	13	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	32		
	14	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	34		
	15	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	32		
	16	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	32		
	17	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	32		
	18	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	22		
	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36		
	20	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	32		
	21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	33		
	22	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	22		
	23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36		
	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	34		
	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18		
	SUMA TOTAL	44	44	42	44	42	40	45	46	46	45	40	44	39	1	43	42	45	41	776	
	MEDIA	1,76	1,76	1,68	1,76	1,68	1,60	1,80	1,84	1,84	1,80	1,60	1,76	1,56	1,76	1,72	1,68	1,80	1,64	31,04	
	VARIANZA	0,19	0,19	0,23	0,19	0,23	0,25	0,17	0,14	0,14	0,17	0,25	0,19	0,26	0,19	0,21	0,23	0,17	0,24	3,62	28,04
	Varianza de la Población ΣSi^2 :	3,62																			
	K: El número de ítems	18																			
	ΣSi^2 : Sumatoria de las Varianzas de los ítems	3,62																			
	S_T^2 : La Varianza de la suma de los ítems	28,04																			
	α : Coeficiente de Alfa de Cronbach	18																			
		[1 - 0,13]																			
		17																			
		1,06 [0,87]																			
	$\alpha =$	0,922																			
	SPSS																				
	Estadísticas de fiabilidad																				
	Alfa de Cronbach	N de elementos																			
		,922																			
		25																			

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

$$\alpha = \frac{24}{24-1} \left[1 - \frac{4,66}{1679} \right]$$

Anexo 5: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable “Sensibilización”

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO SENSIBILIZACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS ADMINISTRATIVAS DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL CANTÓN PALENQUE - ECUADOR, 2018.														
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Escala		Relación entre variable y dimensión		Relación entre dimensión e indicador		Relación entre Indicador - ítem		Relación entre ítem y opciones de respuestas		Observaciones y recomendaciones
				2	1	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Sensibilización En el ámbito educativo la sensibilización consiste en proponer ideas innovadoras de aprendizajes que permita el desarrollo científico, mejoras en los procesos de enseñanza – aprendizaje y éxito de buen vivir escolar Morant (2010).	Liderazgo Es la habilidad que algunos individuos poseen para animar y hacer trabajar a otros individuos, además motiva en valores y da motivaciones. Martínez (2013)	Actitud	¿La actitud de los administrativos demuestra un buen liderazgo en la sensibilización del cumplimiento de las normas?			x		x		x		x		
			¿Tu actitud frente a la falta de liderazgo te impide sensibilizarte en el cumplimiento de las normas?					x		x		x		
		Toma de decisiones	¿Consideras que en la toma de decisiones se han establecido normas de manera arbitraria?					x		x		x		
			¿Crees que en el área administrativa la toma de decisiones es adecuada?					x		x		x		
		Visión caompartida	¿Conoces la visión de la institución en la que laboras?					X		x		x		
			¿Crees que la visión de la institución está acorde a la realidad?					X		x		x		
	Gestión de cambio La gestión de cambio es el conjunto de acciones para renovar, crear, diseñar o elaborar planes de estrategias dentro de cualquier organizaciónMatínez (2012).	Proyecto	¿Existen normas para la implementación de proyectos en la institución?			x		X		x		x		
			¿Previo al desarrollo de los proyectos escolares, en la institución realizan talleres de fortalecimiento?					X		x		x		
		Organización	¿Consideras que en la gestión de cambio impide el desarrollo de los proyectos?					X		x		x		
			¿Te gustaría que se realicen cambios en la organización pedagógca?					X		x		x		
		Comunicación	¿En la institución se desarrollan una comunicación eficaz en la sensibilización de las normas?					X		x		x		
			¿Está conforme con el nivel de comunicación que existe en sus compañeros?					X		x				
	Motivación La motivación es un estímulo que se produce por varios factores psicológicos y sociales dentro de cualquier contexto familiar, laboral, político y educativo Burchard (2015).	Ambiente laboral	¿En la institución se promueve el cumplimiento de normas en la elaboración proyectos de ambientes laborales?			x		X		x		x		
			¿Te agrada el ambiente laboral que existe en la institución?					X		x		x		
		Sentido de pertenencia	¿Te cuesta adaptarte a los cambios que se realiza en la institución?					X		x		x		
			¿Te sientes parte de esta institución educativa?					X		x		x		
		Satisfacción laboral	¿Te sientes satisfecho con la calidad educativa alcanzada en la institución?					x		x		x		
			¿Crees que la satisfacción laboral depende de la motivación que brinden los administrativos?					x		x		x		

Anexo 6: Instrumento de la variable “Cumplimiento de normas administrativas”

Cuestionario de opinión: Cumplimiento de normas administrativas

III. INSTRUCCIONES

Estimado (a) docente, mediante el presente instrumento de investigación se planea conocer su opinión al respecto al Cumplimiento de normas administrativas de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador, 2018, en la cual usted labora. Marque con (x) sólo uno de puntajes de la escala de (No o si) que considera pertinente según la pregunta:

IV. INFORMACIÓN GENERAL

E. SEXO: M F

F. EDAD años

G. Nivel de docencia: Inicial Básico Bachillerato

H. Experiencia Laboral: años

DIMENSIONES/INDICADORES/ÍTEMS	No	Si
	0	1
DIMENSIÓN: Responsabilidad laboral		
INDICADOR: Autonomía		
1. ¿El cumplimiento de normas administrativas es tu responsabilidad laboral te impiden trabajar con autonomía?		
2. ¿Actúas con autonomía en el cumplimiento de normas administrativas que son parte de tu responsabilidad laboral?		
INDICADOR: Capacidades		
3. ¿Existen normas administrativas que nos has podido cumplir por no encontrarse dentro de sus capacidades, que han marcado tu responsabilidad laboral?		
4. ¿Te has sentido inconforme con ciertas normas administrativas que te impiden desarrollar capacidades de tu responsabilidad laboral?		
INDICADOR: Campo de acción		
5. ¿En el campo de acción que actualmente laboras has tenido dificultades para cumplir con las normas administrativas?		

6. ¿El incumplimiento de normas administrativas en el campo de acción ha sido pronto de la irresponsabilidad laboral de otros docentes?		
DIMENSIÓN: Compromiso laboral		
INDICADOR: Pro actividad		
7. ¿Te sientes comprometido a cumplir de manera proactiva con las normas administrativas aun en situaciones adversas?		
8. ¿No tomas decisiones de manera proactiva por temor a incumplir con las normas administrativas?		
INDICADOR: Productividad		
9. ¿Las autoridades han reconocido tu compromiso laboral por la productividad alcanzada gracias al cumplimiento de las normas administrativas?		
10. ¿Consideras que la productividad se logra gracias al cumplimiento de normas administrativas por compromiso laboral?		
INDICADOR: Responsabilidad		
11. ¿Cumples con responsabilidad y compromiso laboral las normas administrativas dispuestas en la institución?		
12. ¿Has recibido algún llamado de atención por no haber cumplido las normas administrativas con responsabilidad ante algún compromiso laboral?		
DIMENSIÓN: Control interno		
INDICADOR: Supervisión		
13. ¿Las autoridades en su control interno supervisan el cumplimiento de las normas administrativas?		
14. ¿Consideras que algunas normas administrativas no se cumplen por falta de supervisión en el control interno institucional?		
INDICADOR: Auditoría		
15. ¿Alguna vez en la institución han realizado alguna auditoría en la que se haya comprobado el incumplimiento de normas administrativas por falta de control interno?		
16. ¿Las autoridades institucionales realizan auditoría a los docentes como estrategia de control interno?		
INDICADOR: Evaluación		
17. ¿En la institución se ha evaluado el cumplimiento de normas administrativas como proceso de control interno?		
18. ¿Considera que mediante una evaluación del control interno se podrá controlar el cumplimiento de normas administrativas?		

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 7: Ficha técnica de la variable “Cumplimiento de normas administrativas”

- 1. NOMBRE** : Escala para medir Cumplimiento de normas administrativas
- 2. AUTOR** : Alfonso Rigoberto Taynys Zamora
- 3. FECHA** : 2018
- 4. ADAPTACIÓN** :
- 5. FECHA DE ADAPTACIÓN** :
- 6. OBJETIVO** : Establecer la incidencia de la sensibilización en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque – Ecuador, 2018.
- 7. APLICACIÓN** : Docentes de la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño”, Palenque – Ecuador
- 8. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 9. DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
- 10. TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 11. DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

1. Responsabilidad laboral: 06 ítems

- Autonomía: 1,2
- Capacidades: 3,4
- Campo de acción: 5,6

2. Compromiso Laboral: 06 ítems

- Pro actividad : 7, 8
- Productividad: 9, 10
- Responsabilidad: 11, 12

3. Control interno: 06 ítems

- Supervisión: 13, 14
- Auditoría: 15, 16
- Evaluación: 17, 18

Total de ítems: 18

13. EVALUACIÓN

- Puntuación

<i>cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Inadecuado	1	Deficiente
2	Poco Adecuado	2	Regular
3	Adecuado	3	Bueno

- Evaluación en niveles por dimensiones

Escala cualitativa	Escala cuantitativa						
	Niveles	Responsabilidad laboral		Compromiso laboral		Control interno	
		Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Inadecuado	6	7	6	7	6	7	
Poco adecuado	8	9	8	9	8	9	
Adecuado	10	12	10	12	10	12	

- Evaluación de variables

Niveles	Cumplimiento de las normas administrativas	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Inadecuado	18	24
Poco adecuado	25	30
Adecuado	31	36

14. Validación : La validez de contenido se desarrolló a través de la docente metodóloga que actuó como experta en el tema.

15. Confiabilidad : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,904. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.902 y 0,906

Anexo 8: Base de datos de la variable “Cumplimiento de normas administrativas”

ITEMS	CUMPLIMIENTO DE NORMAS ADMINISTRATIVAS																													
	RESPONSABILIDAD LABORAL						D1	%	Nivel de Calificación	COMPROMISO LABORAL						D2	%	Nivel de Calificación	CONTROL INTERNO						D3	%	Nivel de Calificación	V1	%	Nivel de Calificación
	1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12				13	14	15	16	17	18						
1	2	2	2	2	1	2	11	91,7	BUENO	2	2	2	2	2	1	11	92	BUENO	1	2	2	2	2	2	11	92	BUENO	33	92	BUENO
2	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	1	2	1	2	2	2	10	83	BUENO	34	94	BUENO
3	2	2	2	2	1	2	11	91,7	BUENO	2	2	1	2	2	1	10	83	BUENO	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	32	89	BUENO
4	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	35	97	BUENO
5	1	1	1	1	1	1	6	50	DEFICIENTE	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	29	81	REGULAR
6	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	34	94	BUENO
7	2	1	1	2	1	1	8	66,7	REGULAR	2	1	1	1	1	1	7	58	DEFICIENTE	1	1	1	2	1	1	7	58	DEFICIENTE	22	61	DEFICIENTE
8	2	2	2	2	1	2	11	91,7	BUENO	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	34	94	BUENO
9	2	1	2	2	2	1	10	83,3	BUENO	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	33	92	BUENO
10	1	1	1	2	1	1	7	58,3	DEFICIENTE	1	1	1	1	2	2	8	67	REGULAR	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	27	75	REGULAR
11	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	36	100	BUENO
12	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	36	100	BUENO
13	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	2	2	2	2	2	1	11	92	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	35	97	BUENO
14	2	2	2	2	1	1	10	83,3	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	34	94	BUENO
15	2	2	2	2	1	2	11	91,7	BUENO	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	2	2	1	2	2	2	11	92	BUENO	33	92	BUENO
16	2	1	2	2	2	2	11	91,7	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	35	97	BUENO
17	2	2	2	2	1	2	11	91,7	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	34	94	BUENO
18	1	2	1	2	1	1	8	66,7	REGULAR	1	1	2	1	1	2	8	67	REGULAR	1	1	2	1	1	1	7	58	DEFICIENTE	23	64	DEFICIENTE
19	1	1	2	2	2	2	10	83,3	BUENO	2	2	2	2	1	1	10	83	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	32	89	BUENO
20	2	1	2	2	2	2	11	91,7	BUENO	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	34	94	BUENO
21	2	1	2	2	2	2	11	91,7	BUENO	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	34	94	BUENO
22	1	2	1	1	1	2	8	66,7	REGULAR	2	1	1	1	1	2	8	67	REGULAR	2	1	1	1	1	1	7	58	DEFICIENTE	23	64	DEFICIENTE
23	2	1	2	2	2	2	11	91,7	BUENO	2	2	2	1	1	2	10	83	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	33	92	BUENO
24	2	2	2	2	1	1	10	83,3	BUENO	2	2	2	2	1	2	11	92	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	100	BUENO	33	92	BUENO
25	1	1	1	1	2	1	7	58,3	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	1	6	50	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	2	7	58	DEFICIENTE	20	56	DEFICIENTE

Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable “Cumplimiento de normas administrativas”

		CUMPLIMIENTO DE NORMAS ADMINISTRATIVAS																		Suma de Ítems	
		RESPONSABILIDAD LABORAL						COMPROMISO LABORAL						CONTROL INTERNO							
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	16	17	18	19	19	19		
1		2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	33	
2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	34	
3		2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	32	
4		2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	35	
5		1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	29	
6		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	34	
7		2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	22	
8		2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	34	
9		2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	33	
10		1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	27	
11		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	
12		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	
13		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	35	
14		2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34	
15		2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	33	
16		2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35	
17		2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	34	
18		1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	23	
19		1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	32	
20		2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	34	
21		2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	34	
22		1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	23	
23		2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	33	
24		2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	33	
25		1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	20	
SUMA TOTAL		44	40	44	47	38	42	47	45	45	44	35	44	45	46	45	47	43	47	788	
MEDIA		1,76	1,60	1,76	1,88	1,52	1,68	1,88	1,80	1,80	1,76	1,40	1,76	1,80	1,84	1,80	1,88	1,72	1,88	31,52	
VARIANZA		0,19	0,25	0,19	0,11	0,26	0,23	0,11	0,17	0,17	0,19	0,25	0,19	0,17	0,14	0,17	0,11	0,21	0,11	3,20	21,93
Varianza de la Población σ^2 :		3,20																			
K: El número de ítems		18																			
$\sum S_i^2$: Sumatoria de las Varianzas de los Ítems		3,20																			
S_T^2 : La Varianza de la suma de los Ítems		21,93																			
α : Coeficiente de Alfa de Cronbach		18 [1 - 0,15]																			
		17																			
		1,06 [0,85]																			
$\alpha =$		0,904																			
SPSS																					
Estadísticas de fiabilidad																					
Alfa de Cronbach		,904																			
N de elementos		25																			

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

$$\alpha = \frac{18}{18-1} \left[1 - \frac{3,48}{17,11} \right]$$

Anexo 10: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable “Cumplimiento de normas administrativas”

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO SENSIBILIZACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS ADMINISTRATIVAS DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL CANTÓN PALENQUE - ECUADOR, 2018.																	
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Escala		Relación entre variable y dimensión		Relación entre dimensión e indicador		Relación entre Indicador - ítem		Relación entre ítem y opciones de respuestas		Observaciones y recomendaciones			
				2	1	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
V2: Cumplimiento de normas administrativas El cumplimiento de normas administrativas es el conjunto de acciones de cada individuo debe desempeñar responsablemente para efectuar cada una de las disposiciones de los administradores en donde labora OECD (2014).	Responsabilidad laboral La responsabilidad laboral comprende el conjunto de todas aquellas obligaciones que un empleado debe cumplir con valores ética y profesionales para hacer cumplir las normas Albert & Ortega (2015).	Autonomía	¿El cumplimiento de normas administrativas es tu responsabilidad laboral te impiden trabajar con autonomía?			x		x		x		x					
			¿Actúas con autonomía en el cumplimiento de normas administrativas que son parte de tu responsabilidad laboral?														
		Capacidades	¿Existen normas administrativas que nos has podido cumplir por no encontrarse dentro de sus capacidades, que han marcado tu responsabilidad laboral?							x		x		x			
			¿Te has sentido inconforme con ciertas normas administrativas que te impiden desarrollar capacidades de tu responsabilidad laboral?							x		x		x			
		Campo de acción	¿En el campo de acción que actualmente laboras has tenido dificultades para cumplir con las normas administrativas?							x		x		x			
			¿El incumplimiento de normas administrativas en el campo de acción ha sido prono de la irresponsabilidad laboral de otros docentes?							x		x		x			
	Compromiso laboral El compromiso laboral son todas aquellas disposiciones voluntarias que un empleado se compromete para ser más competitivo Cepeda & UNID (2014).	Proactividad	¿Te sientes comprometido a cumplir de manera proactiva con las normas administrativas aun en situaciones adversas?			x											
			¿No tomas decisiones de manera proactiva por temor a incumplir con las normas administrativas?					x		x		x					
		Productividad	¿Las autoridades han reconocido tu compromiso laboral por la productividad alcanzada gracias al cumplimiento de las normas administrativas?							x		x		x			
			¿Consideras que la productividad se logra gracias al cumplimiento de normas administrativas por compromiso laboral?							x		x		x			
		Responsabilidad	¿Cumples con responsabilidad y compromiso laboral las normas administrativas dispuestas en la institución?							x		x		x			
			¿Has recibido algún llamado de atención por no haber cumplido las normas administrativas con respnsabilidad ante algún compromiso laboral?							x		x					
	Control interno El control interno es un proceso esencial en las grandes y pequeñas organizaciones para no llevar riesgo a futuro Lefcovich (2014).	Supervisión	¿Las autoridades en su control interno supervisan el cumplimiento de las normas administrativas?			x		x		x		x					
			¿Consideras que algunas normas administrativas no se cumplen por falta de supervisión en el control interno institucional?					x		x		x					
		Auditoría	¿Alguna vez en la institución han realizado alguna auditoría en la que se haya comprobado el incumplimiento de normas administrativas por falta de control interno?							x		x		x			
			¿Las autoridades institucionales realizan auditoría a los docentes como estrategia de control inteno?							x		x		x			
		Evaluación	¿En la institución se ha evaluado el cumplimiento de normas administrativas como proceso de control interno?							x		x		x			
			¿Considera que mediante una evaluación del control interno se podrá controlar el cumplimiento de normas administrativas?							x		x		x			

Anexo 11: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general: ¿De qué manera incide la sensibilización en el cumplimiento de las normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque – Ecuador, 2018?</p>	<p>Objetivo general: Establecer la incidencia de la sensibilización en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque – Ecuador, 2018.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: La sensibilización incide directamente en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque – Ecuador, 2018. Ho: La sensibilización no incide directamente en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque Ecuador, 2018.</p>	<p>MÉTODO: Cuantitativo TIPO DE ESTUDIO: Correlacional DISEÑO: Explicativas - descriptivas Esquema: X → Y</p>	<p>Población 25 docentes Muestra 25 docentes Muestreo: No probabilístico – Por conveniencia</p>
<p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿El liderazgo incide directamente en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque – Ecuador, 2018? ¿La gestión de cambio incide directamente en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque Ecuador, 2018? ¿La motivación incide directamente en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque Ecuador, 2018? 	<p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Conocer la incidencia del liderazgo en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque – Ecuador, 2018. Identificar la incidencia de la gestión de cambio en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque Ecuador, 2018 Determinar la incidencia de la motivación en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque Ecuador, 2018 	<p>Hipótesis específicos:</p> <p>H1: El liderazgo incide directamente en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque – Ecuador, 2018.</p> <p>H2: La gestión de cambio incide directamente en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque Ecuador, 2018</p> <p>H3: La motivación incide directamente en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque Ecuador, 2018.</p>	<p>Donde: X:V1 Independiente (sensibilización)Y: V2 Dependiente (Cumplimiento de normas administrativas) Relación entre variables</p> <p>Esquema del diseño explicativo – descriptivo X</p> <p>YTÉCNICA: Encuesta. INSTRUMENTO: Cuestionario 1: 18 ítems. Cuestionario 2: 18 ítems.</p>	

Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio

Palenque, 23 de julio de 2018

Msc.
María Macías Luzarraga
RECTORA (E) DE LA UNIDAD EDUCATIVA "LAUTARO ASPIAZU SEDEÑO"
Ciudad. -

De mis consideraciones:

El que suscribe Ing. Alfonso Rigoberto Taynys Zamora, DNI N° 1204357980, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad "Cesar Vallejo" desarrollado en la ciudad de Tumbes – Perú. Por lo que solicito a usted Rectora de la Institución, se sirva autorizarme para aplicar los cuestionarios de mi Tesis de investigación titulada **Sensibilización y cumplimiento de normas administrativas, en los docentes de la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño", Palenque – Ecuador, 2018**, que vengo desarrollando bajo la asesoría del Dr. Hidalgardo Oclides Tamariz Nunjar

Por la atención que sirva dar a la presente que, quedo de Ud. muy agradecido.

Atentamente,



Ing. Alfonso Rigoberto Taynys Zamora
DNI N° 1204357980

*Recibido
Hidalgardo*

Anexo 13: Documento de autorización del estudio



Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño" Palenque – Ecuador

Palenque, 23 de julio de 2018

Ing.

Alfonso Rigoberto Taynys Zamora

Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la
Universidad César Vallejo -Tumbes

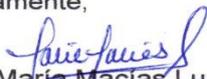
Ciudad. –

De mis consideraciones:

Reciba un cordial y atento saludo. A través del presente doy contestación a su solicitud emitida, cuyo objetivo es aplicar los instrumentos (cuestionarios) validados por la Prueba Piloto, a fin de elaborar el proyecto de investigación titulado "Sensibilización y cumplimiento de normas administrativas, en los docentes de la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño", Palenque – Ecuador, 2018", ante lo cual autorizo para que se ejecute en la fecha establecida desde abril hasta agosto del 2018,

Particular que comunico para fines consiguientes.

Atentamente,


Msc. María Macías Luzarraga
Rectora (E)



Anexo 14: Protocolo de consentimiento



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Sensibilización y cumplimiento de normas administrativas, en los docentes de una Unidad Educativa del cantón Palenque – Ecuador, 2018

Objetivo de la investigación: Establecer la influencia de la sensibilización en el cumplimiento de las Normas administrativas por parte de los docentes de una Institución Educativa del Cantón Palenque – Ecuador, 2018.

Autor: Ing. Alfonso Rigoberto Taynys Zamora

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa “Lautaro Aspiazú Sedeño”

Nombre del participante: Alfonso Rigoberto Taynys Zamora

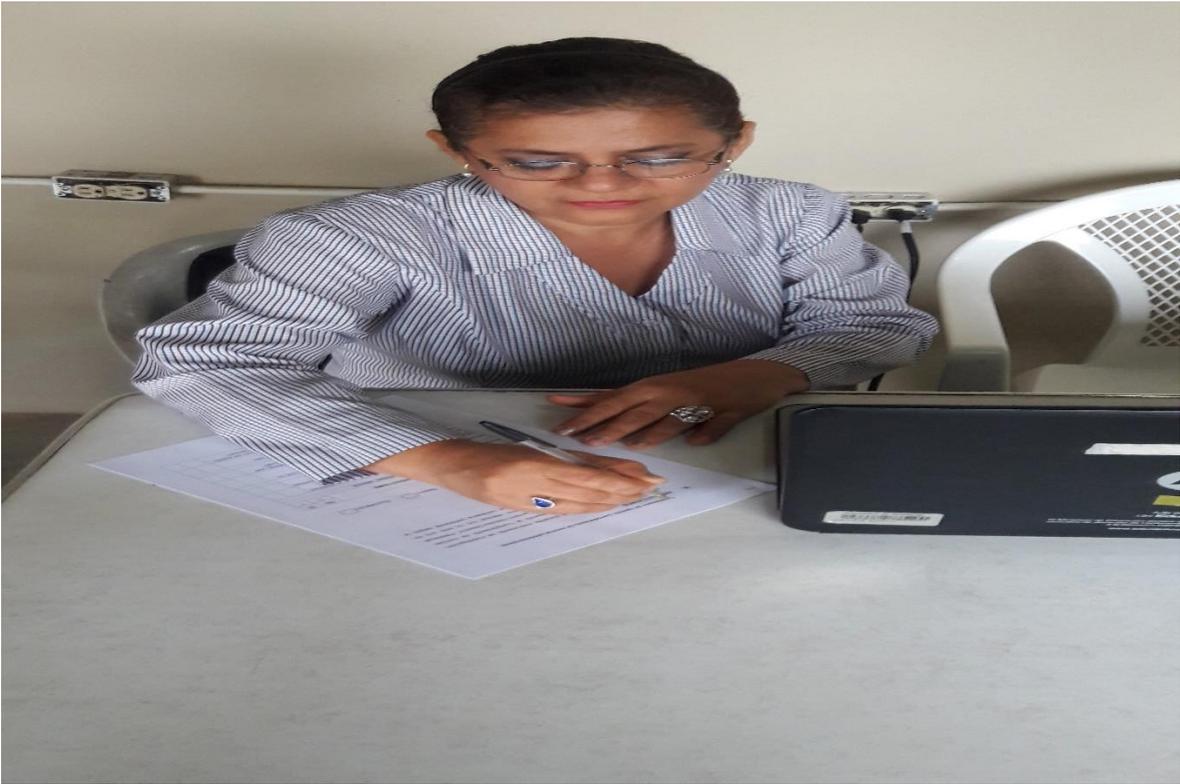
Yo, Msc. María Leonor Macías Luzarraga, he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.

Firma:.....



Palenque, 23 de julio de 2018

Anexo 15: Fotografías



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, Karl Friederick Torres Mirez docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Incidencia de la sensibilización en el cumplimiento de normas administrativas de los docentes de una unidad educativa, Ecuador, 2018 del estudiante TAYNYS ZAMORA ALFONSO RIGOBERTO constato que la investigación tiene un índice de similitud de 7% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 10 de Abril de 2019





MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
DNI: 46710220

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Pantallazo de Software Turnitin

2._Tesis_Alfonso_Taynys.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

7 %

INDICE DE SIMILITUD

7 %

FUENTES DE
INTERNET

0 %

PUBLICACIONES

0 %

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

3%

★ repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado



Versión Final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Taynys Zamora Alfonso Rigoberto

INFORME TITULADO:

"Incidencia de la sensibilización en el cumplimiento de normas administrativas de los docentes de una unidad Educativa, Ecuador, 2018"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

Maestro en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: *10 de abril de 2019*

NOTA O MENCIÓN: *Aprobado por unanimidad*





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