

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**LA INFLUENCIA DE LA VALORACIÓN DEL PERSONAL EN EL
SENTIDO DE PERTENENCIA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA DEPORTIVO ADEU CHICLAYO 2019**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR
KAREN JOHANNE CHAFLOQUE TENORIO**

**ASESOR
RAFAEL CAMILO GIRON CORDOVA
<https://orcid.org/0000-0002-0381-083X>**

Chiclayo, 2022

**LA INFLUENCIA DE LA VALORACIÓN DEL PERSONAL EN
EL SENTIDO DE PERTENENCIA LABORAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPORTIVO ADEU CHICLAYO
2019**

PRESENTADA POR:

Karen Johanne Chafloque Tenorio

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad

Católica Santo Toribio de Mogrovejo,

para optar el Título de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR:

Carla Ethel Gamarra Flores
PRESIDENTE

Linda Marita Cruz Pupuche
SECRETARIO

Rafael Camilo Giron Cordova
VOCAL

Dedicatoria

En el presente estudio está dedicado a mis padres María Nelly Tenorio Calderón y César Fiestas Mío quienes, con amor, esfuerzo, y sobre todo mucho apoyo a lo largo de mi vida me han transmitido las fuerzas que necesito para seguir luchando en cada paso para poder lograr cada objetivo trazado, y además su comprensión me ha brindado las armas necesarias para seguir mi camino y sin rendirme frente a las adversidades.

Karen Chafloque

Agradecimiento

Principalmente, le doy las gracias a mi Señor Dios por los conocimientos, sabiduría y, sobretodo por su presencia, disfrutando de cada una de las personas que me estiman, y aquellas que yo también estimo mucho, especialmente mis padres por ser los causantes de mis sueños, por la confianza brindada y creer en mí a pesar de mis errores y sobre todo gracias a mi amada madre María Nelly Tenorio Calderón por siempre mostrarme su disposición para acompañarme y alentarme todos los días de mi vida y en muchas noches de desvelo, y gracias a César A. Fiestas Mío, mi amado padre por siempre desearme todo lo mejor para mí, por cada consejo brindado y cada palabra que fueron como una gran guía; de igual manera, a mi asesor el Profesor Camilo Girón Córdova por comprometerse y sobre todo ser un guía en la realización del presente estudio. Y finalmente deseo dar las gracias a toda mi familia y las personas que cooperaron e hicieron realidad la ejecución de la misma.

Karen Chafloque

influencia de la VP en el SP laboral

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE
INTERNET

1%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

tesis.usat.edu.pe

Fuente de Internet

5%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

3

Submitted to Universidad Católica Santo Toribio
de Mogrovejo

Trabajo del estudiante

1%

4

pt.scribd.com

Fuente de Internet

1%

5

creativecommons.org

Fuente de Internet

1%

6

dehesa.unex.es

Fuente de Internet

<1%

7

rabida.uhu.es

Fuente de Internet

<1%

8

Submitted to National University College -
Online

Trabajo del estudiante

<1%

ÍNDICE

Resumen.....	8
Abstract.....	9
I. Introducción.....	10
II. Marco teórico.....	14
2.1. Antecedentes:.....	14
2.2. Bases teórico científicas.....	16
III. Metodología.....	31
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	31
3.2. Diseño de investigación.....	31
3.3. Población, muestra y muestreo.....	32
3.4. Criterios de selección.....	32
3.5. Operacionalización de variables.....	33
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
3.7. Procedimientos.....	40
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	41
3.9. Matriz de consistencia.....	42
3.10. Consideraciones éticas.....	44
IV. Resultados y discusión.....	45
4.1. Discusión.....	55
V. Conclusiones.....	58
VI. Recomendaciones.....	60
VII. Lista de Referencias.....	62
VIII. Anexos.....	67

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización de variables.....	33
Tabla 2.	Escala de medición del instrumento	34
Tabla 3.	Valor alfa de Cronbach de Vellis.....	35
Tabla 4.	Confiabilidad de dimensiones de Sentido de Pertenencia.....	35
Tabla 5.	Confiabilidad de las dimensiones de Valoración de personal.....	36
Tabla 6.	Confiabilidad de constructos	36
Tabla 7.	Prueba de multifactoriedad de Kaiser-Meyer-Olkin para SP.....	37
Tabla 8.	Prueba de multifactoriedad de Kaiser-Meyer-Olkin para VP	37
Tabla 9.	Matriz de componente rotado para sentido de pertenencia	38
Tabla 10.	Matriz de componente rotado para valoración del personal.....	39
Tabla 11.	Matriz de consistencia	42
Tabla 12.	Baremos de Valoración del Personal.....	45
Tabla 13.	Resultados de Valoración del Personal	45
Tabla 14.	Medidas descriptivas de la Valoración del Personal	46
Tabla 15.	Baremos de Sentido de Pertenencia	47
Tabla 16.	Resultados de Sentido de Pertenencia.....	47
Tabla 17.	Medidas descriptivas del sentido de pertenencia.....	48
Tabla 18.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov	49
Tabla 19.	Prueba de Spearman	50
Tabla 20.	Prueba de Spearman	50
Tabla 21.	Resumen de análisis de Valoración por mérito en Sentido de pertenencia	52
Tabla 22.	Resumen del análisis de Valoración por resultados en el Sentido de pertenencia	52
Tabla 23.	Resumen del análisis de Valoración por Objetivos alcanzados en el Sentido de pertenencia	52
Tabla 24.	Resumen del análisis de la Valoración de personal en el Sentido de pertenencia	54

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.	Medidas descriptivas de sentido de pertenencia	66
Figura 2.	Medidas descriptivas de Valoración del personal.....	67
Figura 3.	Distribución de Valoración del personal en el sentido de pertenencia	67
Figura 4.	Dispersión de Valoración por méritos en el Sentido de pertenencia.....	68
Figura 5.	Dispersión de la Valoración por resultados en el Sentido de pertenencia	68
Figura 6.	Dispersión de Valoración objetivos alcanzados en el sentido de pertenencia ...	69

Resumen

La presente investigación fue ejecutada en la I.E. deportivo Adeu de Chiclayo, con el propósito de lograr determinar la influencia de la valoración del personal en el sentido de pertenencia de los profesionales del colegio. Se ha percibo últimamente que los colaboradores tienen un nivel bajo de sentido de pertenencia dentro del centro educativo, para identificar las razones, se aplicó un cuestionario para medir las dimensiones de estudio, con los 35 trabajadores de la institución educativa. En la metodología se tuvo un tipo de enfoque cuantitativo de nivel causal, y se efectuaron ciertas pruebas estadísticas convenientes, de igual manera se manifestaron los resultados de un modo descriptivo, correlacional y de causalidad. Se llegó a plantear una hipótesis donde la valoración del personal influye en el sentido de pertenencia laboral en la I.E. Deportivo Adeu de Chiclayo 2019; pero mediante el análisis que se realizó, se pudo comprobar que la hipótesis fue rechazada, ya que no existe influencia en estas dos variables a estudiar, por eso también se determinó que podrían existir otros factores que afectan al sentido de pertenencia.

Palabras clave: Valoración del personal, sentido de pertenencia, influencia.

Abstract

The present investigation was executed in the I.E. Sports Adeu de Chiclayo, with the purpose of determining the influence of the valuation of the staff in the sense of participation of the professionals of the school. It has been perceived lately that the collaborators have a low level of sense of belonging within the educational center, to identify the reasons, a questionnaire was applied to measure the dimensions of study, with the 35 workers of the educational institution. In the methodology a type of quantitative approach of causal level was taken, and certain convenient statistical tests were performed, in the same way the results were expressed in a descriptive, correlational and causal way. A hypothesis was raised in which the valuation of personnel influences the sense of work belonging to the I.E. Deportivo Adeu de Chiclayo 2019; but by means of the analysis that was carried out, it was possible to verify that the hypothesis was rejected, since there is no influence on these two variables to study, so it was also determined that there could be other factors that affect the sense of belonging.

Keywords: Valuation of staff, sense of belonging, influence.

I. Introducción

En toda organización o empresa para alcanzar el éxito es necesario que exista un ambiente de trabajo adecuado para los colaboradores y de esta manera lograr construir un excelente sentido de pertenencia, por eso es muy importante hablar sobre este sentido de pertenencia dentro de una institución educativa.

Para muchas de las instituciones educativas privadas de Chile es de suma importancia trabajar el sentido de pertenencia con la plana docente, ya que esto ayuda a cumplir con los principales objetivos de las instituciones, generando una enseñanza de niños y niñas felices a través de entornos que estimulen la potencialidad de sus habilidades para el siglo XXI. (Cordano, 2017)

Para Cuba, algunas de sus instituciones privadas, el valorar el desempeño de los trabajadores es un indicador que no solía estar presente dentro de la planificación, pero en la actualidad se ha le dado una mayor valoración del personal y se es considerado como un activo principal de la empresa, de modo que el fortificar su sentido de pertenencia e impedir que se vayan con la competencia, se ha vuelto en una de las tareas primordiales de los gerentes de la empresa. (Leyva, 2016)

Para algunas instituciones educativas privadas del Perú es esencial que se reconozca lo amplio que es el concepto de sentido de pertenencia, de modo que es necesario que estas tengan presente estos factores, los cuales tienen relación con la comunicación corporativa, el ambiente laboral, los compromisos, la identificación con la marca, la estimulación; partiendo desde lo que es la persistencia, la responsabilidad profesional, persistencia de cada uno de sus trabajadores creando firmeza y un excelente ambiente estudiantil y profesional en el centro de educación. (Dávila, 2014)

En Chiclayo existe un colegio denominado “Institución Educativa Privada Deportivo Adeu”, que se encuentra localizado en la calle Juan Cuglievan 651, siendo una institución en la que se encuentran los niveles tanto de primaria como el de secundaria, enfocándose en el deporte ya que tiene su selección de la misma institución; en este colegio cuenta con 35 profesores entre primaria y secundaria, incluyendo a los profesores de la carrera de la formación física.

Se evidencia problemas por parte de los docentes en la Institución Educativa Deportivo Adeu, asimismo, falta de interés de los docentes por estar al corriente y participar en las diferentes actividades que realiza el colegio y, trabajadores con baja motivación a la hora que tienen que participar en eventos del colegio lo cual se observa a la hora que están en el plantel ya que se puede dar a entender la falta de sentido de pertenencia y que también existe insatisfacción del trabajador, ya que la institución nunca les reconoce el desarrollo de su trabajo por lo que va mostrando antes sus profesores que no existe una valoración del profesional como tal dentro de un centro de trabajo lo que conlleva a mostrar una falta de compromiso e interés por la consecución de los objetivos organizacionales, además el nivel de desempeño laboral ha disminuido afectando a los estudiantes, antes de que se lleve a cabo la encuesta en cuestión, se hizo una encuesta piloto donde se presentó, y los docentes en sus resultados se observan que dicho desempeño había bajado ya que enseñan por el hecho de cumplir con su trabajo, también se ha visto presente de la falta de integración e identidad corporativa del trabajador con la institución afectando a que no se sepa trabajar en grupo, esto trae como consecuencia a la reducción de distancia emocional entre la dirección y los profesores, factores que originan un efecto negativo en los resultados del trabajador a raíz que la dirección no trata a los docentes como miembros importantes de ella y no intenta hacer algo para ellos para mejorar su comportamiento en cuanto a sus labores en la institución y las quejas sobre su ambiente de trabajo e incluso se ve que se debe mejorar el desempeño de sus docentes; lo que conlleva a que el centro educativo haga cambios de docentes por la falta de rendimiento sin darse cuenta que es el impacto que causa la organización a sus trabajadores.

La formulación del problema de investigación fue enfocada en establecer ¿De qué manera la valoración del personal influye en el sentido de pertenencia laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu de Chiclayo 2019? El presente estudio de investigación surge de la necesidad de evaluar a todos los maestros del Centro Educativo Deportivo Adeu, Chiclayo en conocer cómo influye la valoración del personal en el sentido de pertenencia laboral de sus trabajadores.

El objetivo general fue determinar la influencia de la valoración del personal en el sentido de pertenencia laboral en los colaboradores de la Institución Educativa

Deportivo Adeu de Chiclayo 2019. Los objetivos específicos son: Determinar el nivel de la valoración del personal en la Institución Educativa Deportivo Adeu de Chiclayo, Determinar el nivel desentido de pertenencia laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu de Chiclayo; Determinar la relación entre la valoración del personal y el sentido de pertenencia en la Institución Educativa Deportivo Adeu de Chiclayo, Determinar la influencia de las dimensiones de Valoración del personal en el Sentido de pertenencia en la Institución Educativa Deportivo Adeu de Chiclayo.

El estudio se justifica porque aporta al proceso de búsqueda del conocimiento en relación a la valoración del personal y el sentido de la pertenencia en el Centro Educativo Deportivo Adeu, en este sentido, a través de la investigación se desarrollará nuevos conocimientos respecto a las variables de investigación, que permita a los responsables de la entidad reconocer si existe una influencia de la valoración del personal con respecto al sentido de pertenencia laboral actual, con lo cual se evitará la fuga del talento, y se optimizará su desempeño. El modelo en el cual se basa el presente estudio es el que propone Porret (2016), quien considera los siguientes aspectos: Valoración por méritos, valoración por resultados, y valoración por objetivos alcanzados; todo con la finalidad de mejorar la actuación de las personas para obtener los mejores resultados con un personal que siente que es parte de la empresa donde labora.

A través de cada uno de los resultados de la aportación científica se pudo crear acciones dentro de la institución para lograr un mayor sentido de pertenencia a través de la valoración de los trabajadores planteando como objetivo primordial la mejora de los resultados de la entidad a través del involucramiento con los objetivos, la evaluación de resultados para efectuar correcciones, la propuesta de recompensas y sanciones, la evaluación del desarrollo profesional y la motivación, el descubrir las carencias de formación y conocer los intereses profesionales del personal.

La presente investigación se ha dividido en siete capítulos: (I) Introducción, donde se describe la situación de las variables en la institución estudiada, tal como es la formulación del problema, de cada uno de los objetivos, y asimismo, de la justificación del estudio; (II) en el Marco teórico, se ha desarrollado los antecedentes y de igual manera las teorías científicas en función a ambas variables valoración de personal y sentido de pertenencia; (III) en Metodología, se describe lo que es el tipo y el nivel del estudio, en este también se determina el diseño que posee la

investigación, la población, su muestra y el muestreo, conjuntamente se detallan aquellos criterios de selección, como también la operacionalización, las técnicas e instrumentos que contribuyen a la recopilación de las informaciones, se describe cada uno de los procedimientos, el plan de procesamiento y análisis de datos, la matriz de consistencia y, las consideraciones éticas; (IV) los Resultados y discusión que se han obtenido para responder a los objetivos del estudio, (V) conclusiones y recomendaciones.

II. Marco teórico

2.1. Antecedentes:

En el presente estudio se necesitó analizar algunos otros estudios que se encuentren relacionados a las variables del tema, con el propósito de lograr captar cierta información que contribuya al mismo, seguidamente se detallarán los más esenciales:

Martin & Migliore (2017) realizaron una investigación en el colegio de Mar del Plata. Realizaron una encuesta, observaciones y grupo focales de reflexión para escuchar la opinión de profesores en cuanto como valoran su labor en la institución. De acuerdo con los resultados, se presenta que el valor por objetivos y valor por méritos, no se encuentran en dicho estudio ya que se enfoca en la falta de identidad, la falta de control sobre el trabajo y la inseguridad contractual. El perfil de daño está caracterizado por la fatiga, por desmotivación.

Vera (2015) para su aporte tuvo como objetivo principal manifestar la relación comunicativa interna con el sentido de pertenencia de los trabajadores en la empresa de estudio, haciendo uso de un diseño descriptivo no experimental, teniendo como muestra aquellos trabajadores que forman parte de la organización a los cuales se consideró conveniente aplicar un cuestionario para la recopilación de información. El resultado que arrojó el trabajo de campo fue que la realidad de la empresa mostraba cierto tipo de relación entre sus dimensiones de las variables, lo que provocaba que haya un límite de grado de compromiso en los trabajadores. La investigación concluye, que existe un mínimo reconocimiento por parte de los trabajadores con respecto a la identidad de la empresa, ya que el sentido de pertenencia es el vínculo entre un trabajador y la empresa donde labora, en este caso, el trabajador se sentirá identificado con los valores y objetivos de la empresa de tal manera que estaría dispuesto a defenderlo ante cualquier circunstancia.

Santi Dewi y Rizal Suryamarta (2020) en su artículo tuvieron como propósito central conocer el nivel de influencia que muestra el desempeño laboral (VALORAR) en el sentido de la pertenencia de los profesionales académicos.

Asimismo, en cuanto a la metodología, la investigación fue de tipo cuantitativa ya que se utilizó la encuesta en 68 académicos como herramienta y se procesó utilizando el SmartPLS ; dando como resultado a esta investigación que la variable Desempeño laboral (VALORACION) influyen significativamente en la variable de Sentido de pertenencia en los trabajadores.

Lee Weller (2020) en su investigación plantea que el sentido de pertenencia en excelentes académicos y profesionales ha dado como resultado un desarrollo de un modelo de pertenencia que aclara su impacto en las organizaciones en un factor que es la falta de valor que pueden desencadenar una sensación de no pertenencia , por la cual su objetivo principal es conocer el nivel que influye una variable de la otra , por medio de una encuesta primero piloto tras 1 año con anticipación de estudios y después ya con la encuesta real a 80 académicos, dando como resultado a esta investigación que el valorar al trabajador hace que ellos desarrollen y elijan formas constructivas para sentir que pertenecen al centro laboral y por ende mejorar un desempeño.

Masías y Etchika (2017), en su estudio realizado tuvo como finalidad describir que factores son aquellos que influyen en el sentido de la pertenencia en la plana. Asimismo, presenta su diseño descriptivo no experimental conformado por su muestra con 70 educadores a quienes se les administró un cuestionario para recolectar la valiosa información. Dichos resultados pudieron demostrar que los colaboradores de la empresa presentan un déficit de identificación con esta misma, de modo que termina perjudicando a la productividad y el reconocimiento de la organización. El autor concluye que la relación directa que posee el compromiso organizacional con respecto al sentido de pertenencia, es necesario que implemente metodologías en base a talleres para fortalecer el sentido de pertenencia en el trabajador.

Gómez (2017) en su investigación tuvo como objetivo central reconocer y evaluar aquellos factores que influyen en el sentido de la pertenencia de los colaboradores para con la organización. La metodología se centró en una dirección cuantitativa centrándose en la recogida de la información, asimismo fue descriptiva, la recolección de datos se realizó mediante el uso de una encuesta. Los resultados exponen que el sentido de pertenencia de los colaboradores para la organización se encuentra enlazado a la perspectiva que el propio posee del clima organizacional como un entorno de bien y de tranquilidad. En el cual la identificación y el

procedimiento de sus requerimientos priman inclusive sobre su recompensa monetaria. El autor finaliza que para fortificar el sentido de pertenencia de cada colaborador la organización logra forjar seguridad al sujeto mediante un acuerdo justo y apropiado viéndose reflejado en la creencia de su significativa aportación en la obtención de sus objetivos agrupados, considerando la valoración del personal como herramienta de mejora.

Chen (2017) cuyo objetivo fue establecer en qué nivel se encuentra la valoración del docente, en la Institución educativa Privada Justiniano Norte. Con respecto a la metodología fue descriptiva – aplicada, de igual manera, su método y también el diseño fue retrospectivo; con referencia a su muestra se vio integrada por 60 docentes. Los resultados indican que, su nivel fue alto, de esta manera el 63% de los docentes son los que tiende a valorar el conocimiento como componente del desarrollo; en tanto el 30% tuvo diferentes perspectivas que son inversos a lo considerado por su gran mayoría y el 7% manifestaron que les era indiferente.

2.2. Bases teórico científicas

Valoración del personal

Se considera como una función que, siempre se practica en cada uno de los diferentes niveles jerárquicos de la organización con el objetivo de lograr una perfección, así como diferentes mejoras en las diferentes actividades de cada trabajador, mediante la observación de su comportamiento en su puesto de trabajo. La valoración de un trabajador es un conjunto de actividades por las que se llega a establecer el mérito, valor o eficacia como profesional, mas no midiendo sus resultados extrínsecos sino al contrario, intrínsecos. (Porret, 2016)

Es indispensable que el personal seleccionado a cubrir algún puesto de trabajo en una empresa, sean personas altamente capacitadas y los mejores profesionales. Sin embargo, es necesario que la empresa haga un seguimiento continuo de los profesionales escogidos para desempeñarse en su empresa y saber cómo ha ido evolucionando, cuáles han sido sus aportaciones y que objetivos propuestos ha logrado cumplir. De este modo lograras conocer y realizar una buena valoración del desempeño profesional en tu empresa. (Blanco, 2016)

La valoración aparte de brindarte una forma de medir la productividad o el nivel de cumplimiento de los objetivos, se utiliza para destacar las competencias en las que el trabajador ha logrado sobresalir (a los efectos de facilitar posibles promociones o cambios de puesto) y en las que se requiere corregir (para plantear un recorrido formativo). (Blanco, 2016)

Porret (2016) muestra que la apreciación del control de la actividad acrecienta el nivel de la autonomía y de la emancipación en el colaborador, ya que, lograr concientizar en la toma de algunas decisiones acerca de sus labores: partiendo desde la fijación del compás de las actividades, hasta lograr transformar el ordenamiento de aquellas labores a ejecutar, lo cual transforman su apreciación en relación a los requerimientos de su actividad.

Modelo de valoración de personal

El modelo plantea que la valoración de personal debe darse considerando tres dimensiones: la valoración por méritos, la valoración por resultados, y la valoración por objetivos alcanzados.

Valoración por los méritos

Perteneciente a una técnica de acumulación de diversas opiniones acerca de los colaboradores y no para calcular las consecuencias que se consigan de los mismos. Esta forma de distinguir entre los veredictos y comprobaciones es esencial, en primer lugar, para lograr entender lo que significa la valoración de los méritos, que finalidad tiene y cuáles son sus límites. En segundo lugar, se necesita lograr diferenciar entre los juicios acerca de las actividades desarrolladas actualmente por cada uno de aquellos colaboradores y las diversas opiniones referentes a la capacidad actual como los potenciales de los propios para actividades futuras de otros tipos.

Esta consigue afectar a ambas partes es decir valorador y valorado, ya que, por un lado, la persona a la que se es valorada expresa su ego, por lo tanto, tiene la posibilidad de obtener información, aunque no sea muy favorable. Sin embargo, el sujeto que cumple el rol de

valorar posiblemente sienta temor a la reacción que podrá causar el resultado de la misma en su trabajador y exprese reparos o inconvenientes a quien le esté requiriendo

que lo valore.

Valoración por resultados

Se basa en analizar dichas consecuencias de los trabajadores, pero sin la necesidad de recurrir a criterios que tengan que ver con la personalidad del mismo. La valoración de los resultados o profesionalismo de los propios. Dicha valoración es mucho menos subjetiva, esta no valora las características de la personalidad y mayormente se concentra en la medición de dos aspectos del resultado relacionados estrechamente: cuantitativos y cualitativos.

La valoración de los resultados, se mantendrá relacionada siempre con el propósito de motivar al trabajador, habitualmente con el salario de más remuneraciones que las que le pertenecerían con una actividad normal, de manera que, una vez que sean medido los resultados, podrá obtenerse algunos beneficios, sobre todo monetarias y para ello ha de contarse con un sistema de medición de los resultados.

Técnicas de valoración

Según Porret (2016) constan de cuatro grupos de técnicas de valoración del personal, las que se detallan a continuación:

- a) El sistema numérico: se basa en imputar una cierta cantidad de criterios a cada uno de los caracteres representativos de los trabajadores, en lo que concierne al éxito del trabajo, de manera que su suma manifiesta el valor relativo del trabajador valorado.
- b) El sistema de escalas gráficas: esta técnica se constituye por ciertos factores que se encuentran disponibles en una manera lineal. Este tiene que manifestar que nivel tiene el evaluado en cada característica. Debido a que es el mayor usado, mostraremos el de los niveles gráficos de valoración, que se basa en tachar en un formulario los factores de evaluación del desempeño a través de unos grados de valoración de estos.
- c) La distribución forzada: puede establecerse simplemente en una repartición de todos los trabajadores de cada área, departamento, etc., comenzando desde el menos hasta el más eficiente. Este sistema está encaminado

primordialmente a impedir contestaciones de los valoradores tendentes al efecto central, ya que, como se logra saber, la valoración trata de lograr hacer la diferencia de los trabajadores que son más válidos y de los que no suelen serlo tanto en el desempeño de sus actividades.

- d) La lista de comprobación: se fundamenta principalmente en dicha variedad de opiniones, dictámenes o también calificativos que refieren diferencias propias del éxito en una actividad definitiva. La persona que se dedica a evaluar manifiesta aquellas apreciaciones las cuales creen que son características de ejecución del colaborador. Por lo tanto, requiere que los indicadores de conducta se encuentren incluidos en esa lista y que sean genéricos refiriéndose a trabajos determinados y que las listas sean efectivamente distintivas de los diferentes aspectos positivos o negativos del comportamiento y el desarrollo del trabajo del sujeto.

Valoración por objetivos alcanzados

Se trata de un sistema participativo que consiste en un procesamiento en la que los directores y trabajadores de la empresa reconocen en un preciso instante cada una de las metas, logran definir las primordiales zonas de compromiso de cada sujeto con un cargo a las consecuencias que se esperan respectivamente de cada uno de ellos, utilizando estas medidas como ejemplo para dirigir la unidad, sección, departamento, equipo, etc. (Porret, 2016)

A diferencia de otras valoraciones, la DPO es la única que determina normas exclusivamente para cada persona que decide participar. La concepción de los objetivos tiene que ir seguida de incentivos económicos, caso contrario no darán los resultados que desean para quien los tenga que cumplir y, por tanto, puede que no lleguen alcanzarse las metas establecidas. En la práctica, por diferentes razones y porque está relacionado con la medición de los resultados generales económicos de la empresa, se acostumbra a constituir objetivos para cumplirlos dentro de un año natural. (Porret, 2016).

Establecimiento de objetivos y tareas

Porret (2016) manifiesta que el establecimiento de objetivos comienza desde la cima de la empresa (hablando jerárquicamente) y va descendiendo por niveles

hasta llegar al que se crea el adecuado. El gerente general junto con su equipo de dirección determinará cada año un plan de operaciones en el que se verá plasmado por objetivos y metas concretos para el bienestar de la empresa con vistas al próximo año.

Se refiere a que la parte de gerencia se reúna con el trabajador, ya que para realizar este método es un proceso que requiere de una preparación, aplicación y de diálogo. Es relevante que se cuente con una reunión expresa, en la cual se logren exponer los objetivos del departamento evaluando el desarrollo del trabajo, actividad por actividad, y motivarlo a que exprese sus aportaciones y como esta ayudaría a conseguirlos los objetivos planteados. Esto se basa en saber escuchar, respetar los puntos de vista, animarle a expresar sugerencias, hacer que entienda la problemática de las demás áreas, proporcionar recursos cuando sea posible, ser una persona constructiva y positiva.

Los objetivos deben ser medibles. Será útil instituir unos patrones de control para alcanzar a medir el grado de cumplimiento que mayormente, se refiere a calidad, cantidad y plazos. Ya sea en cualquiera de estos, al finalizar el tiempo fijado se establecerá a cada uno de los miembros de la empresa un puntaje que servirá como base de la valoración de su rendimiento.

Entrevista de fijación de objetivos

La entrevista es una pieza esencial para obtener un grado de aceptación entre entrevistador y entrevistado, en la cual es necesario que sea vean reflejados en todos los propósitos los cuales se desean alcanzar. Si estos logran ser implantados, en la contratación psicológica de cada uno de los empleados con la empresa estará más débil, su motivación y su aplicación para llegar a obtener óptimos resultados serán también menos de lo que se esperan, lo que permitirá una mayor entrega a la actividad de control y rastreo por parte de cada superior sobre el que debe lograr los objetivos. Es muy importante que el trabajador se encuentre informado de las consecuencias a nivel de retributivo que obtendrá cuando consiga alcanzar los objetivos marcados, por lo que es indispensable que dicha técnica se encuentre bien preparada y se evalúen las propuestas que tanto el entrevistador como el entrevistado presenten, siempre atendiendo a los planes estratégicos de la empresa y los del área o departamento según orden prioritario. Una vez que se concluye la entrevista, ambas partes convendría que tengan en claro como se ha subsistido y que se ha acordado para

el desempeño de los nuevos objetivos. Además, deberán constituir las fechas de control y los medios que se utilizarán para ello.

Los objetivos que lleguen a pactarse deben ser concretos, propicios, no es aceptable que algo tan genérico como alcanzar la mejora de la producción, aumentar las ventas, o entre otros, sin medir o precisar que tanto es lo que se necesita mejorar o incrementar.

Porret (2016) asevera que el método necesita una máxima precisión posible y, para ello, la doctrina concuerda en el siguiente orden de puntos fundamentales que hay que tener siempre presente:

- a) Determinar las diferentes metas con cada uno de los empleados
- b) Elegir criterios de que contribuyan al control de los desempeños.
- c) Calcular las consecuencias que tengan vinculación con las diferentes metas
- d) Afirmar la contribución de la directiva superior.
- e) Precisar toda meta habitual ante la meta individual.

Finalidad de la valoración de personal

Para Porret (2016) la valoración del personal presenta las siguientes finalidades:

Conocer los intereses profesionales del personal: es una finalidad que permitirá optimizar la relación que existe con los colaboradores, dado que a través de las entrevistas de valoración está más que claro que podrá obtenerse una óptima y superior perspectiva para las dos partes, conservando una comunicación más fluida y constructiva con todos los trabajadores. La entrevista proporciona una grandiosa posibilidad de lograr un diálogo entre él y sus colaboradores, que puede tener significativos resultados en relación a la colaboración y la formación. En cambio, si no se lleva con habilidad y seriedad, será un sistema que provoca desconfianza y que genere estados de protección en el jefe que no se encuentra en condiciones de cumplir sus funciones directivas y también del colaborador en relación a este.

Implicar a los sujetos en los diferentes objetivos de la organización: el trabajo de aquella empresa se basa en dirigir a los colaboradores hacia los objetivos que ya se encuentran determinados estratégicamente ya que, de no ser de tal modo, difícilmente los trabajadores lograrán unificar energías que vayan en una propia

trayectoria para lograr alcanzarlos. Siendo una herramienta de gran potencia que ayudara a dirigir las energías a un fin determinado en los comportamientos de logro por parte de los trabajadores a sentir que se cuenta con ellos, tomando en cuenta las opiniones de los colaboradores y creando un dialogo sobre los objetivos.

Analizar los efectos y ejecutar las apropiadas correcciones: esta finalidad contribuye a hallar las personas contenidamente más efectivas y a proyectar un excelente uso del mismo. Conforme el tiempo vaya avanzando, este puede ir demostrando la falta de capacidad de alguno de estos para la realización de algunos trabajos encargados y el deducirle una oportunidad para colocarlo en otra área en contemplación a las diferentes consecuencias que se obtuvo mediante la estimación. Dependiendo a como se desempeño es que se asignaran los diferentes cargos de trabajo siendo los más aptos de acuerdo al principio “el individuo adecuado en el cargo conveniente”, máxima que ha hecho fortuna para los técnicos de organización.

Plantear las recompensas promociones y también castigos, siendo estas monetarias como también profesionistas: dicha valoración en actividades viene hacer un instrumento genuino que servirá como base para determinar una imparcial sistematización de remuneraciones y el otorgamiento de las subvenciones o conciliaciones salariales. En base a la misma, se alcanzarán otorgar diferencias salariales previstas en el ámbito de los niveles remunerativos que serán fijados a los trabajadores en función del juicio conseguido.

Revelar todos los escasos de alineación necesaria para el excelente rendimiento del cargo actual y para dicha carrera futura: Coloca de realce aquellos criterios frágiles de los colaboradores, los cuales podrán ser rectificadas mediante una instrucción analizada y planificada correctamente. En los casos que lleguen a comprobarse que existen deficiencias comunes en diversos trabajadores, el ejercicio formativo, en lugar de ser personal, evidentemente se dará en conjunto.

Analizar el crecimiento y la estimulación de los colaboradores: Aquellos que consentirá determinar propósitos de actividades que estén en relación con los trabajadores del departamento donde se facilitan los servicios. Ello ha de obtenerse a través de consejos, información y orientaciones sobre su comportamiento a través de las rectificaciones apropiadas.

Asimismo, Vásquez (2016) plantea la selección de los diferentes criterios para lograr establecer los métodos considerando lo siguiente:

Dichos criterios que se tendrán en cuenta tendrán que ver con los tipos de las actividades en la que se dedica la organización en general, de puesto a ocupar, de los compromisos las cuales debe asumir el trabajador, del ambiente en el que se halle, tanto la cultura y el ambiente laboral en la empresa, de la política social y entre otros. Puesto que las condiciones laborales de una industria no serán las mismas que la de una empresa dedicada al sector de servicio, tampoco sería lo mismo manejar vehículos que crear piezas con una máquina, ni brindar atención a clientes que desarrollar actividades de investigación en un laboratorio, y se podría seguir mencionando más ejemplos. Para esta selección se necesitará saber con luminosidad y exactitud aquello que pretende calcularse y además elementos que deben de tenerse presente para tal (Porret, 2016).

Tales trabajos en los cuales no hay métodos para calcular las consecuencias; es decir, para la actividad de los docentes lo conveniente sería tener en cuenta, las características (los años de la experiencia de los maestros, cualidades en los esclarecimientos y sapiencias) y la conducta (consagración, utilidad, etc.). Sin embargo, sería apropiado hacer uso de diferentes medidas que estén enfocados en los efectos de dichas actividades que se encuentren directamente relacionados con la elaboración, la cantidad de fragmentos ejecutadas, cantidad de aquellas separadas por desperfectos, etc. No es una regla sin excepciones, por lo que habrá que examinar cada vez el contexto. (Porret, 2016)

Determinación de factores

Según Porret (2016) los factores que influyen son:

- a) Observables: no hay requerimiento de usar métodos técnicos extremadamente sofisticados.
- b) Medibles: menos aún sin el uso de las diferentes técnicas refinadas que obstaculicen esta actividad. Lo significativo de un modo u otro diferencien a unos sujetos de los demás.
- c) Comunes: a cada una de las actividades de los individuos que intenten apreciar.
- d) Independientes: de manera que el departamento que cada uno comprende, no alcance parte de la otra.

Valoración del Personal

Según (Harper y Lynch, 2007), se dice que todo trabajador que desarrolla alguna actividad siente y tiene la necesidad que lo valoren, lo que resulta la importancia a la valoración de su puesto en el trabajo, ya sea negativo o positivo tanto para él como para la empresa. En una sociedad organizacional valorar a un trabajador es reconocer su existencia y en cambio si no la valoramos hacemos sentir que estamos ignorando, ya que esto puede anular la individualidad de la persona; por ello las empresas tendrían que corregir su forma de valorar a sus colaboradores y hacerlos sentir que su trabajo es útil, observado, reconocido, premiado y apreciado.

Sentido de pertenencia

Los trabajadores que no logran identificarse con las actividades que realizan, que no se identifican con su centro de labores, que se expresan de una mala manera de sus directores o del bien se transforman en líderes perjudiciales, y se vuelven proveedores de incrementar una pésima imagen. Pero si uno de los colaboradores se encuentra contento con lo que realiza y está netamente convencido que la empresa para la que trabaja es buena y que se siente beneficiado por parte de esta misma, el trabajador se esforzará en alcanzar las metas de la empresa y lo que toda empresa necesita para alcanzar el éxito es que exista una fuerza laboral unida, sólida y que trabaje en equipo. (Rosen y Berger, 2015)

Dicho sentido puede observarse como uno de los argumentos de representación personal en la empresa lo cual verdaderamente se edifica de una forma en conjunta, posee una naturaleza en la que incurren y son garantes. Todos los individuos que laboran en una empresa cooperan para edificarla siendo no consiente de aquello (Vega, 2014).

Desarrollar dicho sentido en los trabajadores a través del manejo del ambiente laboral, la unificación global, la composición de los equipos de trabajos eficientemente, considerándose como una de los objetivos más importantes que toda entidad necesita poseer. Sin embargo, en realidad dicho sentido no es algo que contribuya a bien de la empresa, asimismo, intenta mediante lazos afectivos enlazar a los colaboradores con su actividad y ejercicios diarios (Vega, 2014).

Herramientas para mejorar el grado de pertenencia

Rosen y Berger (2015) manifiestan que, pese algunos momentos, la responsabilidad y reconocimiento hacia la organización logren verse estropeados, cada vez es probable mejorarlos, puesto que, mediante operaciones de integración, capacitaciones o crecimiento laboral y profesionalista.

Para Vega (2014) el mejoramiento frecuente del clima organizacional y la integración de los tipos familiares o laborales son técnicas muy efectivas para lograr incrementar el sentido de la pertenencia en la empresa.

Vega (2014) indica algunas de los instrumentos para optimizar el nivel de la pertenencia son los siguientes:

Premiar los esfuerzos de los trabajadores

La premiación de los trabajadores motiva en gran medida a los trabajadores, lo cual se puede realizar a través del reconocimiento ya sea que este se realice de manera pública en la empresa o de manera personal.

Ofrecer la opción de crecimiento

Las opciones de crecimiento son muy importantes para los trabajadores, especialmente para los trabajadores más jóvenes que buscan crecer profesionalmente, y si la empresa apoya en sus objetivos personales este sentirá que es parte importante de la organización y que además se le valora por lo que su trabajo llena sus expectativas.

Fomentar un buen ambiente de trabajo

Una de las cosas que un jefe o coordinador necesita tener siempre presente, es calcular el número de actividades que se le encomienda a los trabajadores, esto debido a que el exceso de trabajo puede causar estrés en el trabajador lo que podría reducir su productividad en la empresa.

Ofrecer estabilidad

Una empresa que brinde estabilidad laboral y económica, estará incitando a que sus trabajadores tengan un buen rendimiento, ya que no hay nada peor que trabajar para una empresa en la cual no te sientas seguro de que al día siguiente que

llegues y ya no tengas tu puesto de trabajo, o por decir las personas que trabajan por un salario mínimo y bonos que estos sean obtenidos según sus objetivos alcanzados, si el jefe inmediato no logra ofrecen un ambiente positivo, estabilidad e integración, si no que más bien hace todo lo contrario y es una persona estresante.

Importancia del sentido de pertenencia

Meza (2018) El sentido de pertenencia es importante ya que incide en el desempeño y compromiso de cada uno de los colaboradores en los interiores de la empresa, de tal manera que beneficia a la organización con resultados excelentes, no solo en el nivel organizacional sino también personal, ya que permite desarrollar las capacidades y habilidades del colaborador a través del crecimiento laboral.

Así mismo el sentido de la pertenencia se considera punto clave para alcanzar el éxito de la organización, ya que, si el trabajador o el subordinado se encuentra convencido de que

dicha empresa o entidad es adecuada y que, asimismo, contribuye valor, combatirá por obtener los propósitos que se marquen desde la misma. De tal manera, que el colaborador se sentirá identificado con la empresa, logrando cumplir cada los objetivos planteados en un determinado plazo, con el propósito de ayudar al crecimiento organizacional de una entidad, y a su vez al crecimiento personal en el progreso de las diferentes cualidades y la capacidad laboral (Meza, 2018)

Por otra parte, se considera importante el sentido de pertenencia en las organizaciones, no solo por el crecimiento del colaborador hacia la empresa, sino también porque permite a la organización incrementar la productividad y la maximizar los resultados esperado en un determinado tiempo, además analiza el grado de la satisfacción de todos los usuarios ante la atención y servicio brindado. Asimismo, se basan en el reconocimiento y la fidelidad de los consumidores hacia la competencia comercial. Con respecto al personal, es importante ya que permite fortalecer la seguridad y autoestima del colaborador, como también se basa en afianzar el trabajo en equipo y por último incrementa la creatividad en base a las propuestas expuestas por el personal. (Meza, 2018)

Estrategias del sentido de pertenencia:

Álvarez y Gallego (2014) definen que las estrategias para obtener el sentido

de pertenencia respaldadas en optimizar la valoración del personal son:

Capacitación y herramientas del Personal

Es indispensable lograr incluir información a los trabajadores para manifestar la valoración que representan ellos para la empresa, de modo que será de ayuda para lograr el desarrollo tanto personal como profesionalmente de los miembros del sistema.

Para aquellos que desean optimizar el trabajo en los colaboradores, se hace saber que pueden encontrar una gran cantidad de herramientas que pueden aplicar. En la actualidad, medios de comunicación han conseguido estructurar y extender las plataformas de comunicación en las empresas, beneficiando de esta manera a los trabajadores ya que podrán ejecutar sus actividades de una manera ordenada y más rápida. También se podrá brindar herramientas para que estos logren tener un buen desempeño laboral, además admite analizar el funcionamiento de cada una de ellas dependiendo del tipo de trabajo y actividades que realiza, definiendo las que mejores se adapten a la empresa. Es de gran importancia contar con la opinión de tus trabajadores, ya que a las finales son ellos quienes las utilizarán y quienes en diferentes situaciones saben mejor nadie qué es lo que verdaderamente requieren para ser más productivos.

Generar espacios de Comunicación

Álvarez y Gallego (2014) manifiestan una de las estrategias más importantes del sentido de pertenencia es la comunicación. Siendo esta una base para que exista una buena relación entre sus compañeros de trabajo. Ya que, si no existe la comprensión, si la información que requieren no se encuentra disponible para todos los miembros y en el momento que la requieran, sentirán que no pertenecen al lugar en donde están, rechazados o diferentes. Que la empresa cuente con una guía de comunicación bien determinadas nos beneficiará, en la forma que cada participante se sienta integrados, sino que además marche de una manera más rápida todo.

En este punto, Giner y Ángeles (2014) consideran que esta estrategia también es importante para implantar las herramientas que generen una comunicación más correcta y adecuada, teniendo siempre presente el nivel de la urgencia en el dialogo y

el valor del respeto hacia los horarios de trabajo del colaborador. El e-mail, una conversación de tipo privado y con diferentes conductos en relación de planes inclusive lo que es WhatsApp, Skype o también lo que son las llamadas telefónicas, vienen hacer solo algunas de la gran cantidad de opciones que pueden proyectarse. Pero no hay que dejar de recordar que lo esencial es que cada uno de los integrantes del equipo sepan en cada uno de los momentos qué canal de comunicación será necesario que utilicen y a quién se han de dirigir para que la comunicación sea netamente efectiva.

Motivación del equipo

Para Meza (2018) la motivación es la herramienta primordial para que una empresa logre alcanzar el éxito. De modo que en el sentido de pertenencia la motivación viene hacer una de las estrategias que se decide fomentar en los equipos de trabajo mediante reconocimientos y logros sobre el desempeño ejercido. Por ende, la motivación en equipo es primordial para lograr adaptarse en cualquier grupo de trabajo y es esencial para las empresas, es necesario tener presente siempre que la motivación en equipo de trabajo es de suma importancia para que pueda desarrollarse una buena estimulación entre ellos con actitudes positivas, las cuales le consientan dar un buen desempeño en el trabajo.

Es necesario que la motivación en los equipos de trabajo se desarrolle como una técnica, puesto que la presencia de cualquier colaborador que se encuentre fielmente motivado en un grupo de trabajo traerá buenos resultados desde elaborar sobresalientemente sus funciones y realizar bien sus actividades laborales, llegando hacer beneficioso no solo para la empresa sino también para el grupo de trabajo ya que poseerá mayor posibilidad de alcanzar mejores resultados como en los propios trabajadores que experimentaran un acrecentamiento en su calidad de vida laboral. (Medina, 2018)

Establecer objetivos comunes

Álvarez y Gallego (2014) aseveran que implantar propósitos es fundamental para lograr el éxito de la organización, ya que, logran establecer una trayectoria a seguir, sirviendo como principio de motivaciones para todos los integrantes de una compañía. Además, el determinar propósitos en la empresa y relacionarlos con el

desempeño de los trabajadores permite reforzar el sentido de pertenencia en la empresa, mejor dicho, mientras la empresa tenga concretados sus objetivos, y los trabajadores tengan noción de aquello, los resultados para el cumplimiento de estos se realizarán de manera eficiente obteniendo resultados provechosos para la empresa. De tal manera que entre una de sus preeminencias en implantar objetivos frecuentes es que permite orientar las energías hacia una propia trayectoria, asimismo sirve como guía para la enunciación de tácticas empresariales, como también para asignar los medios. Por otra parte, crea participación y compromiso en los trabajadores y acceden a que pueda evaluarse los resultados según la productividad de la empresa.

Dimensiones del Sentido de Pertenencia:

Según Rosen y Berger (2015) propone como dimensiones del sentido de pertenencia las siguientes:

Dimensión de Identificación

En algunos de los estudios realizados se logra evidenciar la importancia de la dimensión para la realización y prosperidad psicológica de los individuos. El lograr satisfacer el requerimiento lleva a una gran diversidad de sentimientos positivos, por decir el gusto, la tranquilidad, el frenesí y el bienestar.

Dimensión de Motivación

Diferentes estudios afirman que existe una vinculación en lo que es el sentido de la pertenencia y la relación cariñosa, el reconocimiento y el posicionamiento personal en algún

equipo. Dicho sentido de la pertenencia abarca componentes tanto cognitivos como efectivos, en tanto de la capacidad individual el cual cada sujeto posea acerca de su vinculación en el equipo reflejará una contestación cordial y que los trabajadores sean más eficaces siendo motivados.

Coincidiendo se respalda que dicho sentido de la pertenencia de un sujeto involucra un comportamiento sensato y comprometido de una forma afectiva con un grupo de significación una definitiva población, en cuyo seno el individuo forma parte prontamente. Dichas particularidades personales y del equipo conforman el reconocimiento social e intervendrán en la cimentación del sentido de la pertenencia. A modo que la unidad social, como es la pertenencia también establece un perfil.

Encontrándose coligadas a dicha pertenencia precisándose perspectivas acerca de la conducta, formas de actividad y el rendimiento de los individuos, contribuye a su vez sintiéndose parte de un determinado grupo entorno. A nivel colectivo, dicho sentido de la pertenencia favorecerá a la composición social de cada uno de los individuos, tal es así como la ejecución personal, mientras que, a escala de la nación, el sentido de pertenencia desarrolla un papel muy relevante en una compañía enlazada.

Otro elemento que se encuentra vinculado con dicha dimensión es aquella memoria compuesta, definitiva en el concepto de los individuos como conjunto motivados. Dicha memoria compone un componente de coherencia y diferencia de mucha fuerza y muy poderoso que logra sobreponerse ante escenarios de amenazas, de declive o debilidad conjunta o corporativa, volviéndose como primer asociado de persistencia continuación

Dimensión de Compromiso

Caldas y Hidalgo (2018). En una organización cuando se tiene un débil sentido de pertenencia esto lleva a que haya un compromiso más “por deber” que “por fervor” con las funciones que se redimen, y esto se pasa de un puesto a otro en toda la organización hasta transmitir una pobre experiencia al cliente. De alguna manera nos limitemos a “desempeñar”, pero no disfrutaremos con pasión ni actitud de servicio excelente y mucho menos trabajaremos motivados. Los resultados de la empresa pueden, por tanto, verse comprometidos a medio o largo plazo.

III. Metodología

3.1. Tipo y nivel de investigación

Enfoque: Se desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, puesto que se presentaron los datos usando magnitudes numéricas las cuales fueron tratadas mediante herramientas estadísticas del SPSS con el fin de llegar a los resultados de la presente investigación, lo cuales posteriormente fueron analizados para llegar a las conclusiones del estudio.

Tipo: Es aplicado porque dentro del estudio se lleva a la práctica, conocimientos y teorías generales, el cual se realiza un marco teórico en relación al estudio de la valoración del personal y el sentido de pertenencia laboral; teniendo en cuenta antecedentes de investigaciones anteriores.

Nivel: Es explicativo, puesto que tiene una relación causal; y que además describió la situación de la valoración de personal y el sentido de pertenencia considerando como población a los trabajadores de la Institución Educativa Deportivo Adeu, siendo también transversal, ya que la información de las variables se obtuvo una sola vez y en un momento dado.

La técnica de recolección de información a emplear es la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario con escalas y tipo Likert; por lo cual fue elaborado a partir de los ítems que se obtuvieron de la base bibliográfica de los autores Porrert (2016) & Rossen y Berger (2015). Además, ha sido adecuado a las características propias de la institución educativa, lo cual ha dado como resultado una adaptación para recoger la información pertinente para realizar dicho estudio

3.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental debido a que se analizó la problemática de las variables sin ser manipuladas, es decir, sin intervenir en su desarrollo natural, en este caso, se analizó la situación de la valoración del personal y el sentido de pertenencia en la Institución Educativa Deportivo Adeu. Además, es de corte transversal, puesto que la información que se obtuvo se realizó una sola vez y en un momento dado, en este caso, durante el periodo 2019.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: La población estuvo conformada por los docentes de la Institución Educativa Deportivo Adeu de la ciudad de Chiclayo, en este caso, se trató de 32 docentes entre el nivel primario y secundario.

Muestra: Se trata de una muestra censal, puesto que la muestra estuvo conformada por los 32 docentes de la Institución Educativa Deportivo Adeu, esto debido a que la cantidad de la población no amerita que se realice un tratamiento estadístico para ser calculada, en este caso, se ha considerado la totalidad de la población.

3.4. Criterios de selección

El criterio que se tomó para la selección de la muestra en la Institución Educativa Deportivo Adeu de Chiclayo es porque se tuvo el acceso inmediato, tanto a la información, como al permiso de hacer una pequeña entrevista con los trabajadores (profesores) antes de aplicar el cuestionario validado, para que así se pueda llevar a cabo la presente investigación.

3.5. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Categoría
Sentido de Pertenencia	Se trata de que un trabajador se encuentre contento con lo que realiza y esta netamente convencido que la empresa para la que trabaja es buena y que se siente beneficiado por parte de esta misma, el trabajador se esforzará en alcanzar las metas de la empresa y lo que toda empresa necesite para alcanzar el éxito es que exista una fuerza laboral unida, sólida y que trabaje en equipo. (Rosen y Berger, 2015)	Compromiso	Nivel de compromiso	Ordinal
		Identificación	Nivel de identificación	Ordinal
		Motivación	Nivel de motivación laboral	Ordinal
Valoración del personal	La valoración de personal es considerada una función que, siempre se práctica en todos los niveles de la empresa con el propósito de lograr una perfección, así como diferentes mejoras en las diferentes actividades de cada trabajador, mediante la observación de su comportamiento en su puesto de trabajo. (Porret, 2016)	Valoración por méritos	Satisfacción de necesidades Opinión de las capacidades	Ordinal
		Valoración por resultados	Profesionalidad	Ordinal
		Valoración por objetivos alcanzados	Nivel de resultados Nivel de logro de objetivos	Ordinal

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En torno a la técnica que utilizada fue la encuesta, la cual estuvo dirigida a los educadores de la Comunidad Educativa Deportivo Adeu quienes respondieron cada una de las preguntas establecidas en el instrumento como fuente de datos informativos, en tal caso, se utilizó al cuestionario tipo escala de Likert.

Con respecto al instrumento para realizar la recolección de información estuvo conformado por 24 ítems respecto a la valoración del personal propuesto por Rosen y Berger(2015), para determinar la valoración por méritos, por resultados y, por objetivos alcanzados. Asimismo, la variable sentido de pertenencia estuvo propuesto por Porret (2016) conformado por 18 ítems para determinar el compromiso, identificación y motivación, por lo tanto, cada instrumento estuvo en función a la operacionalización de variables y cada uno de los indicadores establecidos en las dimensiones.

Tabla 2. Escala de medición del instrumento

Escala		
	1	Total Desacuerdo
	2	Desacuerdo
	3	Indiferente
	4	Acuerdo
	5	Total Acuerdo

Con referencia a la escala de medición se determinó ser de tipo Likert, la cual se ha cuantificado al momento de procesar los datos en SPSS V.25, de esta manera se ha podido procesar cada uno de los resultados en el presente estudio de investigación.

Análisis de confiabilidad

Para establecer el nivel de fiabilidad de dichos instrumentos utilizados se ha realizado el análisis alfa de Cronbach por variables como por dimensiones:

Tabla 3. Valor alfa de Cronbach de Vellis

Valor. Alfa de Cronbach. De Vellis		Apreciació
n		
(0.95 a +		Muy elevada o Excelente
(0.90 -0.95 >		Elevada
(0.85 -0.90 >		Muy buena
(0.80 -0.85 >		Buena
(0.75 -0.80 >		Muy respetable
(0.70 -0.75 >		Respetable
(0.65 -0.70 >		Mínimamente aceptable
(0.40 -0.65 >		Moderada
(0.00 -0.40 >		Inaceptable

La confiabilidad de Cronbach es usada para avalar la solidez interna de cada uno de los instrumentos como es el cuestionario. Para la variable Sentido de Pertenencia, las dimensiones por las que son compuestas han logrado obtener un valor de confiabilidad mayor a 0.7 como lo exige Cronbach (1970).

Tabla 4. Confiabilidad de dimensiones de Sentido de Pertenencia

Dimensión	Valor Alfa	Apreciación
Compromiso	0.968	Muy elevada
Identificación	0.948	Elevada
Motivación	0.801	Buena

Para el constructo Valoración del Personal, las dimensiones por las que se encuentran compuestas han derivado un valor de nivel de fiabilidad mayor a 0.7 tal como lo exige Cronbach (1970).

Tabla 5. Confiabilidad de las dimensiones de Valoración de personal

Dimensión	Valor Alfa	Apreciación
Por mérito	0.968	Muy elevada
Por resultados	0.948	Elevada
Por Objetivos alcanzados	0.801	Buena

Finalmente, la confiabilidad para ambos constructos (Sentido de Pertenecía y Valoración de personal) ha conseguido un valor de confiabilidad mayor a 0.7 tal como lo exige Cronbach (1970).

Tabla 6. Confiabilidad de constructos

Constructo	Valor Alfa	Apreciación
Sentido de pertenencia	0.906	Muy elevada
Valoración de personal	0.931	Muy elevada

Análisis factorial Sentido de pertenencia

En función al desarrollo de la validez se utilizó el análisis factorial, con la finalidad probar que el constructo es multifactorial (multidimensional), por lo tanto se acudió a la prueba de KMO, (Kaiser, 1960) cuya medida de adecuación de muestreo debe ser $\geq 0,5$ y a la sigma de la prueba de curvatura de Barlett (debe ser $\leq 0,05$).

Tabla 7. Prueba de multifactoriedad de Kaiser-Meyer-Olkin para SP

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.516
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	798.164
	Gl	300
	Sig.	0.000

Valoración del personal

Para experimentar la validez del estudio se utilizó el análisis factorial. Para corroborar el constructo es multifactorial se recurrió a la prueba de Kaiser - Meyer – Olkin (Kaiser, 1960) cuya medida de adecuación de muestreo debe ser $\geq 0,5$ y a la sigma de la prueba de esfericidad de Barlett (debe ser $\leq 0,05$). Los resultados logran obtener satisfactoriamente las restricciones antes mencionadas.

Tabla 8. Prueba de multifactoriedad de Kaiser-Meyer-Olkin para VP

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.729
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	306.911
	Gl	78
	Sig.	0.000

Matriz de componente rotado:

Sentido de pertenencia

La matriz del elemento circulado es usada para lograr ordenar las diferentes interrogantes en las concernientes dimensiones según las dimensiones de la variable que en esta investigación son 3. Asimismo, es considerado como indicador, de que, las interrogantes que se atribuyen en una misma dimensión encontrándose altamente correlacionada ya que no se observa que cargan en las mismas dimensiones.

El criterio usado para evaluar la ejecución de la validez fusionado es comprobar que las cargas factoriales de la matriz de componentes principales están cada uno en su lugar y por ende el instrumento ya sería válido para proponerlo en campo.

Tabla 9. Matriz de componente rotado para sentido de pertenencia

	Matriz de componente rotado ^a		
	Componente		
	1	2	3
SP1compr	.867		
SP2compr	.867		
SP3compr	.949		
SP4compr	.795		
SP5comp	.949		
SP6compr	.949		
SP7compr	.680		
SP8compr	.949		
SP9compr	.949		
SP10compr	.741		
SP1ident		.820	
SP2ident		.583	
SP3ident		.816	
SP4identi		.644	
SP5identi		.414	
SP6ident		.726	
SP7ident		.748	
SP8ident		.801	
SP9ident		.548	
SP1mot			.501
SP2mot			.777
SP3mot			.767
SP4mot			.858
SP5mot			.604
SP6mot			.736

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

En la tabla de matriz de componentes rotados se muestra que la variable sentido de pertenencia se divide en tres grupos, las mismas que están en relación a las dimensiones del

sentido de pertenencia y a cada indicador que lo compone, de lo cual se observa que existe

un nivel de asociación entre los ítems que conforman cada dimensión, lo cual conforma la validez del constructo.

Valoración de personal

Como se ha explicado en el punto de Sentido de pertenencia, en esta variable la matriz del elemento circulado es usada también para ordenar las interrogantes usadas en sus concernientes dimensiones. Asimismo, muestra en su indicador, de que, las interrogantes que atribuyen en una misma dimensión se encuentran altamente correlacionados.

Tabla 10. Matriz de componente rotado para valoración del personal

	Matriz de componente rotadoa		
	Componente		
	1	2	3
VP1merit	.678		
VP2mert	.756		
VP3mert	.737		
VP4mert	.802		
VP5mert	.798		
VP6mert	.809		
VP7mert	.854		
VP1rsult		.618	
VP2resul		.804	
VP3resul		.803	
VP1abjal			.510
VP2objal			.818
VP3objal			.768

Método de extracción: análisis de componentes principales.
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.
a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

En dicha tabla de matriz de elementos circulados se muestra que la variable valoración de personal se divide en tres grupos, en relación a las dimensiones de la variable y a cada indicador que lo compone, de lo cual se concluye que existe un nivel de asociación entre los ítems que conforman cada dimensión, lo cual conforma la validez del constructo de dicha variable.

3.7. Procedimientos

Los procedimientos para la recolectar los datos se efectuó la siguiente manera:

Se realizó visitas a la Institución Educativa Deportivo Adeu con el fin de solicitar la autorización para poder implementar los instrumentos de la recolección de información sobre lo que es la valoración de personal y el sentido de pertenencia.

Se realizó la visita en la fecha establecida que fue el 19 de abril del 2019, por dirección de la Institución Educativa Deportivo Adeu para la implementación del instrumento en el horario de receso de los profesores que era a las 10.30 am con una duración de 20 minutos.

Se empleó un instrumento de recogida de información a toda la muestra, en dicho caso a 32 educadores de la Comunidad Educativa Deportivo Adeu.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para dichos procesamientos y análisis de la información se usó un programa denominado SPSS V25, de tal manera que se tabuló la información obtenida a través del cuestionario empleado a 32 docentes de la Comunidad Educativa Deportivo Adeu con el fin de obtener los resultados de la investigación. Dichos resultados fueron analizados y representados en tablas y figuras estadísticas para su respectiva interpretación.

Para explorar y cuantificar el nivel de relación que existe en las variables, usándose un análisis de regresión lineal simple, que se basó en evaluar aquellos cambios en una variable, que lleva una serie de procedimientos de diagnóstico (puntos de influencia) que informan sobre la estabilidad e idoneidad del análisis, en simples palabras, su representación gráfica es una línea recta. Que se puede expresar que se está en apariencia de una regresión lineal simple cuando una variable independiente ejerce influencia sobre otra variable dependiente.

En este sentido, se utilizó Excel en el análisis de datos para determinar la relación entre las variables sentido de pertenencia y valoración de personal, con el fin de determinar el comportamiento de una variable a través de otra.

3.9. Matriz de consistencia

Tabla 11. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables/dimensiones		Indicadores / Operacionalización
Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis principal	Variables	Dimensiones	Indicador
¿De que manera la valoración del personal influye en el sentido de pertenencia laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu de Chiclayo 2019?	Determinar la influencia de la valoración del personal en el sentido de pertenencia laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu de Chiclayo 2019.	La valoración del personal influye en el sentido de pertenencia laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu de Chiclayo 2019.	V. Dependiente: Sentido de pertenencia.	Compromiso	Nivel de compromiso
	Objetivos específicos			Identificación	Nivel de identificación
	Determinar el nivel de la valoración del personal en la Institución Educativa Deportivo Adeu de Chiclayo.			Motivación	ivel de motivación laboral
	Determinar el nivel de sentido de pertenencia laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu de Chiclayo.				Opinión del trabajo
	Determinar la relación entre las dimensiones de la valoración del personal y las dimensiones del sentido de pertenencia en la Institución Educativa Deportivo Adeu de Chiclayo				desarrollado
	Determinar la influencia de las dimensiones de Valoración del personal en el Sentido de pertenencia.				Opinión de las capacidades
		V. Independiente: Valoración del personal.	Valoración por méritos	Profesionalidad	
			Valoración por Resultados	Nivel de resultados	
			Valoración por objetivos alcanzados	Nivel de logro de objetivos	

Diseño de investigación:

No experimental.
Transversal.

Probación, muestra y muestro:

Población: 35 trabajadores.
Muestra: Censal.

Técnicas estadísticas:

Análisis de Alfa de Cronbach
Análisis Factorial
Prueba de normalidad
Spearman
Análisis de Regresión lineal

Tipo de investigación:

Enfoque: Cuantitativo.
Tipo: Explicativo.
Nivel: Causal.

3.10. Consideraciones éticas

Referente a las consideraciones son descritas por Castillo, Olivares y Gonzáles (2014), de las cuales se ha tenido presente para el estudio las detalladas a continuación:

La aprobación informada, puesto que los trabajadores de la Institución Educativa Deportivo Adeu, tuvieron conocimiento sobre su participación en la investigación ya que setiene la conformidad de las personas que dirigen la institución.

La Confidencialidad, puesto que la identidad de los trabajadores de la Institución Educativa Deportivo Adeu fue protegida, ya que los instrumentos se aplicaron de manera anónima para brindar seguridad y protección al trabajador.

La Observación Participante, ya que, se intervino con prudencia por la ética profesional, asumiendo la responsabilidad de los resultados que se presentaron en la investigación durante el acopio de datos.

IV. Resultados y discusión

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos en el trabajo de campo y la discusión del análisis de las variables. Estos resultados obtenidos son producto de la investigación dada entre mayo y Julio del 2019, para esto se utilizó el programa SPSS 25, y el análisis de regresión lineal para ver la causa efecto entre mis variables a investigar.

Resultados

4.1.1. Resultado del objetivo específico, determinar el nivel de la valoración del personal en la Institución Educativa Deportivo Adeu.

Baremación

Utilizándose la técnica de la Baremación para lograr determinar el índice de Valoración del personal. Para tal se divide el máximo valor de la escala de Likert usada en los instrumentos (valores del 1 al 5) entre 3.

Tabla 12. Baremos de Valoración del Personal

	Valoración por Mérito	Valoración por Resultados	Valoración por Objetivos Alcanzados	Valoración del Personal
Bajo 33,33%	Hasta 4,29	Hasta 4.33	Hasta 4.33	Hasta 4.25
Medio 66,66%	> 4,29 a 4,71	> 4.33 a 4.67	> 4.33 a 4.67	> 4.25 a 4.48
Alto 100%	> 4,71	>4.67	>4.67	>4.48

Tabla 13. Resultados de Valoración del Personal

	Valoración por mérito	Valoración por resultados	Valoración por objetivos alcanzados	Valoración del personal
Media	4.4327	4.4286	4.4476	4.2803
NIVEL	MEDIO	MEDIO-tendiendo a BAJO	MEDIO- tendiendo a BAJO	MEDIO-tendiendo a BAJO
Desv. Desviación	0.41648	0.54576	0.47790	0.32982

Tabla 14. Medidas descriptivas de la Valoración del Personal

	Media	Desviación
Valoración por méritos	4.45	0.42
Valoración por resultados	4.42	0.55
Valoración por objetivos alcanzados	4.43	0.48

Este resultado muestra que en la Institución Educativa Deportivo Adeu la valoración del personal no es percibida por los trabajadores en relación a los resultados, los objetivos alcanzados que se encuentran en un nivel medio tendiendo a bajo, en excepción de valoración por méritos que se encuentra en un nivel medio ya que se puede percibir que la institución trata de reducir a lo mínimo el juicio subjetivo en cuanto al trabajo del docente cuando se trata de la enseñanza didáctica más en los profesores de nivel inicial y con la apreciación de que la institución les da tarjetas de reconocimiento sobre todo en las fecha del día del maestro

, en general, la valoración del personal tiene un nivel medio con una tendencia a baja debido a que no se considera la opinión del trabajador, se carece de capacitaciones frecuentes, reflejando el desinterés sobre los resultados obtenidos por los docentes con los estudiantes apesar que los docentes llegan a cumplir con las metas trazadas de la institución.

Con el fin de realizar el análisis del constructo de la variable Valoración de personal, considerando sus dimensiones, se ha realizado la estadística descriptiva. En este caso, los resultados de la media de la valoración por méritos (4.45), la dimensión valoración por resultados (4.42), y la valoración por objetivos (4.43) tiene una ponderación aceptable puesto que los resultados indican que en la Institución Educativa Deportivo Adeu existen consideración por los méritos cuando reciben su tarjeta por parte de la dirección en cuanto a los resultados logrados en la enseñanza.

4.1.2. Resultado del objetivo específico, determinar el nivel del Sentido de Pertenencia en la Institución Educativa Deportivo Adeu

Baremación

Se utiliza la técnica de la Baremación para establecer el índice de Sentido de pertenencia. Para ello se fracciona el máximo valor de la escala de Likert utilizada en los instrumentos (valores del 1 al 5) entre 3.

Tabla 15. Baremos de Sentido de Pertenencia

	Compromiso	Identificación	Motivación	SENTIDO DE PERTENENCIA
Bajo 33,33%	Hasta 4,80	Hasta 4,33	Hasta 2,33	Hasta 3,81
Medio 66,66%	> 4,80 a 5,00	> 4,33 a 4,89	> 2,33 a 2,67	> 3,81 a 4,07
Alto 100%	> 5,00	> 4,89	> 2,67	> 4,07

Tabla 16. Resultados de Sentido de Pertenencia

	<u>Compromiso</u>	<u>Identificación</u>	<u>Motivación</u>	<u>SENTIDO DE PERTENENCIA</u>
Media	4.7800	4.5619	2.5524	3.9648
NIVEL	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
Desv. Desviación	0.25065	0.36747	0.58824	0.29960

Tabla 17. Medidas descriptivas del sentido de pertenencia

	Media	Desviación
Compromiso	2.55	0.59
Identificación	4.57	0.37
Motivación	4.79	0.25

Como se puede apreciar en el resultado, el sentido de pertenencia en el centro institucional Deportivo Adeu mantiene un nivel medio puesto que no se ha fortalecido los resultados en relación al compromiso, la identidad y la mejora de la motivación de los docentes de la Institución lo cual evidencia la necesidad de mejora de dichos factores por parte de la Dirección. Por ello que la identificación y motivación que se encuentran en un nivel medio, ya que se ha podido observar que los docentes se identifican con la institución porque se sienten orgullosos de algún modo de trabajar porque es su centro laboral y tienen significaciones emocionales y valorativas hacía sus compañeros y no disfrutan la jornada de trabajo. Al igual que se percibe su motivación por algunas actividades a realizar en la institución , consideran que su trabajo es monótono , y no se motivan por ver a los alumnos como líderes en la vida, sin embargo, estas dos dimensiones no son tan notorios que se ve reflejado en que los docentes no se encuentran comprometidos cuando tienen que hacer trabajos adicionales no dedican más tiempo del que les corresponde, o les toca apoyar en algo o alguna actividad, no colaboran con sus compañeros para alcanzar los objetivos y no se esfuerzan por cumplir su trabajo como corresponde y es así que se presentan los mismos errores ya que lo realizan por cumplir.

Con el fin de realizar el análisis del constructo de la variable Sentido de Pertenencia, considerando sus dimensiones, compromiso, identidad y, motivación se ha realizado la estadística descriptiva. En este caso, los resultados de la media de la motivación (4.79) y la dimensión identidad (4.57) se encuentran con un alto puntaje debido a que los trabajadores, en dicho caso los maestros de la comunidad educativa, muestran aceptación por el hecho de cumplir con sus labores cotidianas, y motivados de algún modo por actividades que son a

gusto del docente, como día del profesor y día del trabajador donde ellos son los agasajados y partícipes.

Sin embargo, a pesar en la institución se carece de acciones destinadas a optimizar el nivel del compromiso de los profesionales, siendo este el que tiene una menor valoración (2.55), dicha situación puede afectar de manera significativa la motivación e identidad que ahora existe por el lado de dichos trabajadores del Centro Institucional del Deportivo Adeu.

4.1.3. Resultado del objetivo específico, determinar la relación entre las dimensiones de la valoración del personal y las dimensiones del sentido de pertenencia

Correlación de las dimensiones: Prueba de normalidad

Tabla 18. Prueba de Kolmogorov-Smirnov

	Compr	Indet	Motv	merit	Result	objAlc
N	35	35	35	35	35	35
Media	4.7971	4.5619	2.5524	4.4327	4.4286	4.4476
Parámetros Desv.						
normales ^{a,b}	0.23198	0.36747	0.58824	0.41648	0.54576	0.4779
Desviación						
Estadístico de prueba	0.3	0.179	0.116	0.151	0.174	0.162
Sig. asintótica(bilateral)	.000^c	.006^c	.200^c	.043^c	.009^c	.021^c

Los valores arrojados en la prueba de Kolmogorov -Smirnov son menores a 0,05 por lo cual los datos no alcanzan una distribución normal (Restrepo & Gonzales, 2007), por lo tanto, se efectuará una prueba no paramétrica de correlación, en este caso la prueba de Spearman (Restrepo & Gonzales, 2007).

Correlaciones

Tabla 19. Prueba de Spearman

Rango Relación	
0 – 0,25	Escasa o nula
0,26-0,50	Débil
0,51- 0,75	Entre moderada y fuerte
0,76- 1,00:	Entre fuerte y perfecta 5

Se puede evidenciar que existe correlación moderada tendiendo a débil según (Rosa María Martínez Ortega, Leonel C. Tuya Pendás & Alberto Pérez Abreu, 2009) ya que se encuentra 0,26-0,50 de rango, entre las dimensiones del constructo Sentido de pertenencia con las dimensiones del constructo Valoración del personal.

Tabla 20. Prueba de Spearman

		Correlaciones			
			IV. Objetivos	Mérito V.	Resultado V.
Rho de Spearman	Compromiso	coeficiente de correlación	,342*	-,002	,418*
		Sig. (bilateral)	0,044	0,990	0,012
		N	35	35	35
	Identificación	Coeficiente de correlación	,459**	,272	,362*
		Sig. (bilateral)	0,006	0,113	0,033
		N	35	35	35
	Motivación	Coeficiente de correlación	-,236	,464**	,092*
		Sig. (bilateral)	0,172	0,007	0,010
		N	35	35	35

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

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados del análisis muestran que existe una correlación de las dimensiones de las variables valoración del personal y sentido de pertenencia y, aunque la correlación sea débil porque se encuentran entre los intervalos de 0,26-0,50.

Se puede apreciar que la dimensión de compromiso abarca la relación con valoración por mérito (,342), ya que el trabajador percibe que la institución considera su trabajo que realiza en la institución, como también tiene relación con valoración por objetivos alcanzados (,418) ya que los docentes cumplen con todas sus actividades a realizar con las clases que tienen que impartir con los estudiantes. Los profesores que imparten su clase tienen el dominio en su materia.

En la dimensión de identificación tiene relación con valoración por méritos (,459); Porque los docentes al realizar sus actividades dentro del plantel están cumpliendo con sus objetivos de la institución, siendo su centro de trabajo. También tiene relación con valoración por objetivos alcanzados (,362) el trabajador por el hecho que es su centro laboral tiene sus actividades al día cumpliendo con lo requerido según su plan de trabajo.

Y la última dimensión es la de motivación que se relaciona con valoración por resultados (,464); pues la institución de alguna manera mantiene el estímulo pequeño cuando se trata de que el docente participe en pequeñas actividades, es decir, en relación al trabajo. Y con una relación baja con valoración por objetivos alcanzados (,092) Como los docentes no tienen una motivación de ninguna manera, ellos mismos tratan demotivarse por el hecho de que es su centro de trabajo y tienen que generar respuesta ante la misión de la institución.

4.1.4. Resultado del objetivo específico, determinar la influencia de las dimensiones de Valoración del personal en el Sentido de pertenencia.

Causalidades por dimensiones

Tabla 21. Resumen de análisis de Valoración por mérito en Sentido de pertenencia

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coeficiente de correlación múltiple	0.130687535
Coeficiente de determinación R ²	0.017079232
R ² ajustado	0.013637042
Error típico	0.422655229
Observaciones	35

Se estima que la valoración por mérito se explica en un 0.017 en el sentido de pertenencia.

Tabla 22. Resumen del análisis de Valoración por resultados en el Sentido de pertenencia

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coeficiente de correlación múltiple	0.188138086
Coeficiente de determinación R ²	0.013607995
R ² ajustado	0.015528320
Error típico	0.472756591
Observaciones	35

Se estima que la valoración por mérito se explica en un 0.013 en el sentido de pertenencia.

Tabla 23. Resumen del análisis de Valoración por Objetivos alcanzados en el Sentido de pertenencia

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coeficiente de correlación múltiple	0.275943575
Coeficiente de determinación R ²	0.077035326
R ² ajustado	0.048213570
Error típico	0.553130404
Observaciones	35

Se estima que la valoración por mérito se explica en un 0.077 en el sentido de pertenencia.

En todos los resultados se observa los resultados determinan que no se presenta un nivel de causalidad entre las dimensiones de Valoración del personal con respecto a Sentido de pertenencia; por lo cual se puede observar que no existe ningún tipo de influencia. De esta manera se puede determinar que los docentes perciben en cuanto a los resultados, que cada dimensión trabaja de una manera individual, ya que el docente presenta buenos resultados en relación a los objetivos, pero esto, no le asegura a la institución educativa que ellos se sientan cómodos trabajando y mucho menos perciban que todo lo que se hace en el colegio se les reconoce a todos por igual creando brechas entre la dirección y los docentes. Para que pueda haber influencia puede que el entorno de la institución y el tipo de centro educativo se vea enfocado en otro factor o indicadores externos a la variable.

4.1.5. Resultado del objetivo General, determinar la influencia de la valoración del personal en el sentido de pertenencia laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu de Chiclayo

**Contrastación de hipótesis:
Causalidades**

Sentido de pertenencia sobre valoración de personal (Regresión lineal simple)

Tabla 24. Resumen del análisis de la Valoración de personal en el Sentido de pertenencia

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coeficiente de correlación múltiple	0.184532921
Coeficiente de determinación R ²	0.300889765
R ² ajustado	0.160097074
Error típico	0.426853611
Observaciones	35

Se estima que la Valoración del personal influye en un 0.300 % en el Sentido de pertenencia.

De acuerdo al análisis se puede determinar que existe un mínimo de porcentaje de influencia de la valoración del personal en el sentido de pertenencia, ya que se puede observar que la valoración del personal influye un 30% , el sentido de pertenencia laboral de los trabajadores encuestados, ello quiere decir, que los profesores sienten que su valoración no es muy satisfactoria como profesionales ya que jamás han sido reconocidos ni incentivados dentro del plantel, y esto es algo determinante para que tengan compromiso e identificación con la institución , ya que esta nunca ha retribuido a los resultados de los docentes . Por lo tanto, deben existir otras variables que representan casi el 70% que llegue a influenciar en el sentido de pertenencia como compromiso laboral, clima organizacional u satisfacción laboral, que hace que logren que esta sea agradable para la mayoría de los miembros de la institución educativa.

4.1. Discusión

Para la realización de esta discusión se ha considerado como referente estudios de antecedentes de nuestras variables a investigar, para basar o contrapesar los resultados conseguidos, que asimismo sean aplicados a empresas de sector educación privada.

En el nivel de la valoración del personal en la Institución Educativa Deportivo Adeu de Chiclayo, los resultados de la media de la valoración por méritos (4.45), la dimensión valoración por resultados (4.42), y la valoración por objetivos (4.43) tiene una ponderación aceptable, sin embargo, todavía se requiere de mejoras.

En este caso, los que tienen una menor ponderación es la valoración por resultados y la valoración por objetivos alcanzados (Nivel medio-bajo) seguido de la valoración por méritos (Nivel medio) y que en general muestran que la valoración del personal en la Institución Educativa Deportivo Adeu se encuentran dentro de un nivel medio-bajo, situación que puede considerarse aceptable por el momento, pero si no se mejora, irá descendiendo paulatinamente.

Este resultado se contradice al obtenido en el estudio de Chen (2017) cuyo objetivo fue establecer en qué nivel se encuentra la valoración del docente, en la Institución privada de Justiniano del Norte, el cual su resultado indicaron que tiene un nivel alto, por lo que se obtuvo que la mayor parte de las la institución que desarrollan sus actividades tienden a valorar las sapiencias como factor de desarrollo; sin embargo, existen otros docentes que proyectaron perspectivas que son contrarias a lo considerado por la gran mayoría.

El nivel de sentido de pertenencia laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu de Chiclayo, se ha dado a través de los resultados de la baremación de lo cual se ha tenido los resultados generales de la variable obteniendo un nivel medio con una valoración de 3.96 debido a que factores como el compromiso (2.55), se encuentra en un nivel bajo, la identificación

(4.56) se encuentra en un nivel medio y, la motivación (4.56) se encuentra en un nivel medio; de esta manera se ha tenido el resultado general de la variable la que se encuentra en un nivel medio, mostrando que se requiere mejoras para fortalecer el sentido de pertenencia.

Por lo tanto, Masías y Etchika (2017), se obtiene en su investigación que el nivel de pertenencia es bajo ya que dichos resultados pudieron demostrar que los colaboradores de la empresa presentan un déficit de identificación con esta misma, de modo que termina perjudicando el reconocimiento de la organización con los trabajadores.

Se ha determinado la relación entre las dimensiones de la valoración del personal y del sentido de pertenencia laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu de Chiclayo, en general, a través de la muestra observada de las variables, considerando los valores de las dimensiones de ambas variables tienen una correlación que varía de moderado con tendencia a débil, sin embargo, no deja de existir una correlación significativa entre las dimensiones.

Así mismo, según (Rosa María Martínez Ortega, Leonel C. Tuya Pendás & Alberto Pérez Abreu, 2009) la correlación de Spearman, se proporciona por dos variables que pueden tener el grado de asociación entre sí, de tal manera que, en la presente investigación al medir la correlación de las dimensiones de valoración del personal y sentido de pertenencia ya que se encuentra 0,26-0,50 de rango que quiere decir moderado tendiendo a débil.

Se ha determinado la influencia la valoración del personal en el sentido de pertenencia laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu de Chiclayo, por la cual se observa a través del resultado obtenido por la estadística de regresión lineal, existe un mínimo de influencia entre ambas variables dichosamente.

Lo cual este resultado se contradice con el antecedente de alguna manera de Santi Dewi y Rizal Suryamarta (2020) ya que en su artículo determina que si existe un nivel de influencia significativa de la valoración en el sentido de la pertenencia de los profesionales académicos, demostrando los docentes respeto y seguir

trabajando en su centro laboral bajo cualquier circunstancia por ende que los valoren hacen que ellos se sientan satisfechos, felices y brindando su mejor desempeño en la empresa; lo que no pasa con el problema que presenta el centro educativo estudiado .

Lee Weller (2020) en su investigación muestra en su resultado obtenido , que su estudio si existe influencia entre ambas variables por lo que los docentes desarrollan y eligen formas constructivas para sentir que pertenecen al centro laboral y por ende mejorar un desempeño y esto llega a ocurrir con gran perspicacia y acción por parte de ellos mismos pero también con el apoyo de los lideras de las organizaciones para agregar valor a lo que cada académico desempeña dentro de su área ; con lo que respecta a nuestro resultado es que no se puede concluir diciendo que los docentes pongan de su parte y tampoco sientes el apoyo de sus superiores.

V. Conclusiones

El nivel de la valoración del personal en la Institución Educativa Deportivo Adeu de Chiclayo fue medio tendiendo a bajo, considerándose aceptable, debido a que un factor positivo es que el docente constantemente se esfuerza por dar mejores resultados cumpliendo con los objetivos de la institución, sin embargo, no recibe el reconocimiento por parte de la Dirección. Finalmente, que el docente se esfuerza sin que se le esté supervisando para lograr sus actividades, sin embargo, dicho esfuerzo es poco valorado por la Dirección.

El nivel de sentido de pertenencia laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu de Chiclayo fue medio, porque tienen una disposición para ayudar y demostrar interés por la institución por el hecho que trabajan ahí teniendo ideas para simplificar el trabajo, sin embargo, no las transmite por el hecho que se sienten desmotivados y es poco favorable para la institución ya que el docente no es comprometido con las tareas establecidas en la institución; mostrando que se requiere mejoras para fortalecer el sentido de pertenencia.

La relación entre las dimensiones de la valoración del personal y las dimensiones del sentido de pertenencia en la Institución Educativa Deportivo Adeu de Chiclayo, muestran un bajo nivel de relación, la que varía entre 0.26 a 0.50. Estos resultados se pueden traducir en que a medida que mejore la valoración del personal el sentido de pertenencia va a mejorar y viceversa, es decir, que es necesario mejorar los resultados con ambas variables para lograr un mayor compromiso, identificación y motivación mejorando la valoración del personal considerando sus dimensiones y de esta manera la relación entre las variables sería más fuerte.

En cuanto a la influencia de las dimensiones de Valoración del personal en el Sentido de pertenencia, en el resultado se observa que el resultado del coeficiente R^2 es de 0.300 % por lo que se puede decir que no hay influencia porque las dimensiones trabajan de un modo individual con respecto al sentido de pertenencia de los docentes en la institución.

La influencia entre la valoración del personal y el sentido de pertenencia en la Institución Educativa Deportivo Adeu de Chiclayo encontramos una mínima influencia. A pesar que ambas variables trabajan de una manera independiente dentro del centro educativo, según la percepción de sus colaboradores. Y esto se debe a que la instrucción al colegio lo denotan más por tu selección de futbol, lo cual hace que los profesores de las demás áreas como comunicación, matemáticas, inglés, etc.; se sientan menos valorados y que pasan sobre la autoridad de sus áreas. Lo cual esto no debería ocurrir ya que dentro de una organización el valorar el desempeño del trabajador se debe practicar en todas las áreas sin desmeritar a nadie .

VI. Recomendaciones

La Dirección de la Institución Educativa Deportivo Adeu debe continuar con el análisis de la valoración del personal y el sentido de pertenencia con la finalidad de que se pueda determinar cuáles son los factores que dependen de dichas variables.

Para estudios posteriores ya que en esta investigación no se ha determinado influencia entre estas dos variables, sería recomendable poder analizar con la variable de compromiso laboral realizando un nuevo estudio para saber con exactitud qué características o factores influyen en el sentido de pertenencia.

La Dirección de la Institución Educativa Deportivo Adeu debe realizar una evaluación sobre los resultados obtenidos por los docentes, los méritos logrados y los objetivos alcanzados con la finalidad de valorar al docente por medio de reconocimiento público, incentivos adicionales, promociones internas y otorgar vales; y que esta valoración sea percibida por todos los integrantes de la institución.

La Administración y Dirección de la Institución, tiene que poner énfasis en la mejora del compromiso en los docentes mediante una comunicación abierta, haciéndoles saber sus metas y objetivos de la institución, presentar delegación para ciertas actividades creyendo en sus habilidades y conocimientos; en la identificación que los docentes deben presentar en la confianza que tiene que darle la dirección para ejercer sus obligaciones sin control exhaustivo, manteniendo una constante campaña de su reputación y la ética del colegio para que se puedan sentir orgullosos de la instrucción de donde están perteneciendo.

Y puedan encontrar un acuerdo personal con la cultura de la institución; y por último la motivación de los docentes puede generar trabajar en equipo ofreciéndoles las herramientas adecuadas para cumplir cada quien con sus funciones, tratándolos con respeto en una línea horizontal dentro del organigrama y haciéndoles saber que no todo es trabajo, ya que se debe tratar a los docentes como seres humanos y no como un número.

Este tipo de estudio se puede aplicar una vez al año en el primer semestre para el seguimiento de los docentes de acuerdo a las variables, porque así se dará tiempo a proponer un plan de mejora para que este sea incorporado en el presupuesto del próximo año, ya que en la institución educativa Deportivo ADEU su presupuesto se está realizando a mitad de noviembre hasta inicios de diciembre a más tardar

VII. Lista de Referencias

- Álvarez, M., & Gallego, D. (2014). *Capacitación y gestión del conocimiento a través de la Web 2.0*. Editorial Dykinson.
- Andrew F. Hayes (2005). *Introduction to Mediation, Moderation and conditional process Analysis. A Regression-Based Approach*. Series Editor's Note by Todd D. Little. New York London.
- Blanco, A. (2016). *Trabajadores competentes: Introducción y reflexión sobre la gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Esic Editorial.
- Caldas, M., & Hidalgo, L. (2018). *Formación y orientación laboral*. Editex.
- Camacho, D. (2017). *Valoración de las competencias de los profesionales con maestría que demandan las escuelas de administración de empresas en las Universidades más representativas del Departamento de Lambayeque*. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/847/1/TL_CamachoRoncalDante.pdf
- Canales, D., & Peña, L. (2015). *Factores que Impactan en el Sentido de Pertenencia en la escuela*. Obtenido de http://opac.pucv.cl/pucv_txt/txt-5000/UCE5135_01.pdf
- Castillo, C., Olivares, S., & Gonzáles, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Madrid: Grupo Editorial Patria.
- Castro, A., & Escobar, I. (2014). *Estrategias para el fortalecimiento del sentido de pertenencia de los docentes de Dreams Kindergarten*. Obtenido de [http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/11643/Ana%20Maria%20Castro%20Mora%20\(tesis\).pdf?sequence=1](http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/11643/Ana%20Maria%20Castro%20Mora%20(tesis).pdf?sequence=1)
- Chen, P. (2017). *La valoración del talento humano y el rendimiento laboral*. Obtenido de

[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1626/MAESTR
%C3%8DA_CHEN%20PING.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1626/MAESTR%C3%8DA_CHEN%20PING.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Jordano, M. (2017). *El sentido de pertenencia al colegio es un factor clave en el bienestar de los alumnos.* Obtenido de <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=358589>

Dávila, C. (2014). *Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar.* Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200004

Giner, F., & Ángeles, M. (2014). *La organización de empresas: Hacia un modelo de futuro.* Madrid: ESIC Editorial.

Gómez, L. (2017). *El sentido de pertenencia como elemento de la cultura organizacional. Factores que inciden en su desarrollo.* Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4482/lopezangela2017.pdf?sequence=1>

Harper y Lynch (2007). *Manuales de Recursos Humanos.* Madrid, 8va Ed. La Gaceta de losNegocios.

Jáuregui, K. (2018). *¿Cómo evitar la fuga de talentos en una organización?* Obtenido de https://www.esan.edu.pe/salaprensa/2018/07/06/KETY_JAUREGUI_FUGA_TALENTOS_cropped.pdf

Leyva, C. (2016). *La evaluación del desempeño, los procesos y la organización.* Obtenido

dehttp://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362016000200006

Manzano, A. (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5615/1/T2268-MDTH-Manzano-Estrategia.pdf>

Masías, A., & Etchika, A. (2017). *FACTORES LABORALES QUE INCIDEN EN EL SENTIDO DE PERTENENCIA EN LA PLANA DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. Para obtener el grado de Licenciatura. Universidad San Martín de Porres*. Obtenido de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2866/1/masias_zuni_ga.pdf

Matesanz, V. (2015). *La importancia de cuidar a todos tus empleados*. Obtenido de <http://forbes.es/business/6258/la-importancia-de-cuidar-a-todos-tus-empleados/>

Medina, N. (2018). *Manual. Gestión de equipos eficaces: influir y motivar (ADGD120PO)*.

Especialidades formativas. EDITORIAL CEP.

Meza, J. (2018). *Comunicación estratégica: diseño de la identidad corporativa*. Monterrey:Editorial Digital del Tecnológico de Monterrey.

- Martínez Ortega, R., Tuya Pendás, Leonel, C., Martínez Ortega, M., & Pérez Abreu, A. (2009). *El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización*. Revista Habanera de Ciencias Médicas, 8(2)
- Porret, M. (2016). *Gestión de personas*. Madrid: Esig Editorial.
- Quaresma, M. (2016). *El sentido de pertenencia en escuelas públicas de excelencia*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662016000100275
- Rojas, R., & Vílchez, E. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral*. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rosen, R., & Berger, L. (2015). *Cómo lograr una empresa sana: ocho estrategias para el desarrollo*. Barcelona: Ediciones Gránica.
- Salinas, J., & Bermeo, J. (2016). *El impacto de la valoración de cargos en el rendimiento del personal*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/15571/1/TESIS%20VALORACION%20DE%20CARGOS%20EN%20EL%20RENDIMIENTO%20DEL%20PERSONAL%20DE%20LAS%20EMPRESAS%20PECUARIAS.pdf>
- Vega, M. (2014). *Flexibilidad Laboral y Sentido de Pertenencia*. España: Esig Editorial.
- Vera, K. (2015). *Influencia de la Comunicación interna en el sentido de*

pertenencia de los colaboradores de la empresa L&S Nassi SAC.

Para obtener el grado de Licenciatura. Universidad

Nacional de Trujillo.

Obtenido de

<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3173/Vera>

[%20Inga%20Keyl](#)

[a%20Greysi%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed](#)

[=y](#)

VIII. Anexos

Anexo 1: Instrumento

Cuestionario



Buenos Tardes. Me es grato saludarlo(a), en este momento como estudiante de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo realizó una investigación sobre la valoración del personal y el nivel de pertenencia en la Institución Educativa Deportivo Adeu, por lo que solicito su colaboración respondiendo el presente cuestionario. Debe tener en cuenta que la información recolectada solo será utilizada con fines investigativos, por lo que, para guardar confidencialidad debida, es anónima.

Instrucciones: Lea cada uno de los ítems y responda según lo siguiente: Total Acuerdo (5), Acuerdo (4), Indiferente (3), Desacuerdo (2) y Total Desacuerdo (1).

Trabajador 1.

Materia que dicta:

Fecha:

	Enunciado	1	2	3	4	5
1	Me gusta dedicarme al trabajo que realizo en esta institución.					
2	Cuando escucho a desconocidos hablar bien de la institución me siento orgulloso.					
3	Pocas veces considero que mi trabajo es monótono o aburrido.					
4	Aunque mi Director no me lo pida, me gusta hacer bien mi trabajo.					
5	Me satisface ver a los estudiantes de la institución como líderes en su vida.					
6	Dedico más tiempo a mi trabajo del que me corresponde.					
7	Tengo un compromiso con la institución por todo lo que he recibido de ella.					
8	De ser posible me gustaría trabajar en esta institución por un largo tiempo.					

9	Si pudiera traería a mis familiares o amigos a trabajar para esta institución.					
10	Pertenecer a esta institución me motiva a hacer mi mejor esfuerzo.					
11	Mis compañeros se percatan de mi ánimo y motivación para hacer el trabajo.					
12	Muestro lealtad a la institución en las actividades que realizo.					
13	Me satisface que otras personas sepan que trabajo en esta institución.					
14	Me agrada cumplir con mis obligaciones en la institución.					
15	Colaboro con otros docentes para alcanzar los objetivos.					
16	Necesito incentivos adicionales para dar lo mejor de mí.					
17	Me siento cómodo y a gusto de trabajar en esta institución.					
18	Constantemente hablo de mi institución con familiares y amigos.					
19	Aunque no reciba reconocimiento de mi jefe, realizo mi trabajo con entusiasmo.					
20	Constantemente me esfuerzo para hacer mejor mi trabajo sin esperar que alguien me lo diga.					
21	Me siento orgulloso(a) de trabajar en esta institución.					
22	Procuro no faltar a mi trabajo porque la institución se vería afectada con mi ausencia.					
23	Considero que debo dar lo mejor de mí a la institución por la oportunidad de trabajar en ella.					
24	Disfruto de la jornada de trabajo y no siento pesado el paso del tiempo.					
25	Me siento parte de esta institución aun fuera del horario de trabajo.					

Para responder a los siguientes ítems considere las instrucciones que a continuación se muestra:

	Ítems	1	2	3	4	5
26	Considere la precisión con la que realiza su trabajo, teniendo en cuenta los errores que acostumbra cometer.					
27	En la presentación del trabajo, es ordenado, pulcro en la presentación.					
28	Considera que realiza su trabajo con el máximo esfuerzo y no pierde tiempo.					
29	Cumple con exactitud su trabajo sin necesidad de reclamos, asimismo, no suele retrasarse.					
30	Cuando ha cometido un error intenta por todos los medios a su alcance subsanarlos.					
31	Tiene facilidad para descubrir errores, o si la información es dudosa tiene facilidad para interpretarla e intenta aclararla rápidamente.					
32	Sugiere ideas para simplificar su propio trabajo e indica cómo perfeccionarlo.					
33	Asimila las instrucciones y se adapta a los cambios.					
34	Reacciona bien ante cambios en el trabajo y no es reacio a la implementación de nuevos métodos.					
35	Está siempre dispuesto a ayudar y demuestra interés por la institución.					
36	Considera adecuados sus modales, educación, limpieza personal y su presencia física.					
37	Los retrasos al puesto de trabajo son escasos.					
38	Las ausencias al trabajo tanto con autorización como sin ella no son continuas.					

Anexo 2: Consentimiento informado



www.adeudeportivo.edu.pe

 Adeu Colegio Deportivo

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Chiclayo, noviembre del 2018

Star:

Karen Johanne Chaffoque Tenorio.

Estudiante de administración de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo

Asunto. Aceptación de solicitud del estudio

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Institución Educativa Deportivo Adeu, asimismo teniendo presente nuestro alto espíritu de colaboración, le comunicamos que se acepta su solicitud para realizar el estudio titulado "VALORACIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA DEL SENTIDO DE PERTENENCIA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPORTIVO ADEU DE CHICLAYO 2019".

Atentamente,



 Lic. Wilmer Avellaneda Tello
GERENTE GENERAL
I.E. "DEPORTIVO ADEU"

Calle Juan Cuglievan N° 651 - Unico Local en Chiclayo

Informes: 074 - 226584

E-mail: deportivoadeu@hotmail.com

Anexo 3: Descriptivos

Sentido de pertenencia

Estadísticos					
		SPCompro	SPIdent	SPMot	SentPert
N	Válido	35	35	35	35
	Perdidos	0	0	0	0
Media		4.7800	4.5619	2.5524	3.9648
Desv. Desviación		0.25065	0.36747	0.58824	0.29960
Percentiles	33,33333333	4.8000	4.3333	2.3333	3.8148
	3				
	66,66666666	5.0000	4.8889	2.6667	4.0741
	7				

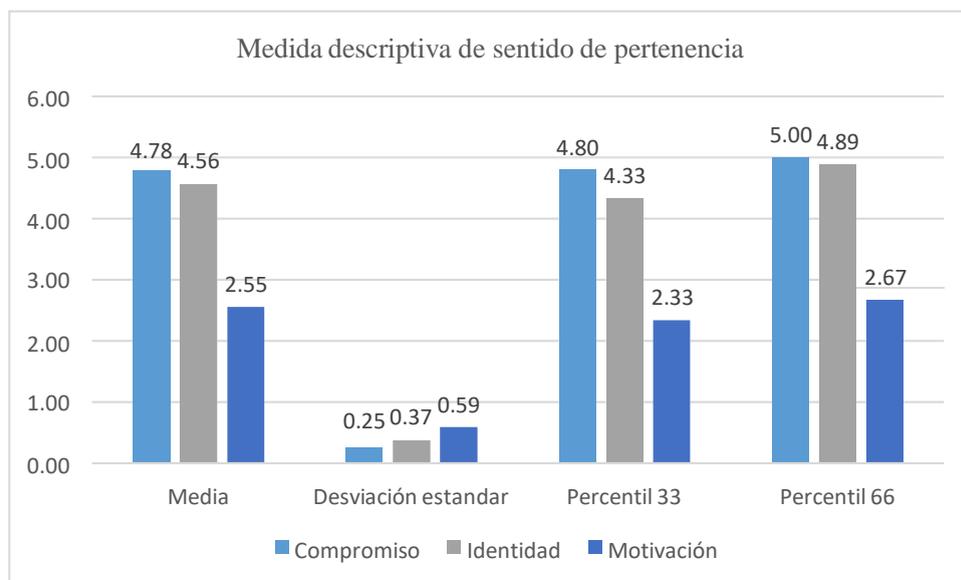


Figura 1. Medidas descriptivas de sentido de pertenencia

Valoración del personal

Estadísticos					
		SPMerit	SPResult	SPObject	ValPers
N	Válido	35	35	35	35
	Perdidos	0	0	0	0
Media		4.4327	4.4286	4.4476	4.2803
Desv. Desviación		0.41648	0.54576	0.47790	0.32982
Percentiles	33,33333333	4.2857	4.3333	4.3333	4.2531
	3				
	66,66666666	4.7143	4.6667	4.6667	4.4753
	7				

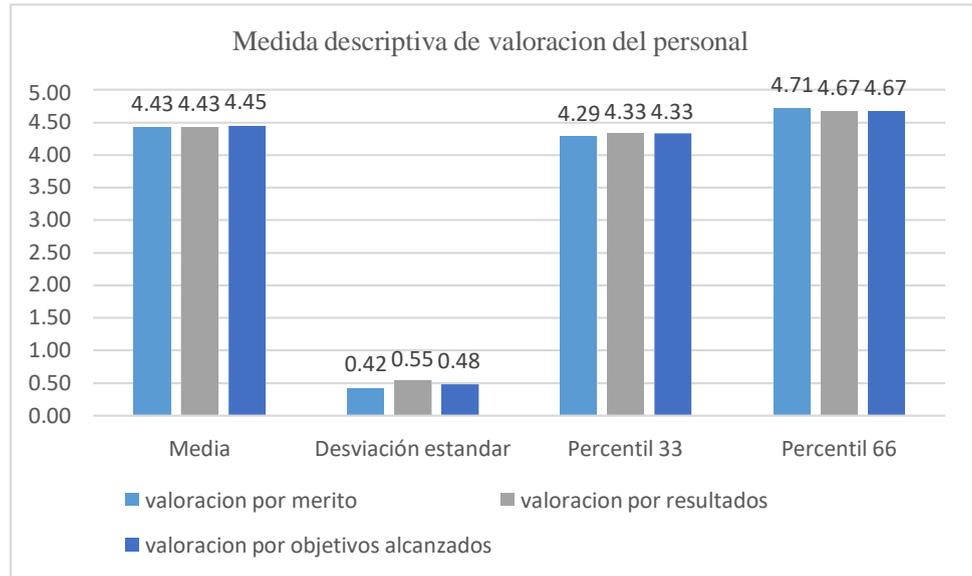


Figura 2. *Medidas descriptivas de Valoración del personal*

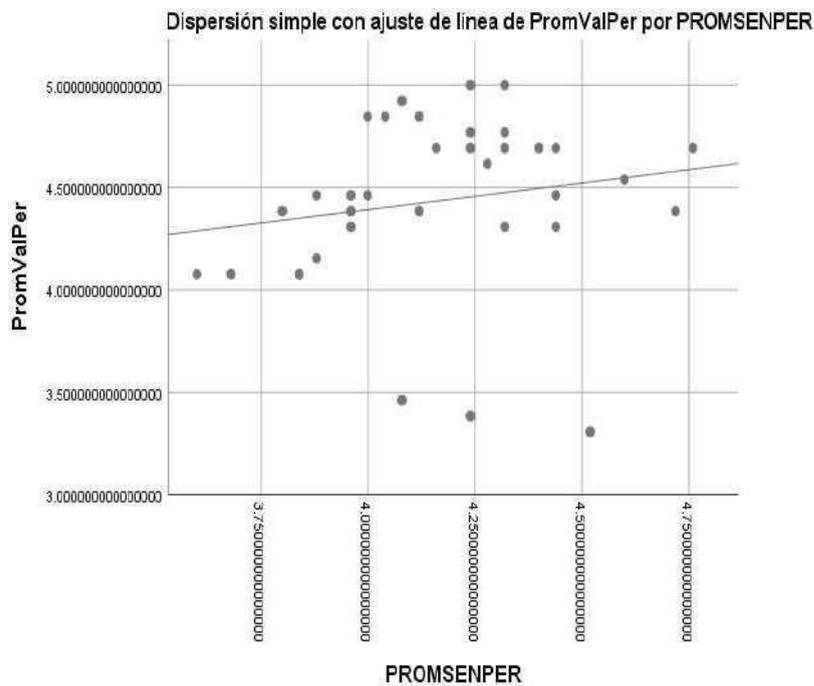


Figura 3. *Distribución de Valoración del personal en el sentido de pertenencia*

