



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

Compromiso organizacional en la gestión institucional en los docentes de
las instituciones educativas de la red 29, Pachacamac, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

AUTORA:

Mg. Natividad María Bautista Pachao (ORCID: 0000-0006-0000-9188)

ASESOR:

Dr. Carlos Ponce Díaz (ORCID: 0000-0002-0101-2244)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por la vida; a mi esposo e hija por su amor y abnegación, por su acompañamiento durante mi formación como doctora en educación.

Agradecimiento

Al personal directivo, docente y administrativo de la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de enriquecerme profesionalmente y lograr el grado de doctor.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Natividad María Bautista Pachao, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 09321776, con la tesis *titulada Compromiso organizacional en la gestión institucional en los docentes de las instituciones educativas de la red 29, Pachacamac, 2019.*

La tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultada, por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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



Natividad

María

Bautista Pachao DNI 09321776

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de la elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela, de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, presento la tesis de Doctora en Educación, el trabajo de investigación, denominada: Compromiso organizacional en la gestión institucional en los docentes de las instituciones educativas de la red 29, Pachacamac, 2019

El estudio se realizó con la finalidad de determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión institucional; y en base a la aplicación de los procesos de análisis y construcción de los datos obtenidos, se presenta esta tesis, esperando que sirva de soporte para investigaciones futuras y nuevas propuestas que contribuyan en el mejoramiento de la calidad educativa.

La tesis está compuesta por siete capítulos: En el capítulo I se consideró la introducción, que contiene la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis, objetivos; en el capítulo II se consideró el diseño de investigación que contiene las variables en estudio, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos, aspectos éticos en el capítulo III los resultados; en el capítulo IV la discusión de los resultados; en el capítulo V las conclusiones de la investigación; en el capítulo VI las recomendaciones y en el capítulo VII las referencias bibliográficas y anexos

Señores miembros del jurado, espero que esta investigación, sea evaluada y cumpla los parámetros para su aprobación.

La autora.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	13
2.1 Tipo y diseño de investigación	13
2.2 Variables y operacionalización	14
2.3 Población, muestra, muestreo	15
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5 Procedimiento	18
2.6 Método de análisis de datos	18
2.7 Aspectos éticos	18
III. Resultados	19
IV. Discusión	26
V. Conclusiones	28
VI. Recomendaciones	29
VII. Propuesta	30
VIII. Referencias	33
Anexos	36
Anexo 1: Matriz de consistencia	37
Anexo 2: Instrumentos	38
Anexo 3: Confiabilidad	41
Anexo 4: Juicio de expertos	43
Anexo 5: Base de datos	64

Anexo 6: Constancia de revista	75
Anexo 7: Tablas estadísticas	76

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable compromiso organizacional	14
Tabla 2	Operacionalización de la variable gestión institucional	15
Tabla 3	Población de docentes – Red 29 Ugel 01	15
Tabla 4	Juicio de expertos	17
Tabla 5	Confiabilidad Alfa de Cronbach	18
Tabla 6	Distribución de niveles de la variable compromiso organizacional	19
Tabla 7	Distribución de niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional	19
Tabla 8	Distribución de niveles de la variable gestión institucional	20
Tabla 9	Estimación de los parámetros- Hipótesis general	21
Tabla 10	Estimación de los parámetros- Hipótesis específica 1	22
Tabla 11	Estimación de los parámetros- Hipótesis específica 2	23
Tabla 12	Estimación de los parámetros- Hipótesis específica 3	24
Tabla 13	Estimación de los parámetros- Hipótesis específica 4	24

Índice figuras

Figura 1	Niveles de la variable compromiso organizacional	19
Figura 2	Niveles de la variable gestión institucional	20
Figura 3	Niveles de la variable gestión institucional	20

Resumen

La presente investigación titulada, *Compromiso organizacional en la gestión institucional en los docentes de las instituciones educativas de la red 29, Pachacamac, 2019*, tuvo como objetivo determinar la influencia del compromiso organizacional en la gestión institucional; siendo un problema que es poco abordado por las autoridades educativas; y surge como respuesta a la problemática de las instituciones educativas.

La investigación obedece a un enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental, correlacional causal, de corte transversal, habiéndose utilizado cuestionarios, que se aplicó a una muestra de 178 docentes y utilizó la regresión logística para la contrastación de la hipótesis.

Luego de haber realizado la descripción y discusión de resultados, se llegó a la siguiente conclusión: El compromiso organizacional sí incide significativamente en la gestión institucional de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019; con un valor $p=,000$.

Palabras clave: compromiso, organizacional, gestión institucional

Abstract

The present research entitled, Organizational commitment in institutional management in teachers of educational institutions of the network 29, Pachacamac, 2019, aimed to determine the influence of organizational commitment in institutional management; being a problem that is little addressed by the educational authorities; and arises as a response to the problem of educational institutions.

The research is based on a quantitative approach, basic type and non-experimental, correlational causal, cross-sectional design, using questionnaires, which was applied to a sample of 178 teachers and used logistic regression to test the hypothesis.

After having made the description and discussion of the results, the following conclusion was reached: The organizational commitment does have a significant impact on the institutional management of the educational institutions of the 29th network of the Pachacamac district, Ugel 01, 2019; with a value $p = ,000$.

Keywords: organizational, commitment, institutional management

I. Introducción

En los centros educativos, el personal directivo hace resistencia a las carencias que poseen en sus actuaciones como gerentes, no manejando las decisiones en cuanto a su trabajo, se refiere en la organización de las aplicaciones de las aportaciones de las mencionadas en acciones a la colectividad. No motivando al personal educacional a la integración de acciones, incluso minimizan la vitalidad al desempeño de los objetivos previstos, evidenciándose unas informaciones verticales con una impropia lectura en los estatus, que en ciertos antecedentes los obtiene de manera arbitraria, estas inadecuadas acciones causan malestar en el personal educacional, no permitiendo esto un trabajo educativo eficaz en beneficios de todo.

Teniendo en cuenta la importancia y relevancia del estudio, Hernández, Ruiz y Ramírez (2018) señaló la importancia del compromiso organizacional y las causas que actúan en el cumplimiento en el alcance de objetivos en la institución, con un compromiso fundamental, que fortalezcan las organizaciones; así como detectar las deficiencias en la gestión pro la carencia de compromiso, su impacto en el logro de competencias y la productividad de los docentes; que se sustenta en la teoría neo-humano relacionista, con un estudio de las necesidades humanas relacionada con la vida del trabajo educacional, que permite elevar el índice de logros académicos como eje de la productividad en las instituciones educativas. También está basada en la información obtenida del ambiente, y logra procesarla de acuerdo a sus convicciones, adoptando comportamientos, aportes y señalamientos personales en deferentes situaciones y experiencias de la institución; la teoría del comportamiento organizacional que forman parte del enfoque humanístico de la misma organización.

En diferentes países, el compromiso de los docentes en el desarrollo de la organización implica la mejora continua de la gestión institucional, ante ello Saima (2017), señaló en un estudio que realizó en una institución educativa que, el desempeño organizativo del educador presenta un bajo nivel, pero dicho nivel se incrementa a medida que los docentes que tenían el grado de magíster estaban más comprometidos en comparación con los docentes que tienen un mayor rango, como doctorado o ph.

De la misma manera, en el Perú, existen factores socioeconómicos y culturales que motiva a los docentes a comprometerse con la institución educativa, a participar de manera

directa o indirecta con la gestión; donde en el trabajo investigativo elaborado por Salvador y Sánchez (2018) en Puno, señaló, que la participación de los docentes en la organización de adolescentes las capacidades del aprendizaje del profesorado, son factores que limitan a las instituciones educativas imposibilitándole las actuaciones adecuadas relacionadas a la gestión institucional. Así mismo, tiene como condiciones a las determinaciones de objetivos, y cuáles son los alcances que desea las instituciones, así como la aplicación del trabajo de forma positiva, en búsqueda de centros educativos que generen ámbito laboral eficaz, con una buena organización planificada, que no sean cambiadas en relación a los temas de manera dúctil en las prestación, y luego a determinar que se evidencia un enlace eficaz entre la responsabilidad y compromiso organizacional en el nivel moderado del liderazgo del personal directivo.

En el mismo sentido, y teniendo en cuenta la gravedad de las deficiencias de la gestión institucional, con una planificación inadecuada, y la dirección no asume su rol acorde con los lineamientos que propone los órganos rectores del sector educacional la administración local educativa y las Ugeles, Cabrea (2017), señaló que la gestión institucional en los centros educativos no se evidencia la aplicación de decisiones eficaces en materia de proteger el trabajo educacional, señalando que una variedad de profesional educativos son improvisados, esto quiere decir que una variedad de profesional docentes son pocos motivadores a la relación que debe de existir entre la comunidad y la escuela, esto lleva a que varios centro educativos no están relacionas con las diferentes situaciones que se presentan en su entorno participando siempre en una monotonía y tratar de integrarse con las decisiones tomadas por los gerentes educativos para llevar una adecuada tarea en el centro educacional.

Ante la problemática descrita, el objetivo principal es indagar de qué manera el compromiso organizacional se relaciona con la gestión institucional, planteándose la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión institucional en los docentes en los centros educativos de Pachacamac?

En la revisión de la literatura relacionada con el tema, se hallaron los siguientes estudios: Ganga, Muñoz, Codjabassis (2018) realizaron el estudio donde se describe las diversidades acciones desarrolladas en el ámbito de la gestión docente, en un campus universitario de Chile. Y concluyó: se demuestra que instalar instrumentos de gestión

académica, mejoran los niveles de eficiencias de la respectiva repartición.

Domínguez, Ordaz, Moral (2017) donde se comprobó que la fiabilidad del instrumento creado, aunque los resultados para medir unas series de elementos referentes al clima organizacional y la responsabilidad en la parte organizativa por parte del centro educativo no han sido óptimas, así como la investigación realizada por Bejarano (2018), que determinó que el alcance de conflicto está presente en la acción administrativa y el alcance que prevalece es la organizativa influenciando en la variable de la investigación.

En el mismo sentido Cota. (2017) realizó el estudio, que luego de llevar a cabo el mecanismo del ambiente planificativo considerándolo como un recurso importante mejorando el desenvolvimiento de los trabajadores y directivos de la institución. Ante ello, conocer Montoya (2017) en un estudio acerca de la satisfacción laboral de los docentes, llegando a determinar que la percepción de un clima organizacional alto se asocia a un mayor nivel de satisfacción de docentes y administrativos.

Todas las investigaciones, están enmarcadas y coinciden con Guzmán, y Ricaño (2016) realizaron el estudio, donde determinaron la no existencia significativa en cuanto a las dimensiones compromiso afectivo, normativo y de continuidad, asimismo, se halló relación entre la edad y la antigüedad con las dimensiones de compromiso organizacional.

Toledo y Maldonado (2016) realizaron el estudio donde se demostró que el compromiso de los docentes de biblioteca con la parte organizativa se encuentra elevada revelando que el tiempo se integra con diferenciadora, restando el tiempo laboral, el centro educativo de incorporación y la calidad educativa, no poseen autoridad sobre los compromisos que establecen tener los docentes de bibliotecas con la institución educativa.

Osorio y Walteros (2016) elaboraron un trabajo investigativo que llegó a establecer la existente relación en los constructos propuestos involucra positivamente las variables estando adecuadas incluyendo unas reflexiones pertinentes con los temas señalados, vivencialmente administrativamente y las actitudes de las personas relacionadas a los compromisos organizacionales.

Araque, Sánchez y Uribe (2016) realizaron una investigación donde señalaron: existe un vínculo positivo y eficaz en el marketing interno y el compromiso organizacional. De igual manera se concreta el mecanismo efectivo hábito de efectivas respuestas en las variables estudiadas por los autores mencionados.

Flores y Gómez (2018) en la tesis relacionada a la participación activa de los trabajadores, determinó la existencia de acople eficaz en la relación entre el apoyo organizacional percibida y el compromiso organizacional. De la misma manera, Taco (2018) realizó el estudio realizado, logró determinar el existente vínculo afectivo del clima organizacional y la buena labor institucional del centro educativo Túpac Amaru.

Asimismo, el estudio coincide con Vargas, Valeria, Puelles (2018) realizaron el estudio, determinando un vínculo débil en la gestión institucional, con los docentes y su desempeño en el centro educativo de secundaria, que implica una falta de coordinación entre los agentes educativos.

Cornelio, Sánchez (2018) en un estudio acerca de liderazgo directivo y compromiso organizacional, determinando un vínculo importante entre las variables estudian y los profesores del centro educativo N° 22 -UGEL 01.

Siguiendo la misma línea, Vidal (2017) realizó el estudio, que el comportamiento de los directivos para con los docentes, logrando determinar una significativa influencia en el liderazgo pedagógico sobre el desempeño docente, y es complementado al estudio de Jaramillo, Ramos y Walteros (2016), que concluyó: que evidencia un vínculo significativo alto e importante en las conductas personales y el compromiso organizacional.

De la misma manera en el estudio de Huamaní (2017) sobre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores educacionales y de la administración, logró determinar un bajo nivel de cultura organizacional, y una poca relación en las variables de este trabajo investigativo.

Rojas, (2016) en una investigación realizada en una institución educativa, determinar un vínculo alto y eficaz en la satisfacción laboral y el compromiso educativo, por cuanto ello

implica que los docentes asumen su rol con una actitud positiva, así como en el estudio de Cámara (2015), donde señaló la influencia de manera afectiva en el compromiso educacional orientada en las actividades de estrategias laborales y de manera inadecuada en las complejidades de etapas.

Tomando en cuenta el estudio anterior, Mena (2016) señaló como conclusión: se observa relación positiva y adecuada en la satisfacción laboral y compromiso organizacional: así como un vínculo satisfactorio en los alcances de cada una de las variables.

De la misma manera, existen definiciones acerca del compromiso organizacional, Meyer y Allen (2003) señalaron, como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla.

Hellriegel (2009), establece es la certeza del trabajo de lo que se espera manteniendo el respeto, y participar en los alcances de los objetivos previstos por las instituciones, realizando actividades que generan el beneficio de las empresas, son aspectos importantes, así lo define este autor el compromiso organizacional.

De la misma manera, Chiavenato (2006), indico al compromiso organizacional como emociones y tolerancia en la administración, incluyendo la participación de manera adecuada en los logros a alcanzar.

Por otro lado, Robbins (2004), determino al compromiso organizacional como una participación en las actividades con una alta responsabilidad, identificándose con la organización de manera propia tanta en las metas y obtenidos previstos para dar respuesta satisfactoria.

También se define al compromiso organizacional como las disposiciones presentadas con los individuos que laboran en diversas administraciones, identificándose por medio de sus conductas las acciones en la empresa.

Para efectos de la investigación, para los autores Meyer y Allen mencionados por

Arias (2003), hicieron una propuesta al concepto del compromiso organizacional, se divide en tres aspectos afable, de prolongación, el estado del compromiso está relacionado con las pretensiones las necesidades de participar en las instituciones, por ello de proponen las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: el compromiso efectivo, el deseo. Lo señalan Meyer y Allen (2003), es la motivación con que se relacionan las personas con las instituciones de manera propia, describiendo una participación adecuada y afectiva de los trabajadores dentro de las instituciones considerándolos emocionalmente comprometidos.

Para Arias (2003), hace señalamiento a los vínculos sentimentales que los individuos presenta con las instituciones, reflexiva la pertenencia sentimental al recibir la complacencia de carencias, importante las psicológicas, disfrutan su perduración en las instituciones, los individuos con estos tipos de responsabilidades de siente comprometidos con las instituciones, los individuos presentad sus sentimientos las cuales son tomadas en cuenta por los responsables de las organización, siendo esas vinculaciones eficaces y haces disfrutes de sus actividades laborales.

Dimensión 2: el compromiso de continuación, la de necesidad. Señala Meyer y Allen (20039, el grado de responsabilidad que toman las personas en relación a la permanecía con la institución. En la responsabilidad de continuidad con carencia, es esto posible que manifieste el individuo de correspondencia, la motivación y los esfuerzos se desvanece si renuncia a la institución. Es decir, la parte económica y psicológica de pueden ver afectado como la probabilidad de conseguir otro trabajo, es lo lleva a permanecer en la institución y ser beneficiarios de los servicios presentado por dichas instituciones.

Menciona Arias (2003), el reconocer los individuos lo relacionado a los desembolsos económicos, físico, y psicológicos, en no conseguir un trabajo de manera igual al que tiene, si le tocara renunciar, esto toma en cuenta la población laboral todo el desempeño que hizo por brindar un trabajo en la organización, y observando que otras los beneficios con carentes, todo este aspecto lo mantiene en un vínculo eficaz con las empresas que habita.

Dimensión 3: el compromiso normativo, el deber. Señalaron Meyer y Aller (1991), es la responsabilidad intrínsecamente que tiene con la institución, es posible por la

biofijaciones que percibe estando enfocada en los conocimientos y capacidades de recibir y dar con la institución donde labora. Son responsabilidades que posee las personas en permanecer en ella, estas responsabilidades pueden verse afectada por el grupo familiar, colocando a tras sí siente como o no de pertenecer a la institución.

Indica Arias (2003), está relacionado con la honestidad de brindar la permanencia dentro de la organización, estando presente en los individuos la forma de pago como en retribución de los beneficios adquirido, por nombrar el costo cancelado de las capacitaciones de los empleados, esta motivadora participación está desarrollada en los compromisos de permanecer a dicha institución, esto lleva a comprometer al trabajo con la empresa como medida de deuda del individuo por hacerlo tomado en cuenta esta acción lo valora el trabajador.

Así mismo, se determina que los compromisos organizacionales de enfocan en las actitudes y las conductas de los individuos, por medio estas señalan su satisfacción de pertenecer a la institución donde realiza las actividades laborales, se puede asegurar coloquialmente que es poner su vestido de la administración y verse representado en ella, este tipo de conductas generan una ambiente agradable a las instituciones, de este modo esta acción se determina como personas comprometidas, trabajando no solamente por tener un fin personal, sino por el bienestar común de la institución.

Entre las teorías relacionadas al compromiso organizacional, se tiene:

La teoría de la identidad social por Tajfel (1984), es una orientación representada en los individuos, donde aumentan sus motivaciones al verse comprometido con las organizaciones, negando esto las orientaciones personales, de otra manera pretendiéndose colocar detrás de los componentes concretos en relación a las responsabilidades, el concepto de la identidad mantiene el concepto propio afirmativo: nacido por poseer agrupaciones afirmativas en un colectivo que se encuentra acoplado a un individuo.

La teoría del intercambio por Alexander (2000), determina las nociones de diferentes cambios basados en las percepciones de correlación propia mediante un proceso de compostura de entrega, esta exposición señala que toda estrategia se centra en conversar una eficaz relación dentro de la misma persona, de esta manera la comunicación personal se relaciona en las ordenanzas y retribuciones y las definiciones en cada sujeto delante de lo

demás recibiendo lo que da, las actividades y comportamientos están relacionados con los beneficios que se obtienen. De esta manera la comunicación correspondida en una compensación, es decir cuando más de bonifique más compromiso existe.

Así también, con respecto a la gestión institucional, según Linares (2001), la conceptualiza como la manera de manejar a un conjunto de personas orientadas al alcance de logros en las instituciones, de otra manera explica que la gestión es un conjunto de destrezas importantes aplicadas al desenvolvimiento de tareas y el conducir estrategias institucionales.

Señala Drucker (1999), es importante que los directivos asignen regularmente prioridades al desempeño en la parte económica, centrado en lograr la mejor gestión en relación de los logros de los éxitos.

Señala PROEIB Andes (2008), este tema relacionado a la gestión institucional hace referencia a la organización ente educacional, posee dos alcances rigiendo las orientaciones normativas, respuestas al implemento de decisiones, y los estatus, otras pautas, conceptualiza las opiniones administrativas, las planificaciones, la supervisión.

En otro orden el Ministerio de Educación (2013), son etapa por medio la cual de genera, se supervisa las administraciones que dan espacio comercial, en la cual la educación toma una importante labor, es esta parte fundamental para los directores.

Se coincide con lo que manifiesta Alvarado (1988), existe complejidades y limitación en el manejo institucional, el desenvolvimiento normativo de la educación, encontrándose complejidades en la parte económica, ya que el dinero destinados es insuficiente, se puede decir que poco salió para el profesorado causan comportamientos desanimados en su desenvolvimiento, se observa un desarreglo en la gestión económica no garantizando un crecimiento afectivo al ente educacional.

Para Villarreal (2008), haciendo referencia a la gestión institucional que es una etapa que aporta una eficaz conducción en los esquemas del grupo de actividades vincula en ella misma que comprende la administración directiva de una institución, generando

conocimientos pedagógicos, está relacionada con la labor gubernamental y ente educativo, resguardan y protegiendo las practicas importante que se puedan alcanzar las metas previstas. También está relacionada a las evaluaciones consistiendo en llevar de manera eficaz los proyectos.

De la misma manera, se proponen las siguientes dimensiones acerca de la gestión institucional:

Dimensión 1: Liderazgo educativo. Para Villarreal (2008), procesos donde se manejan decisiones importantes grupales, tomando en cuenta la manera como se realzan la gestión identificando las diferentes formas de liderazgo, ejempladas en labor profesional, el deber de hacer, el deber de pensar, formulando tres significativas fases del liderazgo como lo son, el planteamiento político, de conocimiento, y carisma.

Para Pascual (1999), define que una persona con liderazgo, dentro del sistema educativo como en ambiente de trabajo, es conceptualizada con un grupo de habilidades, visualizando de manera adecuada el ambiente laboral y las vinculaciones con trabajo exterior. El manejo habitual de la habilidad de líder necesita ideas amplias de conocimientos reflexivos de lo real y de enfrenar las complejidades.

Dimensión 2: planificación estratégica. El autor Villarreal (2008), señaló esta variable, como. Comprendiéndose como un recurso razonable, con una conducta propia que logra alcanzar y se proyecta hacia el mañana ansiado, y no solamente hecho en la administración, mantiene una relación continua entre los objetivos y logros, los conocimientos y la parte organizativa en algunas oportunidades varían.

Se comprende de manera que al planificar estratégicamente se direccionan los mecanismos importantes, aportando de manera eficaz los siguientes aspectos, las orientaciones, el realce en los planes, las evaluaciones la implementación de las actividades.

Un mecanismo por medio la cual los centros educativos dan proposición a las metas y la misión en un tiempo largo, colocando actividades para cumplirlas, tomando en cuenta los análisis, y los estudios, que son llamados procesos dinámicos educacional, agregando la

importancia de la integración de todos los actores educacionales y ambiente familiar.

Dimensión 3: Evaluación de la gestión educativa. Villarreal (2008), manifestó que las evaluaciones son importantes para gestionar y decretar la oportunidad y validar el trabajo anticipadamente de ser ejecutado, y que maneje las definiciones completamente no acertadas, se conoce de manera importante que las evaluaciones antes de ser empleada el trabo de evalúe primeramente para poder observar las decisiones inadecuadas, y así poder ajustar las conductas que no dan respuesta a las expectativas. Y organizar las evaluaciones estimando las virtudes los impactos, la validez, y los conocimientos entre si es posible.

No se hace entendimiento a varios individuos a quienes se encuentran en disposición de llevar a cabo estas actividades no desean ser sometidos a una supervisión anticipada de hacer efectos los elementos propuestos, con una verdadera autonomía donde se realicen la evaluaciones al estudiantado en ocasiones, sin señalamiento oportuno haber transformados sus exámenes con los beneficios en el centro educativo, de otra ,amera es importante admitir considerando la tares del personal directivo los conocimiento deben de ser evaluados rotativamente. Relacionados a las conclusiones que se obtengan en un tiempo o periodo, permitiendo acrecentar la orientación para progresar, en las proposiciones de los servicios y producir variantes con la finalidad de modernizar a los individuos comprometido con sus funciones.

El siguiente trabajo nace con una percepción donde se observa, la permanencia con autoritarismos de algunos encargados directivos en las instituciones, dirigidas centradamente sin compartir loa tareas a desarrollar, causando incomodidad en varios profesores creando en algunas oportunidades situaciones dificultosa en el centro educativo.

Dimensión 4: Clima institucional. Por su propio concepto Villarreal (2008), señaló que las motivaciones, los compartimientos delante de los demás, la espata individual, el entorno laboral, todo lo mencionado no es fácil seleccionar con qué actividad se cumplirá que de satisfacción al personal que labora en la institución, generando en quienes tienen las responsabilidades un ambiente eficaz, que pueda llevar a cabo de manera tenaz las actividades, dando cumplimiento a las metas previstas y poder emplear correctamente la planificación.

Fernández (2008), da definición al desempeño educacional como la valoración propia del docente, realizando un conjunto de actividades relacionadas con su gestión.

Para el ministerio de educación (2012), señala un adecuado desempeño docente en varias capacidades y desenvolvimiento importantes haciendo mención sobre los análisis pedagógicos, en sus compañeros docentes, el desarrollo de tareas en conjunto, el colaborar con los demás, y la integración en acciones estratégica que implemente crecimiento en su profesión, incluyendo el compromiso en la estepas de conocimientos, y la conducción de informaciones relacionadas al desenvolvimiento de actividades en las decisiones educacional a nivel local y territorial.

Así la gestión institucional, se fundamenta:

Modelo de Fayol. Fayol. (1916), señala a la gestión institucional en varios oficios comunes, estas son: desarrollo, estructuración, supervisión, la idea planteada está relacionada a la ideología administrativa, donde la mayoría de las organizaciones se encuentran en un cierre de manera automática, dando inclinación a los compromisos rentables.

De esta manera los modelos de Koontz y O` Donnell. (2007), señala la gestión como un camino o vía de organización social, y la finalidad de lograr las metas, orientadas en guiar a sus participantes.

Los conceptos presentados están dirigidos a los comienzos de las personas que se relaciona con la organización institucional, primordialmente, son etapas sociales donde los individuos tiene destrezas para manejar de forma efectiva, encaminando al colectivo a alcanzar metas para la institución.

Relacionado con el anterior modelo de Cassasus (2000), señaló que la gestión está relacionada a una variedad de definiciones, practicas, enfocadas a los cambios institucionales, presentando diferentes conclusiones pequeñas, presentando un prototipo o posiciones restringidas del ambiente de los prototipos mencionados, los novedosos modelos de conceptos no dejan sin efectos a los mencionados, sin embargo hare representación en ellos, produciendo un cumulo figurado, de una forma semejante a lo que produce la física adonde el prototipo de lo hecho en esfuerzo es efectivo en un determinado momento, sus aclaraciones son relacionados con el prototipo de energías, los prototipos poseen un entorno

eficiente, sin embargo así mismo carece de excepciones siendo estas resaltadas por los prototipos novedosos.

Según lo propuesto en los planteamientos teóricos se propone el siguiente problema general: ¿Cuál es la incidencia del compromiso organizacional en la gestión institucional de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019? Asimismo, los problemas específicos: ¿Cuál es la incidencia del compromiso organizacional en el (liderazgo, planificación, evaluación y el clima institucional) de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019?

También se determinó el objetivo general: Determinar la incidencia del compromiso organizacional en la gestión institucional de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019 y los objetivos específicos: Determinar la incidencia del compromiso organizacional en el (liderazgo, planificación, evaluación y el clima institucional) de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019.

De la misma manera se formuló la hipótesis general: El compromiso organizacional incide significativamente en la gestión institucional de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019. De la misma manera las hipótesis específicas: El compromiso organizacional incide significativamente en la (liderazgo, planificación, evaluación y el clima institucional) de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019.

2.2 Variables y operacionalización

Variable independiente (X): Compromiso organizacional

Participación en las actividades con una alta responsabilidad, identificándose con la organización de manera propia tanta en las metas y obtenidos previstos para dar respuesta satisfactoria. (Robbins, 2004)

Variable dependiente (Y): Gestión institucional

Implementación de un grupo de recursos, procesos en la conducción de incrementar las destrezas institucionales. Alvarado (2008).

Tabla 1

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	Sentimiento de felicidad	1,2,3	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo (36 - 84)
	Valoramiento de la institución.	4, 5 6		
Compromiso de continuidad	Costumbre de la Institución	7,8,9 10,11,12		Medio (85 – 132) Alto (133 – 180)
	Alternativas Inexistentes			
Compromiso afectivo	Lealtad	13,14, 15,16,17,18		
	<u>Responsabilidad en permanecer</u>			

Tabla 2
Operacionalización de la variable gestión institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Liderazgo educativo	Toma de decisiones	1,2,3,5 6,7,8,9,	Nunc (1)	Bajo (36 - 84)
	Estilo de liderazgo Participación en el trabajo en equipo		Casi nunca (2)	
Planificación estratégica	Diagnóstico	10,11,12,13,14, 15,16,17,18	A veces (3)	Medio (85 – 132)
	Elaboración de proyectos Priorización de problemas		Casi siempre (4)	
Evaluación de la gestión	Cumplimiento de las metas Evaluación de la gestión	19,20,21,22,23, 24,25,26,27,	Siempre (5)	Alto (133 – 180)
	Evaluación de los resultados			
Clima institucional	Relaciones interpersonales	28,29,30,31,32 33,34,35,36,		
	Solución de conflictos Valores			

2.3 Población, muestra y muestreo

Los aportes hechos por Fernández, Hernández y Baptista (2014), señalaron a la población como un grupo de hechos relacionados a unos elementos concretos, esta población estuvo conformada por docentes de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019, detallando lo siguiente:

Tabla 3
Población de docentes – Red 29 Ugel 01

Institución educativa	Población	<i>fh</i>	Muestra
N° 7265	53	0,536	18
N° 7259	42	0,536	17
N° 7262	50	0,536	18
N° 7266	54	0,536	18
N° 7266	53	0,536	18
IEI N° 675	8	0,536	18
IEI N° 670	10	0,536	17
IEI N° 672	12	0,536	18
IEI N° 667	8	0,536	18
IEI “Los Angelitos Buena Vista	10	0,536	17
Total	330		177

Muestra

La muestra según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es un subconjunto de la población, con características comunes y estuvo determinada por la fórmula de Arkin y Colton (1995). Ver en Anexo

Muestreo

El muestreo fue probabilístico, aleatorio y estratificado proporcional, que comprende todos los miembros de la población tuvieron la misma oportunidad de ser elegido como miembro de la muestra. Ver en Anexo.

Se distribuyó la muestra entre las instituciones educativas, según el coeficiente de estratificación proporcional:

$$f_n = \frac{177}{330} = 0,536$$

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

Técnicas

Se utilizó la técnica de la encuesta, que de acuerdo a Cook (2004), que permite la obtención de datos referentes a unidades de análisis o personas con propias opiniones, implicando recoger datos individualmente. (p. 38)

Instrumentos

Se dio utilidad al cuestionario y de acuerdo a Sánchez, Reyes y Mejía (2018), logra medir la actitud o predisposición personal en circunstancias particulares; también es conocida como suma de escalas, donde cada unidad de análisis recibe un valor total de acuerdo a la acumulación del valor de las respuestas. (p. 89)

Ficha técnica 1

Nombre:	Cuestionario sobre compromiso organizacional
Autor:	Meyer, Allen y Smith
Procedencia:	Estados Unidos
Año	1991

Objetivo: conocer el tipo de compromiso organizacional que presentan los individuos con su organización.

Administración: Individual

Duración: 20 minutos.

Estructura: La escala consta de 18 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo, asimismo, la escala está conformada por 03 dimensiones.

Baremo:

Bajo 18 - 42

Medio 43 - 66

Alto 67 - 90

Validez

Para Hernández, *et al* (2010), es el grado en que un instrumento le permite medir la variable en uso, y se realizó mediante el juicio de tres expertos:

Tabla 4

Juicio de expertos

N°	Expertos	Compromiso organizacional	Gestión institucional
1	Dra. Violeta Oncebay Pisconte	Aplicable	Aplicable
2	Dra. Luis Nuñez Lira	Aplicable	Aplicable
3	Dra. Genoveva Cárdenas	Aplicable	Aplicable
4	Dra. Rocío Sernaqué	Aplicable	Aplicable
5.	Dr. Carlos Valqui	Aplicable	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se determina por la medida de consistencia interna. La confiabilidad de los cuestionarios fue dada por el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, para lo cual se usó el paquete estadístico SPSS.

Tabla 5

Confiabilidad – Alfa de Cronbach.

Nº	Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
1	Cuestionario sobre compromiso organizacional	0,809	18
2	Cuestionario sobre gestión institucional	0,808	36

2.5 Procedimiento

Luego de la aplicación del instrumento, se procedió de la siguiente manera:

Se realizó la tabulación en una base de datos de cada muestra y distribuidos en sus dimensiones.

Se elaboró tablas y figuras estadísticas en el análisis descriptivo para cada muestra.

Se realizó la prueba de hipótesis, comparando los datos recogidos y comparándolos entre las dos muestras.

Se procedió al análisis e interpretación de los resultados.

2.6 Método de análisis de datos

El proceso para la recolección de información fue por medio de los programas Excel para el análisis descriptivo y el SPSS v.24 para el análisis inferencial, y para la prueba de hipótesis se realizó:

Prueba de normalidad, por ser más de 50 datos se utilizarán la prueba Kolmogorov-Smirnov y se determinó si los datos, tienen distribución normal,

Luego de la determinación de la prueba de normalidad, se utilizó en la contrastación de hipótesis, la prueba de regresión logística.

2.7 Aspectos éticos

Los datos de la presente investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se procesaron conforme a los métodos estadísticos de forma adecuada, son fidedignos.

Se guardará la reserva absoluta la identidad de los usuarios con respecto al resultado de las evaluaciones, para evitar información negativa que baje la autoestima en contra del usuario y por consiguiente el prestigio institucional.

A su vez el marco teórico se realizará mediante las normas determinadas para elaborar ente trabajo investigativo, no siendo copio de otras investigaciones.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 6

Distribución de niveles de la variable compromiso organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Bajo	67	37,9
Medio	90	50,8
Alto	20	11,3
Total	177	100,0

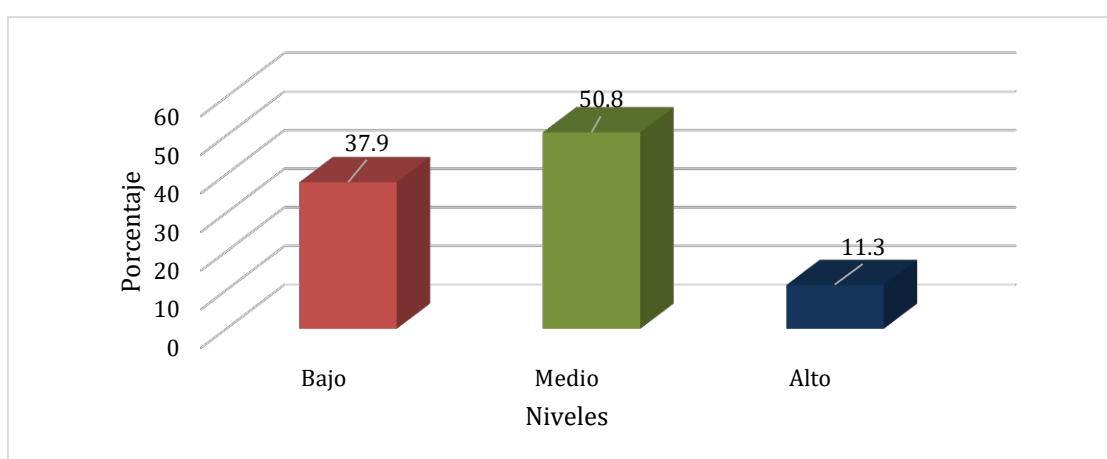


Figura 1. Niveles de la variable compromiso organizacional

Se puede evidenciar que del 100% de la muestra obtenida un 50.8% percibe un nivel medio, mientras que otro porcentaje de 37,9% es considerado bajo y por último sólo el 11,3% se manifiesta alto; en tal sentido, la gran mayoría de los profesores tienen un nivel medio.

Tabla 7

Distribución de niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Afectiva	Bajo	79	44.6
	Medio	98	55.4
	Alto	0	0
Continuidad	Bajo	70	39.5
	Medio	107	60.5
	Alto	0	0
Normativa	Bajo	124	70.1
	Medio	53	29.9
	Alto	0	0

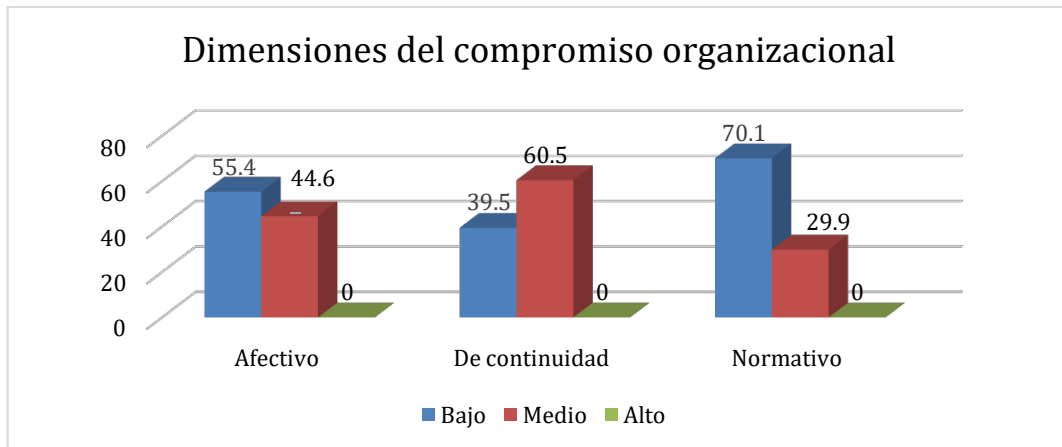


Figura 2. Niveles de la variable gestión institucional

En la figura 2 se observa que, con respecto a las dimensiones de la variable compromiso organizacional; con respecto a la dimensión afectivo, el 55,4% presenta un nivel bajo, y el 44,5 u nivel medio; con respecto a la dimensión de continuidad, el 39,5% presenta un nivel bajo, y el 60,5% un nivel medio; de la siguiente manera, con respecto al compromiso normativo, el 70.1% presenta un nivel bajo y el 29,9% un nivel medio.

Tabla 8

Distribución de niveles de la variable gestión institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Bajo	66	37,3
Medio	93	52,5
Alto	18	10,2
Total	177	100,0

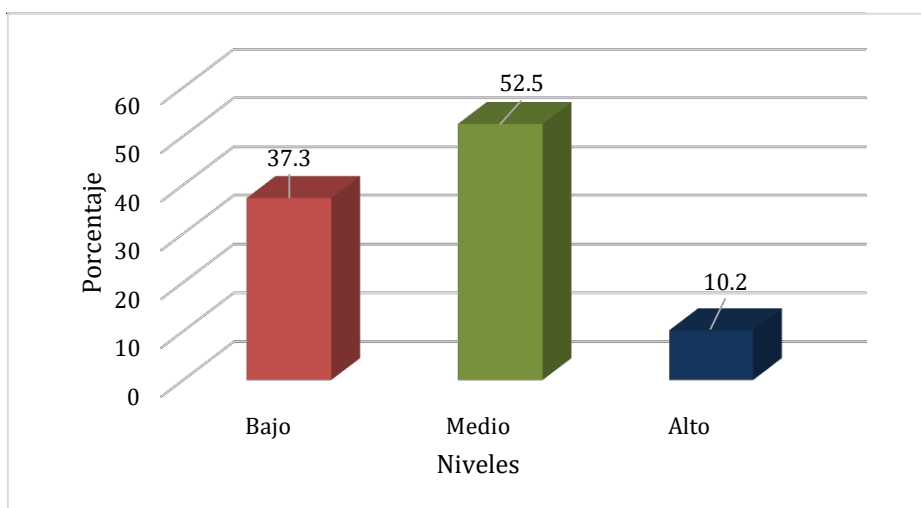


Figura 3. Niveles de la variable gestión institucional

Se puede observar que del 100% de la muestra obtenida un 52,5% percibe un nivel medio, mientras que otro porcentaje de 37,3% es considerado bajo y por último sólo el 10,2% se manifiesta alto; en tal sentido, la gran mayoría de los profesores tienen un nivel medio.

3.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀ El compromiso organizacional no incide significativamente en la gestión institucional de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019

H_a El compromiso organizacional incide significativamente en la gestión institucional de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019

En la tabla 9, el modelo tiene una significancia 0,000 menor a 0,05 lo que se puede concluir que en el modelo final en los coeficientes del parámetro no son cero, rechazando la hipótesis nula. Ver anexo.

En la tabla 9 se observa que, los coeficientes presentan valores significativos (mayores al 41,0%) de variación de la variable conductas agresivas que es explicada por la variable incluida en el modelo. Ver anexo.

Tabla 9

Estimación de los parámetros- Hipótesis general

		Estimación	Error	Vald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
		típ.					Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Gest1 = 1]	-1,253	,567	4,883	1	,027	-2,364	-,142
	[Com1=1]	-2,600	,647	16,157	1	,000	-3,868	-1,332
Ubicación	[Com1=2]	,296	,627	,223	1	,637	-,932	1,524
	[Com1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la tabla 9 se observa que, la variable compromiso organizacional influye en la variable gestión en su nivel bajo con un Wald=16,157 y un p= ,002; se rechaza la hipótesis nula, y acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 1

H₀ El compromiso organizacional no incide significativamente en el liderazgo educativo de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019.

H_a El compromiso organizacional incide significativamente en el liderazgo educativo de las instituciones educativas de la red.

En la tabla 10, el modelo tiene una significancia 0,000 menor a 0,05 lo que se puede concluir que en el modelo final en los coeficientes del parámetro no son cero, rechazando la hipótesis nula. Ver anexo

En la tabla 10 se observa que, los coeficientes presentan valores significativos (mayores al 23,0%) de variación de la variable conductas agresivas que es explicada por la variable incluida en el modelo. Ver anexo

Tabla 10

Estimación de los parámetros - Hipótesis específica 1

		Estimación	Error tip.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Limite inferior	Limite superior
Umbral	[Lid1 = 1]	-,693	,500	1,922	1	,166	-1,673	,287
	[Com1=1]	-1,459	,569	6,582	1	,010	-2,573	-,344
Ubicación	[Com1=2]	,533	,556	,921	1	,337	-,556	1,622
	[Com1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la tabla 10 se observa que, la variable compromiso organizacional influye en la dimensión liderazgo educativo en su nivel bajo con un Wald=6,582 y un p= ,010; se rechaza la hipótesis nula, y acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

H₀ El compromiso organizacional incide significativamente en la planificación estratégica de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019.

H_a El compromiso organizacional no incide significativamente en la planificación estratégica de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019.

En la tabla 11, el modelo tiene una significancia 0,000 menor a 0,05 lo que se puede concluir que en el modelo final en los coeficientes del parámetro no son cero, rechazando la hipótesis nula. Ver Anexo.

En la tabla 11 se observa que, los coeficientes presentan valores significativos (mayores al 24,0%) de variación de la variable conductas agresivas que es explicada por la variable incluida en el modelo. Ver Anexo

Tabla 11

Estimación de los parámetros - Hipótesis específica 2

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Pla1 = 1]	-,693	,500	1,922	1	,166	-1,673	,287
	[Com1=1]	-1,533	,570	7,222	1	,007	-2,651	-,415
Ubicación	[Com1=2]	,533	,556	,921	1	,337	-,556	1,622
	[Com1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la tabla 11 se observa que, la variable compromiso organizacional influye en la dimensión planificación estratégica en su nivel bajo con un Wald= 7,222 y un p= ,007; se rechaza la hipótesis nula, y acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3

H₀ El compromiso organizacional no incide significativamente en la evaluación de la gestión de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019

H_a El compromiso organizacional incide significativamente en la evaluación de la gestión de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019

En la tabla 18, el modelo tiene una significancia 0,000 menor a 0,05 lo que se puede concluir que en el modelo final en los coeficientes del parámetro no son cero, rechazando la hipótesis nula. Ver anexo

En la tabla 12 se observa que, los coeficientes presentan valores significativos (mayores al 29,0%) de variación de la variable conductas agresivas que es explicada por la variable incluida en el modelo. Ver anexo

Tabla 12

Estimación de los parámetros - Hipótesis específica 3

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Eva1 = 1]	-,693	,500	1,922	1	,166	-1,673	,287
	[Com1=1]	-2,621	,627	17,472	1	,000	-3,850	-1,392
	[Com1=2]	-,210	,542	,150	1	,699	-1,272	,852
	[Com1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la tabla 12 se observa que, la variable compromiso organizacional influye en la dimensión evaluación de la gestión en su nivel bajo con un Wald= 17,472 y un p= ,000; se rechaza la hipótesis nula, y acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 4

H₀ El compromiso organizacional no incide significativamente en el clima institucional de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019

H_a El compromiso organizacional incide significativamente en el clima institucional de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019

En la tabla 13, el modelo tiene una significancia 0,000 menor a 0,05 lo que se puede concluir que en el modelo final en los coeficientes del parámetro no son cero, rechazando la hipótesis nula. Ver anexo

En la tabla 13 se observa que, los coeficientes presentan valores significativos (mayores al 25,0%) de variación de la variable conductas agresivas que es explicada por la variable incluida en el modelo. Ver anexo

Tabla 13

Estimación de los parámetros - Hipótesis específica 4

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Clim1 = 1]	-,223	,474	,221	1	,638	-1,153	,707
	[Com1=1]	-,576	,539	1,142	1	,285	-1,632	,480
Ubicación	[Com1=2]	1,557	,555	7,855	1	,005	,468	2,645
	[COM1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la tabla 13 se observa que, la variable compromiso organizacional influye en la dimensión clima organizacional en su nivel medio con un Wald= 7,855 y un $p= ,005$; se rechaza la hipótesis nula, y acepta la hipótesis alterna.

IV. Discusión

Se encontró que la variable compromiso organizacional influye en la variable gestión en su nivel bajo con un $Wald=16,157$ y un $p=,002$; se rechaza la hipótesis nula, y acepta la hipótesis alterna, lo que tiene semejanza con el estudio de Domínguez, Ordaz, Moral (2017) donde se comprobó que la fiabilidad del instrumento creado, aunque los resultados para medir unas series de elementos referentes al clima organizacional y la responsabilidad en la parte organizativa por parte del centro educativo no han sido óptimas, así como la investigación realizada por Bejarano (2018), que determinó que el alcance de conflicto está presente en la acción administrativa y el alcance que prevalece es la organizativa influenciando en la variable de la investigación; y del estudio de Guzmán, y Ricaño (2016), realizaron el estudio, donde determinaron la no existencia significativa en cuanto a las dimensiones compromiso afectivo, normativo y de continuidad, asimismo, se halló relación entre la edad y la antigüedad con las dimensiones de compromiso organizacional; y de Flores y Gómez (2018) en la tesis relacionada a la participación activa de los trabajadores, determinó la existencia de acople eficaz en la relación entre el apoyo organizacional percibida y el compromiso organizacional. De la misma manera, Taco (2018) realizó el estudio realizado, logró determinar el existente vínculo afectivo del clima organizacional y la buena labor institucional del centro educativo Túpac Amaru.

Asimismo, se encontró que la variable compromiso organizacional influye en la dimensión liderazgo educativo en su nivel bajo con un $Wald=6,582$ y un $p=,010$; se rechaza la hipótesis nula, y acepta la hipótesis alterna; y tiene semejanza con el estudio de Vargas, Valeria, Puelles (2018), determinando un vínculo débil en la gestión institucional, con los docentes y su desempeño en el centro educativo de secundaria, que implica una falta de coordinación entre los agentes educativos; y de Cornelio y Sánchez (2018) en un estudio acerca de liderazgo directivo y compromiso organizacional, determinando un vínculo importante entre las variables estudiantil y los profesores del centro educativo N° 22 -UGEL 01.

También, se encontró que la variable compromiso organizacional influye en la dimensión planificación estratégica en su nivel bajo con un $Wald= 7,222$ y un $p=,007$; se rechaza la hipótesis nula, y acepta la hipótesis alterna, y tiene semejanza con el estudio de Vidal (2017) realizó el estudio, que el comportamiento de los directivos para con los docentes, logrando determinar una significativa influencia en el liderazgo pedagógico sobre

el desempeño docente, y es complementado al estudio de Jaramillo, Ramos y Walteros (2016), que concluyó: que evidencia un vínculo significativo alto e importante en las conductas personales y el compromiso organizacional; y el estudio de Huamani (2017) sobre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores educacionales y de la administración, logró determinar un bajo nivel de cultura organizacional, y una poca relación en las variables.

De la misma manera, se encontró que la variable compromiso organizacional influye en la dimensión evaluación de la gestión en su nivel bajo con un Wald= 17,472 y un $p=$,000; se rechaza la hipótesis nula, y acepta la hipótesis alterna; y se asemeja con el estudio de Rojas, (2016) en una investigación realizada en una institución educativa, determinar un vínculo alto y eficaz en la satisfacción laboral y el compromiso educativo, por cuanto ello implica que los docentes asumen su rol con una actitud positiva, así como en el estudio de Cámara (2015), donde señaló la influencia de manera afectiva en el compromiso educacional orientada en las actividades de estrategias laborales y de manera inadecuada en las complejidades de etapas.

Finalmente, la variable compromiso organizacional influye en la dimensión clima organizacional en su nivel medio con un Wald= 7,855 y un $p=$,005; se rechaza la hipótesis nula, y acepta la hipótesis alterna, que se relaciona con el estudio de Flores y Gómez (2018) en la tesis relacionada a la participación activa de los trabajadores, determinó la existencia de acople eficaz en la relación entre el apoyo organizacional percibida y el compromiso organizacional. De la misma manera, Taco (2018) realizó el estudio realizado, logró determinar el existente vínculo afectivo del clima organizacional y la buena labor institucional del centro educativo Túpac Amaru.

V. Conclusiones

- Primera:** Se determinó que el compromiso organizacional incide significativamente en la gestión institucional de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019, con un $p= ,000$.
- Segunda:** Se determinó que el compromiso organizacional incide significativamente en el liderazgo educativo de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019, con un $p= ,010$.
- Tercera:** Se determinó que el compromiso organizacional incide significativamente en la planificación estratégica de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019; con un $p= ,007$.
- Cuarta:** Se determinó que el compromiso organizacional incide significativamente en la evaluación de la gestión de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019; con un $p= ,000$.
- Quinta:** Se determinó que el compromiso organizacional incide significativamente en el clima institucional de las instituciones educativas de la red 29 del distrito de Pachacamac, Ugel 01, 2019; con un $p= ,005$.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de la red 29, motivar a los docentes a la participación en la gestión institucional, que logren identificarse con el trabajo realizado, participen en la elaboración de los proyectos educativo y curricular, para una adecuada gestión institucional.

Segunda: Se sugiere a los directivos de las instituciones educativas, el ejercer un liderazgo democrático, que permita la participación de los docentes en la toma de decisiones, en las soluciones de los problemas institucionales; con un verdadero trabajo en equipo.

Tercera: Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de la red 29, el ejercicio de sus funciones de manera adecuada, con una buena aperccepción de la problemática institucional, para una adecuada elaboración de proyectos en la priorización de la solución de los problemas.

Cuarta: Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de la red 29, la búsqueda de la participación de los docentes para el cumplimiento de las metas y objetivos, así como en la evaluación de la gestión, y de los resultados que se arrojan durante el desarrollo del año académico.

Quinta: Se sugiere a los directivos de las instituciones educativas de la red 29 y autoridades de la Ugel 01, la promoción de un adecuado clima organizacional, con buenas relaciones interpersonales entre los docentes, un adecuado manejo de conflictos laborales e interpersonales, así como la práctica permanente de los docentes de valores comprometidos con el desarrollo institucional.

VII. Propuesta

Título

Desarrollo de estrategias para mejorar la gestión institucional

1. Datos de identificación:

Título del proyecto: Desarrollo de estrategias para mejorar la gestión institucional		
Nombre del ámbito de atención: I.E. Red 29		
Región: Lima	Provincia: Lima	Localidad: Pachacamac

2. Financiamiento:

Monto total:	5,000.00 (mil nuevos soles)
---------------------	------------------------------------

3. Fundamentación

La propuesta obedece a la necesidad de una realidad que se evidencia y agudiza día a día, como es la deficiente gestión institucional en las instituciones educativas de la red 29, debido a factores múltiples como falta de presupuesto, falta de capacidad de gestión en los directivos, escasa o nula participación de los docentes en la gestión, falta de apoyo de la comunidad y APAFA en el mejoramiento de la gestión institucional; ello se fundamenta en los planteamientos teóricos de Konntz (1998) y Alvarado (2001), que son respaldado por los lineamientos de política educativa y reglamentos emitidos por el Ministerio de Educación a través de la Ugel 01.

4. Justificación

La propuesta se justifica porque, no se evidencia la aplicación de decisiones eficaces en materia de proteger el trabajo educacional, señalando que una variedad de profesional educativos son improvisados, esto quiere decir, que una variedad de profesional docente son pocos motivadores a la relación que debe de existir entre la comunidad y la escuela, esto lleva a que varios centros educativos no están relacionas con las diferentes situaciones que se presentan en su entorno participando siempre en una monotonía y tratar de integrarse con las decisiones tomadas por los gerentes educativos para llevar una adecuada tareas en la instituciones educativas

5. Objetivos

General

Optimizar las capacidades en los directivos para un mejor liderazgo en la gestión institucional

Específicos

Fomentar la participación de los docentes en la gestión institucional a través

de un verdadero compromiso y fidelidad institucional

Cumplir con las normas emitidas por el Ministerio de Educación referente a la planificación estrategia en la elaboración de los proyectos educativos

Asumir el cumplimiento del proyecto curricular elaborado por los diferentes grupos de trabajo de planificación curricular.

6. Plan de acción – actividades

N°	Actividad - tarea	Responsable	Cronograma
1	Convocatoria a directivos	Investigadora	Marzo
2	Presentación de propuesta	Investigadora	Abril
3	Desarrollo temático <ul style="list-style-type: none">• Liderazgo• Proyecto educativo• Proyecto curricular	Investigadora – Colaborador Investigadora – Colaborador Investigadora – Colaborador	Mayo Junio Julio

VIII. Referencias

- Acuerdo Nacional por la Educación (2006). *Perfil profesional docente*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Acuerdo Nacional por la Educación (2006). *Plan Nacional de Educación Para Todos 2005-2015*.
- Aguerrido, I. (1999). *La escuela como organización inteligente*. Argentina: Troquel.
- Álvarez, I. (1982). *Planeación y administración, límites y confluencias*. México: SEP-ANUIES.
- Arkin, H. y Colton, R. (1995). *Métodos estadísticos*. México: Prentice Hall.
- Barraza, T. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes: un estudio exploratorio*. Universidad Pedagógica de Durango, México.
- Bernal C. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Pearson.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Cassasús, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina*. México: UNESCO.
- Congreso de la República (2003). *Ley general de Educación N° 28044*. Lima: Diario El Peruano.
- Consejo Nacional de Educación (2011). *Proyecto Nacional de Educación*. Lima: MINED.
- Cook, T. y Reichard, CH. (2001). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. España: Morata.
- Escalante, (2009). *Propuesta de un modelo de gestión institucional para mejorar la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Independencia Americana “de la Región Arequipa*. Arequipa: Universidad San Agustín.
- García y Uscanga (2008). *La motivación asociada al comportamiento y la satisfacción de los individuos. Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo*.
- Gutiérrez, F. (2009). *Motivación, desempeño y satisfacción laboral del potencial humano*. Apurímac: Universidad Peruana Los Andes.
- Gutiérrez, R. (2006). *Administration*. Editorial: Thomson Learning. Haselwood, C. (2007). *Gestión educativa*. Colombia: Universidad de Cali.

- Hellriegel, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cengage Learning.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Ishikawa, K. (1994). *Introducción al control de calidad*. Madrid: Díaz de Santos Kerlinger,
- F. (1992). *Investigación del comportamiento*. México: Mc. Graw Hill.
- Koontz, H. y O'Donnell, C. (1999). *Curso de administración moderna*. México: Mc Graw-Hill.
- Lagomarsino R. (2003). Compromiso organizacional. *Revista de Antiguos Alumnos*, Año VI, No. 2, No. pp. 79-83
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *Compromiso organizacional Basado en el Modelo de Meyery Allen en una Empresa de Telecomunicaciones*. Universidad Católica Boliviana, La Paz.
- Ministerio de Educación (2000). *Desempeño docente*. Lima: Unidad de Capacitación Docente (UCAD N° 2).
- Ministerio de Educación (2000). *Manual de capacitación docente*. Lima: UCAD. Ministerio de Educación (2002). *Manual del docente*. Lima: MINED.
- Ministerio de Educación (2004). *Manual para docentes*. Lima: MED.
- Ministerio de Educación (2008). *Estructura curricular de educación primaria básica*. Lima: MED.
- Ministerio de Educación (2008). *Manual de capacitación docente*. Lima: MINED.
- Ministerio de Educación (2009). *PRONAFCAP 2009*. Lima: MINEDU. Ministerio de Educación (2010). *Diseño curricular nacional*. Lima: MINEDU.
- Namo de Mello, G. (1998). *Nuevas propuestas para la gestión educativa*. México: Mc Graw-Hill.
- Navarro (2011). *Clima y compromiso organizacional*. México: Universidad de Veracruz
- OCDE (2001). *Escuelas de calidad de la enseñanza, Informe Internacional*. España: Paidós.
- Pagano, A. (2010). *El derecho a la educación*. Buenos Aires: FLAPE.
- Real Academia Española de la Lengua (2008). *Diccionario*. Madrid: Santillana.
- Rivero, J. (2002). *Propuesta. Nueva docencia en el Perú*. Lima: Ministerio de Educación.

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Education.
- Román, M. y Murillo, F.J. (2011). *América Latina: Violencia entre estudiantes y desempeño escolar*. Revista CEPAL, 104,37-54
- Ryan, R y Deci, E. (2000). Motivaciones intrínsecas y extrínsecas: Definiciones clásicas y nuevas direcciones. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), pp. 54-67.
- Sánchez, C, (2006). *La gestión pedagógica de los docentes con la escuela y el entorno*. Universidad de Carabobo, Caracas, Venezuela
- Sánchez, H. (1996). *La gestión pedagógica de los docentes con la escuela y el entorno*. Tesis de maestría. Caracas-Venezuela: Universidad de Carabobo
- Sander, B. (1996). *Nuevas tendencias en la gestión educativa: calidad y democracia*. Washington D.C: La Educación
- Solana, R. (1993). *Administración de Organizaciones*. Buenos Aires: Ediciones Interoceánicas.
- Sudario, A. y Monteza, G. (2013). *Percepción del clima organizacional y nivel de compromiso docente en la Institución Educativa "Javier Heraud" de San Juan de Miraflores, 2013*. Universidad César Vallejo.
- Summers, G. (1992). *Medición de actitudes*. México D.F: Trillas
- Tamayo, T. y Tamayo, M. (2001). *El proceso de investigación científica*. México: Noriega Editores.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Compromiso organizacional en la gestión institucional en los docentes de secundaria en instituciones educativas de Pachacamac, 2019.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la incidencia del compromiso organizacional en la gestión institucional en los docentes en instituciones educativas de Pachacamac, 2019?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la incidencia del compromiso organizacional en la gestión institucional en los docentes en instituciones educativas de Pachacamac, 2019</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El compromiso organizacional incide significativamente en la gestión institucional en los docentes en instituciones educativas de Pachacamac, 2019</p>	<p>Variable independiente (X): Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones: Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo</p>	<p>Tipo Básico</p> <p>Diseño No experimental, correlacional causal</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la incidencia del compromiso organizacional en la dimensión liderazgo en los docentes en instituciones educativas de Pachacamac, 2019?</p> <p>¿Cuál es la incidencia del compromiso organizacional en la dimensión proyecto educativo de las instituciones educativas en los docentes en instituciones educativas de Pachacamac, 2019?</p> <p>¿Cuál es la incidencia del compromiso organizacional en la dimensión proyecto curricular en los docentes en instituciones educativas de Pachacamac, 2019?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la incidencia del compromiso organizacional en la dimensión liderazgo en los docentes en instituciones educativas de Pachacamac, 2019</p> <p>Determinar la incidencia del compromiso organizacional en la dimensión proyecto educativo en los docentes de instituciones educativas de Pachacamac, 2019</p> <p>Determinar la incidencia del compromiso organizacional en la dimensión proyecto curricular en los docentes en instituciones educativas de Pachacamac, 2019</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>El compromiso organizacional incide significativamente en la dimensión liderazgo en los docentes en instituciones educativas de Pachacamac, 2019</p> <p>El compromiso organizacional incide significativamente en la dimensión proyecto educativo en los docentes en instituciones educativas de Pachacamac, 2019</p> <p>El compromiso organizacional incide significativamente en la dimensión proyecto curricular en los docentes en instituciones educativas de Pachacamac, 2019</p>	<p>Variable dependiente (Y): Gestión institucional</p> <p>Dimensiones: Liderazgo Proyecto educativo Proyecto curricular</p>	<p>Población 330 docentes en instituciones educativas de Pachacamac, 2019</p> <p>Muestra Probabilística, estratificada, comprendida por 330 docentes de secundaria en instituciones educativas de Pachacamac, 2019</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

Anexo 2: Instrumentos Cuestionario sobre compromiso organizacional

Estimado profesor(a):

Agradecemos su gentil participación en la presente investigación educativa, para obtener información sobre cómo percibe el estilo de liderazgo del director. El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad.

Lea usted con atención y conteste marcando con una “X” en un solo recuadro. Escala de calificación:

ÍNDICE		VALOR
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
Algunas veces	AV	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

Nº	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
	Compromiso afectivo					
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.					
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución fueran míos.					
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución.					
4	No me siento ligado emocionalmente a mi Institución.					
5	No me siento integrado plenamente en mi Institución.					
6	Esta Institución significa personalmente mucho para mí.					
	Compromiso de continuidad					
7	El permanecer en esta Institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
8	Sería muy duro para mí dejar esta Institución, inclusive si lo quisiera.					
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Institución en estos momentos.					
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de mi Institución.					
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la Institución, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta Institución, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.					
	Compromiso normativo					
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.					
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi Institución ahora.					
15	Me sentiría culpable si dejara mi Institución ahora.					
16	Esta Institución merece mi lealtad.					
17	No abandonaré mi Institución en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					
18	Estoy en deuda con la Institución.					

Cuestionario sobre gestión institucional

Estimado profesor(a):

Agradecemos su gentil participación en la presente investigación educativa, para obtener información sobre cómo percibe el estilo de liderazgo del director. El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad.

Lea usted con atención y conteste marcando con una “X” en un solo recuadro. Escala de calificación:

ÍNDICE		VALOR
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
Algunas veces	AV	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

Nº	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
Liderazgo directivo						
1	El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa					
2	Generalmente en las reuniones de trabajo con el director, éste respeta la opinión de los docentes.					
3	El equipo directivo facilita la participación de los educandos en la toma de decisiones.					
4	El director demuestra liderazgo en la I.E.					
5	El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.					
6	El director tiene estilo democrático y transformador de dirección.					
7	En las reuniones de trabajo con el equipo directivo, los docentes aportan con ideas que favorecen la gestión educativa institucional.					
8	Los docentes y personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las comisiones de trabajo y jornadas pedagógicas					
9	Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.					
Planificación estratégica						
10	El cuerpo directivo diagnostica antes de elaborar el PEI.					
11	El personal de la I.E. tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la I.E.					
12	El personal de la I.E. tiene claro lo que significa planificación estratégica.					
13	En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la APAFA.					
14	En la elaboración del Plan de Trabajo Anual participan todos los trabajadores de la I:E.					
15	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la I:E:					
16	El personal directivo conoce los problemas que aquejan a los diferentes estamentos de la institución					
17	El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.					
18	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.					

Evaluación de la gestión						
19	Los directivos, profesores, personal de apoyo y alumnos conocen los objetivos y metas de la I.E.					
20	El equipo directivo realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.					
21	El equipo directivo motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la I.E.					
22	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión educativa institucional					
23	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión de Recursos Humanos.					
24	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.					
25	El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo					
26	Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.					
27	Todo el personal de la I.E. participa activamente en la evaluación del trabajo educativo					
Clima institucional						
28	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la I:E:					
29	Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la I.E.					
30	El personal de la I.E. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.					
31	Existen conflictos entre los miembros de la I.E. que perjudican el trabajo educativo.					
32	Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la I.E.					
33	Ante intereses contrapuestos entre el director y la comunidad educativa, el director logra que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio.					
34	En el equipo directivo hay honestidad y transparencia en la entrega de cuentas					
35	El equipo directivo está comprometido con la formación en valores de los alumnos.					
36	Para evitar discrepancias los directivos toleran la impuntualidad e incumplimientos de responsabilidades del personal.					

Anexo 3: Confiabilidad

Confiabilidad

Cuestionario para medir el compromiso organizacional

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	3	5	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3
2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4
3	5	3	5	3	3	5	4	5	3	5	3	3	4	4	5	3	3	5
4	5	4	5	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3
5	5	4	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5
6	5	5	5	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	3	1	2
7	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4
8	4	5	5	2	2	3	4	5	4	5	3	3	4	4	2	4	4	2
9	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5
10	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4
11	5	4	5	3	5	3	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3
12	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5
13	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4
15	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
17	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5
18	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4
19	3	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5
20	5	5	3	3	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	18

Anexo 4: Juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso afectivo								
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.	X		X		X			
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución fueran míos.	X		X		X			
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución.	X		X		X			
4	No me siento ligado emocionalmente a mi Institución.	X		X		X			
5	No me siento integrado plenamente en mi Institución.	X		X		X			
6	Esta Institución significa personalmente mucho para mí.	X		X		X			
	Compromiso de continuidad								
7	El permanecer en esta Institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X			
8	Sería muy duro para mí dejar esta Institución, inclusive si lo quisiera.	X		X		X			
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Institución en estos momentos.	X		X		X			
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de mí.	X		X		X			
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la Institución, podría haber considerado trabajar	X		X		X			
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta Institución, es la inseguridad que	X		X		X			
	Compromiso normativo								
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	X		X		X			
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi Institución ahora.	X		X		X			
15	Me sentiría culpable si dejara mi Institución ahora.	X		X		X			
16	Esta Institución merece mi lealtad.	X		X		X			
17	No abandonaría mi Institución en estos momentos, porque tengo un sentimiento de	X		X		X			
18	Estoy en deuda con la Institución.	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se aplicable


Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable después de corregir

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMES	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
	Liderazgo directivo								
1	El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
2	Generalmente en las reuniones de trabajo con el director, éste respeta la opinión de los	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
3	El equipo directivo facilita la participación de los educandos en la toma de decisiones.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
4	El director demuestra liderazgo en la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
5	El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
6	El director tiene estilo democrático y transformador de dirección.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
7	En las reuniones de trabajo con el equipo directivo, los docentes aportan con ideas que	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
8	Los docentes y personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las comisiones	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
9	Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Planificación estratégica								
10	El cuerpo directivo diagnostica antes de elaborar el PEI.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
11	El personal de la I.E. tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
12	El personal de la I.E. tiene claro lo que significa planificación estratégica.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
13	En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
14	En la elaboración del Plan de Trabajo Anual participan todos los trabajadores de la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	El personal directivo conoce los problemas que aquejan a los diferentes estamentos de la	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Evaluación de la gestión								
19	Los directivos, profesores, personal de apoyo y alumnos conocen los objetivos y metas de	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	El equipo directivo realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21	El equipo directivo motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso afectivo								
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución fueran míos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
4	No me siento ligado emocionalmente a mi Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
5	No me siento integrado plenamente en mi Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
6	Esta Institución significa personalmente mucho para mí.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Compromiso de continuidad								
7	El permanecer en esta Institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
8	Sería muy duro para mí dejar esta Institución, inclusive si lo quisiera.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Institución en estos momentos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de mí.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la Institución, podría haber considerado trabajar.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta Institución, es la inseguridad que.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Compromiso normativo								
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi Institución ahora.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	Me sentiría culpable si dejara mi Institución ahora.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	Esta Institución merece mi lealtad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	No abandonaría mi Institución en estos momentos, porque tengo un sentimiento de.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Estoy en deuda con la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): superior
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 CUI Alfonso Suarez Lina
 DNI 0812401


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
	Liderazgo directivo								
1	El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la	✓		✓		✓		✓	
2	Generalmente en las reuniones de trabajo con el director, éste respeta la opinión de los	✓		✓		✓		✓	
3	El equipo directivo facilita la participación de los educandos en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		✓	
4	El director demuestra liderazgo en la I.E.	✓		✓		✓		✓	
5	El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.	✓		✓		✓		✓	
6	El director tiene estilo democrático y transformador de dirección.	✓		✓		✓		✓	
7	En las reuniones de trabajo con el equipo directivo, los docentes aportan con ideas que	✓		✓		✓		✓	
8	Los docentes y personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las comisiones	✓		✓		✓		✓	
9	Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista	✓		✓		✓		✓	
	Planificación estratégica	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
10	El cuerpo directivo diagnostica antes de elaborar el PEI.	✓		✓		✓		✓	
11	El personal de la I.E. tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la I.E.	✓		✓		✓		✓	
12	El personal de la I.E. tiene claro lo que significa planificación estratégica.	✓		✓		✓		✓	
13	En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal	✓		✓		✓		✓	
14	En la elaboración del Plan de Trabajo Anual participan todos los trabajadores de la I.E.	✓		✓		✓		✓	
15	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la I.E.	✓		✓		✓		✓	
16	El personal directivo conoce los problemas que aquejan a los diferentes estamentos de la	✓		✓		✓		✓	
17	El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.	✓		✓		✓		✓	
18	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.	✓		✓		✓		✓	
	Evaluación de la gestión	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
19	Los directivos, profesores, personal de apoyo y alumnos conocen los objetivos y metas de	✓		✓		✓		✓	
20	El equipo directivo realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.	✓		✓		✓		✓	
21	El equipo directivo motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la I.E.	✓		✓		✓		✓	
22	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la	✓		✓		✓		✓	
23	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la	✓		✓		✓		✓	
24	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.	✓		✓		✓		✓	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso afectivo								
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución fueran míos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
4	No me siento ligado emocionalmente a mi Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
5	No me siento integrado plenamente en mi Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
6	Esta Institución significa personalmente mucho para mí.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Compromiso de continuidad								
7	El permanecer en esta Institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
8	Sería muy duro para mí dejar esta Institución, inclusive si lo quisiera.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Institución en estos momentos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de mí	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la Institución, podría haber considerado trabajar	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta Institución, es la inseguridad que	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Compromiso normativo								
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi Institución ahora.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	Me sentiría culpable si dejara mi Institución ahora.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	Esta Institución merece mi lealtad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	No abandonaría mi Institución en estos momentos, porque tengo un sentimiento de	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Estoy en deuda con la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable []

Lima, Julio del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. GENOVENA CARENISTACZA DNI: 09280113

Especialidad del evaluador: PSICOLOGA - DOCTORA EN EDUCACION




¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
	Liderazgo directivo								
1	El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la	✓		✓					
2	Generalmente en las reuniones de trabajo con el director, éste respeta la opinión de los	✓		✓					
3	El equipo directivo facilita la participación de los educandos en la toma de decisiones.	✓		✓					
4	El director demuestra liderazgo en la I.E.	✓		✓					
5	El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.	✓		✓					
6	El director tiene estilo democrático y transformador de dirección.	✓		✓					
7	En las reuniones de trabajo con el equipo directivo, los docentes aportan con ideas que	✓		✓					
8	Los docentes y personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las comisiones	✓		✓					
9	Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista	✓		✓					
	Planificación estratégica	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
10	El cuerpo directivo diagnostica antes de elaborar el PEI.	✓		✓					
11	El personal de la I.E. tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la I.E.	✓		✓					
12	El personal de la I.E. tiene claro lo que significa planificación estratégica.	✓		✓					
13	En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal	✓		✓					
14	En la elaboración del Plan de Trabajo Anual participan todos los trabajadores de la I.E.	✓		✓					
15	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la I.E.:	✓		✓					
16	El personal directivo conoce los problemas que aquejan a los diferentes estamentos de la	✓		✓					
17	El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.	✓		✓					
18	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.	✓		✓					
	Evaluación de la gestión	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
19	Los directivos, profesores, personal de apoyo y alumnos conocen los objetivos y metas de	✓		✓					
20	El equipo directivo realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.	✓		✓					
21	El equipo directivo motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la I.E.	✓		✓					
22	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la	✓		✓					
23	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la	✓		✓					
24	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.	✓		✓					

25	El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo	✓			✓		✓		✓
26	Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.	✓			✓		✓		✓
27	Todo el personal de la I.E. participa activamente en la evaluación del trabajo educativo	✓			✓		✓		✓
	Clima institucional								
28	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la I.E.	✓			✓		✓		✓
29	Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la I.E.	✓			✓		✓		✓
30	El personal de la I.E. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las	✓			✓		✓		✓
31	Existen conflictos entre los miembros de la I.E. que perjudican el trabajo educativo.	✓			✓		✓		✓
32	Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la	✓			✓		✓		✓
33	Ante intereses contrapuestos entre el director y la comunidad educativa, el director logra	✓			✓		✓		✓
34	En el equipo directivo hay honestidad y transparencia en la entrega de cuentas	✓			✓		✓		✓
35	El equipo directivo está comprometido con la formación en valores de los alumnos.	✓			✓		✓		✓
36	Para evitar discrepancias los directivos toleran la impuntualidad e incumplimientos	✓			✓		✓		✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dña. GENOVEVA CARDENAS TACZA DNI: 09280113

Especialidad del evaluador: PSICOLOGA - Dra. EN EDUCACION

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del construido

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, Julio del 2019

Genoveva Cardenas Tacza
C.A.P. N° 6268

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMES	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso afectivo								
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución fueran míos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
4	No me siento ligado emocionalmente a mi Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
5	No me siento integrado plenamente en mi Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
6	Esta Institución significa personalmente mucho para mí.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Compromiso de continuidad								
7	El permanecer en esta Institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
8	Sería muy duro para mí dejar esta Institución, inclusive si lo quisiera.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Institución en estos momentos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de mí	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la Institución, podría haber considerado trabajar	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta Institución, es la inseguridad que	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Compromiso normativo								
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi Institución ahora.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	Me sentiría culpable si dejara mi Institución ahora.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	Esta Institución merece mi lealtad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	No abandonaría mi Institución en estos momentos, porque tengo un sentimiento de	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Estoy en deuda con la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Difícil instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Videla Quispe Piscante DNI: _____
Especialidad del evaluador: CIENCIAS SOCIALES - METODOLOGIA


Videla Quispe Piscante
DNI: 09695113

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL


Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
	Liderazgo directivo								
1	El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la								
2	Generalmente en las reuniones de trabajo con el director, éste respeta la opinión de los								
3	El equipo directivo facilita la participación de los educandos en la toma de decisiones.								
4	El director demuestra liderazgo en la I.E.								
5	El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.								
6	El director tiene estilo democrático y transformador de dirección.								
7	En las reuniones de trabajo con el equipo directivo, los docentes aportan con ideas que								
8	Los docentes y personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las comisiones								
9	Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista								
	Planificación estratégica								
10	El cuerpo directivo diagnostica antes de elaborar el PEI.								
11	El personal de la I.E. tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la I.E.								
12	El personal de la I.E. tiene claro lo que significa planificación estratégica.								
13	En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal								
14	En la elaboración del Plan de Trabajo Anual participan todos los trabajadores de la I.E.								
15	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la I.E.:								
16	El personal directivo conoce los problemas que aquejan a los diferentes estamentos de la								
17	El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.								
18	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.								
	Evaluación de la gestión								
19	Los directivos, profesores, personal de apoyo y alumnos conocen los objetivos y metas de								
20	El equipo directivo realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.								
21	El equipo directivo motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la I.E.								
22	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la								
23	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la								
24	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.								

25	El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	Todo el personal de la I.E. participa activamente en la evaluación del trabajo educativo	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Clima institucional	Si	No	Si	No	Si	No
28	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la I.E.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
29	Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la I.E.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	El personal de la I.E. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las	✓	✓	✓	✓	✓	✓
31	Existen conflictos entre los miembros de la I.E. que perjudican el trabajo educativo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
32	Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la	✓	✓	✓	✓	✓	✓
33	Ante intereses contrapuestos entre el director y la comunidad educativa, el director logra	✓	✓	✓	✓	✓	✓
34	En el equipo directivo hay honestidad y transparencia en la entrega de cuentas	✓	✓	✓	✓	✓	✓
35	El equipo directivo está comprometido con la formación en valores de los alumnos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
36	Para evitar discrepancias los directivos toleran la impuntualidad e incumplimientos	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Apliar sustituir

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Violeta Quispe Pizarro DNI: _____

Especialidad del evaluador: Ciencias Sociales - Matemática

 DNI: 09695113

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DIFICULTAD LECTORA

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso afectivo								
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución fueran míos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
4	No me siento ligado emocionalmente a mi Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
5	No me siento integrado plenamente en mi Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
6	Esta Institución significa personalmente mucho para mí.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Compromiso de continuidad								
7	El permanecer en esta Institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
8	Sería muy duro para mí dejar esta Institución, inclusive si lo quisiera.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Institución en estos momentos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de mí	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la Institución, podría haber considerado trabajar	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta Institución, es la inseguridad que	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Compromiso normativo								
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi Institución ahora.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
15	Me sentiría culpable si dejara mi Institución ahora.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
16	Esta Institución merece mi lealtad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
17	No abandonaría mi Institución en estos momentos, porque tengo un sentimiento de	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
18	Estoy en deuda con la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Debe ser aplicado el instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

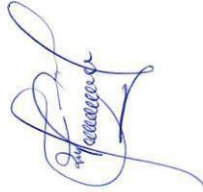
Apellidos y nombres del juez evaluador: Jose Valqui Ordoñez DNI: 10743897
Especialidad del evaluador: Dr en Educación Temático

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Liderazgo directivo							
1	El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la	/		/		/		
2	Generalmente en las reuniones de trabajo con el director, éste respeta la opinión de los	/		/		/		
3	El equipo directivo facilita la participación de los educandos en la toma de decisiones.	/		/		/		
4	El director demuestra liderazgo en la I.E.	/		/		/		
5	El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.	/		/		/		
6	El director tiene estilo democrático y transformador de dirección.	/		/		/		
7	En las reuniones de trabajo con el equipo directivo, los docentes aportan con ideas que	/		/		/		
8	Los docentes y personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las comisiones	/		/		/		
9	Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista	/		/		/		
	Planificación estratégica							
10	El cuerpo directivo diagnostica antes de elaborar el PEI.	/		/		/		
11	El personal de la I.E. tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la I.E.	/		/		/		
12	El personal de la I.E. tiene claro lo que significa planificación estratégica.	/		/		/		
13	En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal	/		/		/		
14	En la elaboración del Plan de Trabajo Anual participan todos los trabajadores de la I.E.	/		/		/		
15	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la I.E.	/		/		/		
16	El personal directivo conoce los problemas que aquejan a los diferentes estamentos de la	/		/		/		
17	El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.	/		/		/		
18	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.	/		/		/		
	Evaluación de la gestión							
19	Los directivos, profesores, personal de apoyo y alumnos conocen los objetivos y metas de	/		/		/		
20	El equipo directivo realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.	/		/		/		
21	El equipo directivo motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la I.E.	/		/		/		
22	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la	/		/		/		
23	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la	/		/		/		
24	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.	/		/		/		

25	El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo	✓	✓	✓
26	Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.	✓	✓	✓
27	Todo el personal de la I.E. participa activamente en la evaluación del trabajo educativo	✓	✓	✓
Clima institucional				
28	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la I.E.	✓	✓	✓
29	Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la I.E.	✓	✓	✓
30	El personal de la I.E. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las	✓	✓	✓
31	Existen conflictos entre los miembros de la I.E. que perjudican el trabajo educativo.	✓	✓	✓
32	Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la	✓	✓	✓
33	Ante intereses contrapuestos entre el director y la comunidad educativa, el director logra	✓	✓	✓
34	En el equipo directivo hay honestidad y transparencia en la entrega de cuentas	✓	✓	✓
35	El equipo directivo está comprometido con la formación en valores de los alumnos.	✓	✓	✓
36	Para evitar discrepancias los directivos toleran la impuntualidad e incumplimientos	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Recorrido en aplicación al instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: José Valqui Oros

Especialidad del evaluador: De Educación

Lima, Julio del 2019

DNI: 80743297

Tena H. C.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión




CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia 1		Claridad 2		Sugerencias 3	
		Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso afectivo						
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución fueran míos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
4	No me siento ligado emocionalmente a mi Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
5	No me siento integrado plenamente en mi Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
6	Esta Institución significa personalmente mucho para mí.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Compromiso de continuidad						
7	El permanecer en esta Institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
8	Sería muy duro para mí dejar esta Institución, inclusive si lo quisiera.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Institución en estos momentos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de mí	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la Institución, podría haber considerado trabajar	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta Institución, es la inseguridad que	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Compromiso normativo						
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi Institución ahora.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	Me sentiría culpable si dejara mi Institución ahora.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	Esta Institución merece mi lealtad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	No abandonaría mi Institución en estos momentos, porque tengo un sentimiento de	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Estoy en deuda con la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): superante

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable

Luis Alberto Suarez Jim
DNI 0812001


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	Liderazgo directivo								
1	El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la	✓		✓		✓		✓	
2	Generalmente en las reuniones de trabajo con el director, éste respeta la opinión de los	✓		✓		✓		✓	
3	El equipo directivo facilita la participación de los educandos en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		✓	
4	El director demuestra liderazgo en la I.E.	✓		✓		✓		✓	
5	El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.	✓		✓		✓		✓	
6	El director tiene estilo democrático y transformador de dirección.	✓		✓		✓		✓	
7	En las reuniones de trabajo con el equipo directivo, los docentes aportan con ideas que	✓		✓		✓		✓	
8	Los docentes y personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las comisiones	✓		✓		✓		✓	
9	Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista	✓		✓		✓		✓	
	Planificación estratégica								
10	El cuerpo directivo diagnostica antes de elaborar el PEI.	✓		✓		✓		✓	
11	El personal de la I.E. tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la I.E.	✓		✓		✓		✓	
12	El personal de la I.E. tiene claro lo que significa planificación estratégica.	✓		✓		✓		✓	
13	En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal	✓		✓		✓		✓	
14	En la elaboración del Plan de Trabajo Anual participan todos los trabajadores de la I.E.	✓		✓		✓		✓	
15	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la I.E.	✓		✓		✓		✓	
16	El personal directivo conoce los problemas que aquejan a los diferentes estamentos de la	✓		✓		✓		✓	
17	El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.	✓		✓		✓		✓	
18	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.	✓		✓		✓		✓	
	Evaluación de la gestión								
19	Los directivos, profesores, personal de apoyo y alumnos conocen los objetivos y metas de	✓		✓		✓		✓	
20	El equipo directivo realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.	✓		✓		✓		✓	
21	El equipo directivo motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la I.E.	✓		✓		✓		✓	
22	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la	✓		✓		✓		✓	
23	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la	✓		✓		✓		✓	
24	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.	✓		✓		✓		✓	

25	El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo	✓	✓	✓
26	Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.	✓	✓	✓
27	Todo el personal de la I.E. participa activamente en la evaluación del trabajo educativo	✓	✓	✓
Clima institucional				
28	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la I.E.	✓	✓	✓
29	Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la I.E.	✓	✓	✓
30	El personal de la I.E. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las	✓	✓	✓
31	Existen conflictos entre los miembros de la I.E. que perjudican el trabajo educativo.	✓	✓	✓
32	Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la	✓	✓	✓
33	Ante intereses contrapuestos entre el director y la comunidad educativa, el director logra	✓	✓	✓
34	En el equipo directivo hay honestidad y transparencia en la entrega de cuentas	✓	✓	✓
35	El equipo directivo está comprometido con la formación en valores de los alumnos.	✓	✓	✓
36	Para evitar discrepancias los directivos toleran la impuntualidad e incumplimientos	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Núñez Jim Jui Alberto DNI: 6801260

Especialidad del evaluador: Psicólogo

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 5: Base de datos
Compromiso organizacional

Nº	Compromiso afectivo							Compromiso de continuidad							Compromiso normativo							Total
	1	2	3	4	5	6	ST	7	8	9	10	11	12	ST	13	14	15	16	17	18	ST	
1	4	3	4	4	3	4	22	4	3	3	3	4	4	21	4	3	4	3	3	3	20	63
2	4	3	5	5	4	3	24	3	3	3	3	4	5	21	3	3	2	3	5	2	18	63
3	4	5	4	5	4	3	25	3	3	4	3	3	4	20	4	5	4	4	4	3	24	69
4	4	3	5	3	5	3	23	5	4	4	3	3	4	23	3	4	3	4	4	3	21	67
5	4	5	3	4	5	4	25	3	4	3	4	4	4	22	4	5	4	4	4	1	22	69
6	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	52
7	2	3	2	2	3	3	15	2	2	3	2	1	2	12	3	2	3	2	2	2	14	41
8	2	3	2	2	1	3	13	3	3	3	2	1	3	15	2	3	2	3	2	1	13	41
9	2	2	2	2	3	1	12	2	3	2	2	3	2	14	2	2	3	2	2	3	14	40
10	2	2	2	3	2	2	13	2	2	3	3	2	2	14	2	2	3	2	3	2	14	41
11	3	2	3	2	3	3	16	3	2	3	2	3	2	15	2	2	2	2	2	3	13	44
12	2	3	2	2	2	3	14	2	2	3	2	3	3	15	3	3	2	4	4	2	18	47
13	2	3	3	3	2	4	17	4	4	2	3	2	3	18	3	3	4	3	3	2	18	53
14	3	2	3	2	2	3	15	1	2	3	3	3	2	14	2	2	3	3	2	3	15	44
15	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	12	44
16	2	3	2	2	2	3	14	3	3	3	2	3	2	16	2	2	3	3	2	2	14	44
17	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	14	46
18	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	16	49
19	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	12	44
20	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	12	44
21	2	3	2	2	1	3	13	3	3	3	2	1	3	15	3	3	3	3	2	1	15	43
22	2	3	2	2	3	3	15	2	2	3	2	1	2	12	3	2	3	2	2	2	14	41
23	2	3	2	2	1	3	13	3	3	3	2	1	3	15	2	3	2	3	2	1	13	41
24	2	2	2	2	3	1	12	2	3	2	2	3	2	14	2	2	3	2	2	3	14	40
25	2	2	2	3	2	2	13	2	2	3	3	2	2	14	2	2	3	2	3	2	14	41
26	2	3	2	2	3	3	15	2	2	3	2	1	2	12	3	2	3	2	2	2	14	41
27	2	3	2	2	1	3	13	3	3	3	2	1	3	15	2	3	2	3	2	1	13	41
28	2	2	2	2	3	1	12	2	3	2	2	3	2	14	2	2	3	2	2	3	14	40
29	2	2	2	3	2	2	13	2	2	3	3	2	2	14	2	2	3	2	3	2	14	41
30	1	1	1	1	2	1	7	1	3	2	3	3	2	14	2	2	1	1	1	2	9	30
31	3	1	3	1	3	1	12	3	3	2	3	3	2	16	2	2	3	3	3	3	16	44
32	1	1	1	1	1	1	6	1	3	2	2	2	2	12	2	2	3	3	1	1	12	30
33	1	1	1	1	2	1	7	2	3	2	2	2	2	13	2	2	3	3	1	2	13	33
34	3	1	3	3	2	3	15	3	2	2	2	3	2	14	2	2	3	3	1	2	13	42
35	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	12	44
36	1	2	3	3	3	3	15	3	3	2	2	3	2	15	2	2	3	3	1	3	14	44
37	4	5	4	4	3	4	24	4	5	4	5	4	4	26	4	5	4	5	4	5	27	77
38	4	3	5	5	4	3	24	3	3	4	3	4	5	22	5	5	2	5	5	2	24	70
39	4	5	4	5	4	3	25	3	3	4	3	3	4	20	4	5	4	4	4	3	24	69
40	4	3	5	3	5	3	23	5	4	4	3	3	4	23	3	4	3	4	4	3	21	67
41	4	5	3	4	5	4	25	3	4	3	4	4	4	22	4	5	4	4	4	1	22	69

42	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	16	49
43	3	2	3	3	3	3	17	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	2	3	3	12	36
44	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	12	44
45	3	2	2	2	2	2	13	2	1	1	1	1	2	8	2	2	2	1	2	2	11	32
46	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	16	49
47	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	2	2	15	2	2	2	2	2	1	11	41
48	3	3	3	1	2	2	14	2	2	2	3	2	2	13	3	2	3	2	2	2	14	41
49	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	14	46
50	1	2	1	2	1	2	9	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	1	10	31
51	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	16	49
52	4	2	2	4	1	4	17	4	4	3	2	2	3	18	3	2	4	2	3	3	17	52
53	3	3	2	3	2	3	16	2	3	2	3	4	2	16	2	4	3	2	3	2	16	48
54	3	3	3	3	2	3	17	2	3	2	3	3	2	15	2	3	2	3	3	2	15	47
55	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	12	44
56	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	14	46
57	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	16	49
58	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	16	49
59	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	16	49
60	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	12	44
61	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	14	46
62	2	2	3	2	3	2	14	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	3	2	2	15	46
63	2	3	2	2	3	3	15	2	2	3	2	1	2	12	3	2	3	2	2	2	14	41
64	2	3	2	2	1	3	13	3	3	3	2	1	3	15	2	3	2	3	2	1	13	41
65	2	2	2	2	3	1	12	2	3	2	2	3	2	14	2	2	3	2	2	3	14	40
66	2	2	2	3	2	2	13	2	2	3	3	2	2	14	2	2	3	2	3	2	14	41
67	2	3	2	2	3	3	15	2	2	3	2	1	2	12	3	2	3	2	2	2	14	41
68	2	3	2	2	1	3	13	3	3	3	2	1	3	15	2	3	2	3	2	1	13	41
69	2	2	2	2	3	1	12	2	3	2	2	3	2	14	2	2	3	2	2	3	14	40
70	3	1	3	1	2	2	12	2	3	1	1	1	2	10	2	1	3	3	1	2	12	34
71	1	2	1	3	2	2	11	1	3	1	3	3	2	13	2	1	3	3	1	2	12	36
72	2	1	3	3	3	2	14	3	3	1	1	3	1	12	1	1	2	3	1	3	11	37
73	2	3	2	3	3	1	14	2	3	3	3	3	3	17	3	3	2	1	3	1	13	44
74	3	3	2	3	1	2	14	2	1	1	1	1	2	8	2	1	2	2	3	1	11	33
75	2	3	3	2	3	3	16	3	2	3	2	2	2	14	2	2	2	3	2	1	12	42
76	2	3	2	2	3	3	15	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	1	11	39
77	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	7	20
78	1	1	1	1	3	3	10	1	1	1	1	2	3	9	3	2	1	1	1	3	11	30
79	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	7	20
80	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	12	44
81	1	1	1	1	2	3	9	3	2	2	3	2	1	13	1	1	1	1	1	2	7	29
82	2	2	2	2	3	3	14	3	2	2	3	2	1	13	1	1	3	2	2	3	12	39
83	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	2	1	3	9	3	2	1	1	1	1	9	25
84	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	12	44
85	2	3	1	3	1	3	13	3	1	3	2	3	3	15	3	3	3	2	1	1	13	41
86	1	3	3	1	3	1	12	3	1	3	2	3	3	15	3	3	3	2	1	1	13	40
87	3	3	3	3	3	1	16	3	1	3	1	3	2	13	2	3	1	1	3	1	11	40
88	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	14	46
89	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	2	3	2	16	49
90	3	3	2	2	3	2	15	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	1	2	2	14	46

91	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	12	44
92	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	2	1	1	1	1	1	7	21
93	2	3	3	3	2	3	16	3	2	2	3	2	3	15	3	3	3	3	3	2	17	48
94	2	3	2	3	3	3	16	3	2	2	3	2	1	13	1	1	2	2	3	3	12	41
95	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	16	49
96	3	3	3	1	2	2	14	2	2	3	3	3	2	15	3	3	3	3	2	3	17	46
97	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	14	46
98	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	51
99	3	2	3	3	3	1	15	3	3	3	1	3	3	16	1	3	3	3	3	3	16	47
100	4	5	4	4	3	4	24	4	5	4	5	4	4	26	4	5	4	5	4	5	27	77
101	4	3	5	5	4	3	24	3	3	4	3	4	5	22	5	5	2	5	5	2	24	70
102	4	5	4	5	4	3	25	3	3	4	3	3	4	20	4	5	4	4	4	3	24	69
103	4	3	5	3	5	3	23	5	4	4	3	3	4	23	3	4	3	4	4	3	21	67
104	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	52
105	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	1	3	12	2	2	2	2	2	2	12	37
106	2	3	2	2	1	3	13	3	3	3	2	1	3	15	3	3	2	2	2	1	13	41
107	2	2	2	2	3	1	12	2	2	2	3	2	2	13	2	2	3	2	2	3	14	39
108	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	3	3	18	50
109	3	2	3	2	3	3	16	3	2	3	2	3	2	15	2	2	2	2	2	3	13	44
110	2	4	2	2	2	4	16	2	2	3	4	3	3	17	3	3	4	3	2	2	17	50
111	4	3	3	3	2	4	19	4	4	2	3	2	4	19	4	4	1	1	3	2	15	53
112	4	2	4	2	2	4	18	4	2	4	3	1	2	16	2	2	3	2	2	4	15	49
113	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	12	44
114	2	3	2	2	2	3	14	3	3	3	2	3	2	16	2	2	3	3	2	2	14	44
115	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	14	46
116	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	16	49
117	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	12	44
118	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	12	44
119	2	3	2	2	1	3	13	3	3	3	2	1	3	15	3	3	3	3	2	1	15	43
120	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	16	49
121	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	3	3	14	2	2	2	2	2	1	11	38
122	2	2	2	2	3	2	13	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	3	1	2	12	38
123	2	2	2	2	3	2	13	2	3	2	2	2	1	12	2	2	2	3	1	3	13	38
124	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	2	3	2	16	49
125	2	1	1	2	1	2	9	1	1	2	2	1	2	9	2	2	1	2	2	1	10	28
126	2	1	1	2	1	2	9	1	3	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	1	10	31
127	2	1	1	2	3	2	11	1	3	2	2	3	2	13	2	2	1	1	2	3	11	35
128	1	1	1	1	2	1	7	1	3	2	3	3	2	14	2	2	1	1	1	2	9	30
129	3	1	3	1	3	1	12	3	3	2	3	3	2	16	2	2	3	3	3	3	16	44
130	1	1	1	1	1	1	6	1	3	2	2	2	2	12	2	2	3	3	1	1	12	30

131	1	1	1	1	2	1	7	2	3	2	2	2	2	13	2	2	3	3	1	2	13	33
132	3	1	3	3	2	3	15	3	2	2	2	3	2	14	2	2	3	3	1	2	13	42
133	2	3	2	3	3	3	16	3	3	2	2	2	2	14	2	2	2	2	1	2	11	41
134	1	2	3	3	3	3	15	3	3	2	2	3	2	15	2	2	3	3	1	3	14	44
135	4	5	4	4	3	4	24	4	5	4	5	4	4	26	4	5	4	5	4	5	27	77
136	4	3	5	5	4	3	24	3	3	4	3	4	5	22	5	5	2	5	5	2	24	70
137	4	5	4	5	4	3	25	3	3	4	3	3	4	20	4	5	4	4	4	3	24	69
138	4	3	5	3	5	3	23	5	4	4	3	3	4	23	3	4	3	4	4	3	21	67
139	4	5	3	4	5	4	25	3	4	3	4	4	4	22	4	5	4	4	4	1	22	69

140	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	16	49
141	3	2	3	3	3	3	17	1	1	2	1	1	1	7	1	1	2	2	3	3	12	36
142	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	12	44
143	3	2	2	2	2	2	13	2	1	1	1	1	2	8	2	2	2	1	2	2	11	32
144	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	16	49
145	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	14	46
146	3	3	3	1	2	2	14	2	2	3	3	3	2	15	3	3	3	3	2	3	17	46
147	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	14	46
148	1	2	1	2	1	2	9	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	1	10	31
149	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	16	49
150	2	4	2	4	4	4	20	4	2	4	4	4	4	22	3	2	4	4	1	4	18	60
151	3	3	2	3	2	3	16	2	3	2	5	3	2	17	2	3	3	2	3	2	15	48
152	3	3	3	3	2	3	17	2	3	2	1	1	2	11	2	4	2	3	3	4	18	46
153	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	12	44
154	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	14	46
155	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	16	49
156	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	16	49
157	2	2	2	2	2	3	13	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	3	2	3	14	40
158	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	12	44
159	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	14	46
160	2	2	3	2	3	2	14	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	3	2	2	15	46
161	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	2	3	2	16	49
162	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	16	49
163	3	3	3	2	3	3	17	2	3	3	3	3	2	16	3	3	3	3	3	3	18	51
164	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	14	46
165	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	16	49
166	3	2	3	3	2	2	15	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	2	3	2	15	47
167	2	3	2	2	2	3	14	3	3	3	3	3	2	17	2	3	2	3	2	2	14	45
168	3	3	3	3	2	2	16	2	3	3	3	3	2	16	2	3	3	3	3	2	16	48
169	3	2	3	3	2	2	15	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	3	2	16	48
170	2	3	3	3	3	2	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	51
171	2	3	2	3	3	1	14	2	3	3	3	3	3	17	3	3	2	1	3	1	13	44
172	3	3	2	3	3	2	16	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	2	3	3	16	49
173	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	16	49
174	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	14	46
175	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	1	16	51

176	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	2	1	3	1	3	13	49
177	4	5	4	5	4	5	27	2	4	4	4	5	4	23	4	4	4	4	2	3	21	71
178	2	3	2	2	2	3	14	2	2	3	2	3	3	15	3	3	2	4	4	2	18	47

Gestión institucional

Nº	Liderazgo directivo									Planificación estratégica									Evaluación de la gestión									Clima institucional							Total						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		35	36				
1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	25	2	3	3	3	3	3	2	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	1	3	3	3	3	3	25	102			
2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	25	2	2	3	3	3	3	2	1	22	3	3	3	3	2	3	2	3	25	2	2	3	3	2	3	2	3	2	22	94		
3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	23	2	2	1	3	3	3	2	1	20	3	3	3	3	2	1	3	1	22	3	3	2	3	2	1	3	1	3	21	86		
4	2	3	2	2	1	3	3	2	3	21	3	2	3	1	3	3	3	3	24	2	2	3	3	3	2	3	3	24	1	3	3	3	2	3	3	3	1	22	91		
5	2	3	3	2	3	1	3	3	2	22	3	3	3	2	3	3	3	2	25	2	3	3	3	3	3	2	2	24	2	2	2	3	3	3	2	2	2	21	92		
6	3	2	3	3	3	2	3	3	2	24	3	2	3	3	3	2	3	2	3	24	2	2	2	2	2	3	3	3	21	3	2	3	2	2	3	3	3	3	24	93	
7	3	2	3	2	3	3	3	2	1	22	2	2	2	2	2	2	1	2	1	16	3	3	3	2	1	2	2	2	20	2	3	2	1	2	2	2	2	2	18	76	
8	2	1	2	2	2	2	2	2	3	18	3	3	2	1	1	1	2	3	2	18	1	1	1	1	1	3	2	1	1	12	3	1	1	1	3	2	1	1	3	16	64
9	2	3	3	3	2	1	1	1	2	18	1	2	2	1	1	2	1	3	1	14	2	2	2	3	2	2	1	2	2	18	2	2	1	2	2	1	2	2	2	16	66
10	1	2	1	2	2	1	1	2	3	15	2	3	3	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	3	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	84	
11	2	3	2	3	3	3	3	2	3	24	2	2	2	3	3	3	2	3	23	2	2	2	3	3	2	2	3	3	22	3	3	3	3	2	2	3	3	3	25	94	
12	2	3	2	2	2	3	3	2	3	22	2	2	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	3	3	2	1	3	3	23	3	3	3	3	2	1	3	3	3	24	93	
13	2	3	2	2	3	3	3	2	3	23	3	2	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	1	3	3	2	3	3	3	3	24	97	
14	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	2	3	3	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	3	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	93	
15	2	3	2	3	3	3	3	2	3	24	2	3	3	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	3	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	93	
16	2	3	2	3	3	3	3	2	3	24	2	2	1	3	3	3	2	1	20	3	3	3	3	3	2	1	3	1	22	3	3	2	3	2	1	3	1	3	21	87	
17	2	3	2	2	1	3	3	2	3	21	3	2	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	1	3	3	2	3	3	3	3	24	95	
18	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	2	2	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	3	3	2	1	3	3	23	3	3	3	3	2	1	3	3	3	24	95	
19	2	3	2	2	3	3	3	2	3	23	2	3	3	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	3	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	92	
20	2	3	2	3	3	3	3	2	3	24	2	3	3	3	3	3	2	3	25	1	3	3	2	3	1	3	2	2	20	2	2	1	3	1	3	2	2	2	18	87	
21	2	3	2	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	2	3	3	3	2	25	2	3	3	3	2	3	2	3	3	24	3	3	3	2	3	2	3	3	3	25	99	
22	3	3	3	3	3	2	3	2	1	23	1	2	1	2	1	1	2	2	1	13	2	2	2	1	2	2	1	1	14	1	2	2	2	2	1	1	1	1	13	63	
23	2	1	1	2	1	2	1	2	1	13	1	2	1	2	1	3	2	2	2	16	2	2	2	1	2	2	1	1	14	1	1	2	2	2	1	1	1	1	12	55	
24	2	1	1	2	1	2	1	2	1	13	1	2	3	2	1	3	2	2	3	19	2	2	2	1	1	2	3	1	15	1	1	1	1	2	3	1	1	1	12	59	
25	2	1	1	2	3	2	1	1	1	14	1	1	2	1	1	3	2	3	3	17	2	2	2	1	1	1	2	1	13	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10	54	
26	1	1	1	1	2	1	1	3	1	12	3	1	3	1	3	3	2	3	3	22	2	2	2	3	3	3	3	3	24	3	1	2	3	3	3	3	3	3	24	82	
27	3	1	3	1	3	1	3	1	1	17	1	1	1	1	1	3	2	2	2	14	2	2	2	3	3	1	1	1	16	1	1	2	3	1	1	1	1	1	12	59	
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	2	1	2	3	2	2	2	16	2	2	2	3	3	1	2	2	19	2	2	3	3	1	2	2	2	2	19	63	
29	1	1	1	1	2	1	2	3	1	13	3	3	2	3	3	2	2	2	3	23	2	2	2	3	3	1	2	3	1	19	3	3	3	3	1	2	3	1	3	22	77
30	3	1	3	3	2	3	3	2	3	23	2	3	3	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	3	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	92	
31	2	3	2	3	3	3	3	1	2	22	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25	2	2	2	3	3	1	3	3	22	2	3	2	3	1	3	3	3	2	22	91	

32	1	2	3	3	3	3	3	1	1	20	1	1	2	1	1	3	2	2	2	15	2	2	2	3	3	1	2	1	1	17	1	1	2	3	1	2	1	1	1	13	65	
33	1	1	1	1	2	1	1	1	1	10	1	1	2	1	3	3	3	3	3	20	2	2	2	3	3	1	2	3	3	21	3	2	3	3	1	2	3	3	3	23	74	
34	1	1	1	1	2	1	3	1	1	12	1	1	2	1	2	3	2	3	2	17	2	2	2	3	3	1	2	3	3	21	3	2	3	3	1	2	3	3	3	23	73	
35	1	1	1	1	2	1	2	3	1	13	2	3	3	3	2	2	2	2	2	21	3	2	2	3	3	1	3	3	3	23	3	2	2	3	1	3	3	3	3	23	80	
36	3	1	2	3	3	3	2	1	1	19	2	1	3	2	2	3	2	2	2	19	2	2	2	3	3	1	3	2	3	21	3	2	2	3	1	3	2	3	3	22	81	
37	1	1	2	1	3	2	2	2	3	17	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	1	3	3	2	3	3	3	3	24	91	
38	2	3	3	2	3	3	3	3	2	24	3	3	3	3	1	1	2	1	1	18	1	1	1	2	2	3	3	3	3	19	1	1	2	2	3	3	3	3	1	19	80	
39	3	2	3	3	3	3	1	2	3	23	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	3	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	92	
40	2	3	2	3	3	3	3	3	2	24	2	2	2	2	2	1	1	1	1	14	2	2	2	2	1	2	2	2	2	17	3	2	2	1	2	2	2	2	3	19	74	
41	3	2	2	2	2	2	2	2	3	20	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	1	3	3	2	3	3	3	3	24	94	
42	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	2	2	3	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	3	3	2	1	3	3	23	3	3	3	3	2	1	3	3	3	24	95	
43	2	3	2	2	3	3	3	3	3	24	3	1	2	2	2	2	3	3	3	21	2	3	3	3	3	2	3	3	3	25	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	96	
44	3	3	3	1	2	2	2	2	3	21	2	2	3	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	3	3	2	1	3	3	23	3	3	3	3	2	1	3	3	3	24	92	
45	2	3	2	2	3	3	3	1	2	21	1	2	1	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	1	2	2	1	1	2	15	3	2	2	2	2	1	1	2	3	18	70	
46	1	2	1	2	1	2	2	2	3	16	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	2	24	3	1	3	3	2	3	3	2	3	23	88	
47	2	3	3	2	3	3	3	2	2	23	2	1	1	1	1	2	1	1	1	11	3	3	2	1	1	1	1	1	2	15	1	1	1	1	1	1	1	2	1	10	59	
48	2	2	2	1	1	1	1	3	3	16	2	3	2	3	2	3	2	1	1	19	2	2	1	3	2	3	2	3	2	20	3	3	2	2	3	2	3	2	3	23	78	
49	3	3	2	3	2	3	2	3	3	24	3	3	2	3	2	3	2	1	1	20	2	2	1	2	3	3	2	3	3	21	2	3	2	3	3	2	3	3	2	23	88	
50	3	3	3	3	2	3	2	2	3	24	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	3	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	93	
51	2	3	2	3	3	3	3	2	3	24	2	2	3	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	3	3	2	1	3	3	23	3	3	3	3	2	1	3	3	3	24	95	
52	2	3	2	2	3	3	3	2	3	23	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	1	3	3	2	3	3	3	3	24	97	
53	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	2	24	3	1	3	3	2	3	3	2	3	23	96	
54	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	1	3	3	2	3	3	3	3	24	98	
55	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	3	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	93	
56	2	3	2	3	3	3	3	2	3	24	2	2	3	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	3	3	2	1	3	3	23	3	3	3	3	2	1	3	3	3	24	95	
57	2	3	2	2	3	3	3	2	2	22	3	2	3	2	3	2	3	3	3	24	3	3	2	3	3	2	2	2	3	23	2	2	2	3	2	2	2	3	2	20	89	
58	2	2	3	2	3	2	3	3	3	23	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25	2	3	3	3	2	3	2	3	3	24	3	3	3	2	3	2	3	3	3	25	97	
59	3	3	3	3	3	2	3	2	3	25	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	1	3	3	2	3	3	3	3	24	99	
60	2	3	3	2	3	3	3	3	3	25	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	101
61	3	3	3	2	3	3	2	2	3	24	2	2	3	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	3	3	2	1	3	3	23	3	3	3	3	2	1	3	3	3	24	95	
62	2	3	2	2	3	3	3	2	3	23	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	1	3	3	2	3	3	3	3	24	97	
63	2	3	3	2	3	3	3	1	2	22	1	1	2	2	1	1	1	1	1	11	2	2	1	3	2	1	2	1	1	15	1	1	1	2	1	2	1	1	1	11	59	
64	1	2	1	1	2	2	1	2	3	15	2	2	2	1	1	1	1	1	1	12	2	2	1	2	3	2	2	1	1	16	1	1	2	3	2	2	1	1	1	14	57	
65	2	3	2	2	2	1	1	3	1	17	3	1	2	2	2	3	1	1	1	16	2	2	1	3	3	1	2	1	1	16	1	3	3	3	1	2	1	1	1	16	65	

66	3	1	3	1	2	2	2	1	2	17	1	3	2	2	1	3	1	3	3	19	2	2	1	3	3	1	2	1	3	18	3	3	1	3	1	2	1	3	3	20	74
67	1	2	1	3	2	2	1	2	1	15	3	3	3	2	3	3	1	1	3	22	1	1	1	2	3	1	3	1	3	16	3	3	3	3	1	3	1	3	3	23	76
68	2	1	3	3	3	2	3	2	3	22	2	3	3	1	2	3	3	3	23	3	3	3	2	1	3	1	1	3	20	3	3	3	1	3	1	1	3	3	21	86	
69	2	3	2	3	3	1	2	3	3	22	2	3	1	2	2	1	1	1	14	2	2	1	2	2	3	1	1	3	17	1	3	3	2	3	1	1	3	1	18	71	
70	3	3	2	3	1	2	2	2	3	21	3	2	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	1	3	3	2	3	3	3	3	24	95	
71	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	2	2	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	3	3	2	1	3	3	23	3	3	3	3	2	1	3	3	3	24	95	
72	2	3	2	2	3	3	3	1	1	20	1	1	1	1	2	1	1	1	10	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	49	
73	1	1	1	1	1	1	2	1	1	10	1	1	3	3	1	1	1	1	14	3	3	2	1	1	1	3	2	1	17	1	1	1	1	1	3	2	1	1	12	53	
74	1	1	1	1	3	3	1	1	1	13	1	1	1	1	2	1	1	1	10	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	42	
75	1	1	1	1	1	1	2	2	3	13	2	3	3	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	3	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	82	
76	2	3	2	3	3	3	3	1	1	21	1	1	2	3	3	2	2	3	19	1	1	1	1	1	1	2	2	3	13	3	2	3	1	1	2	2	3	3	20	73	
77	1	1	1	1	2	3	3	2	2	16	2	2	3	3	3	2	2	3	22	1	1	1	3	2	2	3	2	3	18	3	3	2	2	2	3	2	3	3	23	79	
78	2	2	2	2	3	3	3	2	1	20	1	1	1	1	1	1	2	1	10	3	3	2	1	1	1	1	1	1	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	53	
79	2	1	1	1	1	1	1	2	3	13	2	3	3	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	3	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	82	
80	2	3	2	3	3	3	3	2	3	24	1	3	1	3	3	1	3	2	3	20	3	3	3	3	2	1	1	3	1	20	3	2	3	2	1	1	3	1	3	19	83
81	2	3	1	3	1	3	3	1	3	20	3	1	3	1	3	1	3	2	3	20	3	3	3	3	2	1	1	1	1	18	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10	68
82	1	3	3	1	3	1	3	3	3	21	3	3	3	1	3	1	3	1	3	21	2	2	3	1	1	3	1	3	2	18	3	3	3	1	3	1	3	2	3	22	82
83	3	3	3	3	3	1	3	2	3	24	2	2	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	3	3	2	1	3	3	23	3	3	3	3	2	1	3	3	3	24	95	
84	2	3	2	2	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	3	3	3	2	25	2	3	3	3	2	3	2	3	3	24	3	3	3	2	3	2	3	3	3	25	98	
85	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	2	2	3	2	2	3	3	3	23	3	3	3	3	1	2	2	2	2	21	2	3	2	1	2	2	2	2	2	18	88	
86	3	3	2	2	3	2	2	2	3	22	2	3	3	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	3	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	91	
87	2	3	2	3	3	3	3	1	2	22	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	2	1	1	1	1	1	1	1	11	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10	52	
88	1	2	1	1	1	1	1	2	3	13	3	3	2	3	3	2	2	3	23	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25	3	2	3	3	3	2	2	3	3	24	85	
89	2	3	3	3	2	3	3	2	3	24	2	3	3	3	3	2	2	3	23	1	1	1	2	2	3	3	2	3	18	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	89	
90	2	3	2	3	3	3	3	2	3	24	3	2	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	25	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	24	98	
91	2	3	3	2	3	3	3	3	3	25	3	1	2	2	2	2	3	3	21	2	3	3	3	3	2	3	3	25	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	97	
92	3	3	3	1	2	2	2	2	3	21	2	2	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	3	3	2	1	3	3	23	3	3	3	3	2	1	3	3	3	24	92	
93	2	3	2	2	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	2	3	3	3	25	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	101	
94	3	3	3	3	3	2	2	1	2	22	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	2	1	1	1	1	1	1	2	2	12	53	
95	1	2	1	1	1	1	1	2	1	11	2	2	2	1	3	3	2	3	21	3	3	2	2	3	2	2	3	2	22	3	2	3	3	2	2	3	2	3	23	77	
96	2	1	2	2	2	1	3	2	3	18	3	3	2	3	3	2	3	2	24	3	1	1	1	1	3	2	2	2	16	3	2	1	1	3	2	2	2	3	19	77	
97	2	3	3	3	2	3	3	2	3	24	3	3	3	3	3	2	2	3	24	1	1	1	2	2	3	3	2	3	18	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	90	
98	2	3	3	3	3	3	3	2	1	23	2	2	1	1	1	1	2	1	12	3	3	2	3	2	2	1	1	1	18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	11	64	
99	2	1	2	2	1	1	1	3	3	16	2	3	3	3	3	3	2	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25	93	

100	3	3	2	3	3	3	3	2	3	25	2	2	3	3	3	3	3	2	1	22	3	3	3	3	3	2	3	2	3	25	2	2	3	3	2	3	2	3	2	22	94
101	2	3	2	2	3	3	3	2	3	23	2	2	1	3	3	3	3	2	1	20	3	3	3	3	3	2	1	3	1	22	3	3	2	3	2	1	3	1	3	21	86
102	2	3	2	2	1	3	3	2	3	21	3	2	3	1	3	3	3	3	3	24	2	2	3	3	3	2	3	3	3	24	1	3	3	3	2	3	3	3	1	22	91
103	2	3	3	2	3	1	3	3	2	22	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25	2	3	3	3	3	3	2	2	24	2	2	2	3	3	3	2	2	2	21	92	
104	3	2	3	3	3	2	3	3	2	24	3	2	3	3	3	2	3	2	3	24	2	2	2	2	2	2	3	3	3	21	3	2	3	2	2	3	3	3	3	24	93
105	3	2	3	2	3	3	3	2	1	22	2	2	2	2	2	2	1	2	1	16	3	3	3	2	1	2	2	2	2	20	2	3	2	1	2	2	2	2	2	18	76
106	2	1	2	2	2	2	2	2	3	18	3	3	2	1	1	1	2	3	2	18	1	1	1	1	1	3	2	1	1	12	3	1	1	1	3	2	1	1	3	16	64
107	2	3	3	3	2	1	1	1	2	18	1	2	2	1	1	2	1	3	1	14	2	2	2	3	2	2	1	2	2	18	2	2	1	2	2	1	2	2	2	16	66
108	1	2	1	2	2	1	1	2	3	15	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	3	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	84
109	2	3	2	3	3	3	3	2	3	24	2	2	2	3	3	3	3	2	3	23	2	2	2	3	3	2	2	3	3	22	3	3	3	3	2	2	3	3	3	25	94
110	2	3	2	2	2	3	3	2	3	22	2	2	3	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	3	3	2	1	3	3	23	3	3	3	3	2	1	3	3	3	24	93
111	2	3	2	2	3	3	3	2	3	23	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	1	3	3	2	3	3	3	3	24	97
112	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	3	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	93
113	2	3	2	3	3	3	3	2	3	24	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	3	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	93
114	2	3	2	3	3	3	3	2	3	24	2	2	1	3	3	3	3	2	1	20	3	3	3	3	3	2	1	3	1	22	3	3	2	3	2	1	3	1	3	21	87
115	2	3	2	2	1	3	3	2	3	21	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	1	3	3	2	3	3	3	3	24	95
116	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	2	2	3	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	3	3	2	1	3	3	23	3	3	3	3	2	1	3	3	3	24	95
117	2	3	2	2	3	3	3	2	3	23	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	3	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	92
118	2	3	2	3	3	3	3	2	3	24	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	1	3	3	2	3	1	3	2	2	20	2	2	1	3	1	3	2	2	2	18	87
119	2	3	2	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25	2	3	3	3	2	3	2	3	3	24	3	3	3	2	3	2	3	3	3	25	99
120	3	3	3	3	3	2	3	2	1	23	1	2	1	2	1	1	2	2	1	13	2	2	2	1	2	2	1	1	1	14	1	2	2	2	2	1	1	1	1	13	63
121	2	1	1	2	1	2	1	2	1	13	1	2	1	2	1	3	2	2	2	16	2	2	2	1	2	2	1	1	1	14	1	1	2	2	2	1	1	1	1	12	55
122	2	1	1	2	1	2	1	2	1	13	1	2	3	2	1	3	2	2	3	19	2	2	2	1	1	2	3	1	1	15	1	1	1	1	2	3	1	1	1	12	59
123	2	1	1	2	3	2	1	1	1	14	1	1	2	1	1	3	2	3	3	17	2	2	2	1	1	1	2	1	1	13	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10	54
124	1	1	1	1	2	1	1	3	1	12	3	1	3	1	3	3	2	3	3	22	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24	3	1	2	3	3	3	3	3	3	24	82
125	3	1	3	1	3	1	3	1	1	17	1	1	1	1	1	3	2	2	2	14	2	2	2	3	3	1	1	1	1	16	1	1	2	3	1	1	1	1	1	12	59
126	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	2	1	2	3	2	2	2	16	2	2	2	3	3	1	2	2	2	19	2	2	3	3	1	2	2	2	2	19	63
127	1	1	1	1	2	1	2	3	1	13	3	3	2	3	3	2	2	2	3	23	2	2	2	3	3	1	2	3	1	19	3	3	3	3	1	2	3	1	3	22	77
128	3	1	3	3	2	3	3	2	3	23	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	3	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	92
129	2	3	2	3	3	3	3	1	2	22	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25	2	2	2	3	3	1	3	3	3	22	2	3	2	3	1	3	3	3	2	22	91
130	1	2	3	3	3	3	3	1	1	20	1	1	2	1	1	3	2	2	2	15	2	2	2	3	3	1	2	1	1	17	1	1	2	3	1	2	1	1	1	13	65
131	1	1	1	1	2	1	1	1	1	10	1	1	2	1	3	3	3	3	3	20	2	2	2	3	3	1	2	3	3	21	3	2	3	3	1	2	3	3	3	23	74
132	1	1	1	1	2	1	3	1	1	12	1	1	2	1	2	3	2	3	2	17	2	2	2	3	3	1	2	3	3	21	3	2	3	3	1	2	3	3	3	23	73
133	1	1	1	1	2	1	2	3	1	13	2	3	3	3	2	2	2	2	2	21	3	2	2	3	3	1	3	3	3	23	3	2	2	3	1	3	3	3	3	23	80

134	3	1	2	3	3	3	2	1	1	19	2	1	3	2	2	3	2	2	2	19	2	2	2	3	3	1	3	2	3	21	3	2	2	3	1	3	2	3	3	22	81
135	1	1	2	1	3	2	2	2	3	17	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	1	3	3	2	3	3	3	3	24	91
136	2	3	3	2	3	3	3	3	2	24	3	3	3	3	1	1	2	1	1	18	1	1	1	2	2	3	3	3	3	19	1	1	2	2	3	3	3	3	1	19	80
137	3	2	3	3	3	3	1	2	3	23	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	3	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	92
138	2	3	2	3	3	3	3	3	2	24	2	2	2	2	2	1	1	1	1	14	2	2	2	2	1	2	2	2	2	17	3	2	2	1	2	2	2	2	3	19	74
139	3	2	2	2	2	2	2	2	3	20	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	1	3	3	2	3	3	3	3	24	94
140	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	2	2	3	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	3	3	2	1	3	3	23	3	3	3	3	2	1	3	3	3	24	95
141	2	3	2	2	3	3	3	3	3	24	3	1	2	2	2	2	3	3	3	21	2	3	3	3	3	2	3	3	3	25	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	96
142	3	3	3	1	2	2	2	2	3	21	2	2	3	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	3	3	2	1	3	3	23	3	3	3	3	2	1	3	3	3	24	92
143	2	3	2	2	3	3	3	1	2	21	1	2	1	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	1	2	2	1	1	2	15	3	2	2	2	2	1	1	2	3	18	70
144	1	2	1	2	1	2	2	2	3	16	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	2	24	3	1	3	3	2	3	3	2	3	23	88
145	2	3	3	2	3	3	3	2	2	23	2	1	1	1	1	2	1	1	1	11	3	3	2	1	1	1	1	1	2	15	1	1	1	1	1	1	1	2	1	10	59
146	2	2	2	1	1	1	1	3	3	16	2	3	2	3	2	3	2	1	1	19	2	2	1	3	2	3	2	3	2	20	3	3	2	2	3	2	3	2	3	23	78
147	3	3	2	3	2	3	2	3	3	24	3	3	2	3	2	3	2	1	1	20	2	2	1	2	3	3	2	3	3	21	2	3	2	3	3	2	3	3	2	23	88
148	3	3	3	3	2	3	2	2	3	24	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	3	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	93
149	2	3	2	3	3	3	3	2	3	24	2	2	3	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	3	3	2	1	3	3	23	3	3	3	3	2	1	3	3	3	24	95
150	2	3	2	2	3	3	3	2	3	23	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	1	3	3	2	3	3	3	3	24	97
151	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	2	24	3	1	3	3	2	3	3	2	3	23	96
152	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	1	3	3	2	3	3	3	3	24	98
153	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	3	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	93
154	2	3	2	3	3	3	3	2	3	24	2	2	3	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	3	3	2	1	3	3	23	3	3	3	3	2	1	3	3	3	24	95
155	2	3	3	2	3	3	3	3	2	24	3	3	3	3	1	1	2	1	1	18	1	1	1	2	2	3	3	3	3	19	1	1	2	2	3	3	3	3	1	19	80
156	3	2	3	3	3	3	1	2	3	23	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	3	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	92
157	2	3	2	3	3	3	3	3	2	24	2	2	2	2	2	1	1	1	1	14	2	2	2	2	1	2	2	2	2	17	3	2	2	1	2	2	2	2	3	19	74
158	3	2	2	2	2	2	2	2	3	20	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	1	3	3	2	3	3	3	3	24	94
159	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	2	2	3	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	3	3	2	1	3	3	23	3	3	3	3	2	1	3	3	3	24	95
160	2	3	2	2	3	3	3	3	3	24	3	1	2	2	2	2	3	3	3	21	2	3	3	3	3	2	3	3	3	25	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	96
161	3	3	3	1	2	2	2	2	3	21	2	2	3	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	3	3	2	1	3	3	23	3	3	3	3	2	1	3	3	3	24	92
162	2	3	2	2	3	3	3	1	2	21	1	2	1	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	1	2	2	1	1	2	15	3	2	2	2	2	1	1	2	3	18	70
163	1	2	1	2	1	2	2	2	3	16	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	2	24	3	1	3	3	2	3	3	2	3	23	88
164	2	3	3	2	3	3	3	2	2	23	2	1	1	1	1	2	1	1	1	11	3	3	2	1	1	1	1	1	2	15	1	1	1	1	1	1	1	2	1	10	59
165	2	2	2	1	1	1	1	3	3	16	2	3	2	3	2	3	2	1	1	19	2	2	1	3	2	3	2	3	2	20	3	3	2	2	3	2	3	2	3	23	78
166	3	3	2	3	2	3	2	3	3	24	3	3	2	3	2	3	2	1	1	20	2	2	1	2	3	3	2	3	3	21	2	3	2	3	3	2	3	3	2	23	88
167	3	3	3	3	2	3	2	2	3	24	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	3	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	93

168	2	3	2	3	3	3	3	2	3	24	2	2	3	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	3	3	2	1	3	3	23	3	3	3	3	2	1	3	3	3	24	95
169	2	3	2	2	3	3	3	2	3	23	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	1	3	3	2	3	3	3	3	24	97
170	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	2	24	3	1	3	3	2	3	3	2	3	23	96
171	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	1	3	3	2	3	3	3	3	24	98
172	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	3	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	93
173	2	3	2	3	3	3	3	2	3	24	2	2	3	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	3	3	2	1	3	3	23	3	3	3	3	2	1	3	3	3	24	95
174	3	3	2	3	2	3	2	3	3	24	3	3	2	3	2	3	2	1	1	20	2	2	1	2	3	3	2	3	3	21	2	3	2	3	3	2	3	3	2	23	88
175	3	3	3	3	2	3	2	2	3	24	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	3	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	93
176	2	3	2	3	3	3	3	2	3	24	2	2	3	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	3	3	2	1	3	3	23	3	3	3	3	2	1	3	3	3	24	95
177	2	3	2	2	3	3	3	2	3	23	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	1	3	3	2	3	3	3	3	24	97
178	3	3	3	3	2	3	2	2	3	24	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	3	20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	24	93

Anexo 6: Constancia de revista

The screenshot shows the author dashboard for the 'Revista Colombiana de Educación'. The page is in Spanish and displays the submission ID 11131. The main navigation tabs are 'Envío', 'Revisión', 'Editorial', and 'Producción'. The 'Envío' tab is active, showing a list of submitted files. One file is listed: '27932-1 1esthergama1, ARTICULO-COMPROMISO-BAUTISTA.docx', submitted on 'enero 8, 2020'. Below the file list, there is a section for 'Discusiones prerrevisión' which is currently empty, with the message 'No hay artículos'. The footer of the page includes the text 'Platform & workflow by OJS/PKP'.

Revista Colombiana de Educación Tareas 0 Español Ver el sitio 1esthergama1

Envíos

Envío Revisión Editorial Producción

Archivos de envío [Buscar](#)

27932-1	1esthergama1, ARTICULO-COMPROMISO-BAUTISTA.docx	enero 8, 2020	Texto del artículo
---------	---	---------------	--------------------

[Descargar todos los archivos](#)

Discusiones prerrevisión [Añadir discusión](#)

Nombre	De	Última respuesta	Respuestas	Cerrado
No hay artículos				

Platform & workflow by OJS/PKP

https://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/RCE/ISSNcall/ISSN/tab/author-dashboard/author-dashboard-tab/felch-tab?submissionId=11131&tageld=1

06:30 10/01/2020

Anexo 7: Tablas estadísticas

Hipótesis general

Información sobre el ajuste de los modelos- Hipótesis general

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	77,866			
Final	11,691	66,175	2	,000

Función de vínculo: Logit.

El modelo tiene una significancia 0,000 menor a 0,05 lo que se puede concluir que en el modelo final en los coeficientes del parámetro no son cero, rechazando la hipótesis nula

Pseudo R-cuadrado - Hipótesis general

Cox y Snell	,310
Nagelkerke	,420
McFadden	,276

Función de vínculo: Logit.

Se observa que, los coeficientes presentan valores significativos (mayores al 41,0%) de variación de la variable conductas agresivas que es explicada por la variable incluida en el modelo.

Hipótesis específica 1

Información sobre el ajuste de los modelos- Hipótesis específica 1

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	46,305			
Final	12,398	33,907	2	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla, el modelo tiene una significancia 0,000 menor a 0,05 lo que se puede concluir que en el modelo final en los coeficientes del parámetro no son cero, rechazando la hipótesis nula.

Pseudo R-cuadrado - Hipótesis específica

1

Cox y Snell	,173
Nagelkerke	,235
McFadden	,142

Función de vínculo: Logit.

En la tabla se observa que, los coeficientes presentan valores significativos (mayores al 23,0%) de variación de la variable conductas agresivas que es explicada por la variable incluida en el modelo.

Hipótesis específica 2

Información sobre el ajuste de los modelos- Hipótesis específica 2

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	48,679			
Final	12,370	36,309	2	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla, el modelo tiene una significancia 0,000 menor a 0,05 lo que se puede concluir que en el modelo final en los coeficientes del parámetro no son cero, rechazando la hipótesis nula.

Pseudo R-cuadrado - Hipótesis específica

2

Cox y Snell	,185
Nagelkerke	,249
McFadden	,151

Función de vínculo: Logit.

En la tabla se observa que, los coeficientes presentan valores significativos (mayores al 24,0%) de variación de la variable conductas agresivas que es explicada por la variable incluida en el modelo.

Hipótesis específica 3

Información sobre el ajuste de los modelos- Hipótesis específica 2

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	57,134			
Final	12,033	45,101	2	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla, el modelo tiene una significancia 0,000 menor a 0,05 lo que se puede concluir que en el modelo final en los coeficientes del parámetro no son cero, rechazando la hipótesis nula.

Pseudo R-cuadrado - Hipótesis específica

3

Cox y Snell	,224
Nagelkerke	,299
McFadden	,184

Función de vínculo: Logit.

En la tabla se observa que, los coeficientes presentan valores significativos (mayores al 29,0%) de variación de la variable conductas agresivas que es explicada por la variable incluida en el modelo.

Hipótesis específica 4

Información sobre el ajuste de los modelos- Hipótesis específica 4

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	48,188			
Final	12,263	35,925	2	,000

Función de vínculo: Logit.

En la tabla, el modelo tiene una significancia 0,000 menor a 0,05 lo que se puede concluir que en el modelo final en los coeficientes del parámetro no son cero, rechazando la hipótesis nula.

Pseudo R-cuadrado - Hipótesis específica

4

Cox y Snell	,183
Nagelkerke	,254
McFadden	,159

Función de vínculo: Logit.

En la tabla se observa que, los coeficientes presentan valores significativos (mayores al 25,0%) de variación de la variable conductas agresivas que es explicada por la variable incluida en el modelo