



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión institucional y actitud laboral docente en una institución educativa pública,
Virú, 2019

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

AUTORA:

Br. Maira Lucia Castillo Alvarez (ORCID: 0000-0002-0824-7329)

ASESORA:

Dra. Gaby Esther Chunga Pingo (ORCID: 0000-0002-1033-7091)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, que está siempre acompañándome y dándome la fuerza para lograr cada una de mis metas

A mi madre, por su incondicional apoyo y comprensión

A mi hijo, por motivarme alcanzar esta meta.

A mis familiares, por brindarme su apoyo y acompañarme en esta etapa académica

Maira Lucia Castillo Alvarez

Agradecimientos

A mis docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, por brindarme su apoyo para realización de esta investigación.

A mi familia, ya que su apoyo me permitió realizar con éxito mis metas propuestas.

A los profesores de la institución educativa N°80070 Nuestra señora del perpetuo socorro, que facilitaron para en realización de esta investigación.

La Autora

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Maira Lucia Alvarez, estudiante de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, sede Trujillo, declaro que la tesis titulada “Gestión institucional y actitud laboral docente en una institución educativa pública de los niveles de inicial, primaria y secundaria, Virú, 2019”, presentada en 90 folios, para la obtención del grado académico de Magister en Administración de la Educación, es de autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, enero de 2020



.....
Maira Lucia Castillo Alvarez
DNI: 44485159

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatorias	ii
Agradecimientos	iii
Página del juado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	16
2.1 tipo y diseño de investigación	16
2.2 variables, operacionalización de variables	17
2.3 población muestra y muestreo	18
2.4 técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5 procedimientos	20
2.6 métodos de análisis de datos	21
2.7 aspectos éticos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	29
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	35
VII. REFERENCIAS	37
VIII. ANEXOS	42
Matriz de consistencia	43
Instrumento para medir la gestión institucional y para medir la actitud laboral	44
Ficha técnica del instrumento para medir la gestión institucional y para medir la actitud laboral	49

Matriz de evaluación por juicio de expertos para el instrumento de la variable gestión institucional y para la variable actitud laboral	51
Matriz de validación del instrumento de la variable gestión institucional y de la variable actitud laboral	61
Validez y confiabilidad de los instrumentos para medir la variable gestión institucional y actitud laboral	71
Base de datos de la variable gestión institucional y la variable gestión actitud laboral	73
Autorización y constancia emitida por la institución.	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Confiabilidad del instrumento de gestión institucional	20
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento de actitud laboral	20
Tabla 3. Niveles de la gestión institucional en los docentes	22
Tabla 4. Niveles de las dimensiones de la gestión institucional	23
Tabla 5. Niveles de la actitud laboral en los docentes	24
Tabla 6. Niveles de los componentes de la actitud laboral	25
Tabla 7. Prueba de normalidad de las variables	26
Tabla 8. Contrastación de hipótesis general	27
Tabla 9. Contrastación de hipótesis específicas 1	27
Tabla 10. Contrastación de hipótesis específicas 2	28
Tabla 11. Contrastación de hipótesis específicas 3	28
Tabla 12. Distribución de la población	42
Tabla 13. Distribución de la muestra	42
Tabla 14. Prueba de confiabilidad para la gestión institucional	71
Tabla 15. Prueba de confiabilidad para la actitud laboral	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Niveles de la gestión institucional	22
Figura 2.	Niveles de las dimensiones de la gestión institucional	24
Figura 3.	Niveles de la actitud laboral en los docentes	24
Figura 4.	Niveles de los componentes de la actitud laboral	25

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la correlación entre la gestión institucional y la actitud laboral en los docentes de la Institución Educativa pública N°80070 Nuestra Señora del Perpetuo Socorro, Virú, 2019. En cuanto al diseño de investigación; es no experimental, de alcance; correlacional, de enfoque cuantitativo. La variable gestión institucional se fundamenta en la teoría de Sovero (2007) que la define como un conjunto de operaciones y acciones que se emplean para guiar las funciones en el ámbito administrativo, el cual sirve de apoyo a lo pedagógico. Para la recolección de datos de la variable se utilizó el cuestionario Gestión Institucional de Rodomiro Elera Gómez (2010), el cual fue adaptado para esta investigación, conformado por 48 preguntas tipo Likert. El estudio de la variable de actitud laboral se fundamenta teóricamente por los aportes de Caballero (2002) quien considera que la actitud laboral es la disposición que tenemos para actuar de una determinada manera con respecto a factores específicos relacionados con el trabajo. Se utilizó el cuestionario de escala de la autoevaluación de la Actitud Laboral de Luis Arana Meza (2012), el cual fue adaptado para esta investigación, conformado por 36 preguntas de tipo Likert. Las encuestas utilizadas fueron en escala ordinal, indicando en ambas variables una confiabilidad alta, los instrumentos fueron validados por la opinión de cinco expertos. La población para esta esta investigación fue de 58 docentes, lo cual se consideró 50 docentes como muestra de estudio. Para el proceso de los datos se aplicó la correlación de Spearman. Los resultados obtenidos indicaron que existe una correlación directa y altamente significativa ($p < .01$) entre la gestión institucional con la actitud laboral en los docentes de la institución educativa pública N°80070 Nuestra Señora del Perpetuo Socorro, Virú, 2019.

Palabras clave: Gestión institucional, Actitud laboral, organización, liderazgo directivo, actitud hacia el trabajo.

Abstract

The objective of this research work was to determine the correlation between institutional management and work attitude in teachers of the Public Education Institution No. 80070 Our Lady of Perpetual Help, Virú, 2019. Regarding the research design; it is not experimental, of scope; correlational, quantitative approach. The institutional management variable is based on the Sovero theory (2007) that defines it as a set of operations and actions that are used to guide the functions in the administrative field, which serves as support for the pedagogical. For the data collection of the variable, the Institutional Management questionnaire by Rodomiro Elera Gómez (2010) was used, which was adapted for this research, consisting of 48 Likert questions. The study of the labor attitude variable is theoretically based on the contributions of Caballero (2002) who considers that the work attitude is the disposition we have to act in a certain way with respect to specific factors related to work. The scale questionnaire of the self-evaluation of the Work Attitude of Luis Arana Meza (2012) was used, which was adapted for this research, consisting of 36 Likert questions. The surveys used were in ordinal scale, indicating in both variables a high reliability, the instruments were validated by the opinion of five experts. The population for this research was 58 teachers, which was considered 50 teachers as a study sample. Spearman's correlation was applied to the data processing. The results obtained indicated that there is a direct and highly significant correlation ($p < .01$) between the institutional management and the work attitude in the teachers of the Public Educational Institution No. 80070 Our Lady of Perpetual Help, Virú, 2019.

Keywords: Institutional management, Work attitude, organization, managerial leadership, attitude towards work.

I. INTRODUCCIÓN

Desde una visión de contexto internacional, la educación es catalogada como la variable que mide el avance económico de un país. Así mismo cuando la gestión de la institución y actitud laboral, ambos términos son estudiados en el campo de las organizaciones cuyos estudios e investigaciones tienen una larga trayectoria. Con referencia a la realidad problemática Álvarez, Ibarra y Miranda (2013), quienes consideran que, dentro del ámbito educativo la gestión institucional es analizada como un problema para lograr que el estándar de la calidad educativa exigida en cada país, ya que, se requiere el trabajo en equipo de todos los entes educativos para garantizar su realización. Sin embargo, Duran (2013), plantea que todos estos cambios en la gestión educativa, no han cambiado las actitudes pedagógicas dentro del aula, puesto que, el docente no percibe las sugerencias nuevas como personales sino como una obligación. Algunas investigaciones realizadas en el ámbito nacional como Elera (2010), considera que en la actualidad las instituciones educativas en el sector público poseen deficiencias en el manejo de su gestión, sea por la falta de democracia en la participación de la planificación institucional o por falta de identidad en los docentes para aceptar responsabilidades dentro del centro laboral. Así mismo, García y Zúñiga (2016), sostiene que esta deficiencia podría traer como consecuencia que los docentes asuman una serie de reacciones comportamentales y actitudes también deficientes hacia su propio trabajo. Por otra parte MINEDU (2011), plantea que los cambios y mejoras educativas no ocurren solamente en las aulas, sino en las instituciones, siendo allí donde las políticas y reformas educativas se hacen realidad; sin embargo estos cambios no son mecánicos pues requieren de líderes que conduzcan al centro educativo alcanzar sus metas, es por ello que se requiere en el director una preparación para fortalecer sus capacidades y así desempeñarse adecuadamente dentro una institución ya que es él la máxima autoridad y es aquel que adquiere la responsabilidad de todos los procesos de la gestión. Así mismo, MINEDU (2011), sostiene que para lograr cambios que perduren por más tiempo en la identidad, el saber y la práctica docente, se debe unificar con respecto a una nueva perspectiva de la docencia, aquella que comprometa a los docentes como actores principales.

La institución educativa pública N°80070 Nuestra Señora del Perpetuo Socorro de la provincia de Virú, en su documento de gestión institucional PEI (2018) establece dentro

de su misión el brindar una educación de calidad, así como fortalecer los valores institucionales que garanticen las relaciones asertivas entre los mismos: profesores, administrativos, padres de familia, personal de servicio, e integrantes de la comunidad. Considerando esta perspectiva, actualmente existe un deficiente liderazgo, escasa comunicación entre personal docente y personal jerárquico, reuniones improvisadas sin previa planificación, favoritismo hacia algunos docentes y personal administrativo, etc; generando, así una división entre los entes educativos, tanto en el personal directivo, administrativo y docentes. En lo referente a la actitud laboral se evidencia escasa participación con los proyectos de desarrollo institucional, planificaciones colegiadas, círculos de aprendizaje interdisciplinario, lo que trae como consecuencia en la actitud laboral un malestar en la comunidad educativa, poca identificación institucional y estrés laboral. Ante esta situación la presente investigación está orientado a investigar la relación entre gestión de la institución y actitud laboral docente en una institución educativa pública, Virú, 2019.

En referencia a los antecedentes internacionales sobre la realidad problemática descrita tenemos el trabajo realizado por Ruiz (2019) en su artículo científico, publicado en la revista Espacios, titulada: “Impacto de la gestión institucional sobre la generación de conocimiento científico en instituciones de educación superior”, en este artículo se buscó determinar el nivel de incidencia de gestión institucional en la generación del conocimiento científico, en universidades de Ecuador. Se aplicó un cuestionario a los profesores de 20 universidades nacionales públicas y privadas. Como resultado se verificó un 77.8% de los indicadores que aceptan la hipótesis de dependencia entre la gestión de la institución y la generación de conocimiento científico, comprobándose una relación directa. De igual manera, Sepúlveda y Aparicio (2019) en su artículo científico, publicado en la Revista de Investigación Educativa, titulada: “Habilidades de liderazgo instruccional de directores y sus equipos de gestión de escuelas de la región del Biobío, Chile: fortalezas y desafíos”, en este artículo se explican las habilidades de liderazgo mediante una perspectiva instruccional tanto del equipo directivo como profesores de los centros educativos de la región del Biobío, Chile. Para la muestra se consideró 64 miembros del equipo directivo y 424 profesores de 17 centros educativos, se utilizó el instrumento “Escala de Percepción de la Gestión Instruccional de Directores” (PIMRS). Se determinó, que existe diferencia significativa entre los

docentes, directores y equipos de gestión en función a las 3 dimensiones y 10 funciones establecidas en el PIMRS. Así mismo, se concluyó que: El grande reto que asumen los directores de las instituciones educativas en Chile es poner mayor dedicación a las actividades vinculadas al liderazgo pedagógico, las cuales deben ser implementadas tanto por el director como por los miembros del equipo de gestión, generando así un ambiente de trabajo orientado a objetivos comunes, lo cual ayuda a impulsar el trabajo profesional y su desarrollo. En esta misma línea de trabajo, Fernández (2014) en su tesis doctoral titulada: “Factores relacionados con la actitud hacia el trabajo de los profesores universitarios: implicaciones en su rol como docente”. Para esta investigación se utilizó como instrumento de evaluación un cuestionario sobre la Actitud hacia el trabajo de los profesores, mediante el cual se desarrolló en tres escalas. Así mismo, el muestreo aplicado fue no probabilístico, siendo la muestra seleccionada de 200 docentes de la Universidad Metropolitana en Caracas, llegando a obtener la siguiente conclusión: En el proceso académico la actitud pedagógica que asume el docente influye significativamente en cualquiera de los aspectos en que se desenvuelva el docente, indistintamente del nivel educativo. García (2015) en su tesis titulada: "Diferencia en la actitud laboral entre los trabajadores contratados por outsourcing y los que se encuentran en planilla.", Cuyo propósito fue establecer si existe diferencia entre la actitud hacia el trabajo de los empleados contratados y los que están en planilla - Guatemala. Estuvo conformada por una muestra de 61 empleados. Así mismo, se aplicó como instrumento una encuesta tipo Likert para medir la actitud laboral. Los resultados fueron que no existe diferencia significativa al 0.05 en la actitud entorno al trabajo de los empleados contratados y los que están en planilla. Concluyendo en lo siguiente: Poseen una mayor actitud entorno al trabajo en el área operativa que en la administrativa de los trabajadores contratados y los que están en planilla.

En el ámbito nacional se consideran las investigaciones de: Díaz (2017) en su tesis titulada: “Calidad de la gestión educativa...”. Considerando una población de 17 centros educativos. Se aplicó un cuestionario a alumnos, personal docente y equipo directivo de los centros educativos. Se obtuvo como resultado que el 41,2 % de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria posee un nivel regular en cuanto a la calidad de gestión educativa. Concluyendo que: los centros educativos públicos, la dirección institucional y desempeño docente tienen un 76,5 %, por tanto, es regular; También, que

la tarea en unión con las familias y la comunidad poseen un nivel regular cuyo resultado es 52,9 %; así mismo, en cuanto al uso de la información es regular puesto que posee un 47,1 % y tanto como la infraestructura y recursos para el aprendizaje presenta el 58,8 % por lo que también es regular. Así mismo, Damas y Oliva (2017) en su tesis titulada: “Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la Ugel N° 01, distrito San Juan de Miraflores, Lima, 2015.” La metodología utilizada fue descriptiva correlacional. Se empleó como técnica la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario. La muestra estuvo compuesta por 267 estudiantes del 4° año de secundaria. Los resultados evidencian que existe relación significativa, concluyendo lo siguiente: - Cuando se realiza una gestión institucional eficiente, esta se ve reflejada en cuanto a la satisfacción de los alumnos. –La participación integral de todos los miembros de la comunidad educativa contribuirá al fortalecimiento de competencias, habilidades y la satisfacción, lo cual, permitirá asumir de manera autónoma las metas propuestas, con el fin de generar aprendizajes que sean más significativos para alumnos. - En las instituciones educativas, las administraciones de los recursos financieros se dirigen con la finalidad de mejorar la atención a los alumnos. –Para conservar un clima saludable y lograr los aprendizajes es necesario una administración adecuada de los recursos materiales y que sean distribuidas con igualdad. También, Hurtado (2017) en su tesis titulada: “Gestión institucional y calidad de servicio en la institución educativa Tomas Alva Edison del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2017”. Estuvo conformada por una muestra de 80 participantes. Se aplicó para ambas variables un cuestionario siguiendo la escala Likert. Se observó un nivel malo y regular en la mayor cantidad de las dimensiones estudiadas. Se concluyó que: si existe una correlación significativa entre la gestión institucional y la calidad de servicio, verificándose una correlación de 0.893. Por su parte, Huayllani (2018) en su tesis titulada: “La gestión institucional y la calidad educativa de la Institución Educativa Patrón Apóstol Santiago del distrito de Lucanas, 2018”. El enfoque utilizado fue cuantitativo. La población fue de 50 docentes, considerándose como muestra a toda la población. Se utilizaron los cuestionarios sobre gestión institucional y calidad educativa. En cuyos resultados se evidencia que el 86% de la muestra de docentes opinó que su nivel era eficiente en cuanto a la variable gestión institucional, el 14% regular y el 0% deficiente; y en la variable calidad educativa el 90% de la muestra de docentes opinó que su nivel era bueno, el 10% regular y el 0% malo. Concluyendo en que, si existe

correlación significativa entre la gestión institucional y la calidad educativa en el centro educativo antes mencionado ($p= 0,000$, $r=0,49$). Según García y Zúñiga (2016) en su tesis titulada: “Actitud hacia el trabajo en docentes de una institución educativa particular acreditada y otra no acreditada de lima”, Esta investigación estuvo conformada por una muestra de 38 docentes, tanto para el centro educativo acreditado como para el no acreditado, y a quienes se les aplicó el instrumento de evaluación denominado Escala de Actitud hacia el Trabajo. Se concluyó que: Los profesores que muestran mejor actitud laboral son del colegio acreditado. Así mismo, Moreno (2018) en su tesis titulada: “Relación entre las Actitudes y la Resistencia al Cambio Organizacional en Servidores Civiles de un Ministerio.” en Lima. La población estuvo conformada por 404 servidores civiles, cuya muestra seleccionada fue 198 colaboradores. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Actitudes ante el Cambio Organizacional y la Escala de Resistencia al Cambio. Se obtuvo como conclusión que no existe relación significativa entre las actitudes y la resistencia al cambio organizacional. También, Carrillo (2017) en su artículo científico, publicado en la revista peruana de investigación educativa, titulada: “Actitudes hacia la profesión docente y condiciones de bienestar: ¿Una década de cambios y continuidades?”, este artículo buscó establecer una comparación entre la actitud del profesorado de educación básica de colegios de Lima Metropolitana con relación a la función y las tareas relacionadas con su carrera en un periodo de trece años. Para lo cual, se trabajó con muestras tomadas desde los años 2001 y 2014. Se concluye lo siguiente: -Los docentes reconocen en sí mismo el valor de su formación, muy independiente del efecto que esa formación genera en el trabajo que se realiza en el salón de clase. – En cuanto a las relaciones interpersonales, los resultados que mostraron fueron actitudes positivas, ya que los profesores estudiados valoran su profesión, asociándolos a términos como esperanza y afecto. También, los docentes del nivel secundario, tienen una satisfacción importante con respecto a los resultados alcanzados por sus alumnos, lo cual resalta la significatividad de observar los resultados de sus alumnos en su trabajo dentro del aula. Por otra parte, en el ámbito regional son muy escasas las investigaciones que abordan las variables en estudio sobre todo cuando se habla para organizaciones de carácter educativo o instituciones educativas.

Se fundamenta teóricamente la variable gestión institucional desde diversas perspectivas entre la que se consideran la definición de Botero (2009) quien plantea que: la gestión es un conjunto de procesos en los cuales está presente la toma de decisiones y la puesta en práctica de diversas acciones que direccionaran el cumplimiento pedagógico. Por consiguiente, es de vital importancia la gestión en los colegios para fortalecer el buen desarrollo de los proyectos, planes anuales y programas de estudio para la mejora de la educación, debido a ello, la toma de decisiones eficientes y acciones específicas son los medios para alcanzar las metas institucionales. Según Sovero (2007) citado por Elera (2010) afirma que: la gestión de la institución es el conjunto de operaciones y acciones los cuales se emplean como guía de las funciones en el ámbito administrativo, el cual sirve de apoyo a lo pedagógico. De igual manera, plantea como principales actividades del equipo directivo a la planeación, organización, comunicación, participación y control.

Para Arana (1998) la gestión institucional es un conjunto de actos enlazados entre sí, las cuales aborda el cuerpo directivo dentro de un centro educativo con la finalidad de procurar y facilitar la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad educativa. Siguiendo la misma línea Ruiz (2000) define a la gestión institucional como: el proceso que involucra incitar la dirección de un centro educativo hacia el logro de objetivos, teniendo como base la planificación institucional, para lo cual es necesario saber articular habilidades, saberes y experiencias con relación al trabajo directivo, así mismo, conocer las prácticas y mecanismos que utilizan todos los actores educativos. Por tal sentido, la planificación resulta muy importante en el proceso de direccionamiento, ya que posibilita la realización de las acciones de dirección-administración y gestión.

Actualmente existen diversas definiciones sobre gestión institucional una de las que mejor se adecua a esta investigación considera a la gestión de la institución como aquel conjunto de operaciones y acciones, las cuales se emplean para guiar los desempeños administrativas, es decir lo concerniente a los directivos, y que sirve como apoyo al aspecto pedagógico para mejorar la calidad de la educación; además, se tiene en cuenta como actividades principales del equipo directivo a la planeación, comunicación, organización, participación y control, así como los estilos de liderazgo practicados en la organización, toma de decisiones, participación y trabajo en equipo. Esto es considerar a la gestión de la institución como un proceso que ayudara a un direccionamiento eficiente para posibilitar el éxito pedagógico en, con y para la acción educativa

Para esta investigación se considerarán las siguientes dimensiones para la variable de la gestión de la institución tenemos: liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación de la gestión, clima institucional, capacitación personal y desempeño docente; basado según opinión de Alvarado (1999) citado en Elera (2010). Así tenemos el liderazgo directivo como una de las dimensiones, según Alvarado (1999) señala al liderazgo como la capacidad que tiene el director, en la cual los integrantes de una institución educativa son conducidos, guiados y dirigidos de manera eficaz para realizar acciones debidamente organizadas y planificadas hacia el logro de objetivos, por consiguiente, no será percibido como obligación, sino que generará un sentimiento de lealtad y entrega incondicional hacia su trabajo. De allí pues, que un líder debe poseer las destrezas, habilidades y capacidades necesarias para poder solucionar problemas complejos con un nivel alto de efectividad. En efecto, las cualidades que muestra el líder deben estar en concordancia con las bases teóricas implícitas de los integrantes de la organización, para que este sea aceptado como tal. En resumen, liderazgo directivo concierne a una dirección dada, por ideas, carácter y talento. (Castro, 2007) Sin duda el liderazgo es un asunto de gran consideración para la gestión, ya que toda organización es reflejo de quien lo dirige, especialmente refiriéndose al equipo directivo de un centro educativo. De este modo, el directivo que posee liderazgo es capaz de direccionar a un grupo de personas en una misma dirección con el fin de lograr una meta, basándose en sus ideas, habilidades administrativas, talento, voluntad y carácter. Dentro de esta perspectiva, en las instituciones educativas públicas los directores necesitan poseer iniciativa y cuestionamiento, así como saber solucionar problemas, trabajar en equipo y tomar decisiones de manera autónoma para poder ajustarse a los diversos retos del cambio y de la indecisión dentro de un contexto con nuevas realidades tecnológicas. (Cavalcante, 2004). Así mismo, para que una institución este orientada tácticamente tiene que considerar la misión y visión es necesario que exista el liderazgo dentro del equipo directivo (Arboleda, 2011).

La dimensión de planificación estratégica, para Alvarado (1999) es un desarrollo racional y una postura intencional, a través del cual se analiza y proyecta hacia un porvenir tentador de la organización, para tener una relación permanente entre las metas y objetivos, así mismo entre las competencias y las oportunidades que por lo general cambian en una organización según sus necesidades.

Con referencia a lo anterior, se deben manejar bien los recursos disponibles en la planificación estratégica, al igual que los niveles de: “aceptación, formulación de un plan, orientación política, diagnóstico, ejecución y evaluación”. Cabe agregar, en este proceso el centro educativo plantea su visión y misión a plazo largo, donde definen sus estrategias, iniciando así con el estudio FODA, el cual es conocido como planeación estratégica. En otras palabras, la planificación estratégica nos va a permitir organizar y programar acciones a largo plazo, que se ejecuten mientras dure el proceso de planificación con el propósito de hacer realidad la visión del centro educativo.

Esto nos lleva a valorar como parte vital e indispensable a la planificación estratégica ya que, de ella dependen todas acciones indispensables para una educación de calidad. (Farro ,2001)

Es así, que la planificación representa una función muy importante por parte del equipo directivo con respecto a la gestión institucional, ya que es un proceso estratégico el cual parte de una programación previa de actividades la cual busca el desarrollo y cumplimiento de las metas institucionales. (Garbanzo y Orozco, 2007).

Según Alvarado (1999) consideró la dimensión de evaluación que es fundamental para establecer la viabilidad y pertinencia de la planificación, antes que aplicarlo ‘a ciegas’ ya que nos conduciría a resultados falsos. Es evidente entonces, que una evaluación con anterioridad a la ejecución del proyecto es positiva, ya que se puede detectar previamente los desaciertos, ello nos va a permitir hacer reajustes en las actividades que no llegue a cumplir con las expectativas, y una evaluación posterior nos lleva a considerar la eficiencia, la eficacia, el impacto y retroalimentación si fuera posible.

En otras palabras, la evaluación de la gestión debe considerar la recopilación de información, es decir, conocer la problemática institucional y la realidad situacional de la gestión existente, permitiendo así tomar decisiones, plantear alternativas para la solución de la problemática identificada, considerando las técnicas de enseñanza y estrategias empleados por el profesor, y que sirven para aumentar la calidad educativa y la toma de decisiones. En esta dirección, Rodríguez (2003) sugiere que todos los actores educativos, especialmente los docentes, deben conocer, desde el ámbito directivo, qué, para qué y quién está haciendo las tareas y actividades.

Resulta oportuno mencionar que una adecuada gestión institucional se evidenciará en los resultados, es decir en las metas y objetivos logrados y en la satisfacción de las necesidades de todos los integrantes de la institución educativa. (Silva, 2013).

En la dimensión Clima institucional, se consideran las diversas características de un entorno de trabajo, en la cual los diferentes entes educativos asumen diversos modos de conducta que influye directamente en el clima institucional. Según Alvarado (1999) menciona que, este concentra un grupo de componentes, los cuales se necesitan conocer para que puedan hacer uso y así se mejore el clima organizacional. De esta manera, el clima institucional es visto de forma subjetiva, pues corresponde a las relaciones humanas establecidas dentro de un centro educativo, que existe solamente en la consciencia de cada individuo, por tanto, el practicarlo o no únicamente depende de cada persona.

Ahora bien, depende del equipo directivo, muy en especial del director, el propiciar un clima institucional adecuado, en el cual los actores educativos se muestren comprometidos con los propósitos de la institución, esto es posible siempre y cuando exista respeto, buena comunicación y participación activa. Sin embargo, el clima organizacional podría ser visto como un obstáculo para el funcionamiento de la institución, puesto que, tiene un carácter subjetivo pues corresponde a las relaciones interpersonales, la personalidad, motivación y actitudes que se pone en manifiesto dentro de una institución, en la cual intervienen todos los actores educativos, por tal compete al equipo directivo el velar por tener un adecuado clima institucional.

Para la dimensión Capacitación del personal, se considera necesario una capacitación cuando existe alguna situación que impide, retrasa o dificulta lograr las metas, objetivos y propósitos del colegio. Ante los nuevos retos de la educación peruana, los personales de la comunidad educativo necesitan estar en constante capacitación para poder afrontar los desafíos que hubiesen dentro de sus cargos, así como cumplir y tomar decisiones correctas en su centro de labores (Alvarado, 2006).

En efecto, por capacitación del personal se entiende como un proceso planificado, que busca transmitir, los nuevos enfoques, conocimientos y acciones de los integrantes con que se cuenta dentro de una institución educativa, esto es posible gracias a una adecuada administración de recursos humanos, quien brinda oportunidades para desempeñarse de forma especializada, organizando un programa de capacitación y coordinando las necesidades con los objetivos específicos de aprendizaje los cuales se desea alcanzar.

La dimensión Desempeño docente, permite saber el comportamiento y rendimiento del profesor durante un tiempo determinado, con el fin de fomentar tanto el desarrollo

individual (desarrollo personal) como el institucional (eficacia y eficiencia) al que tiene derecho todo empleado (Alvarado, 2006).

Actualmente se considera al docente como agente fundamental para la mejora de la calidad educativa en los distintos niveles de la educación básica regular, junto con los demás actores de la comunidad educativa, tales como: directivos, padres de familia y estudiantes; es decir, la responsabilidad está ligada directamente en el docente. Por eso según el Ministerio de Educación (2008), hace referencia que el docente no solo es un transmisor de conocimientos, sino que cumple la función de mediador, en este propósito la actitud creativa, crítica y favorable del docente se hace muy necesario, de igual manera el poseer una extensa cultura general y capacidad para saber motivar, guiar y educar integralmente a los estudiantes, al igual que para trabajar en conjunto con la comunidad y los padres de familia.

También cabe considerar que los modelos de organización y gestión institucional cobran una gran importancia en el ámbito educativo, ya que el desafío para lograr un cambio educativo se centraliza actualmente en dichos aspectos. De no presentarse grandes cambios en la conducción de gestión no existirá una transformación educativa. Así mismo, ante la necesidad de un direccionamiento eficiente y de una gestión institucional comprometida con la mejora de la calidad educativa, surgen dos grandes temas: - El primero guarda relación con el cambio; - El segundo viene a ser la probabilidad que se concrete dicho cambio, después de tomada la decisión. Este punto involucra a la gestión, aquella que avala decisiones eficaces para mejorar la educación, es decir un estilo de gestión que logre el cumplimiento de las decisiones tomadas y que pueda obtener resultados favorables para la institución educativa. (Aguerrondo, 1996).

Por otro lado, según Reyes (2005), la gestión que realizan los directivos de una institución debe ser entendida, como una organización en la cual existan relaciones entre las jerarquías, funciones y obligaciones de cada miembro de la institución, para obtener una mayor eficiencia en la gestión.

Actualmente uno de los grandes retos que deben enfrentar las instituciones en el proceso de cambio educativo es poder lograr una gestión educativa eficaz. Siempre y cuando la gestión se entienda como el mecanismo para aumentar en eficacia, eficiencia, relevancia y pertinencia, lo que incluye tener la madurez, flexibilidad y apertura necesarias ante el nuevo modo de hacer, lo cual se están dando en las escuelas, y que, posteriormente, influirán en el sistema educativo a nivel nacional. (Cassasus, 2000)

De todo ello se puede afirmar que la gestión de la institución cuando es eficiente direcciona a la organización hacia el logro de objetivos, lo que genera una educación de calidad. Es así como en una organización es muy importante valorar y desarrollar habilidades, destrezas y capacidades individuales y grupales, con la finalidad de desarrollar un desenvolvimiento autónomo, competente y flexible, lo cual permitiría ejecutar habituaciones y variaciones ante los requerimientos y cambios del contexto social. Para ello, se hace inevitable tener claridad en cuanto a las políticas de la institución que se desagregan de los principios y la visión que direcciona al centro educativo, los cuales se interpretaran en las formas de actuar en cuanto a la conducción de la gestión. (UNESCO, 2011)

Así una adecuada gestión educativa es desarrollar una cultura organizacional que sea eficiente y democrática, donde estén bien definidas las responsabilidades de cada miembro dentro de las instituciones, con equipos directivos que fomenten e impulsen la participación y la comunicación transparente entre los actores de la institución. Esto es direccionar las diferentes actividades institucionales para alcanzar objetivos y metas, generando las condiciones necesarias para su realización. Así mismo, lograr que cada integrante del centro educativo realice sus funciones con la finalidad de alcanzar sus metas. (Synthesis, 2008).

Siguiendo con la conceptualización de la segunda variable en estudio referida a la actitud laboral, esta se fundamenta teóricamente en los aportes de Robbins sobre la actitud laboral, considerando como una declaración evaluadora, favorable o desfavorable, respecto de un objeto, persona o acontecimiento. (Robbins, 2004).

Otra definición importante considera a la actitud laboral como la predisposición para actuar de una determinada manera, en relación a los componentes específicos con el puesto de trabajo. (Caballero, 2002).

Además, Peralta, et al. (2013) hace referencia que la actitud laboral es una disposición aprendida que facilita una tendencia a comportarse de forma favorable o desfavorable hacia el objeto o situación laboral.

Siguiendo esta misma línea, Bravo (2013) considera que actitud es una predisposición aprendida por la persona, para reaccionar de una forma determinada ante un hecho,

situación o individuo y que se expresa de forma organizada mediante la experiencia influyendo en la conducta.

La variable actitud laboral, indica la disposición de un trabajador para actuar en su centro laboral. Cuando se habla de actitud laboral, se puede decir de manera general que es aquella predisposición que tiene uno mismo hacia su trabajo aquel que desempeña de manera recurrente en una organización. Los trabajadores desarrollan labores que van más allá de sus actividades realizadas, pues no trabajan de una manera aislada sino por el contrario, están en constante interacción con sus colegas y sus jefes, tienen además de su labor que cumplir con reglamentos establecidos por la institución a la que pertenecen, cumplir con expectativas y estándares de desempeño. Con esto se pretende explicar que cuando se pretende evaluar la actitud laboral de un empleado es un proceso complejo.

Para esta investigación se considerarán las siguientes dimensiones para la variable de actitud laboral: el cognitivo, afectivo y el conductual basado según la opinión de Navas (2011).

En la dimensión del componente cognitivo se consideran aquellas percepciones, valores, creencias, ideas u opiniones que una persona tiene; es decir, implica una representación cognitiva de dicho objeto.

En la dimensión del componente afectivo, se consideran los sentimientos, favorables o desfavorables, que siente un individuo con respecto al objeto de actitud. El cual, se origina por la relación del objeto de la actitud teniendo efectos positivos o negativos para la persona los cuales pueden medirse.

En la dimensión del componente conductual, se considera como la disposición para realizar acciones congruentes con los componentes cognitivo y afectivo, es decir, es la consecuencia para actuar de un modo con respecto al objeto de la actitud.

En cuanto a las dimensiones de la actitud laboral se puede considerar como aquellas percepciones que una persona piensa, siente o manifiesta teniendo en cuenta sus pensamientos y emociones, según sus conocimientos en cuanto al involucramiento en su ambiente de trabajo, sentimientos con respecto a la satisfacción en su trabajo o acciones con respecto al compromiso que asume en el centro educativo.

Se debe considerar además la importancia de la actitud Laboral para una organización pues conlleva beneficios tanto para el colaborador como para la organización. Con

referencia a lo anterior Robbins (2004), destaca la importancia de la conjunción de estos tres componentes en la forma de ver las actitudes, ya que ayuda a comprender su complejidad y la relación latente entre el comportamiento y las actitudes.

Martin y Briggs (2006) considera que el éxito o fracaso de la organización en todas las empresas muchas veces depende de la actitud que manifiestan las personas dentro de ellas, por eso se hace necesario poseer destrezas, habilidades y competencias de empleabilidad que estén relacionadas con actitudes y valores.

Cuando existe la satisfacción laboral en los empleados, esta se ve reflejada en la actitud positiva que asumen dentro de su ambiente laboral. Caso contrario se observa conductas poco deseables puesto que, los empleados asumen una actitud negativa por sentirse insatisfechos laboralmente, evidenciándose en el poco involucramiento en sus tareas, falta de compromiso con la organización a la cual pertenecen. (García, 2006).

Es así como se puede considerar que la actitud determina al comportamiento, en efecto cuando nos encontramos con buena o mala disposición ante alguna situación laboral, esta será proyectada al exterior o viceversa, generando conductas inadecuadas que retrasaran o dificultaran el propósito institucional. Por lo que la actitud influye en el actuar de los individuos dentro de una institución.

Según García (2009) menciona que dentro de una organización es muy importante estudiar la actitud de los empleados, puesto que va permitir observar y analizar el comportamiento de los trabajadores para así poder definir acciones o estrategias que nos conduzcan a un trabajo efectivo, es decir, en la cual exista la identificación con su labor, participación activa y buen desempeño, ya que es indispensable para que una sociedad sobreviva. El compromiso que adquiere una persona con su trabajo representa el grado en la cual los trabajadores se involucran en sus tareas invirtiendo tiempo y energía en ello, considerando su tarea como parte primordial de su vida.

Este compromiso viene a ser el grado a través del cual los trabajadores se sienten identificados con la organización en la que laboran y por su deseo de mantener una participación activa en ella. Cabe mencionar que, cuando se evidencia un nivel alto de compromiso laboral quiere decir que los trabajadores se identifican con el mismo y con la institución en la que laboran, así como, les interesa el trabajo que realizan (Martínez, 2010). El compromiso laboral del trabajador suele ser reflejo de la misión y visión de la organización, para lograr el cumplimiento de éstas y mantener sus intenciones de seguir trabajando. El cual suele ser más fuerte en los empleados que cuentan con más años de

servicio en la organización, aquellos que han logrado el éxito personal en la misma y por quienes trabajan en un grupo de empleados comprometidos. Los empleados comprometidos con su labor suelen poseer buena asistencia y cumplen con las responsabilidades y con las políticas institucionales (Martínez, 2010). Este enfoque del comportamiento laboral sugiere que el personal administrativo considere los medios por los cuales el ambiente de trabajo contribuya a generar la principal actitud de los empleados: satisfacción laboral, compromiso organizacional e involucramiento en el trabajo.

Por otra parte, se considera que la actitud hacia el trabajo en el campo educativo ha sido objeto de estudio a lo largo de todo el siglo anterior y en la primera década de este siglo (Fernández, 2010). Sin embargo, es en el periodo de los noventa, en el siglo XX, donde se comenzó a desarrollar las investigaciones sobre la actitud pedagógica con mayor fuerza. La cual se ha definido como la actitud que se evidencia en los profesores dentro de su ambiente laboral. En efecto la actitud pedagógica influye en todos los aspectos en los que se desenvuelve el docente, manifestándose en las condiciones físicas que rodean a éste, así como en su conducta dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje (Romero, 2010).

Esta descripción teórica propuesta nos permite formular el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional y la actitud laboral docente en la institución educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019?

La presente investigación se justifica por su valor teórico, ya que se realizó considerando la realidad observable dentro de gestión institucional, en la que cual los referentes teóricos de diversos autores tendrán un reconocimiento, ya que aportó conocimiento específico al tema relativamente a gestión de la institución, mostrando una relación específica en la actitud laboral del docente en todas sus funciones por bien de la educación. Así mismo, por sus implicancias prácticas puesto que, esta investigación buscó evidenciar los resultados obtenidos y promoverá valores en la praxis pedagógica y administrativa en las diversas actividades que se programe, teniendo en cuenta los estamentos educativos tanto; con el fin de promover líderes futuros dentro la participación ciudadana y comunitaria. Por su utilidad metodológica, se elaboraron dos instrumentos de medición tanto para la variable gestión institucional con la variable actitud laboral. Estos instrumentos serán formulados y validados por el juicio de

expertos para luego ser tamizados mediante de la confiabilidad y la validez, con los cuales se buscará cuales se buscará conocer el nivel de relación que existe entre las variables.

Finalmente, los resultados servirán de antecedentes para otras poblaciones con las mismas variables y en distintos lugares.

Hipotéticamente se plantea que existe relación significativa entre gestión de la institución y actitud laboral docente en la institución educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú ,2019. Así mismo, se plantea la hipótesis nula que propone que no existe relación significativa entre gestión de la institución y actitud laboral docente en la institución educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

También se plantea las siguientes hipótesis específicas:

H1: Existe relación significativa entre gestión de la institución y el componente cognitivo docente en la institución educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú ,2019. H2: Existe relación significativa entre gestión de la institución y el componente afectivo docente en la institución educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú ,2019. H3: Existe relación significativa entre gestión de la institución y el componente conductual docente en la institución educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú ,2019.

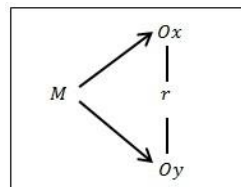
Esta investigación se orienta por el siguiente objetivo general que pretende Determinar que existe relación entre la gestión institucional y la actitud laboral docente en la institución educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú ,2019.

Lo que nos lleva a plantear los siguientes objetivos específicos: a) Determinar la relación que existe entre gestión de la institución y el componente cognitivo docente en la institución educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú ,2019. b) Determinar la relación que existe entre gestión de la institución y el componente afectivo docente en la institución educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú ,2019. c) Determinar la relación que existe entre gestión de la institución y el componente conductual docente en la institución educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú ,2019.

II. MÉTODO

2. 1. Tipo y diseño de investigación: Para el presente trabajo el tipo de investigación según su finalidad es básica; según su alcance es correlacional y según su enfoque es cuantitativo. Así mismo, posee un diseño no experimental de corte transversal correlacional. En este tipo de investigación solo se describen las relaciones que forman las razones cruzadas entre las dimensiones de la gestión institucional y la actitud laboral. Es decir, representan realidades a través de hechos ya pasados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se puede graficar:

Esquema:



Donde:

M = Muestra cincuenta docentes

Ox = Variable Gestión Institucional.

Oy = Variable Actitud Laboral.

r = Coeficiente de correlación entre las variables objeto de estudio.

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables

V1: Gestión Institucional

V2: Actitud Laboral

2.2.2. Operacionalización de las variables

En el Cuadro 1: Operacionalización de las variables gestión institucional y actitud labora

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA, NIVEL Y RANGO DE MEDICIÓN
V1: GESTIÓN INSTITUCIONAL	Según Sovero (2007) considera a la gestión institucional como un conjunto de operaciones y acciones que se emplean para guiar las funciones en el ámbito administrativo, el cual sirve de apoyo a lo pedagógico.	La gestión institucional se medirá mediante la técnica de la encuesta a través de un cuestionario, el cual considera seis dimensiones (Liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación de la gestión, clima institucional, capacitación personal y desempeño docente).	Liderazgo directivo	Toma de decisiones	Ordinal Muy eficiente (176-240) Eficiente (112-175) Deficiente (48-111)
				Estilo de liderazgo	
				Participación y trabajo en equipo	
			Planificación estratégica	Diagnóstico	
				Elaboración de proyectos	
				Priorización de problemas	
			Evaluación de la gestión	Cumplimiento de metas	
				Evaluación de la gestión	
				Evaluación de los resultados	
			Clima institucional	Relaciones interpersonales	
				Solución de conflictos	
				Valores	
			Capacitación personal	Actualización pedagógica	
Eficiencia de los recursos humanos					
Desempeño docente	Planificación curricular				
	Planificación de la clase				
	Logro de aprendizaje				
V2: ACTITUD LABORAL	Para Caballero (2002) considera que la actitud laboral es la disposición que tenemos para actuar de una determinada manera con respecto a factores específicos relacionados con el trabajo.	La actitud laboral se medirá mediante la técnica de la encuesta a través de un cuestionario, el cual considera tres dimensiones (cognitiva, afectiva y conductual).	Componente cognitivo	Niveles de confianza en su labor	Ordinal Muy adecuada (132-180) adecuada (84-131) inadecuada (36-83)
				Grado de valoración de su capacidad	
			Componente afectivo	Grado de satisfacción con su labor	
				Grado de satisfacción con los compañeros de trabajo	
			Componente conductual	Participa en los grupos de trabajo	
				Atiende bien a los alumnos.	

2.3. Población, Muestra y Muestreo

2.3.1. Población: Tiene un total de 58 profesores de la I.E pública nuestra señora del perpetuo socorro. Esta Institución Educativa se encuentra ubicada en la provincia de Virú, Distrito de Virú- 2019. (ANEXO 01)

2.3.2. Muestra: Para este estudio se aplicó un muestreo probabilístico, y una técnica de selección por estratos (población finita) según Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). (ANEXO 01) y se determinó con la formula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

n = tamaño de muestra

N = tamaño de la población finita = 58

Z = nivel de confianza = 95% $\longrightarrow z = 1,96$

E = error permitido según investigador = 5% = 0,05

p = 0,50 Probabilidad de éxito del estudio = 50% = 0,5

q = 0,50 Probabilidad de fracaso del estudio = 50% = 0,5

$p \times q$ = varianza máxima del muestreo = 0.25

Reemplazando los valores anteriores se tiene la siguiente muestra de docentes.

$$n = \frac{(1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5) \times 58}{(0,05)^2 \times (58 - 1) + (1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5)}$$

$$n = 50$$

2.3.3. Técnica de muestreo

2.3.3.1. Unidad de análisis: Docentes nombrados y contratados de la institución educativa pública N° 80070 Nuestra señora del perpetuo socorro.

2.3.3.2. Criterios de inclusión y exclusión

a. Criterio de inclusión: Se consideró a los docentes de la institución educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro en los niveles de inicial, primaria y secundaria tanto nombrados como contratados.

b. Criterios de exclusión: Quedó excluido de la población los docentes que no cumplan con los criterios de inclusión.

La muestra fue estimada en 50 docentes de la I.E pública N° 80070 Nuestra Señora del Perpetuo Socorro. Esta muestra se seleccionó mediante el tipo de muestreo aleatorio estratificado, es decir, es el subconjunto, en la cual se divide población en segmentos y se elige una muestra para cada segmento. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) la cual consideró 3 estratos para las sub muestras del estudio (ANEXO 02).

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

2.4.1. Técnica: En el desarrollo de la investigación, se utilizó como técnica, la encuesta.

2.4.2. Instrumentos: El instrumento de investigación empleado fue el cuestionario, los que fueron adaptados para cada variable.

En cuanto a la variable 1 se utilizó el cuestionario de Enrique Guzmán y Valle (2018) que ha sido adaptado para esta investigación y mide el nivel de gestión institucional de una institución educativa pública (ANEXO 03), el cual considera 6 dimensiones (Liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación de la gestión, clima institucional, capacitación personal y desempeño docente). Consta de 48 ítems, cada ítem presenta cinco alternativas que son valoradas en una escala de Likert del 1 al 5 (nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4 y siempre=5). La calificación depende de la puntuación del cuestionario, que oscila entre 48 y 240 puntos cuyos puntajes son agrupados en tres intervalos que miden los niveles de la variable de estudio (Muy eficiente, eficiente y deficiente).

En cuanto a la variable 2 se utilizó para, el cuestionario de Luis Arana Meza (2012), que ha sido adaptado para esta investigación, el cuál mide el nivel de actitud laboral en docentes de una institución educativa pública., identificando la percepción del docente respecto al entorno laboral donde se desempeña (ANEXO 03), el cual considera tres dimensiones (cognitivo, afectivo y conductual). Consta de 36 y 180 puntos cuyos puntajes son agrupados en tres intervalos que miden los niveles de la variable de estudio (Muy adecuada, adecuada e inadecuada).

2.4.3. Validez de los Instrumentos

a. **Validez del instrumento para la gestión institucional**, de contenido, por opinión de cinco expertos, se realizó la revisión y validación. (ANEXO 06).

b. **Validez del instrumento para actitud laboral**, de contenido, por opinión de cinco expertos, se realizó la revisión y validación del instrumento. (ANEXO 06).

2.4.4. Confiabilidad de instrumentos: El cuestionario de gestión institucional fue sometido a Prueba Piloto para determinar la fiabilidad de sus reactivos a nivel general y por dimensiones. Los resultados serán determinados mediante el coeficiente A. de Cronbach. (Ver ANEXO 07).

Tabla 1: Confiabilidad del instrumento de gestión de la institución

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,97	48

El cuestionario de actitud laboral fue sometido a Prueba Piloto para determinar la fiabilidad de sus reactivos a nivel general y por dimensiones. Los resultados fueron determinados mediante el coeficiente de A. de Cronbach. (Ver ANEXO 07).

Tabla 2: Confiabilidad del instrumento actitud laboral

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,79	36

Como se observa en las Tablas del 1 y 2, el coeficiente A. de Cronbach para el instrumento de gestión institucional es de 0,97 aproximadamente lo cual nos dice que la prueba es muy confiable para su aplicación, mientras que para el instrumento de actitud laboral es de 0,79 aproximadamente, lo que indica fuerte confiabilidad, Por lo tanto, permitirá continuar con las demás etapas de esta investigación con la seguridad de haber comprobado un manejo coherente de nuestros datos.

2.5. Procedimientos

Con la elaboración de los instrumentos para cada variable objeto de estudio, se hicieron validar por el juicio de cinco expertos, luego de su validación, se solicitó a la institución educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro la autorización para la aplicación de los instrumentos (ANEXO 09). Obtenida la autorización

correspondiente se visitó la Institución Educativa pública seleccionada para esta investigación; donde se coordinó con el director y sub directora para la aplicación de los instrumentos a los docentes de la muestra seleccionada para la investigación. Una vez que el docente aceptó colaborar con la investigación se le instruyó en la forma como responder con responsabilidad y en forma efectiva en un tiempo no mayor a 30 minutos. Después de aplicados se procedió a realizar los cálculos estadísticos.

2.6. Métodos de análisis de datos

Los datos se procesaron según códigos numéricos excluyentes según los objetivos del estudio e ingresándose directamente a la computadora con apoyo del programa Excel 2010 y el programa estadístico SPSS versión 25, en español.

Los resultados son presentados en tablas de doble entrada, consignando frecuencia simple y porcentual, así como los resultados del análisis estadístico de la correlación según objetivos del estudio. Para determinar si existe relación entre las variables se aplicó del Coeficiente de Correlación de Spearman. Se consideró que existe evidencias suficientes de significación estadística si la probabilidad de equivocarse es menor o igual al 5.0% ($p < 0.05$)

2.7. Aspectos éticos

Se consideró: Principio de Autonomía, puesto que cada uno de los profesores después de la información sobre el propósito de la investigación se decidió voluntariamente a desarrollar los cuestionarios. Principio de Justicia, porque todos los profesores recibieran un trato justo, igual dignidad y cortesía, además de la confidencialidad de la información proporcionada. Credibilidad: Ya que aumentará la posibilidad de producir resultados confiables, que se pueden lograr a través del compromiso del investigador con el informador durante la investigación. Aplicabilidad: Buscará aplicar estos hallazgos en otros contextos en los que las personas se encuentran en experiencias similares.

III. RESULTADOS

Tabla 3

Niveles de gestión de la institución en los docentes de la I.E pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

Gestión Institucional	n	%
Muy eficiente	1	2.0
Eficiente	40	80.0
Deficiente	9	18.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta de percepción de gestión de la institución en los docentes de la I.E pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

En la figura 1, se aprecia que los docentes de institución educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019, perciben una gestión institucional eficiente en un 80%, mientras que solo el 2% perciben una gestión institucional muy eficiente.

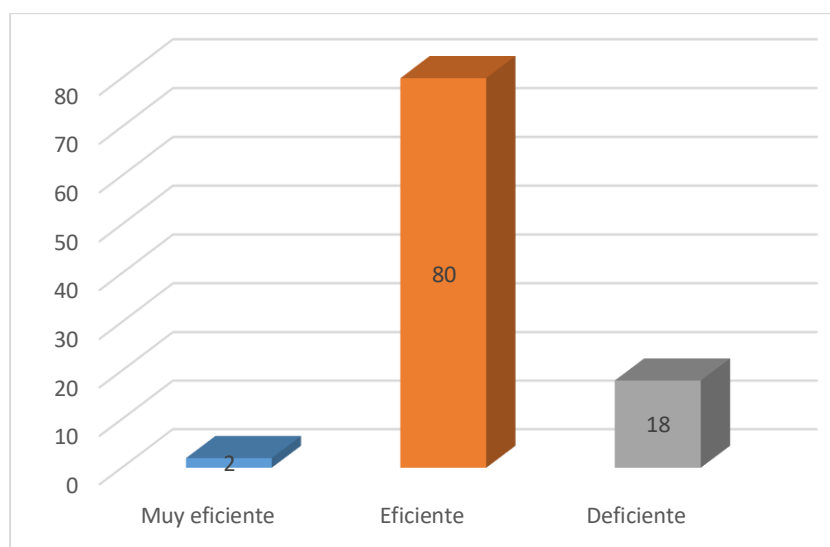


Figura 1. Niveles de gestión de la institución en los docentes de la I.E pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

Tabla 4

Nivel de las dimensiones de gestión de la institución en los docentes de la I.E pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

Dimensión	n	%
liderazgo directivo		
Muy eficiente	10	20
Eficiente	35	70
Deficiente	5	10
Planificación estratégica		
Muy eficiente	3	6
Eficiente	38	76
Deficiente	9	18
Evaluación de la gestión		
Muy eficiente	1	2
Eficiente	39	78
Deficiente	10	20
Clima institucional		
Muy eficiente	0	0
Eficiente	40	80
Deficiente	10	20
Capacitación personal		
Muy eficiente	0	0
Eficiente	37	74
Deficiente	13	26
Desempeño docente		
Muy eficiente	0	0
Eficiente	39	78
Deficiente	11	22
Total	50	100

Nota: Encuesta de percepción de gestión de la institución en los docentes de la I.E pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

En la figura 2, se aprecia que los docentes de I.E pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019, perciben un liderazgo directivo eficiente en un 70%, mientras que el 10% percibe que es deficiente. Así mismo, perciben una planificación estratégica eficiente en un 76%, mientras que solo el 6% percibe que es muy eficiente. También, perciben una evaluación de la gestión eficiente en un 78%, mientras que solo el 2% percibe que es muy eficiente. De igual modo, perciben un clima institucional eficiente en un 80%, mientras que solo el 20% percibe que es deficiente. Al igual que, perciben una capacitación personal eficiente en un 74%, mientras que el 26% percibe que es deficiente, Por otra parte, perciben un desempeño docente eficiente en un 78%, mientras que el 22% percibe que es deficiente.

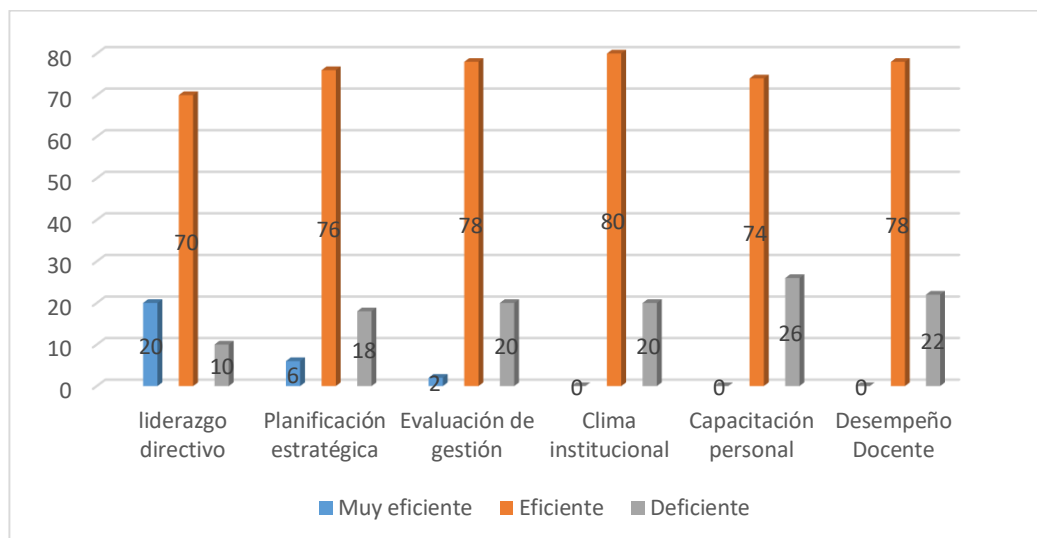


Figura 2. Nivel de las dimensiones de gestión de la institución en los docentes de la I.E pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

Tabla 5

Niveles de la actitud laboral en los docentes de la I.E pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

Actitud Laboral	n	%
Muy adecuada	02	04.0
Adecuada	41	82.0
Inadecuada	07	14.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta de percepción de la actitud laboral en los docentes de la institución educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

En la figura 3, se aprecia que los docentes de la institución educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019, presentan una actitud laboral adecuada en un 82%, mientras que solo el 4% perciben una actitud laboral muy adecuada.

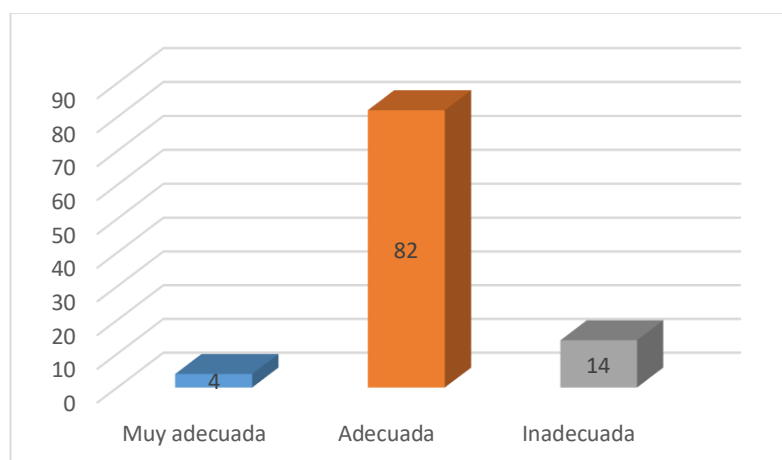


Figura 3. Niveles de la actitud laboral en los docentes de la I.E pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

Tabla 6

Nivel de las dimensiones de la actitud laboral en los docentes de la I.E pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

Dimensión	n	%
Componente cognitivo		
Muy adecuada	10	20
Adecuada	33	66
Inadecuada	07	14
Componente afectivo		
Muy adecuada	05	10
Adecuada	40	80
Inadecuada	05	10
Componente conductual		
Muy adecuada	1	2
Adecuada	40	80
Inadecuada	09	18
Total	50	100

Nota: Encuesta de percepción de la actitud laboral en los docentes de la I.E pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

En la figura 4, se aprecia que los docentes de la institución educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019, presentan una actitud laboral adecuada en cuanto a la dimensión del componente cognitivo en un 86%, mientras que el 14% presentan una actitud laboral inadecuada con respecto al componente cognitivo. Así mismo, presentan una actitud laboral adecuada en cuanto a la dimensión del componente afectivo en un 80%, mientras que el 10% presentan una actitud Muy adecuada y el otro 10% una actitud inadecuada con respecto al componente afectivo. También, presentan una actitud laboral adecuada en cuanto a la dimensión del componente conductual en un 80%, mientras que solo el 2% presentan una actitud laboral Muy adecuada con respecto al componente conductual.

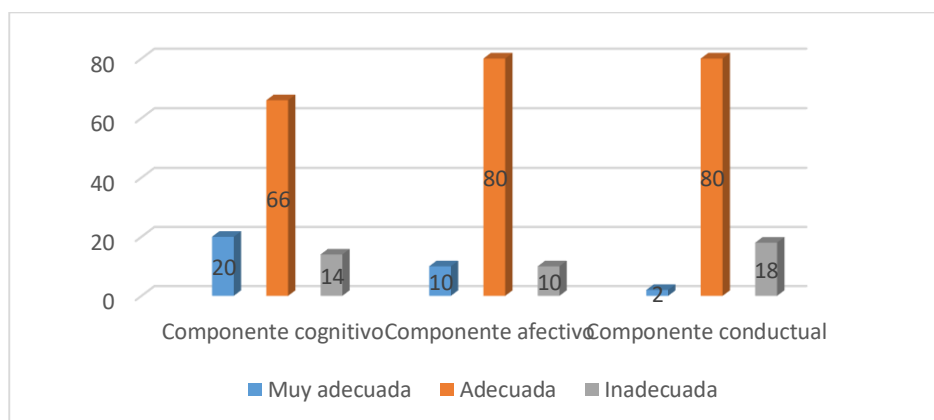


Figura 4. Nivel de la dimensión componente cognitivo de la actitud laboral en los docentes de la I.E pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

Análisis de normalidad de las variables gestión institucional y actitud laboral

H₀: La gestión institucional y la actitud laboral del docente en la Institución Educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019, presentan distribución normal.

H₁: La gestión institucional y la actitud laboral del docente en la Institución Educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019, no presentan distribución normal.

$$\alpha = 0.05$$

Si $p < 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula.

Tabla 7. Prueba de normalidad de las variables gestión de la institución y actitud laboral del docente en la I.E pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Institucional	,148	50	,008	,928	50	,005
Componente conductual	,161	50	,002	,904	50	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Contrastación de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre gestión de la institución y la actitud laboral del docente en la I.E pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión institucional y la actitud laboral del docente en la Institución Educativa pública Nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

Si $p < 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula.

Hipótesis general:

Tabla 8

Correlación entre Gestión de la Institución con la Actitud Laboral en los docentes de la I.E pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

			Gestión institucional	Actitud Laboral
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Actitud Laboral	Coefficiente de correlación	,840**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota: Encuestas sobre la percepción gestión de la institución y actitud laboral en los docentes de la I.E pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

En la tabla 7, se observa una correlación directa y altamente significativa ($p < .01$), por lo cual aceptamos que existe relación entre gestión de la institución con la actitud laboral en los docentes de la I.E pública nuestra Señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

Hipótesis específicas:

Tabla 9

Correlación entre la Dimensión componente cognitivo de Actitud Laboral con Gestión de la Institución en los docentes de la I.E pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

			Gestión Institucional	Componente cognitivo
Rho de Spearman	Gestión Institucional	Coefficient e de correlación	1,000	,535**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Componente cognitivo	Coefficient e de correlación	,535**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota: Encuestas sobre la percepción de gestión institucional y actitud laboral en los docentes de la I.E pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

Tabla 10

Correlación entre la Dimensión componente afectivo de Actitud Laboral con Gestión de la Institución en los docentes de la I.E pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019

			Gestión institucional	Componente afectivo
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,638**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Spearman	Componente afectivo	Coeficiente de correlación	,638**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota: Encuestas sobre la percepción gestión de la institución y actitud laboral en los docentes de la I.E pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

Tabla 11

Correlación entre la Dimensión componente conductual de Actitud Laboral con Gestión de la Institución en los docentes de la I.E pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019

			Gestión institucional	Componente conductual
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,797**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Spearman	Componente conductual	Coeficiente de correlación	,797**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota: Encuestas sobre la percepción gestión de la institución y actitud laboral en los docentes de la I.E pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

Nota: rs: p: Significancia

**p<.01 - *p<.05

En la tabla 8, 9 y 10, podemos dar respuesta a cada una de las hipótesis alternativas planteadas en la investigación:

H₁: Aceptamos la hipótesis, en la cual confirmamos que existe relación directa y altamente significativa entre el componente cognitivo de la actitud Laboral y la Gestión Institucional en los docentes de la institución educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

H₂: Aceptamos la hipótesis, en la cual confirmamos que existe relación directa y altamente significativa entre el componente afectivo de la actitud laboral y gestión institucional en los docentes de la institución educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

H₃: Aceptamos la hipótesis, en la cual confirmamos que existe relación directa y altamente significativa entre el componente conductual de la actitud laboral y gestión institucional en los docentes de la institución educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

IV. DISCUSIÓN

Según el objetivo general, determinar que existe relación entre gestión de la institución y la actitud laboral docente en la institución educativa pública Nuestra señora del perpetuo socorro de Virú en el año 2019, al analizar ambas variables, gestión institucional y actitud laboral se obtuvo que existe una correlación directa y altamente significativa ($p < .01$, $r = .840^{**}$) entre gestión de la institución con la actitud laboral en docentes de la institución educativa pública de la provincia de Virú en el año 2019.

Con ello se demuestra que la actitud laboral se ve directamente relacionada e influenciada por la gestión institucional, que finalmente se refleja en un adecuado involucramiento, satisfacción y compromiso en su labor docente. Se puede comprobar a través de los resultados obtenidos en la investigación que la variable actitud laboral, es aquella disposición que tiene uno mismo hacia su trabajo aquel que desempeña de manera recurrente en una institución.

Estos resultados coinciden con las investigaciones realizadas con anterioridad con Fernández (2014), donde concluye que en el proceso académico la actitud pedagógica que asume el docente influye significativamente en cualquiera de los

aspectos en que se desenvuelva el docente, indistintamente del nivel educativo. Con estos resultados se confirma que la actitud laboral que asume el docente influye en su práctica pedagógica, siendo muy adecuada o inadecuada, según ambiente de trabajo.

En efecto la actitud pedagógica influye en todos los aspectos en los que se desenvuelve el docente, manifestándose en las condiciones físicas que rodean a éste, así como en su conducta dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje. (Romero, 2010)

Así mismo, Damas y Oliva (2017). Los resultados evidencian que existe relación significativa, concluyendo lo siguiente: - Cuando se realiza una gestión institucional eficiente, esta se ve reflejada en cuanto a la satisfacción de los alumnos. –La participación integral de todos los actores educativos contribuirá al fortalecimiento de competencias, habilidades y la satisfacción, lo cual, permitirá asumir de manera autónoma las metas propuestas, con el fin de generar aprendizajes que sean más significativos para alumnos. - En las instituciones educativas, la administración de los recursos financieros es dirigido con el fin de mejorar la atención a los estudiantes. –Para conservar un clima saludable y lograr los aprendizajes es necesario una correcta administración de los recursos materiales y que sean distribuidas con igualdad, estos resultados confirman que el buen manejo de la gestión institucional, al igual que la participación de todos los miembros de la comunidad educativa se ve reflejada en la satisfacción de los estudiantes, ya que las actitudes que asumen los docentes en su labor pedagógica si son adecuadas influirían positivamente en los estudiantes.

Además, Sepúlveda y Aparicio (2019), donde concluye que: El grande reto que asumen los directores de las instituciones educativas es poner mayor dedicación a las actividades vinculadas al liderazgo pedagógico, las cuales deben ser implementadas tanto por el director como por los miembros del equipo de gestión, generando así un ambiente de trabajo orientado a objetivos comunes, lo cual ayuda a impulsar el trabajo profesional y su desarrollo.

Los resultados obtenidos en cuanto a la variable gestión institucional difieren de los resultados encontrados por Huayllani (2018). En los resultados se evidencia que el 86% de la muestra de docentes opinó que su nivel era eficiente en cuanto a la variable

gestión institucional, el 14% regular y el 0% deficiente; y en la variable calidad educativa el 90% de la muestra de docentes opinó que su nivel era bueno, el 10% regular y el 0% malo. Concluyendo en que, si existe correlación significativa entre la gestión institucional y la calidad educativa en el centro educativo antes mencionado ($p= 0,000$, $r=0,49$), estos resultados no coinciden con los resultados obtenidos por esta investigación, ya que los niveles de la variable se categorizo como muy eficiente, eficiente y deficiente, siendo el 2%, 80% y 18% respectivamente. Díaz (2017), Concluye que: en los centros educativos públicos, la dirección institucional y desempeño docente tienen un 76,5 %, por tanto, es regular; También, que la tarea en conjunto con las familias y la comunidad poseen un nivel regular cuyo resultado es 52,9 %; así mismo, en cuanto al uso de la información es regular puesto que posee un 47,1 % y en cuanto a la infraestructura y recursos para el aprendizaje presenta el 58,8 % por lo que también es regular. En este estudio se analizó las dimensiones de la variable gestión lo que difiere de los resultados que se obtuvo en el presente trabajo de investigación. Con esto se puede corroborar que las instituciones educativas actualmente necesitan una gestión institucional muy eficiente, que se centre en establecer normas y pautas de manera clara y coherente, donde los trabajadores y/o miembros de la comunidad educativa se sientan integrados e identificados con la institución educativa donde realizan su trabajo diariamente para generar una actitud laboral muy adecuada, la cual se verá reflejada en su práctica pedagógica dentro del aula.

Al realizar el análisis por dimensiones, considerando la dimensión cognitiva de la actitud laboral y gestión de la institución, se observa que existe relación directa y moderada entre dichas variables con $r_s 0,535^{**}$ ($p<.01$) (Ver Tabla 9). resultado que nos indicaría que definitivamente si en la institución educativa existe una muy eficiente gestión institucional influirá positivamente en el componente cognitivo de la actitud laboral de los docentes. Esto se relaciona con lo expresado por Alvarado (1999) quien expresa que los integrantes de una institución educativa si son conducidos, guiados y dirigidos de manera eficaz realizaran acciones debidamente organizadas y planificadas hacia el logro de objetivos, por consiguiente, no será percibido como una obligación, sino que generará un sentimiento de lealtad y entrega incondicional hacia su trabajo. También, García (2009) afirma que el compromiso que adquiere una persona con su trabajo representa el grado en la cual los trabajadores

se involucran en sus tareas invirtiendo tiempo y energía en ello, considerando su tarea como parte primordial de su vida. Rodríguez (2003) sugiere que todos los actores educativos, especialmente los docentes, deben conocer, desde el ámbito directivo, qué, para qué, y quién está haciendo las tareas y actividades.

Cuando se analizó la dimensión del componente afectivo y gestión de la institución, se observa que existe relación directa y moderada entre el componente afectivo de la actitud laboral y la gestión institucional en los docentes con $r_s 0.638^{**}$ ($p < .01$) (Ver Tabla 10). Aquí se hace referencia con lo expresado por Silva (2002) quien expresa que resulta oportuno mencionar que una adecuada gestión institucional se evidenciará en los resultados, es decir en las metas y objetivos logrados y en la satisfacción de las necesidades de todos los integrantes de la comunidad educativa. También García (2006) quien afirma que cuando existe la satisfacción laboral en los empleados, esta se ve reflejada en la actitud positiva que asumen dentro de su ambiente laboral. Caso contrario se observa conductas poco deseables puesto que, los empleados asumen una actitud negativa por sentirse insatisfechos laboral mente, evidenciándose en el poco involucramiento en sus tareas y falta de compromiso con la organización a la cual pertenecen.

Cuando se analizó la dimensión del componente conductual y gestión de la institución, se observa que existe relación directa y altamente significativa entre el componente conductual de la actitud laboral y gestión de la institución en los docentes con $r_s 0.797^{**}$ ($p < .01$). En esta dimensión del componente conductual, se define según Navas (2011) como la disposición para realizar una acción congruente con los componentes cognitivo y afectivo, es decir, es la consecuencia de actuar de un modo determinado con respecto al objeto de la actitud. Synthesis (2008) afirma que una adecuada gestión es desarrollar una cultura organizacional que sea eficiente y democrática, donde estén bien definidas las responsabilidades de cada miembro dentro de las instituciones, con equipos directivos que fomenten e impulsen la participación y la comunicación transparente entre los actores de la institución. Además, Martin y Briggs (2006) considera que el éxito o fracaso de la organización de todas las empresas muchas veces depende de la actitud que manifiesten las personas dentro de ellas, por eso se hace necesario poseer destrezas, habilidades y competencias de empleabilidad que estén relacionadas con actitudes y valores. Según Fernández (2010) afirma que el comportamiento laboral sugiere que el personal

administrativo considere los medios por los cuales el ambiente de trabajo contribuya a generar la principal actitud de los empleados: satisfacción laboral, compromiso organizacional e involucramiento en el trabajo.

Para una organización es muy importante desarrollar actitudes positivas, asertivas, de empatía y de resiliencia en sus trabajadores que le permitan en caso de ser necesario autorregularse y ser capaces de afrontar una crisis y salir fortalecido y no debilitado de las crisis y los conflictos; donde se considere a las adversidades nuevas oportunidades buscando las mejores alternativas de solución. Robbins (2004) destaca la importancia de la conjunción de estos tres componentes en la forma de ver las actitudes, ya que ayuda a comprender su complejidad y la relación latente entre el comportamiento y las actitudes

Luego de ver los resultados por dimensiones, en esta investigación se busca también, determinar los niveles obtenidos para las dimensiones de cada variable que se detalla a continuación: para la variable en estudio actitud laboral en la dimensión del componente cognitivo se obtuvo un puntaje de 33 con un porcentaje de 66%, correspondiéndole el nivel adecuado.

De la misma forma para la dimensión del componente afectivo se obtuvo un puntaje de 40 con un porcentaje de 80% correspondiéndole el nivel adecuado Para la dimensión del componente conductual, se obtuvo un puntaje de 40 con un porcentaje de 80% correspondiéndole el nivel adecuado.

En cuanto a la variable gestión de la institución, se hizo el análisis de los niveles por dimensiones, siendo para la dimensión liderazgo directivo se obtuvo un puntaje de 35, con un porcentaje de 70% correspondiéndole el nivel eficiente Para la d. planificación estratégica, se obtuvo un puntaje de 38, con un porcentaje de 76% correspondiéndole el nivel eficiente. Para la dimensión evaluación de la gestión, se obtuvo un puntaje de 39, con un porcentaje de 78% correspondiéndole el nivel eficiente Para la d. clima institucional, se obtuvo un puntaje de 40, con un porcentaje de 80% correspondiéndole el nivel eficiente. Para la dimensión capacitación personal, se obtuvo un puntaje de 37, con un porcentaje de 74% correspondiéndole el nivel eficiente. Para la d. desempeño docente, se obtuvo un puntaje de 39, con un porcentaje de 78% correspondiéndole el nivel eficiente.

Del análisis realizado en la investigación se asume que en los docentes su nivel de actitud laboral tendrá relación con su labor académica y situaciones en las que intervenga su personalidad, su estabilidad, su estado emocional que pueden verse seriamente afectados por la labor que realizan tanto desde una perspectiva personal y profesional. La actitud laboral está definida por el propio trabajo que realiza el docente y la forma gratificante en que ejerce su labor. En tanto que desde la perspectiva profesional está vinculado al centro de trabajo donde labora, las relaciones personales que mantiene con su entorno laboral y de esto dependerá la satisfacción o insatisfacción laboral del docente (Padrón, 1995)

Los factores que intervienen en la gestión institucional afectan, el manejo organizacional y manejo emocional y situacional, los cuales en forma global influyen significativamente en la actitud laboral; que se verán reflejados finalmente en el desempeño del personal docente. Es ese sentido, esa relación explica la correlación entre gestión de la institución y actitud laboral, según opinión de los profesores, indica que si la gestión de la institución es eficiente existe una adecuada actitud laboral en los docentes.

Los resultados, si bien muestran la percepción de los docentes esta puede estar sesgada por la influencia cotidiana y estilo de vida, variables que la investigación no controla. Es recomendable tener en cuenta que, dentro del estudio, se ha tenido esa limitación, ya que solo han sido consideradas las percepciones del docente y no de los demás involucrados.

Debemos tener presente que vivimos en un contexto social, cultural y tecnológico de cambios constantes, que ameritan estar preparados para nuevos retos y donde las instituciones educativas deben estar preparadas para afrontar los nuevos retos, cambios y desafíos que exige la sociedad actual y tener las habilidades y competencias con las cuales logre que los integrantes de su comunidad educativa se sientan satisfechos en el lugar donde realizan su labor diaria.

Se sabe que, si en una empresa o institución la gestión institucional no es la eficiente, se verá reflejada en la actitud hacia su trabajo de los docentes ya que de cierta forma influirá en su comportamiento y en consecuencia en sus resultados y logros obtenidos, ya que no es capaz de motivarse y sentirse totalmente identificados con su centro de labores.

Es importante, mencionar la metodología utilizada en esta investigación, en la cual se consideró una muestra de 50 profesores, con lo cual se reflejó como actualmente se encuentra la gestión de la institución y su nivel de relación con la actitud laboral, en los profesores de la institución educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.

V. CONCLUSIONES

1. Existe correlación directa y altamente significativa ($p < .01$, $r = 0,840^{**}$) entre gestión de la institución y la actitud laboral docente en la institución educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú ,2019.
2. Existe correlación directa y significativa moderada ($p < .01$, $r = 0,535^{**}$) entre gestión de la institución y el componente cognitivo docente en la institución educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú ,2019.
3. Existe correlación directa y significativa moderada ($p < .01$, $r = 0,638^{**}$) entre gestión de la institución y el componente afectivo docente en la institución educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú ,2019.
4. Existe correlación directa y altamente significativa ($p < .01$, $r = 0,797^{**}$) entre gestión de la institución y el componente conductual docente en la institución educativa pública nuestra señora del perpetuo socorro, Virú ,2019.

VI. RECOMENDACIONES

A los directores de la IE. se recomienda hacer uso de herramientas de Gestión Directiva que se orienten a la búsqueda de una identidad institucional propia de acuerdo a las necesidades y posibilidades de desarrollo institucional, del mismo modo elaborar programas de capacitación y promover e incentivar estrategias para el mejoramiento de la gestión institucional pues permitirá mejorar la actitud laboral de los docentes.

A los directores de las IE. se recomienda buscar estrategias para socializar la misión, visión y objetivos institucionales para que los docentes se sientan comprometidos con las metas planteadas. Así como se le sugiere desarrollar, implementar y difundir planes de acción basados en mejorar los canales de comunicación existentes.

A los directores de las IE. se le sugiere implementar un programa de incentivos con reconocimientos y felicitaciones a los docentes que logren los objetivos o metas planteadas a nivel institucional.

A los directores de las IE. se le sugiere, elaborar charlas o talleres para sus docentes que contribuyan a mejorar las habilidades interpersonales resiliencia, liderazgo, inteligencia emocional, etc.

VII. REFERENCIAS

- Aguerrondo, I. (1996). *La escuela como organización inteligente*. Troquel, Buenos Aires. http://www.terras.edu.ar/biblioteca/17/17GSTN_Aguerrondo_Unidad_1.pdf
- Alvarado, O. (1999). *Gestión Educativa*. Universidad de Lima. Fondo de Desarrollo Editorial. Lima.
- Alvarado, O. (2006). *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Lima. Fondo de Desarrollo Editorial. Universidad de Lima.
- Alvarez, I., Ibarra, M. y Miranda, E. (2013). *La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural*. Ra Ximhai, vol 9, No 4. pp 149-156. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rxm/article/view/54031>
- Arana, M. (1998). *Principios y Procesos de la Gestión Educativa*. Colección Pedagógica. Editorial San Marcos. Lima – Perú. pp. 232.
- Arboleda, G. (2011). *El Modelo estándar de control interno (MECI) como herramienta que facilita el proceso de gestión escolar en una Institución Educativa*. Universidad Nacional de Colombia.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de La Investigación* 3 Ed. Recuperado de <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Botero, C. (2009). *Cinco tendencias de la gestión educativa*. Revista Iberoamericana de Educación, 49(2), 2-11.
- Bravo, L. (2013). *Percepciones y opiniones hacia la educación inclusiva del profesorado y de los equipos directivos de los centros educativos de la dirección regional de Cartago en Costa Rica*. (Tesis doctoral Inédita). Universidad de Alicante.
- Caballero, K. (2002). *La satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza*. *Revista de currículum y formación del profesorado*, No. 6, pp 1-10. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Carrillo, S. (2017). *Actitudes hacia la profesión docente y condiciones de bienestar: ¿Una década de cambios y continuidades?* *Revista peruana de investigación educativa*, No 9, pp 5-30. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/6011/Actitudes%20hacia%20la%20profesi%C3%B3n%20docente%20y%20condiciones%20de%20bienestar%20Una%20d%C3%A9cada%20de%20cambios%20y%20continuidades.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casas, J. Repullo, J. y Donado, J. (2013). *Investigación: La encuesta como técnica de investigación*. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. 31(9):592-600. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/82474689.pdf>

- Cassasus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina* (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B). Unesco. <http://files.7o- semestre.webnode.mx/200000184-5e8c65f84a/problemas%20de%20gestion%20educativa%20en%20america%20latina.pdf>
- Castro, A. (2007). *Estilos de liderazgo, inteligencia y conocimiento táctico*. España: Anales de Psicología, Vol 23, N° 2. pp. 216-225. Recuperado de: <http://www.um.es/ojs/index.php/analesps/article/view/22401>
- Cavalcante, J.J. (2004). *Satisfacción en el Trabajo de los Directores de Escuelas Secundarias Públicas de la Región de Jacobina (Bahía -Brasil)*. (Tesis doctoral inédita). Universidad Autónoma de Barcelona, Facultad de ciencias de la educación, España, Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf>
- Damas, G. y Oliva, J. (2017). *Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la Ugel N° 01, distrito San Juan de Miraflores, Lima, 2015*. (Tesis doctoral inédita). Universidad Cesar Vallejo, Facultad de educación, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4884/Damas_VGE-%20Oliva_AJG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, S. (2017) *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos, 2016*. (Tesis de maestría inédita). Universidad nacional de la amazonia peruana, Facultad de ciencias de la educación y humanidades, Perú http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4710/Selva_Tesis_Maestr%C3%ADa_2017.pdf
- Duran, A. (2013), *El empoderamiento de la gestión pedagógica de los docentes del Colegio Marsella jornada mañana*. (Tesis doctoral inédita). Universidad Libre, Facultad de ciencias de la educación, Colombia. Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/8578>
- Elera, R. (2010). *Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de callao*. (Tesis de maestría inédita). Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de educación, Perú. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1149/1/2010_Elera_Gesti%C3%B3n%20institucional%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20calidad%20del%20servicio%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20p%C3%BAblica%20de%20Callao.pdf
- Farro, F. (2001). *Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad*. UDEGRAF. Lima.

- Fernández, A. (2010). *Una contribución a la preparación de los profesores de estudios socioculturales para dirigir la formación del valor responsabilidad ante la actividad de estudio*. Cuadernos de Educación y Desarrollo, 2(19),1-12.
- Fernández, T. (2014). *Factores relacionados con la actitud hacia el trabajo de los profesores universitarios: implicaciones en su rol como docente*. (tesis doctoral inédita). Universidad Metropolitana, Facultad de ciencias de la educación, Venezuela. Recuperado de <https://studylib.es/doc/6337508/factores-relacionados-con-la-actitud-de-los-profesores>
- Garbanzo, G. y Orozco, V. (2007). *Desafíos del sistema educativo costarricense: un nuevo paradigma de la administración de la educación*, 31(2), pp. 95 -110. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/440/44031207/>
- García, F. (2009). *La gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada*, (Tesis de maestría inédita). Universidad de California, Facultad de ciencias de la educación, México.
- García, J. y Zúñiga, R. (2016). *Actitud hacia el trabajo en docentes de una institución educativa particular acreditada y otra no acreditada de lima*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Marcelino Champagnat, Facultad de ciencias de la educación, Perú. Recuperado de <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/107/1/31.%20Tesis%20%28Garc%C3%ADa%20G%C3%B3mez%20y%20Z%C3%BAiga%20Rios%29.pdf>
- García, K. (2015). *Diferencia en la actitud laboral entre los trabajadores contratados por outsourcing y los que se encuentran en planilla*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Rafael Landívar, Facultad de humanidades, Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Garcia-Kevin.pdf>
- García, M. (2006). *Las competencias de los alumnos universitarios*. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 20(3), 253-269.
- Hernández, C. Fernández, R. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5a. Ed.). México: Mc Graw-Hill. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mac Graw-Hill, Interamericana. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10849/Hurtado_ACR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huayllani, M. (2018). *La gestión institucional y la calidad educativa de la Institución Educativa Patrón Apóstol Santiago del distrito de Lucanas, 2018*. (tesis de maestría inédita).

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI_da17f9f3c8efa5167835833845cd2abe/Details#tabnav

- Hurtado, C. (2017). *Gestión institucional y calidad de servicio en la institución educativa Tomas Alva Edison del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2017*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Cesar Vallejo, Facultad de educación, Perú. Recuperado de
- Martin, B. y Briggs, L. (2006). *The affective and cognitive domains: Integration for instruction and research*. Englewood Cliff, NJ: Educational Tecnology Publications.
- Martínez, C. (2010). *Gestión de directores y cultura organizacional en instituciones educativas de secundaria Red. N° 7 del Callao*. (Tesis de maestría inédita). Universidad San Ignacio de Loyola.
- Ministerio de Educación del Perú (2008). *Nueva carrera pública magisterial*. Ley N° 29062. Recuperado de http://ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM_doctrab.pdf
- Ministerio de Educación del Perú (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Moreno, A. (2018). *Relación entre las Actitudes y la Resistencia al Cambio Organizacional en Servidores Civiles de un Ministerio*. (tesis de maestría inédita). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Facultad de psicología y trabajo social, Perú. Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2722/TESIS_Ana%20Emperatriz%20Moreno%20Trejo.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Navas, L. (2011). *Las actitudes ante la inmigración en los adolescentes y en los jóvenes*. España: Club Universitario.
- Padrón, M. (1995) *Satisfacción profesional del profesorado*. (tesis doctoral inédita). Universidad de La Laguna, Facultad de Psicología.
- Peralta, R. et al. (2013). *Actitud laboral en la fuerza de ventas de oriflame Tacna-diciembre 2013*. Recuperado de (tesis de maestría inédita). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Recuperado de <https://es.slideshare.net/Runhos/trabajo-actitud-laboral-oriflame-3>
- Quiroz, L. (2017). *Actitud hacia el trabajo como medio de formación en estudiantes de bachillerato técnico y académico de la institución educativa agropecuaria adventista del llano (instival) en el año 2016*. (tesis de maestría inédita). Universidad de Montemorelos, Facultad de educación, Colombia. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/515/Tesis%20Luciamparo%20Cely%20Quiroz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reyes, A. (2005). *Administración de empresas. Teoría y práctica*. México: Editorial Limusa.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ª ed.). México: Pearson/Prentice Hall <https://cuartelcentralblog.files.wordpress.com/2016/04/comportamiento-organizacional.pdf>

- Rodríguez, J. (2003). *Introducción a la administración con enfoque de sistemas* México: THOMSON.
- Romero, G. (2010). *Experiencia educativa: la actitud del profesor en el aula. Innovación y experiencias educativas*, 27. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n02/19400214.html>
- Ruiz, J. (2019). *Impacto de la gestión institucional sobre la generación de conocimiento científico en instituciones de educación superior*. Ecuador. Revista Espacios. Vol 40. N°2. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n02/19400214.html>
- Ruiz, M. (2000). *Sistema de planeación para instituciones educativas*. México: Trillas y ITESM Universidad Virtual.
- Sepúlveda, F. y Aparicio Molina, C. (2019). *Habilidades de liderazgo instruccional de directores y sus equipos de gestión de escuelas de la región del Biobío, Chile: fortalezas y desafíos*. Revista de investigación educativa. Vol 37. No2. pp 487-503. <https://revistas.um.es/rie/article/view/329861/266461>
- Silva, R. O. (2013). *La gestión institucional y la calidad de servicio educativo ofertado por la institución educativa nacional San Felipe del distrito de Comas*. (tesis de maestría inédita). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Facultad de Ciencias de la Educación. Recuperado de <http://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=60015>
- Sovero, F. (2007). *Cómo dirigir una Institución Educativa*. AFA, Editores Importadores S.A. Lima.
- Synthesis (2008). *La gestión escolar en las instituciones educativas*. Recuperado de www.uach.mx/extension_y_difusion/synthesis/2008/11/10/Gestios_escolar.pdf
- UNESCO. (2011). *Manual de gestión de directores de instituciones educativas*, UNESCO representación en el Perú. Recuperado de <https://es.slideshare.net/florcitademariasua/manual-de-gestion-para-directores-minedu>

VIII. ANEXOS

anexo 01

Tabla 12: *Distribución de la población de docentes en los niveles inicial, primario y secundario en estudio, según la Institución Educativa N°80070 Nuestra Señora del Perpetuo Socorro, Provincia de Virú, 2019.*

NIVEL	N° DE DOCENTES
INICIAL	9
PRIMARIA	23
SECUNDARIA	26
TOTAL	58

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13: *Distribución de la muestra de docentes en los niveles inicial, primario y secundario en estudio, según la Institución Educativa N°80070 Nuestra Señora del Perpetuo Socorro, Provincia de Virú, 2019.*

NIVEL	N° de docentes de la población	Fracción de muestreo	Tamaño de la muestra
INICIAL	9	$\frac{50 \times 9}{58}$	08
PRIMARIA	23	$\frac{50 \times 23}{58}$	20
SECUNDARIA	26	$\frac{50 \times 26}{58}$	22
TOTAL DE DOCENTES			50

Fuente: Elaboración propia.

anexo 02
MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	JUSTIFICACIÓN
<p>P. GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional y la actitud laboral docente en la Institución Educativa pública N° 80070 Nuestra Señora del Perpetuo Socorro, Virú, 2019?</p>	<p>O. GENERAL</p> <p>Determinar si existe relación entre la gestión institucional y la actitud laboral docente en la Institución Educativa pública N° 80070 Nuestra señora del perpetuo socorro, Virú ,2019.</p>	<p>H. GENERAL</p> <p>Hi: existe relación significativa entre la gestión institucional y la actitud laboral docente en la Institución Educativa pública N° 80070 Nuestra señora del perpetuo socorro, Virú ,2019.</p> <p>H0: no existe relación significativa entre la gestión institucional y la actitud laboral del docente en la Institución Educativa pública N° 80070 Nuestra señora del perpetuo socorro, Virú, 2019.</p>	<p>TEÓRICA</p> <p>Se realizará teniendo en cuenta la realidad observable dentro de la gestión institucional, para lo cual se validará la información obtenida para nuestras variables, así mismo los aportes de otros autores tendrán un reconocimiento ya que el presente trabajo aportará conocimiento específico al tema relativamente a la gestión institucional, mostrando una relación específica en la actitud laboral del docente de todas sus funciones en bien de la educación.</p>
<p>P. ESPECÍFICO</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional y componente cognitivo del docente en la Institución Educativa pública N° 80070 Nuestra Señora del Perpetuo Socorro, Virú, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional y componente afectivo del docente en la Institución Educativa pública N° 80070 Nuestra Señora del Perpetuo Socorro, Virú, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional y componente conductual del docente en la Institución Educativa pública N° 80070 Nuestra Señora del Perpetuo Socorro, Virú, 2019?</p>	<p>O. ESPECÍFICO</p> <p>a) Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el componente cognitivo docente en la Institución Educativa pública N° 80070 Nuestra señora del perpetuo socorro, Virú ,2019.</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el componente afectivo docente en la Institución Educativa pública N° 80070 Nuestra señora del perpetuo socorro, Virú ,2019.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el componente conductual docente en la Institución Educativa pública N° 80070 Nuestra señora del perpetuo socorro, Virú ,2019.</p>	<p>H. ESPECÍFICA</p> <p>H1: Existe relación significativa entre gestión institucional y el componente cognitivo docente en la Institución Educativa pública N° 80070 Nuestra señora del perpetuo socorro, Virú ,2019.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre gestión institucional y el componente afectivo docente en la Institución Educativa pública N° 80070 Nuestra señora del perpetuo socorro, Virú ,2019.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre gestión institucional y el componente conductual docente en la Institución Educativa pública N° 80070 Nuestra señora del perpetuo socorro, Virú ,2019.</p>	<p>PRÁCTICA</p> <p>Promoverá valores en la práctica pedagógica y administrativa en todas las actividades que se programe teniendo en cuenta los estamentos educativos: docente, alumno, padre de familia y comunidad; con la finalidad de promover líderes futuros dentro la participación ciudadana.</p> <p>METODOLÓGICA</p> <p>Se elaborarán dos instrumentos de medición tanto para la variable 01 con la variable 02. Estos instrumentos serán formulados y validados por el juicio de expertos para luego ser tamizados mediante de la confiabilidad y la validez, con los cuales se buscara conocer el nivel de relación que existe entre las variables.</p>

anexo 03

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

De: Rodomiro Elera Gómez (2010)

Adaptado por: Maira Lucia Castillo Alvarez (2019)

DATOS GENERALES

Edad: _____	Género: M (<input type="checkbox"/>) F (<input type="checkbox"/>)
Grado de Instrucción: _____	Situación Laboral: Nombrado (<input type="checkbox"/>) Contratado (<input type="checkbox"/>)
Tiempo de servicios: _____	

INSTRUCCIÓN: Estimado maestro: el presente cuestionario tiene como finalidad recoger su opinión sobre la Gestión Institucional, se le solicita por favor responder con la mayor objetividad posible. La información es reservada. Agradezco su colaboración.

VALORACIÓN:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN LIDERAZGO DIRECTIVO		VALORES				
		1	2	3	4	5
1	El equipo directivo tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa.					
2	En las reuniones laborales, el director respeta la opinión de los profesores.					
3	Los directivos facilitan la participación de los estudiantes 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 laborales con el equipo directivo, los profesores aportan con ideas que favorecen la gestión institucional					

8	Los profesores, auxiliares y personal de apoyo del colegio participan en las comisiones de Trabajo y jornadas pedagógicas.					
9	Los profesores se integran con facilidad al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.					
	DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA					
10	El equipo directivo realiza un diagnóstico antes de la elaboración del 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 PEI participan los profesores, el personal de apoyo y la APAFA					
14	Participan todos los integrantes de la comunidad educativa en la elaboración del PAT					
15	Se tienen en cuenta la realidad en la elaboración de los proyectos.					
16	El equipo directivo conoce los problemas de la Institución.					
17	El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.					
18	Se prioriza la solución de problemas según su importancia por el equipo directivo.					
	DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN					
19	Los directivos, docentes, personal de apoyo y estudiantes conocen los objetivos y metas de la I.E.					
20	Se realiza una evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E a cargo del equipo directivo					
21	Se motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la I.E a cargo del equipo directivo.					
22	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional.					
23	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica					
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	Hay participación activa por todo el personal de la I.E en la evaluación del trabajo educativo.					
	DIMENSIÓN 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 presenta en la I.E					
33	Ante los intereses contrapuestos entre el director y la comunidad educativa, el director logra que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio.					
34	El equipo directivo está comprometido con la formación en valores de los alumnos					
35	En el equipo directivo hay honestidad y transparencia en la entrega de cuentas					
36	Para evitar la discrepancia los directivos toleran la impuntualidad e incumplimientos de responsabilidades del personal.					
	DIMENSIÓN CAPACITACIÓN PERSONAL					
37	Los docentes de la I.E muestran actitudes de apertura al cambio					
38	Los docentes de la I.E están capacitados y actualizados					
39	El equipo directivo promueve la actualización pedagógica de los docentes					
40	El personal de apoyo está capacitado y actualizado					
41	Los docentes son eficientes en el cumplimiento de su función					
	DIMENSIÓN DESEMPEÑO DOCENTE					
42	Los docentes elaboran su planificación anual oportuna y diversificadamente en función del PEI y el PCC					
43	Los docentes planifican sus unidades de aprendizaje articuladas con los planes y proyectos institucionales					
44	El docente elabora su sesión de clase con antelación y articulada con la unidad de aprendizaje					
45	El docente prevé los recursos necesarios para el desarrollo eficiente de la clase					
46	Los alumnos conocen los propósitos de aprendizaje a través de la sesión de aprendizaje					
47	El docente se siente satisfecho con los logros de aprendizaje de sus alumnos					
48	El docente considera que los logros de aprendizaje de los alumnos son de calidad					

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA ACTITUD LABORAL

ESCALA DE AUTOEVALUACIÓN DE LAS ACTITUDES LABORALES

De: Luis Arana Meza (2012)

Adaptado por: Maira Lucia Castillo Alvarez (2019)

DATOS GENERALES

Edad: _____	Género: M (<input type="checkbox"/>) F (<input type="checkbox"/>)
Grado de Instrucción: _____	Situación Laboral: Nombrado (<input type="checkbox"/>) Contratado (<input type="checkbox"/>)
Tiempo de servicios: _____	

INTRODUCCIÓN: Estimado docente, la presente escala, tiene como finalidad conocer nuestras actitudes laborales (del centro educativo, de la relación con directivos y colegas). Seguidamente, Ud. encontrará una serie de expresiones relacionadas con el trabajo. Lea, analícelas y marque la respuesta que Ud. considere. Marcará sólo una de las alternativas propuestas, colocando un aspa (X) en el espacio correspondiente.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN COGNITIVA	VALORES				
	1	2	3	4	5
1. Pienso que mi trabajo es muy importante					
2. Pienso que en mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades					
3. Pienso que puedo realizar mi trabajo de manera autónoma					
4. Pienso que la dirección planifica y organiza eficazmente las actividades laborales					
5. Pienso que la dirección establece controles adecuados a las actividades laborales					
6. Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución					
7. Tengo suficiente información acerca de los sucesos que me involucran para desarrollar mi trabajo					
8. Pienso que hay muchas reglas y procedimientos que debo cumplir en mi trabajo					
9. Pienso que tengo tanta libertad como necesito para realizar bien mi tarea					
10. Las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución					

DIMENSIÓN AFECTIVA	VALORES				
	1	2	3	4	5
11. La comunicación es cordial y franca en el trabajo					
12. Me siento muy presionado por mi trabajo					
13. Me agrada laborar en mi centro de trabajo					
14. Me gusta cómo se resuelven los problemas					
15. Siento entusiasmo al realizar mi trabajo					
16. Estoy satisfecho con las capacitaciones que brinda la institución					
17. Estoy contento por cómo la institución en la que trabajo me valora					
18. Estoy satisfecho de cómo mis directivos me involucran en el trabajo					
19. Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan					
20. Siento confianza en la imparcialidad de mis superiores					
21. Siento que el favoritismo es un problema de la institución					
22. Me gusta trabajar de manera cooperativa con los demás					
DIMENSIÓN CONDUCTUAL	VALORES				
	1	2	3	4	5
23. Podemos expresar lo que se piensa a cerca del trabajo					
24. Mi trato con las personas es cálido y amable					
25. Generalmente trabajo con energía y rapidez					
26. Pierdo la paciencia con los demás rápidamente					
27. Me irrito fácilmente por las debilidades de los demás					
28. Procuo comprender el punto de vista de mis compañeros, aun cuando este en desacuerdo					
29. Si me avisan que la reunión de mañana se adelanta una hora, ajusto mis compromisos para asistir					
30. Solo ayudo a mis compañeros cuando me tratan bien y son amables conmigo					
31. Normalmente hablo con un timbre de voz más alto que la mayoría de las personas.					
32. Busco nuevas actividades después de ver un progreso lento en ellas					
33. Elogio a los demás por sus participaciones					
34. Escucho con atención e interés a los demás					
35. Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades					
36. Llego temprano a mi centro laboral y/o aula					

anexo 04

Ficha técnica del cuestionario de Gestión Institucional

1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario para medir la Gestión Institucional
2. **Autor:** Rodomiro Elera Gómez
3. **Objetivo:** Medir el nivel de gestión institucional de una Institución Educativa Pública.
4. **Usuarios:** Docentes nombrados y contratados de la I.E pública N° 80070 Nuestra Señora del Perpetuo Socorro
5. **Tiempo:** 30 minutos
6. **Procedimientos de aplicación:**
 - El instrumento se entregará a los docentes de la I.E pública N° 80070 Nuestra Señora del Perpetuo Socorro.
 - El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 20- 30 minutos.
 - El cuestionario es de aplicación personal.
 - El cuestionario es anónimo.
7. **Validez:** Fue validado, por opinión de cinco expertos.
8. **Confiability:** Fue sometido a Prueba Piloto para determinar la fiabilidad de sus reactivos a nivel general y por dimensiones. Los resultados fueron determinados mediante el coeficiente Alfa de Cronbach siendo 0,97.

Ficha técnica del instrumento de Actitud Laboral

1. Nombre del instrumento: Escala de Autoevaluación de Las Actitudes Laborales.

1. Autor: Luis Arana Meza

2. Objetivo: Medir el nivel de actitud laboral en docentes de una Institución Educativa Pública.

3. Usuarios: Docentes nombrados y contratados de la I.E pública N° 80070 Nuestra Señora del Perpetuo Socorro

4. Tiempo: 20 minutos

5. Procedimientos de aplicación:

- El instrumento se entregará a los docentes de la I.E pública N° 80070 Nuestra Señora del Perpetuo Socorro.
- El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 20 minutos.
- El cuestionario es de aplicación personal.
- El cuestionario es anónimo.

6. Validez: Fue validado, por opinión de cinco expertos.

7. Confiabilidad: Fue sometido a Prueba Piloto para determinar la fiabilidad de sus reactivos a nivel general y por dimensiones. Los resultados fueron determinados mediante el coeficiente Alfa de Cronbach siendo 0,79.

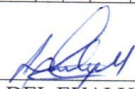
anexo 05

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y ACTITUD LABORAL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, VIRÚ, 2019.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE CALIFICACIÓN					CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Gestión institucional Según Sovero (2007, p. 228) Es el conjunto de operaciones y actividades que se utilizan para conducir las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica.	Liderazgo directivo	Toma de decisiones	1,2,3						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Estilo de liderazgo	4,5,6						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Participación y trabajo en equipo	7,8,9						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Planificación estratégica	Diagnóstico	10,11,12						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Elaboración de proyectos	13,14,15						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Priorización de problemas	16,17,18						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Evaluación de la gestión	Cumplimiento de metas	19,20,21						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Evaluación de la gestión	22,23,24						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Evaluación de los resultados	25,26,27						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Clima institucional	Relaciones interpersonales	28,29,30						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Solución de conflictos	31,32,33						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Valores	34,35,36						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Capacitación personal	Actualización pedagógica	37,38,39						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Eficiencia de los recursos humanos	40,41						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Desempeño docente	Planificación curricular	42,43						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Planificación de la clase	44,45						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Logro de aprendizaje	46,47,48						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

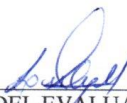


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 45811086

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y ACTITUD LABORAL
DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, VIRÚ, 2019.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE CALIFICACIÓN					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p>Actitud laboral</p> <p>Según Coballero (2002, p. 1), Son las disposiciones para actuar de un modo favorable o desfavorable, en relación con factores específicos relacionados con el puesto.</p>	Cognitiva Son las percepciones, las ideas, las creencias o las opiniones que un individuo tiene sobre el objeto de la actitud.	Niveles de confianza en su labor.	1,2,3						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Grado de valoración de su capacidad.	4,5,6 7,8,9 10						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Afectiva Son los sentimientos, favorables o desfavorables, que experimenta la persona con relación al objeto de actitud.	Grado de satisfacción con su labor.	11,12, 13,14, 15,16, 17,18						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Grado de satisfacción con los compañeros de trabajo.	19,20,21, 22						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Conductual Es la disposición de actuar de un modo determinado con respecto al objeto de la actitud.	Participa en los grupos de trabajo.	23,24, 25 26,27, 28 29,30						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Atiende bien a los alumnos	31,32, 33 34,35, 36						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 45811086

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y ACTITUD LABORAL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, VIRÚ, 2019.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE CALIFICACIÓN					CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Gestión institucional Según Sovero (2007, p.228) Es el conjunto de operaciones y actividades que se utilizan para conducir las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica.	Liderazgo directivo	Tomada de decisiones	1,2,3						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Estilo de liderazgo	4,5,6						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Participación y trabajo en equipo	7,8,9						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Planificación estratégica	Diagnóstico	10,11,12						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Elaboración de proyectos	13,14,15						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Priorización de problemas	16,17,18						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Evaluación de la gestión	Cumplimiento de metas	19,20,21						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Evaluación de la gestión	22,23,24						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Evaluación de los resultados	25,26,27						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Clima institucional	Relaciones interpersonales	28,29,30						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Solución de conflictos	31,32,33						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Valores	34,35,36						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Capacitación personal pedagógica	Actualización pedagógica	37,38,39						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Eficiencia de los recursos humanos	40,41						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Desempeño docente	Planificación curricular	42,43						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Planificación de la clase	44,45						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Logro de aprendizaje	46,47,48						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Rosa Inés López Luyo
 FIRMA DEL EVALUADOR
 DNI: 17853923

Ms. Rosa Inés López Luyo
 MATEMÁTICA Y FÍSICA
 C. 2. 1923

MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y ACTITUD LABORAL
DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, VIRÚ, 2019.**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE CALIFICACIÓN				CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES					
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta						
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO				
Actitud laboral Según Caballero (2002, p. 1) Son las disposiciones para actuar de un modo favorable o desfavorable, en relación con factores específicos relacionados con el puesto.	Cognitiva Son las percepciones, las ideas, las creencias o las opiniones que un individuo tiene sobre el objeto de la actitud.	Niveles de confianza en su labor.	1,2,3																		
		Grado de valoración de su capacidad.	4,5,6 7,8,9 10																		
	Afectiva Son los sentimientos, que favorables o desfavorables, que experimenta la persona con relación al objeto de actitud.	Grado de satisfacción con su labor.	11,12, 13,14, 15,16, 17,18																		
		Grado de satisfacción con los compañeros de trabajo.	19,20,2 1 22																		
	Conductual Es la disposición de actuar de un modo determinado con respecto al objeto de la actitud.	Participa en los grupos de trabajo.	23,24, 25 26,27, 28 29,30																		
		Atiende bien a los alumnos	31,32, 33 34,35, 36																		

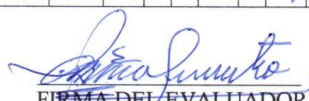

 FIRMA DEL EVALUADOR
 DNI: 17853923

.....
 M. Rosa Isabel López Rojas
 MATEMÁTICA Y FÍSICA
 3524

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y ACTITUD LABORAL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, VIRÚ, 2019.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE CALIFICACIÓN					CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Gestión institucional Según Sovero (2007, p.228) Es el conjunto de operaciones y actividades que se utilizan para conducir las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica.	Liderazgo directivo	Toma de decisiones	1,2,3						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Estilo de liderazgo	4,5,6						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Participación y trabajo en equipo	7,8,9						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Planificación estratégica	Diagnóstico	10,11,12						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Elaboración de proyectos	13,14,15						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Priorización de problemas	16,17,18						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Evaluación de la gestión	Cumplimiento de metas	19,20,21						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Evaluación de la gestión	22,23,24						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Evaluación de los resultados	25,26,27						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Clima institucional	Relaciones interpersonales	28,29,30						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Solución de conflictos	31,32,33						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Valores	34,35,36						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Capacitación personal	Actualización pedagógica	37,38,39						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Eficiencia de los recursos humanos	40,41						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Desempeño docente	Planificación curricular	42,43						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Planificación de la clase	44,45						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Logro de aprendizaje	46,47,48						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	


 FIRMA DEL EVALUADOR
 DNI: 26408227
Leoncio Castro Abanto
 Profesor de Matemáticas

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y ACTITUD LABORAL
DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, VIRÚ, 2019.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE CALIFICACIÓN					CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítems		
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	
Actitud laboral Según Caballero (2002, p. 1) Son las sdisposiciones para actuar de un modo favorable o desfavorable, en relación con factores específicos relacionados con el puesto.	Cognitiva Son las percepciones, las ideas, las creencias o las opiniones que un individuo tiene sobre el objeto de la actitud.	Niveles de confianza en su labor.	1,2,3							✓		✓				
		Grado de valoración de su capacidad.	4,5,6 7,8,9 10								✓		✓			
	Afectiva Son los sentimientos, que favorables o desfavorables, que experimenta la persona con relación al objeto de actitud.	Grado de satisfacción con su labor.	11,12, 13,14, 15,16, 17,18								✓		✓			
		Grado de satisfacción con los compañeros de trabajo.	19,20,2 1 22								✓		✓			
	Conductual Es la disposición de actuar de un modo determinado con respecto al objeto de la actitud.	Participa en los grupos de trabajo.	23,24, 25 26,27, 28 29,30								✓		✓			
		Atiende bien a los alumnos	31,32, 33 34,35, 36								✓		✓			


 FIRMA DEL EVALUADOR
 Dni. César Abando
 Profesor de Matemáticas

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y ACTITUD LABORAL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, VIRÚ, 2019.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE CALIFICACIÓN					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión institucional Según Sovero (2007, p. 228) Es el conjunto de operaciones y actividades que se utilizan para conducir las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica.	Liderazgo directivo	Toma de decisiones	1,2,3						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Estilo de liderazgo	4,5,6						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Participación y trabajo en equipo	7,8,9						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Planificación estratégica	Diagnóstico	10,11,12						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Elaboración de proyectos	13,14,15						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Priorización de problemas	16,17,18						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Evaluación de la gestión	Cumplimiento de metas	19,20,21						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Evaluación de la gestión	22,23,24						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Evaluación de los resultados	25,26,27						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Clima institucional	Relaciones interpersonales	28,29,30						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Solución de conflictos	31,32,33						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Valores	34,35,36						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Capacitación personal	Actualización pedagógica	37,38,39						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Eficiencia de los recursos humanos	40,41						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Desempeño docente	Planificación curricular	42,43						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Planificación de la clase	44,45						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Logro de aprendizaje	46,47,48						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		


 FIRMA DEL EVALUADOR
 DNI: 43394012

I.E. SAN LUIS
 Don Jaime P.
 Docente

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y ACTITUD LABORAL
DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, VIRÚ, 2019.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE CALIFICACIÓN					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Actitud laboral Según Caballero (2002, p. 1) Son las disposiciones para actuar de un modo favorable o desfavorable, en relación con factores específicos relacionados con el puesto.	Cognitiva Son las percepciones, las ideas, las creencias o las opiniones que un individuo tiene sobre el objeto de la actitud.	Niveles de confianza en su labor.	1,2,3						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Grado de valoración de su capacidad.	4,5,6 7,8,9 10						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Afectiva Son los sentimientos, favorables o desfavorables, que experimenta la persona con relación al objeto de actitud.	Grado de satisfacción con su labor.	11,12, 13,14, 15,16, 17,18						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Grado de satisfacción con los compañeros de trabajo.	19,20,21 22						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Conductual Es la disposición de actuar de un modo determinado con respecto al objeto de la actitud.	Participa en los grupos de trabajo.	23,24, 25 26,27, 28 29,30						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Atiende bien a los alumnos	31,32, 33 34,35, 36						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

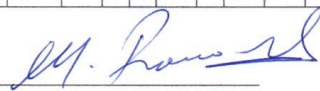
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 43394012

I. E. P. SAN LUIS
San Jairo P.
DOCENTE

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y ACTITUD LABORAL
DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, VIRÚ, 2019.

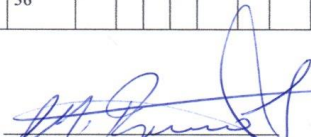
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE CALIFICACIÓN					CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Gestión institucional Según Sovero (2007, p.228) Es el conjunto de operaciones y actividades que se utilizan para conducir las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica.	Liderazgo directivo	Toma de decisiones	1,2,3						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Estilo de liderazgo	4,5,6						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Participación y trabajo en equipo	7,8,9						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Planificación estratégica	Diagnóstico	10,11,12						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Elaboración de proyectos	13,14,15						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Priorización de problemas	16,17,18						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Evaluación de la gestión	Cumplimiento de metas	19,20,21						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Evaluación de la gestión	22,23,24						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Evaluación de los resultados	25,26,27						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Clima institucional	Relaciones interpersonales	28,29,30						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Solución de conflictos	31,32,33						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Valores	34,35,36						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Capacitación personal	Actualización pedagógica	37,38,39						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Eficiencia de los recursos humanos	40,41						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Desempeño docente	Planificación curricular	42,43						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Planificación de la clase	44,45						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Logro de aprendizaje	46,47,48						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 17990512

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y ACTITUD LABORAL
DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, VIRÚ, 2019.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE CALIFICACIÓN					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p>Actitud laboral</p> <p>Según Caballero (2002, p. 1), Son las disposiciones para actuar de un modo favorable o desfavorable, en relación con factores específicos relacionados con el puesto.</p>	Cognitiva Son las percepciones, las ideas, las creencias o las opiniones que un individuo tiene sobre el objeto de la actitud.	Niveles de confianza en su labor.	1,2,3						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Grado de valoración de su capacidad.	4,5,6 7,8,9 10	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Afectiva Son los sentimientos, favorables o desfavorables, que experimenta la persona con relación al objeto de actitud.	Grado de satisfacción con su labor.	11,12, 13,14, 15,16, 17,18						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Grado de satisfacción con los compañeros de trabajo.	19,20,21, 22						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Conductual Es la disposición de actuar de un modo determinado con respecto al objeto de la actitud.	Participa en los grupos de trabajo.	23,24, 25, 26,27, 28, 29,30						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Atiende bien a los alumnos	31,32, 33, 34,35, 36						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 17990512

anexo 06

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la gestión institucional

OBJETIVO: Medir el nivel de gestión institucional de una Institución Educativa Pública.

DIRIGIDO: Docentes de una Institución Educativa Pública.

APELLIDOS NOMBRES DEL EVALUADOR:

GUZMÁN MEDINA LESSLY MARIBEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

ADECUADO

NO ADECUADO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 45811086

Mg. Lessly M. Guzmán Medina
LICENCIADA EN EDUCACIÓN
CPP. N° 1545811086

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la gestión institucional

OBJETIVO: Medir el nivel de gestión institucional de una Institución Educativa Pública.

DIRIGIDO: Docentes de una Institución Educativa Pública.

APELLIDOS NOMBRES DEL EVALUADOR:

López Rojas Rosa Isabel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Maestra en Psicología Educativa

VALORACIÓN:

ADECUADO

NO ADECUADO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()

Rosa Isabel López Rojas
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 17-853923

Ms. Rosa Isabel López Rojas
MATEMÁTICA Y FÍSICA
1517853923

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de autoevaluación de las actitudes laborales

OBJETIVO: Medir el nivel de actitud laboral en docentes de una Institución Educativa Pública.

DIRIGIDO: Docentes de una Institución Educativa Pública.

APELLIDOS NOMBRES DEL EVALUADOR:

López Rojas Rosa Isabel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Maestría en Psicología Educativa

VALORACIÓN:

ADECUADO



NO ADECUADO



OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()

Rosa Isabel López Rojas
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 17853923

M. Rosa Isabel López Rojas
MATEMÁTICA Y FÍSICA
© 1517853923

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la gestión institucional

OBJETIVO: Medir el nivel de gestión institucional de una Institución Educativa Pública.

DIRIGIDO: Docentes de una Institución Educativa Pública.

APELLIDOS NOMBRES DEL EVALUADOR:

CASTRO ABANTO LEONCIO ESTEBAN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

VALORACIÓN:

ADECUADO


NO ADECUADO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 24408923
Leoncio Castro Abanto
Profesor de Matemáticas

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de autoevaluación de las actitudes laborales

OBJETIVO: Medir el nivel de actitud laboral en docentes de una Institución Educativa Pública.

DIRIGIDO: Docentes de una Institución Educativa Pública.

APELLIDOS NOMBRES DEL EVALUADOR:

CASTRO ABANTO LEONCIO ESTEBAN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

VALORACIÓN:

ADECUADO



NO ADECUADO




OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 26608227.
Leoncio Castro Abanto
Profesor de Matemáticas

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la gestión institucional

OBJETIVO: Medir el nivel de gestión institucional de una Institución Educativa Pública.

DIRIGIDO: Docentes de una Institución Educativa Pública.

APELLIDOS NOMBRES DEL EVALUADOR:

JALCA PITA DAN JARVEY

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

ADECUADO

NO ADECUADO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()


FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 43394012

I.E. SAN LLUIS
Dan Jalca P.
DOCENTE

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de autoevaluación de las actitudes laborales

OBJETIVO: Medir el nivel de actitud laboral en docentes de una Institución Educativa Pública.

DIRIGIDO: Docentes de una Institución Educativa Pública.

APELLIDOS NOMBRES DEL EVALUADOR:

JALCA PITA DAN JARVEY

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

ADECUADO


NO ADECUADO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 43394012.

I.E. SAN LUIS
Dan Jalca P.
DOCENTE

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la gestión institucional

OBJETIVO: Medir el nivel de gestión institucional de una Institución Educativa Pública.

DIRIGIDO: Docentes de una Institución Educativa Pública.

APELLIDOS NOMBRES DEL EVALUADOR:

RODRIGO CASTILLO MERCEDES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRIA EN "PSICOLOGIA EDUCATIVA"

VALORACIÓN:

ADECUADO

NO ADECUADO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE ()

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 17990512

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de autoevaluación de las actitudes laborales

OBJETIVO: Medir el nivel de actitud laboral en docentes de una Institución Educativa Pública.

DIRIGIDO: Docentes de una Institución Educativa Pública.

APELLIDOS NOMBRES DEL EVALUADOR:

ROMERO CASTILLO MERCEDES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRA EN EDUCACIÓN "PSICOLOGIA EDUCATIVA"

VALORACIÓN:

ADECUADO

NO ADECUADO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE ()

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 17990512

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de autoevaluación de las actitudes laborales

OBJETIVO: Medir el nivel de actitud laboral en docentes de una Institución Educativa Pública.

DIRIGIDO: Docentes de una Institución Educativa Pública.

APELLIDOS NOMBRES DEL EVALUADOR:

GUZMÁN MEDINA LESSLY MARIBEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

ADECUADO

NO ADECUADO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()


FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 45611086

Mg. Lessly M. Guzmán Medina
LICENCIADA EN EDUCACIÓN
CPP. N° 1545811086

anexo 07

Tabla 14: Prueba de confiabilidad para el instrumento que mide la gestión institucional

		ítems																	
Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	
2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	
5	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	
6	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	
7	5	4	4	2	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	
8	2	3	4	2	2	4	4	1	4	3	4	4	3	2	2	3	2	4	
Varianza (i)	1.143	0.411	0.553	1.411	1.143	0.839	0.839	1.643	0.214	1.268	1.071	0.982	1.268	1.125	1.357	0.839	1.143	1.268	
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
3	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	
1	1	2	1	1	1	1	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	3	
3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	5	4	3	4	4	
3	2	5	4	2	4	4	2	2	4	4	5	3	3	3	5	4	3	3	
1	1	2	1	1	1	1	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	3	4	
1.357	1.071	1.268	1.429	1.125	2	1.357	0.786	1.071	0.411	0.411	0.786	1.143	0.786	1.125	0.786	0.696	0.982	0.5	
38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	Suma de ítems								
2	2	1	3	3	2	3	3	3	4	3	122								
2	1	1	3	2	2	3	2	4	2	1	94								
3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	189								
4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	2	168								
3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	142								
3	5	4	3	3	4	5	3	3	3	4	169								
3	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	165								
4	2	2	4	1	5	5	5	4	3	3	138								
0.571	1.411	1.429	0.5	1.143	1.125	0.696	0.857	0.696	0.786	0.982									

K :	El número de ítems	48
ΣS^2 :	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	47.80
S_T^2 :	La Varianza de la suma de los Ítems	933.98
α :	Coficiente de Alfa de Cronbach	0.97

Nota: El valor de K, está en función de la cantidad de Ítems del instrumento

Tabla 15: Prueba de confiabilidad para el instrumento que mide la actitud laboral

Sujetos	Ítems																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	2	2	3
2	5	4	4	2	2	4	2	3	4	3	3	2	4	2	4	2	2	2
3	5	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	3	5	3	4	4
4	5	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4
5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3
6	5	5	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
7	5	4	4	2	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2
8	4	4	4	3	2	4	4	2	5	4	3	2	5	1	4	2	4	3
Varianza (i)	0.571	0.571	0.268	0.696	0.571	0.268	0.571	1.143	0.554	0.268	0.214	0.554	0.571	0.839	0.571	0.554	0.857	0.571
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Suma de ítems
3	2	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	3	3	2	5	5	4	116
3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	108
3	4	2	5	5	5	4	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	130
4	4	3	5	3	4	4	2	1	4	3	3	5	4	4	5	5	4	137
3	2	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	117
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	115
3	2	5	4	2	4	4	2	2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	130
2	4	2	4	4	4	4	3	2	4	3	2	5	4	5	4	5	5	126
0.286	0.982	1.125	0.411	0.857	0.286	0	0.268	0.5	0.268	0.571	0.982	1.643	0.286	0.982	0.571	1.071	0.786	

K :	El número de ítems	36
$\sum S_i^2$:	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	22.09
S_T^2 :	La Varianza de la suma de los Ítems	96.27
α :	Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.79

Nota: El valor de K, está en función de la cantidad de Ítems del instrumento

anexo 08

BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LA I.E N° 80070 NUESTRA SEÑORA DEL PERPETUO SOCORRO, VIRÚ,2019.

DOCENTES	ITEMS																																																TOTAL							
	D. LIDERAZGO DIRECTIVO									D.PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA									D.EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN									D.CLIMA INSTITUCIONAL									D.CAPACITACIÓN PERSONAL						D.DESEMPEÑO DOCENTE													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ST	10	11	12	13	14	15	16	17	18	ST	19	20	21	22	23	24	25	26	27	ST	28	29	30	31	32	33	34	35	36	ST	37	38	39	40	41	ST	42	43	44	45	46	47	48	ST		
1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	19	2	2	2	1	1	1	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	1	2	2	16	2	2	1	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	14	91		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	1	1	1	1	14	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	21	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	2	3	16	97
3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	15	1	1	1	1	1	2	2	1	2	12	1	1	2	1	1	1	1	3	12	1	2	2	1	1	2	2	2	1	14	2	2	2	1	1	8	2	2	1	2	1	2	1	11	72		
4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	23	2	2	2	2	4	2	2	2	2	20	2	2	2	2	3	3	3	2	2	21	3	2	2	3	2	2	3	2	2	21	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	2	1	14	109	
5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	37	4	3	4	5	4	5	4	4	3	36	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	3	3	3	23	179	
6	3	3	3	2	3	3	2	3	3	25	3	2	3	3	2	2	3	2	2	22	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	3	3	2	2	2	12	3	2	2	2	2	3	16	114		
7	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30	2	4	3	2	3	3	2	2	4	25	3	2	2	3	3	3	3	2	2	23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	3	3	3	19	138	
8	2	2	2	3	2	3	3	2	2	21	2	3	2	2	1	1	3	2	3	19	2	2	2	2	2	2	2	1	1	16	1	1	2	2	2	2	2	2	1	15	2	2	2	1	2	9	2	2	1	2	1	2	2	12	92	
9	3	3	3	2	3	2	3	3	2	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	2	2	1	2	2	2	3	3	19	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	3	3	3	16	121	
10	3	4	4	4	4	3	4	3	3	32	3	4	3	4	4	3	3	4	4	32	3	4	4	4	4	3	3	3	4	32	4	4	4	3	3	3	3	4	3	31	4	3	3	3	3	16	3	3	4	4	3	3	3	23	166	
11	3	4	3	3	4	3	4	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	3	3	21	146		
12	3	3	3	4	4	3	3	4	4	31	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	2	3	2	3	3	3	25	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	2	3	3	20	149		
13	4	3	3	3	4	4	3	3	3	30	3	3	3	3	3	4	3	4	2	28	3	4	3	3	3	3	4	3	29	3	3	3	2	2	3	4	3	3	26	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	2	3	4	20	146		
14	3	4	3	3	3	3	4	2	4	29	3	2	4	3	3	3	3	3	3	27	3	4	3	3	2	2	3	3	26	3	3	2	3	3	3	3	3	2	25	3	3	3	3	2	14	2	3	3	2	3	3	3	19	140		
15	3	3	3	3	2	3	3	3	4	27	4	4	2	3	4	3	4	4	4	32	4	4	4	3	3	3	3	3	2	29	3	2	4	4	2	2	2	4	4	27	3	2	2	2	4	13	2	2	4	2	2	4	3	19	147	
16	3	3	3	4	4	5	3	4	5	34	3	3	4	3	3	3	5	3	3	30	4	3	2	3	3	3	3	4	29	3	3	3	3	5	3	3	3	3	29	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	3	3	21	159		
17	2	3	2	2	2	4	4	2	4	25	4	4	4	4	4	4	2	4	4	34	2	2	2	2	2	4	2	3	22	4	4	4	4	2	4	2	2	4	30	3	2	2	2	3	12	3	3	2	4	2	3	2	19	142		
18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	2	3	3	2	2	3	24	3	2	3	3	2	3	2	3	3	24	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	2	3	18	132		
19	3	3	3	2	2	1	4	3	3	24	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25	3	4	3	4	4	4	3	3	3	31	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24	3	3	2	2	3	13	2	3	2	3	3	3	2	18	135	
20	4	3	4	4	3	4	3	4	4	33	2	2	2	3	3	3	3	3	4	25	3	3	4	3	4	2	2	4	2	27	2	2	4	2	4	2	4	2	2	24	2	4	3	4	3	16	2	3	3	4	4	3	3	22	147	
21	3	4	2	3	3	2	2	3	3	25	4	3	3	3	3	3	4	3	3	29	3	3	3	4	3	4	3	3	29	2	3	3	3	3	2	4	3	3	26	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	3	3	21	144		

22	4 3 4 3 3 4 3 3 3	30	3 4 3 4 3 2 3 3 4	29	3 3 3 3 3 3 3 3 3	27	3 3 3 3 3 3 3 2	26	3 3 3 3 2	14	3 3 2 3 3 3 3	20	146
23	3 3 3 3 2 2 2 2	23	2 2 2 2 2 2 2 2	18	3 3 3 3 3 2 3 3	26	3 3 3 2 3 2 3 3	25	3 3 2 3 3	14	2 3 3 2 3 3 2	18	124
24	1 5 4 3 3 3 4 2 4	29	2 3 2 3 4 4 3 2 4	27	3 3 3 4 2 3 4 4 4	30	4 2 2 1 4 2 4 4 4	27	2 4 2 4 2	14	2 2 3 2 3 2 3	17	144
25	4 2 3 2 4 3 4 3 4	29	4 2 2 2 3 4 3 3 2	25	3 2 3 4 2 2 4 4 2	26	3 2 3 3 3 2 4 4 3	27	2 3 3 3 2	13	4 3 4 3 3 3 4	24	144
26	2 3 3 3 4 3 2 3 4	27	4 2 3 2 3 4 3 3 2	26	3 3 2 2 2 2 3 2 3	22	3 2 3 3 2 2 3 3 3	24	3 3 3 3 3	15	2 3 3 3 3 3 3	20	134
27	3 3 3 3 2 2 2 2	23	2 3 2 3 2 2 3 3 2	22	3 3 3 2 3 3 2 3 2	24	3 3 3 2 2 3 2 3 3	24	3 2 3 3 3	14	3 2 3 3 2 3 3	19	126
28	3 4 3 4 3 3 4 3 3	30	4 3 3 3 4 4 3 3 4	31	3 3 3 3 3 3 3 3 3	27	3 3 3 2 3 2 3 3 2	24	3 2 3 2 3	13	3 3 3 2 3 2 3	19	144
29	3 4 3 3 3 3 4 3 3	29	4 4 3 3 3 3 3 3 3	29	3 4 4 2 4 3 3 3 3	29	3 3 3 2 3 3 3 3 3	26	3 3 3 3 3	15	3 3 3 3 3 3 3	21	149
30	4 2 4 4 3 3 2 3 2	27	2 2 3 2 3 3 3 3 3	24	3 3 3 3 3 3 3 3 3	27	2 3 3 3 2 3 3 3 3	25	3 3 3 3 3	15	3 3 3 3 3 3 4	22	140
31	3 3 3 3 2 3 2 2 3	24	2 2 3 2 2 3 2 3 3	22	2 2 3 2 3 2 2 2 3	21	2 2 2 2 2 3 2 2 2	19	3 2 2 2 3	12	3 2 2 3 2 2 3	17	115
32	2 3 3 3 3 3 3 3 3	26	3 3 2 3 3 3 3 3 2	25	3 3 3 3 3 3 3 3 4	28	3 3 3 3 3 3 3 3 3	27	3 2 3 2 3	13	3 3 3 3 3 3 3	21	140
33	3 3 3 3 3 3 4 3 4	29	4 3 4 4 3 3 3 3 4	31	4 4 4 3 3 3 3 3 3	30	3 3 3 3 3 3 3 3 3	27	3 3 3 3 3	15	3 3 4 3 3 3 3	22	154
34	4 4 3 4 4 3 4 4 3	33	3 3 3 4 4 3 4 4 3	31	3 4 4 3 3 4 3 4 4	32	3 3 4 3 3 3 4 4 4	31	3 3 4 3 3	16	3 3 3 3 4 3 3	22	165
35	3 3 3 3 3 3 3 3 4	28	4 3 3 3 4 3 4 3 3	30	3 3 3 3 3 3 3 3 3	27	3 3 3 3 3 3 3 3 3	27	3 3 3 3 3	15	3 3 3 3 3 3 3	21	148
36	3 3 3 3 3 3 3 3 3	27	3 3 3 3 3 3 3 3 3	27	3 2 3 3 3 3 3 2 4	26	3 3 3 3 3 3 2 3 3	26	3 3 3 3 3	15	3 3 3 4 3 3 3	22	143
37	4 3 3 3 3 3 3 4 3	29	3 3 3 3 3 4 3 4 2	28	3 2 3 2 3 2 3 3 3	24	3 3 3 1 2 3 3 3 3	24	3 3 3 3 3	15	3 3 3 3 3 3 3	21	141
38	3 3 4 3 4 3 4 3 3	30	3 4 3 3 3 2 3 3 3	27	3 3 4 3 3 3 3 3 3	28	3 3 3 3 3 3 3 3 3	27	3 3 3 2 3	14	1 3 3 3 3 3 3	19	145
39	3 4 3 3 4 3 4 3 3	30	3 3 3 3 2 3 3 3 3	26	5 3 3 3 2 3 3 3 3	28	3 2 3 3 2 2 3 3 2	23	3 2 2 2 2	11	3 2 3 3 3 3 3	20	138
40	3 3 1 3 3 4 4 3 3	27	3 3 3 3 3 3 3 2 3	26	1 2 3 3 1 1 3 3 3	20	3 2 3 2 3 3 3 3 2	24	3 3 3 2 3	14	3 3 3 3 3 3 3	21	132
41	2 3 3 2 2 3 3 1 3	22	3 3 2 2 3 2 3 2 3	23	3 3 3 2 3 3 2 3 3	25	2 2 3 3 2 3 3 3 3	24	3 3 2 3 3	14	3 2 3 2 3 3 2	18	126
42	3 3 3 3 2 3 3 2	25	3 3 3 2 3 3 2 3 3	25	3 3 2 3 3 3 3 3 3	26	3 3 3 3 3 2 3 2 2	24	3 2 3 2 2	12	3 2 3 2 3 2 2	17	129
43	3 4 3 3 2 3 2 3 3	26	3 4 3 3 3 3 2 3 4	28	2 2 3 3 2 3 2 3 3	23	3 3 2 4 2 3 2 3 2	24	2 3 2 3 3	13	3 2 3 3 3 3 3	20	134
44	3 2 2 2 2 3 2 2 2	20	3 3 2 3 2 2 2 2 2	21	3 3 3 2 2 2 3 3 3	24	2 2 2 2 3 3 2 2 3	21	2 2 3 2 2	11	2 2 2 2 2 2 2	14	111
45	3 5 3 3 3 3 5 3 4	32	3 4 3 2 2 3 2 3 3	25	3 2 3 3 3 2 3 3 3	25	3 2 2 2 2 2 2 3 1	19	2 2 1 1 2	8	3 2 3 3 2 3 3	19	128
46	3 3 3 3 2 3 2 3	25	3 2 3 3 2 3 3 2 3	24	1 3 2 2 3 2 2 2 3	20	2 3 2 2 2 2 2 2 2	19	3 2 2 2 2	11	3 2 3 2 2 2 3	17	116
47	2 3 2 1 2 2 3 2 2	19	1 1 1 1 1 2 2 1 2	12	2 1 2 2 2 1 1 1 1	13	2 2 1 1 1 2 2 2 2	15	1 2 1 2 2	8	3 1 3 3 1 2 2	15	82
48	2 2 2 2 2 3 3 2 3	21	2 3 2 2 2 1 2 2 2	18	3 2 2 2 3 1 2 2 2	19	2 2 1 1 1 2 2 2 2	15	3 2 2 1 2	10	2 2 2 2 2 2 2	14	97
49	1 3 2 3 3 1 1 2 1	17	2 2 2 1 1 1 1 1 1	12	2 2 2 1 2 2 1 2 2	16	2 2 1 2 1 2 2 2 1	15	2 3 2 2 2	11	2 1 1 2 2 2 2	12	83
50	3 3 4 3 3 4 3 3 3	29	3 3 3 3 3 3 4 3 3	28	2 3 3 3 3 3 2 3 3	25	3 3 3 3 2 3 3 3 3	26	3 3 3 3 3	15	3 3 3 3 3 3 3	21	144

**BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA ACTITUD LABORAL EN LA IE N° 80070 NUESTRA SEÑORA DEL
PERPETUO SOCORRO, VIRÚ, 2019.**

DOCENTE	ITEMS																																				TOTAL			
	D. COGNITIVO										D. AFECTIVA										D. CONDUCTUAL																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ST	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	ST	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		35	36	ST
1	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	21	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	19	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	25	65
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	19	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	1	2	26	1	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	26	71
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	12	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	16	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	16	44
4	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	25	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	28	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	28	81
5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	37	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	48	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	50	135
6	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	24	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	30	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	2	4	2	32	86
7	5	5	3	2	3	1	3	3	4	3	32	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	43	110
8	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	20	1	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	4	23	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	21	64
9	3	3	4	3	2	3	4	2	3	4	31	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	30	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	35	96
10	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	2	5	48	4	5	5	3	2	2	5	3	3	5	5	5	5	4	56	138
11	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	40	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	5	41	3	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	40	121
12	4	5	4	3	3	4	4	5	3	3	38	4	3	2	4	5	3	2	5	2	4	3	4	41	2	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	3	43	122
13	5	5	5	5	4	4	3	2	1	3	37	5	3	5	2	5	3	2	3	5	4	3	4	44	4	4	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	3	2	37	118
14	5	4	4	2	3	2	5	2	2	4	33	4	2	5	3	4	2	3	2	5	3	3	5	41	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	4	38	112
15	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	39	4	2	4	2	3	2	2	4	2	2	2	4	33	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	47	119
16	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	34	3	2	5	4	5	5	3	3	5	4	4	4	47	4	5	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	5	5	50	131
17	5	3	4	3	3	4	4	1	2	2	31	3	1	4	3	5	3	4	3	4	4	1	4	39	4	4	4	1	1	4	1	1	2	4	4	4	5	5	44	114
18	5	5	3	3	4	3	4	3	3	3	36	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	4	31	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	4	37	104
19	4	5	3	3	3	3	1	2	2	3	29	4	2	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	37	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	41	107
20	4	4	4	3	3	3	3	2	2	1	29	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	40	4	5	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	5	50	119	
21	3	2	4	3	3	3	4	3	2	4	31	4	3	5	4	4	4	2	2	3	3	5	4	43	4	4	4	2	2	4	3	3	2	3	2	2	3	4	42	116
22	3	2	4	5	4	4	3	4	3	4	36	3	3	4	3	2	3	3	5	3	4	1	3	37	4	3	4	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	4	45	118
23	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	27	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	3	2	31	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	4	2	4	38	96
24	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	33	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	43	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	40	116
25	2	1	4	1	1	3	1	5	3	2	23	5	3	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	44	2	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	5	49	116
26	4	4	2	3	3	2	2	3	2	3	28	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	5	38	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	4	40	106
27	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33	5	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	32	3	2	2	2	2	4	3	1	2	3	2	3	2	2	33	98	
28	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	31	3	2	3	3	4	4	2	4	3	2	3	2	35	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	50	116
29	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	34	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	2	2	37	3	4	3	5	3	3	4	4	4	2	3	5	4	3	50	121
30	5	4	2	3	3	3	3	1	2	4	30	2	2	3	4	3	5	2	4	5	3	1	4	38	2	5	4	1	2	2	3	5	2	3	3	4	4	4	44	112
31	4	4	4	3	3	3	3	2	2	1	29	3	2	4	3	4	2	4	3	4	4	2	3	38	4	5	3	2	2	3	3	2	2	4	4	4	3	5	46	113
32	4	5	3	4	4	3	1	2	2	4	32	4	2	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	37	4	3	5	2	1	3	3	2	3	4	4	4	3	4	45	114
33	5	5	3	4	4	3	4	3	4	3	38	2	2	4	3	4	3	2	2	3	2	4	4	35	2	4	3	2	2	3	2	2	1	3	3	4	5	4	40	113

34	5 3 4 3 3 4 4 1 2 2	31	3 1 4 3 5 3 4 3 4 4 1 4	39	4 4 4 1 1 4 1 1 2 4 5 5 5 5	46	116
35	4 2 2 4 2 2 3 3 5 5	32	4 3 4 3 4 1 3 3 4 4 4 2	39	4 4 4 3 4 3 3 3 3 4 2 4 4 2	47	118
36	4 4 4 4 4 4 3 3 5	39	2 2 4 2 3 2 2 2 2 2 4	29	3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3	41	109
37	5 4 5 3 3 4 5 2 4 4	39	4 2 4 3 4 3 4 3 5 3 3 5	43	4 4 4 2 2 4 3 3 2 4 4 5 4 4	49	131
38	5 4 5 5 4 4 3 4 1 3	38	5 3 4 2 5 2 4 3 5 4 3 4	44	4 5 5 4 2 3 3 3 3 2 2 4 4 4	48	130
39	4 4 4 4 3 4 4 5 3 4	39	4 3 4 4 5 3 4 5 4 4 1 5	46	4 4 4 1 2 4 3 1 2 3 4 5 4 4	45	130
40	5 4 5 3 3 4 4 3 4 4	39	3 3 4 3 5 4 3 4 4 3 3 5	44	3 5 5 2 2 3 3 1 2 4 5 4 4 5	48	131
41	5 4 4 4 4 4 4 3 4 4	40	4 3 4 4 5 4 4 5 1 5 5 5	49	4 1 1 1 3 3 1 3 4 4 4 4 4 4	41	130
42	4 4 3 3 1 4 4 2 4 3	32	3 1 4 1 3 2 3 3 2 3 2 3	30	3 4 4 3 2 3 2 1 2 3 4 3 3 4	41	103
43	4 4 2 2 2 3 4 3 3 4	31	3 2 2 2 3 3 2 2 3 2 5 3	32	2 4 4 2 3 4 5 4 2 5 4 2 5 2	48	111
44	3 3 4 2 1 4 5 1 2 2	27	3 1 3 3 2 3 2 3 3 2 3 2	30	2 2 3 1 1 3 2 2 1 2 1 2 2 3	27	84
45	4 4 3 3 1 3 3 5 3 3	32	3 1 3 1 5 3 3 3 3 3 1 3	32	2 3 3 2 3 3 3 2 1 4 3 3 3 3	38	102
46	3 1 3 3 3 3 3 3 4 4	30	2 2 1 1 2 3 1 3 3 1 1 2	22	2 3 4 3 3 1 1 1 2 1 1 4 5 5	36	88
47	2 3 3 1 3 2 2 1 1 2	20	3 2 3 1 3 1 1 2 3 2 2 2	25	1 3 3 1 1 3 3 1 2 1 3 1 3 2	28	73
48	4 3 4 2 3 3 3 3 2	30	3 4 3 1 3 2 3 2 3 2 3 3	32	4 3 3 2 2 3 2 3 2 2 3 3 3 2	37	99
49	2 3 1 1 1 3 1 1 3 2	18	1 1 2 1 3 2 2 1 2 1 1 2	19	1 1 2 1 2 3 1 2 2 1 1 1 1 2	21	58
50	3 3 2 3 3 2 3 3 3	28	2 3 4 3 4 3 2 4 3 3 4 2	37	4 4 4 3 4 4 3 4 2 4 3 4 4 4	51	116

anexo 09



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80070
"NUESTRA SEÑORA DEL PERPETUO SOCORRO"



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

AUTORIZACIÓN

El Director de la Institución Educativa N° 80070 "Nuestra señora del Perpetuo Socorro" – Virú, autoriza:

A la profesora **MAIRA LUCIA CASTILLO ALVAREZ** con DNI 43485159, estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la **Universidad Privada Cesar Vallejo**, a aplicar instrumentos del proyecto titulado **"GESTIÓN INSTITUCIÓN Y ACTITUD LABORAL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, VIRÚ, 2019** para elaborar su tesis y obtener el grado académico de Magister en Administración de la Educación.

Virú, 11 de octubre de 2019

Atentamente

"Virú, cuna de la portentosa Cultura Virú"

I.E. N° 80070 "N.S.P.S."-VIRU: Apostando por la creatividad y la investigación
Calle Manco Cápac N° 300-districto y provincia de Virú



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"



PERU
Ministerio
de Educación

I.E. N° 80070 "NUESTRA SEÑORA DEL PERPETUO SOCORRO"-VIRÚ
EX ESCUELA DE VARONES N° 255-FUNDADO EN 1936
NIVELES: INICIAL, PRIMARIA Y SECUNDARIA DE MENORES
ESTUDIO, INVESTIGACIÓN Y CREATIVIDAD

EL DIRECTOR DE LA I.E N°80070 NUESTRA SEÑORA DEL PERPETUO SOCORRO QUE SUSCRIBE
OTORGA LA SIGUIENTE:

CONSTANCIA DE CULMINACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

A la señora(ita) **MAIRA LUCIA CASTILLO ALVAREZ** identificada con DNI N°43485159, estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, quien ha realizado su estudio de investigación titulado: **"GESTIÓN INSTITUCIONAL Y ACTITUD LABORAL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, VIRÚ, 2019"** en el cual aplicado un instrumento de investigación a los docentes de la I.E N°80070 Nuestra Señora del Perpetuo Socorro de la UGEL VIRÚ, para obtener el grado académico de Maestría en Administración de la Educación.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime pertinente.

Virú, 05 de noviembre de 2019.


Teodoro Bernabe Pereda
Lic. Teodoro Bernabe Pereda
DIRECTOR I.E. 80070

"Virú, cuna de la portentosa Cultura Virú"

I.E. N° 80070 "N.S.P.S."-VIRU: Apostando por la creatividad y la investigación
Calle Manco Cápac N° 300-Virú