



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión directiva y condiciones laborales de los docentes en la Institución
Educativa 88036 de Chimbote, Áncash, 2022**

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

AUTOR:

Chavez Sanchez, Angel Ricardo (orcid.org/0000-0003-0313-4189)

ASESOR:

Dr. Iturria Huamán, Robert Alberto (orcid.org/0000-0001-6029-2015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHIMBOTE — PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia por su apoyo incondicional
y sin medida, en todo momento de mi vida.

Ángel

Agradecimiento

A Dios, quien siempre guía mi vida. A mi asesor
Dr. Robert Iturria Huamán por su asesoría permanente.

A los directivos y docentes de la
institución educativa N° 88036,
por su apoyo, en esta investigación

El autor

Índice de contenidos

| | Pág. |
|--|-------------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vii |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 13 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 13 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 14 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 15 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 15 |
| 3.5. Procedimientos | 16 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 16 |
| 3.7. Aspectos éticos | 17 |
| IV. RESULTADOS | 18 |
| V. DISCUSIÓN | 35 |
| VI. CONCLUSIONES | 41 |
| VII. RECOMENDACIONES | 42 |
| REFERENCIAS | 43 |
| ANEXOS | 50 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Tabla de contingencia entre gestión directiva y condiciones laborales de los docentes en la institución educativa N° 88036 de Chimbote, 2022 | 19 |
| Tabla 2. Relación entre gestión directiva y condiciones laborales de los docentes en la institución educativa N° 88036 de Chimbote, 2022 | 21 |
| Tabla 3. Distribución de frecuencias del nivel de gestión directiva en la institución educativa N° 88036 de Chimbote, 2022 | 22 |
| Tabla 4. Distribución de frecuencias del nivel de las dimensiones de gestión directiva en la institución educativa N° 88036 de Chimbote, 2022 | 23 |
| Tabla 5. Tabla de condiciones laborales de los docentes en la I.E. N° 88036 de Chimbote, 2022 | 24 |
| Tabla 6. Distribución de frecuencias del nivel de las dimensiones de condiciones laborales de los docentes en la I.E. N° 88036 de Chimbote, 2022 | 25 |
| Tabla 7. Tabla de contingencia entre gestión directiva y la dimensión condiciones físico-ambientales de los docentes en la institución educativa N° 88036 de Chimbote, 2022 | 26 |
| Tabla 8. Relación entre gestión directiva y la dimensión condiciones físico-ambientales de los docentes en la institución educativa N° 88036 de Chimbote, 2022 | 28 |
| Tabla 9. Tabla de contingencia entre gestión directiva y la dimensión condiciones psicológicas de los docentes en la institución educativa N° 88036 de Chimbote, 2022. | 29 |
| Tabla 10. Relación entre gestión directiva y la dimensión condiciones psicológicas de los docentes en la institución educativa N° 88036 de Chimbote, 2022 | 31 |
| Tabla 11. Tabla de contingencia entre gestión directiva y las condiciones organizativas en la institución educativa N° 88036 de Chimbote, 2022 | 32 |
| Tabla 12. Relación entre gestión directiva y las condiciones organizativas en la institución educativa N° 88036 de Chimbote, 2022. | 34 |

Índice de figuras

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 1. Dispersión entre gestión directiva y condiciones laborales de los docentes en la institución educativa N° 88036 de Chimbote, 2022 | 20 |
| Figura 2. Dispersión entre gestión directiva y la dimensión condiciones físico-ambientales de los docentes en la institución educativa N° 88036 de Chimbote, 2022 | 27 |
| Figura 3. Dispersión entre gestión directiva y la dimensión condiciones psicológicas en la institución educativa N° 88036 de Chimbote, 2022 | 30 |
| Figura 4. Dispersión entre gestión directiva y las condiciones organizativas en la institución educativa N° 88036 de Chimbote, 2022 | 31 |

RESUMEN

El propósito de la investigación fue determinar la relación entre gestión directiva y condiciones laborales de los docentes en la I.E. N° 88036, Chimbote, en el año 2022. Para ello se realizó una investigación básica, con un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental transversal correlacional. La población estuvo conformada por 43 integrantes, 3 directivos y 40 docentes, la misma que constituyó la muestra. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos aplicados dos cuestionarios tanto para la variable gestión directiva y la variable condiciones laborales. Del análisis estadístico de los datos obtenidos se obtuvo que existe una correlación directa, moderada y estadísticamente significativa entre la gestión directiva y condiciones laborales de los docentes ($r=0.561$, $p=0.000$). Esto significa que, a mayor o menor nivel de gestión directiva mayor o menor es el nivel de condiciones laborales de los docentes. Estos datos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación; concluyendo que existe relación directa entre gestión directiva y condiciones laborales de los docentes en la Institución educativa N° 88036, Chimbote en el año 2022.

Palabras clave: Gestión directiva, condiciones laborales, condiciones físico-ambientales, condiciones psicológicas, condiciones organizativas.

Abstract

The purpose of the research was to determine the relationship between management and working conditions of teachers in the I.E. N° 88036, Chimbote, in the year 2022. For this, a basic research was carried out, with a quantitative approach and a cross-correlational non-experimental design. The population consisted of 43 members, 3 directors and 40 teachers, the same that constituted the sample. The technique used for data collection was the survey and the instruments applied were two questionnaires for both the managerial management variable and the working conditions variable. From the statistical analysis of the data obtained, it was found that there is a direct, moderate and statistically significant correlation between management and working conditions of teachers ($r=0.561$, $p=0.000$). This means that, to a higher or lower level of managerial management, the higher or lower the level of working conditions for teachers. These data allow rejecting the null hypothesis and accepting the research hypothesis; concluding that there is a direct relationship between management and working conditions of teachers in the Educational Institution No. 88036, Chimbote in the year 2022.

Keywords: Executive management, working conditions, physical-environmental conditions, psychological conditions, organizational conditions.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, numerosos cambios han ocurrido en la sociedad. Estos cambios, según Carneiro, Toscano y Díaz (2021) han generado oportunidades y amenazas a todas las instituciones, entre ellas, las instituciones educativas. Las escuelas, para CEPAL (2020), han tenido que adaptarse y se están adaptando a los constantes cambios producidos, especialmente, por el avance cibernético y por el COVID-19 con la finalidad de enfrentar las exigencias del hoy y del mañana.

La educación de los infantes, niños, adolescentes y jóvenes no debe dejarse al azar ni a la improvisación de políticas y lineamientos educativos. La formación de todas las dimensiones de las personas debe realizarse, de acuerdo a Farfán y Reyes (2017), a través de un conjunto de acciones estratégicas planificadas, implementadas, ejecutadas, evaluadas y retroalimentadas por los actores de la institución como son los directivos y docentes para responder a los requerimientos y necesidades del siglo XXI.

A nivel mundial, la gerencia de los directores se caracteriza por problemas en la formación profesional para conducir una institución. Estos se traducen en la mala gestión de recursos de personal y de financiamiento, en inadecuada distribución de funciones, el incumplimiento de la normativa, en el desconocimiento de estrategias didácticas y de trabajo en equipo y en ausencia de alianzas estratégicas con diversas instituciones de la localidad.

A nivel nacional, la gestión directiva, por un lado, se caracteriza por la ausencia de instituciones de formación para directivos de los colegios y, por otro lado, según Núñez y Díaz (2017), la escasa especialización y capacitación en gerencia, una enorme carga burocrática y el problema de relaciones laborales limitan el logro de las metas educativas. Esta situación se refleja como consecuencia en las pruebas internacionales, en los resultados que alcanzan los discentes pues, en el año 2019 en ERCE, el 30% alcanzó el nivel IV en lectura y solo 13%, el nivel IV en matemática. Asimismo, tenemos a la Unidad de Medición de la Calidad de los Aprendizajes (2019), en la prueba Pisa 2018, solo el 4,8% de estudiantes se ubicó en el nivel 3 en lectura y solo el 4,1%, en el nivel 3 en matemática.

Los procesos de enseñanza-aprendizaje deben estar sujetos a los grandes ideales de la humanidad, a los objetivos de las sociedades y a la visión de los países, para ello, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2015) considera que es necesario la toma de decisiones pertinentes por el equipo directivo para ver cristalizados los sueños y fines planteados en cada institución educativa. Para Miranda (2016) la gestión es determinante para la consecución de los propósitos y metas educativas de la institución, por ello, debe ser oportuna, flexible, democrática y efectiva.

A nivel local, la institución educativa, presenta problemas a nivel de gestión directiva ya que existe un clima educativo inadecuado, escaso o ningún trabajo colaborativo, relaciones humanas deterioradas y un pobre desempeño docente. Esta situación limita y genera riesgos en conseguir los aprendizajes y de los propósitos educativos institucionales.

Una gestión directiva, con las características mencionadas, de acuerdo a Capacho y Rincón (2018) acarrea consecuencias personales, profesionales, institucionales y sociales. Las consecuencias personales se reflejan en que los estudiantes no logran el desarrollo y fortalecimiento de las competencias previstas según su grupo etario. Las consecuencias profesionales se reflejan en que los docentes ven limitado su desarrollo profesional y desempeño docente. Las consecuencias institucionales se manifiestan en que no se pueden lograr lo que las instituciones se han planteado en su proyecto educativo institucional. Y las consecuencias sociales se exteriorizan porque no se logran los ideales de una sociedad democrática, libre y humana.

Sin embargo, los problemas, en las instituciones educativas, no solo se presentan en la gestión directiva sino también en las condiciones laborales de los profesionales de educación. Estas están constituidas por factores internos y externos que contribuyen u obstaculizan un servicio educativo acorde a las necesidades de la sociedad.

Las condiciones laborales son las características del lugar donde confluyen aspectos físicos, personales (psicológicos) y del entorno o sociales en los cuales trabajan los docentes y que tienen repercusión en los resultados de la

actividad docente. Las condiciones que limitan el desempeño docente son: internos (satisfacción, seguridad, compromiso, identidad, etc.) y externos (carga horaria, situación laboral, cantidad de horas de trabajo, clima institucional y actividad burocrática). Estos factores limitan que los estudiantes logren una formación sólida, consigan sus metas, el proyecto educativo institucional y del país. En este contexto se pretendió conocer ¿cuál es la relación entre gestión directiva y condiciones laborales de los docentes en la Institución Educativa N° 88036 del Distrito de Chimbote en el año 2022?

En la presente investigación se consiguieron resultados que por un lado, permitieron incrementar y sistematizar el conocimiento referente a la relación entre las variables gestión directiva y condiciones laborales de los docentes y, por otro lado, fueron de gran valor para la institución educativa, pues, permitirán, a los que dirigen la escuela y a los docentes, optimizar su accionar, el cual redundará en la conformación de capacidades, competencias, habilidades y actitudes de los estudiantes, la consecución de metas institucionales y se contribuirá a lograr los objetivos educativos del país.

Asimismo, el propósito general de la propuesta es evaluar la posible relación entre los dos variables, gestión directiva y condiciones laborales de los docentes en la I.E. N° 88036 de Chimbote en el año 2022 y la hipótesis general existe vínculo representativo entre la variable gestión directiva y condiciones para su desempeño de los profesores.

II. MARCO TEÓRICO

El vínculo entre la variable gestión directiva y las condiciones laborales de los educadores fue y sigue siendo objeto de reflexión en distintos ámbitos y niveles educativos.

A nivel internacional, encontramos a Sosa (2018), quien realiza un trabajo, en el que pretendió describir las experiencias de los docentes del nivel secundario lo cual vinculaba las condiciones para ejercer el trabajo en La Pampa, empleándose para dicha investigación el enfoque cualitativo. 13 docentes fueron quienes integraron la muestra, aplicándoseles una entrevista semiestructura y por ende el cuestionario respectivo en relación a las variables de estudio. Al procesar sus datos demostró que existen muchas falencias, que no garantizan condiciones adecuadas, en el escenario donde trabajan los docentes.

También se encuentra a García et al. (2020), quienes realizan una investigación cuyo propósito fue reconocer la satisfacción laboral partiendo de las inquietudes profesionales, condiciones de trabajo y el logro profesional de educadores de secundaria, empleó el enfoque cuantitativo y realizó una investigación denominada no experimental descriptiva. 67 educadores constituyeron su muestra aplicándoseles el cuestionario de Burnout. El procesamiento de datos les permitió concluir que las condiciones de trabajo si afecta la labor en la institución.

Asimismo, Calderón-Guevara et al. (2021), realizan una investigación cuyo propósito fue el análisis de las condiciones laborales del magisterio de nuestro país vecino el Ecuador durante la pandemia, empleándose el enfoque cuantitativo y una investigación transversal descriptiva. A 761 docentes, se le aplicó un cuestionario referido a la variable en mención. Al procesar los datos les permitió concluir que el trabajo remoto ha trastocado el trabajo del docente, pues manifestaron que tenían sobrecarga laboral e insatisfacción con sus salarios, ya que tuvieron que contratar otros servicios que les demandaba gastos no previstos.

Igualmente, Castilla-Gutiérrez et al. (2021), realizan su investigación teniendo como propósito el analizar los efectos de la carga laboral sobre la calidad de vida en docentes en Chile, empleándose el enfoque cualitativo descriptivo

bibliográfico. El procesamiento de datos les permitió concluir que una sobrecarga laboral en las direcciones de las instituciones genera dificultades en la vida personal y riesgos psicosociales.

Asimismo, Daza-Serrano (2021) realiza su investigación teniendo como propósito de su investigación el determinar la relación de las condiciones motivacionales y los riesgos psicosociales sobre el desempeño laboral de los docentes en Colombia, empleando para ello una perspectiva mixta. La muestra la conformaron 10 docentes, quienes resolvieron un cuestionario, una batería de riesgos psicosociales y una entrevista semiestructurada. El procesamiento de datos le permitió concluir que la motivación y los riesgos psicosociales tienen efectos negativos en cuanto el desempeño del docente.

A nivel nacional, Reaño (2019) realiza su investigación teniendo como motivo el de establecer el nexo entre la variable condiciones laborales y la dimensión satisfacción laboral del personal administrativo en Arequipa, empleando para ello el diseño transversal correlacional. La muestra la conformaron 58 entrevistados, quienes contestaron un cuestionario sobre la variable mencionadas. Al procesar los datos concluye que hay un vínculo estadísticamente significativo entre condiciones laborales y complacencia laboral.

Igualmente, Cáceres (2017) realiza su investigación teniendo como propósito de esclarecer la dependencia entre sus variables de estudio que son condiciones laborales de trabajo y servicio laboral de los docentes en la ciudad de Arequipa, empleándose para dicho trabajo el diseño descriptivo relacional. La muestra la conformaron 58 docentes, aplicándoseles el cuestionario respecto a la variable condiciones de trabajo y también una ficha de observación para medir el desempeño docente. Al procesar los datos con el coeficiente de Pearson se obtuvo $r = -0,299$, conllevándolo a concluir que no las condiciones laborales no influyen significativamente en el desempeño docente.

Otra investigación es la de Nonones (2018), en la que pretendió estudiar la conexión entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral en Cañete, empleando un enfoque cuantitativo, su investigación fue descriptiva correlacional. 77 profesores constituyeron su muestra de estudio quienes respondieron un

cuestionario referente a las variables estudio. Al procesar sus datos concluyen que existe un nexo entre la condición de trabajo y la consiguiente variable estudiada satisfacción laboral de los docentes de Cañete.

Igualmente, Tataje y Rodríguez (2018), realizan estudios destinados a esclarecer la relación entre la variable condiciones de trabajo y desarrollo profesional de los docentes, este trabajo empleó el enfoque cuantitativo y se realizó una investigación no experimental y de tipo correlacional. Su muestra la conformó 38 docentes, quienes desarrollaron dos cuestionarios respecto a las variables de estudio. Al resultado de procesar los datos le permitió concluir que existe relación entre la variable condiciones laborales y el fortalecimiento de la profesión docente, teniendo este resultado (valor de Pearson de $r=0,800$).

Asimismo, Valeriano (2021), también realiza su investigación teniendo como objetivo principal el de explicar la correlación entre lo que es gestión directiva y convivencia escolar en La Esperanza, se empleó para su trabajo el enfoque cuantitativo con una investigación descriptiva correlacional. Su muestra la conformó 144 estudiantes, quienes resolvieron dos cuestionarios. Al procesar los datos se alcanzó un valor calculado de 33.369 en la prueba de chi-cuadrado, lo cual les permite concluir que hay una relación significativa.

También, Castillo (2019) realiza una investigación orientada a determinar qué vínculo hay entre gestión directa y desempeño del profesor en Laredo, su investigación fue no experimental correlacional transversal. 35 participantes conformaron su muestra aplicándoseles dos cuestionarios sobre las variables de estudio. Al procesar los datos se obtuvo una correlación de $r=0,891$, al concluir puntualizó la existencia de un vínculo directo y significativo.

A nivel local, Chamilco y Moreno (2021), realizan una investigación empleando el enfoque cuantitativo para explicar la relación que pueda existir entre las variables gestión directiva y desempeño docente en el Distrito de Nuevo Chimbote, su trabajo fue de tipo descriptiva correlacional. Su muestra estuvo integrada por 28 participantes, quienes respondieron las preguntas de los dos cuestionarios. Después de procesar los datos se obtuvo una correlación de 0,047, lo que le permitió concluir que existe una correlación muy baja.

Tenemos también la investigación referente a Gestión directiva y práctica docente de los investigadores Chinchayhuara y Sánchez correspondiente al año (2021), empleando un enfoque cuantitativo en la que describe el vínculo entre la gestión directiva y la variable práctica docente en un colegio de Nuevo Chimbote, empleando para ello una investigación descriptiva no experimental correlacional. Conformaron su muestra 23 participantes, quienes respondieron a una ficha de monitoreo y un cuestionario sobre las variables en estudio. En el proceso de datos se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0,687, concluyendo con dicho resultado que es una relación significativa.

Y, por último, Ascón (2016), en su investigación precisa la relación entre lo que es gestión educativa y su segunda variable práctica docente en un colegio de Chimbote, realizando una investigación descriptivo correlacional. Hubo 09 profesores que conformaron la muestra, ellos respondieron una ficha de monitoreo y también un cuestionario con respecto a sus variables de estudio. Los resultados al procesar los datos arrojaron una relación significativa en el coeficiente de Pearson al 5%.

Estas investigaciones demuestran que la forma cómo se dirigen las instituciones determina o no la consecución de sus objetivos y metas educacionales y las condiciones laborales con que gozan los docentes lo cual contribuyen a mejorar el servicio de la calidad educativa, por ello, es importante profundizar sobre estas variables: gestión directiva y condiciones laborales de los docentes.

Las teorías que sustentan la gestión directiva, para Madueño et al. (2020), son: teoría de las competencias, teoría de los paradigmas de gestión de calidad y teoría de los sistemas sociales. Muñoz y Araya (2017) sostienen que el aporte más valioso de la teoría de las competencias es que determina una serie de competencias del conocimiento, del hacer y del ser que debe poseer cada trabajador y que contribuyan a conseguir el ideario de la institución.

Lizarzaburu (2016) afirma que el aporte más importante de la teoría de los paradigmas de gestión de la calidad a la gestión directiva es que permite que aquello que se enuncia debe verificarse en actividad programada y, sobre todo, satisfacer a los estudiantes y comunidad en general.

Segredo (2016) sostiene que la contribución más notable de la teoría de los sistemas sociales a la gestión directiva es que concibe a la institución como un complejo sistema, en el que las partes cumplen distintas funciones para el logro de sus propósitos.

La gestión directiva está determinada por un conjunto de factores que configuran un tipo particular de gestión. Esta, para Ceballos (2000), implica diseño de procesos, toma de decisiones, delegación de tareas, trabajo en equipo y control y supervisión de los planificado. Sin embargo, en el trasfondo de este accionar directivo se puede identificar diversos paradigmas en los que se podría encuadrar determinada gestión directiva. Si los directivos consideran que su institución es una estructura formal y que los estudiantes deben aprehender la realidad, se preocupan excesivamente por la organización de su escuela y por el cumplimiento de normas e imposición de la visión de su institución se inscriben bajo el paradigma racionalista. Si, por lo contrario, los directivos consideran que su institución es una construcción social de significados y su rol consiste en coordinar acciones, tomar decisiones compartidas y fomentar relaciones en la comunicación y negociación de significados se inscriben bajo el paradigma interpretativo simbólico. Por otro lado, si los directivos consideran su institución como una construcción social mediatizada por diversos factores, se preocupan por coordinar y animar una visión compartida, generar espacios para el debate y la participación para la transformación y actuar con responsabilidad ética y social se inscriben en el paradigma socio-crítico. Finalmente, si se considera que la escuela es el espacio en el que confluyen prácticas educativas complejas, diversas e impredecibles se estará bajo los preceptos de un paradigma integrador.

Desde la postura de la administración, según Zagaceta (2018) la gestión directiva es la “capacidad que poseen los directivos o quienes estén a cargo de llevar a cabo las acciones de los miembros componentes de la I.E. para alcanzar los objetivos propuestos, por los cuales la organización educativa trabaja” (p.25). La gestión directiva está constituida por de acciones estratégicas orientadas a alcanzar metas institucionales. Para Pozner (2000) y Analuisa-Jácome y Pila-Martínez (2020), la gestión de los directivos está conformada por un conjunto de acciones interrelacionadas orientadas a lograr metas propias de la institución, así

como metas orientadas al mejoramiento de la sociedad. Fuentes (2015), en la misma línea, especifica que el éxito de una gestión directiva está determinado por la organización realizada en la institución educativa, pues, una adecuada planificación, una precisa organización, una eficiente ejecución y un riguroso control de las acciones en la escuela son determinantes para el fortalecimiento de la profesión de los maestros, para lograr así las competencias, así como sus capacidades y por consiguiente sus habilidades y el fortalecimiento de algo muy importante en los estudiantes como son las actitudes, valores y sentimientos.

Los directivos de una institución educativa deben tener la capacidad de conducir de forma segura y eficiente su escuela, para ello debe considerar cuatro dimensiones: organizacional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

La dimensión organizacional, según Faces y Herrera (2017), hace alusión a la forma cómo están distribuidas las labores entre los integrantes de la institución y a la forma cómo participan en las decisiones tomadas. En otros términos, esta dimensión se relaciona con el funcionamiento de la organización y la consideración de las instancias participantes y sus respectivas funciones, como las decisiones de gestión y sus vínculos con la APAFA. Asimismo, en esta dimensión se debe establecer la normativa de la institución que permite una sana convivencia y cumplimiento de las metas educativas.

La dimensión administrativa, para Analuisa-Jácome y Pila-Martínez (2020), se relaciona con el desarrollo de la profesión docente, la difusión de información, la manera de comunicación, la infraestructura, equipamiento y mantenimiento para facilitar la dimensión pedagógica. En otros términos, esta dimensión considera todos los recursos gestionados, distribuidos, utilizados de forma óptima para el alcanzar metas propuestas en la gestión directiva. Igualmente, nos referimos a las actividades en la institución lo cual va a permitir que el trabajo se desarrolle de forma normal de la institución, en la que se debe coordinar las tareas, considerando el tiempo, los recursos y los insumos para concretizar los objetivos. También, esta dimensión se vincula con la administración del personal, asignación y cumplimiento de funciones, la evaluación de todos los integrantes y la dotación de personal necesario y suficiente para brindar un servicio de calidad.

La dimensión pedagógica es quizá la más importante, pues, en ella se consideran los fines, propósitos, objetivos y metas educativas. Esta dimensión se encarga de los procesos fundamentales del accionar de la institución, específicamente, en la enseñanza de los educadores, las estrategias metodológicas, los proyectos, los instrumentos, planes, etc. En esta dimensión encontramos los compromisos institucionales que han asumido los directivos y docentes, los cuales están orientados a la mejora continua de currículo, de aplicación de estrategias, la propuesta de planes de innovación, el uso efectivo del tiempo y los escenarios para la educación integral de los estudiantes.

La dimensión comunitaria es la más olvidada en la gestión directiva, pues, no ha sido abordada en toda su magnitud porque implica el vínculo entre la institución y la comunidad (padres, organizaciones, instituciones, asociaciones, etc.). En otros términos, esta gestión se concibe la interrelación entre la institución y la sociedad. Esta dimensión permite establecer convenios y alianzas estratégicas para contribuir en la mejora del aprendizaje.

Otro de los aspectos centrales en los procesos de enseñanza-aprendizaje son las condiciones laborales. Estas, según el modelo de demandas-recursos laborales, están relacionadas con la salud laboral de los trabajadores en una organización (Villar, 2015). Las condiciones laborales de los docentes están conformadas por todos los bienes y servicios con los que se cuenta en una institución educativa y están a disposición de los docentes para la realización de su trabajo. Al respecto la UNESCO (2005), citado por Cáceres (2017), considera que las condiciones laborales no es más que el amplio escenario donde confluyen aspectos de la sociedad, de las personas, de la infraestructura de la institución en los cuales laboran los docentes. Las condiciones laborales del docente están estrechamente vinculadas con la calidad y eficiencia del trabajo institucional para ello se debe brindar condiciones adecuadas y de calidad a los docentes para que puedan trabajar cómodamente en un clima armonioso en la institución y mantengan saludables relaciones con sus colegas, puedan comunicar sus ideas, manifestar sus sentimientos de forma libre; asimismo, hacer uso de forma efectiva del mobiliario escolar con la finalidad de brindar una formación integral.

Las condiciones laborales, según Chiavenato (1999), citado por Cáceres (2017) se clasifican en físico-ambientales, psicológicas y sociales. Las primeras están constituidas por el entorno físico que rodea al docente cuando cumple su labor en la institución ya sea planificando, enseñando, evaluando, coordinando, asesorando, etc. Entre las comunes se tiene a la iluminación (cantidad de luz suficiente, constante y uniforme para la realización de la labor docente), el ruido (sonidos desagradables que perturban la ejecución del trabajo y no permiten el logro de los propósitos de una clase, de una reunión, etc.), el color (influyen en los estados de ánimo de los docentes, pues, estimulan la actividad cerebral), la contaminación en el trabajo (generan enfermedades, las cuales perjudican el desempeño docente), la higiene (protocolos que protegen de forma integral: salud física y mental de los docentes), la infraestructura (las construcciones deben ser seguras, suficientes, ventiladas, amplias, cómodas, etc.), el equipamiento escolar (debe estar sujeto a las características de los docentes y estudiantes, deben ser cómodos, seguros, funcionales, saludables, versátiles).

Las segundas, las condiciones psicológicas, están conformadas por estímulos que motivan y garantizan el desempeño de los educadores y favorecen el logro de los propósitos institucionales y entre las más comunes tenemos: satisfacción (grado de conformidad del docente, manifestado en actitudes, en relación a su entorno y condiciones laborales), oportunidades (posibilidades de crecimiento personal y profesional de los docentes), aburrimiento y monotonía (producto de actividades repetitivas y monótonas, lo cual disminuye la eficiencia en el trabajo docente), fatiga y cansancio (estado de disminución de nuestra energía y vitalidad para la realización del trabajo) y seguridad (conjunto de medidas orientadas al cuidado de accidentes y a la protección de la integridad del docente).

Las condiciones organizativas están conformadas por las medidas de organización de la institución, las cuales se presentan de forma clara y oportuna para el cumplimiento de funciones según lo establecidos por la institución. Entre las más comunes tenemos: jornada de trabajo (es el tiempo que cada docente dedica a la realización de su trabajo), horario de trabajo (distribución de horas establecidas en la institución), estructura organizacional (es la distribución de los educadores en diferentes estamentos de la institución de manera apropiada para que de esta forma

se logren los objetivos educativos) y también se tiene al clima institucional (conjunto de características constantes que describen las relaciones en la institución), salario (retribución económica por el trabajo realizado)

Para Martínez-Chairez et al. (2016) es necesario que cada integrante del proceso educativo debe participar de forma activa y efectiva para lograr las metas educativas de la institución. Es importante que los directivos, identificados con su institución y la puesta en marcha de un liderazgo efectivo, orienten a sus docentes para trabajar colaborativamente, superar las dificultades y lograr los objetivos propuestos. Asimismo, los docentes deben asumir el compromiso de mejorar su práctica educativa y contribuir en la consecución de las metas de la institución, comunidad y por ende del país con el único fin de formar ciudadanos libres, democráticos y respetuosos de sus semejantes y de su cultura.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Nuestra investigación, en primer lugar, por la finalidad que persigue es considerada de tipo básica, pues, tenemos a Cabezas et al. (2018) y Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) plantean en lo que se refiere a dicha investigación se orienta a la generación de nuevos conocimientos, los cuales pueden estar dirigidos a acrecentar el corpus teórico de determinada disciplina científica; y, en segundo lugar, es cuantitativa por el manejo de los datos obtenidos pues la estadística descriptiva como la inferencial se procesan los datos. Cárdenas (2018) manifiesta que en la investigación cuantitativa se buscan leyes, a partir de datos cuantificables, que expliquen relaciones entre fenómenos naturales y sociales. Para ello, se trabaja con muestras representativas, hipótesis, el análisis estadístico y la realización de predicciones.

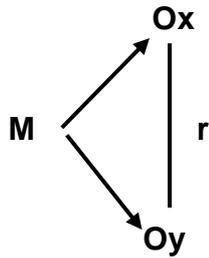
El diseño de nuestra investigación es considerada no experimental, pues en los argumentos de Souza et al. (2007) y Carlessi, et al. (2018) dice, no cuenta con determinación aleatoria ni manipulación de variables ni grupos de comparación.

También decimos que nuestro trabajo es transversal ya que se midieron las variables de estudio sólo una vez. Ya nos dicen Álvarez (2020) y Hernández y Mendoza (2018) quienes consideran que con los datos obtenidos por única vez se analizan dicha información con la finalidad de explicar la existencia de la relación entre ambas variables.

Decimos que nuestro trabajo es correlacional ya que se pretende establecer la relación entre ambas variables de la investigación. Referente a ello, Souza et al. (2007) y Hernández y Mendoza (2018) plantean que en este tipo de investigación se examinan si los cambios de en una o más variables se relacionan con los cambios en otras variables. En estos diseños se analizan el grado de asociaciones entre las variables.

Resumiendo, podemos decir que nuestra investigación referente a las variables gestión directiva y condiciones laborales de los docentes por su diseño es de tipo no experimental, por su momento de aplicación transversal y finalmente por su relación es correlacional.

El diseño utilizado fue:



M = Muestra seleccionada

Ox = Variable 1: Gestión directiva

Oy = Variable 2: Condiciones laborales de los docentes

r = Índice de correlación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

Es un proceso que implica el diseño de procesos, toma de decisiones, delegación de tareas, trabajo en equipo y control y reflexión de lo planificado (Ceballos, 2000).

La gestión directiva comprende la gestión administrativa (utilización de recursos, elaboración de calendarización, cumplimiento de normatividad y supervisión), institucional (documentos de gestión educativa, reglamento interno, comisiones de trabajo, comunicación efectiva), pedagógica (planificación curricular, acompañamiento y fortalecimiento del desempeño docente, evaluación y retroalimentación) y comunitaria (aliados estratégicos, padres de familia, innovación en el servicio y trabajo colaborativo).

Esta variable se midió mediante la aplicación del cuestionario sobre cada una de las cuatro dimensiones que se considera en este estudio a la gestión educativa, la cual consta con 32 afirmaciones, y su escala de valores es la siguiente: "Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)".

Es el escenario donde confluyen aspectos de la sociedad, de las personas, de la infraestructura de la institución en el cual laboran los docentes (Cáceres, 2017).

Las condiciones laborales comprenden las condiciones físico-ambientales (iluminación, ruido, contaminación e higiene, infraestructura y equipamiento), psicológicas (satisfacción, oportunidades, aburrimiento y monotonía y fatiga y descanso y seguridad) y organizativas (jornada laboral, horas de clase, estructura organizacional, clima institucional y salario).

Para realizar la medición de la presente variable los entrevistados desarrollaron el cuestionario y sobre las tres dimensiones consideradas, teniendo un total de 30 afirmaciones y con la escala de valores que se consideraron para la primera variable.

3.3. Población, muestra y muestreo

Tenemos el aporte de Hernández et al. (2014) y Carlessi et al. (2018), quienes nos dicen que el universo poblacional se refiere al grupo de individuos u objetos que tienen similitudes. La población cumple la función de proporcionar datos las cuales van a orientar la investigación.

La presente investigación tuvo una población conformada por 3 directivos y 40 docentes del colegio N° 88036, Chimbote.

Para Hernández, et al. (2014) y López-Roldán y Fachelli. (2015) nos dicen que una muestra la conforma un conjunto de individuos o subconjunto de unidades representativas las cuales se desprenden de un grupo más grande (población). 43 participantes conformaron la muestra. Es así como se logran obtener los datos los cuales se procesan para esclarecer la posible relación entre lo que es gestión educativa y condiciones laborales de los educadores.

Para Carlessi et al. (2018) y Hernández y Carpio (2019), el muestreo está constituido por acciones las cuales se ejecutan para investigar la distribución de ciertas características comunes que se pueden presentar en la muestra y la que se puede generalizar para la población, en otros términos, permite determinar el segmento de la población que se pretende estudiar. El muestreo fue el no probabilístico, para obtener nuestro muestreo no se seleccionaron por el medio del

azar, ya que esto se obtuvo de manera intencional, pues se trabajó con todos los docentes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para (Carrasco, 2009 y Valderrama y León, 2009) la técnica son los recursos utilizados con el fin de obtener y luego procesar dicha información por medio de instrumentos sobre el objeto de estudio. La encuesta fue la técnica utilizada para el presente trabajo.

El cuestionario es el instrumento que nos va a permitir registrar la información que se obtenga de una forma más detallada y precisa posible. En la presente investigación hemos creído conveniente utilizar dos cuestionarios; según Hernández, Fernández y Baptista (2014) los cuestionarios están constituidos por afirmaciones las cuales van a permitir la medición de las variables.

Se pretendió alcanzar el propósito de nuestra investigación utilizando la técnica de la encuesta y el instrumento estuvo compuesto por un cuestionario con 32 interrogantes con las cuales medimos la variable gestión directiva, además se empleó otro cuestionario con 30 preguntas para medir las condiciones laborales de los docentes. Además, nuestros instrumentos han sido validados por tres expertos en la materia, quienes después de su evaluación dictaminaron su aplicabilidad.

Asimismo, aplicamos la prueba piloto cuyos datos que se recabaron ha sido sometidos al coeficiente Alfa de Cronbach con el fin de determinar si los instrumentos elaborados fueron confiables. En cuanto a nuestra variable Gestión directiva arrojó un coeficiente de 0.93, lo cual nos quiere decir que su confiabilidad es muy alta y la prueba de Alfa de Cronbach del cuestionario sobre condiciones laborales de los docentes arrojó un coeficiente de 0.71, con lo cual se concluyó que este segundo instrumento elaborado también presenta un grado de confiabilidad por así decirlo aceptable.

3.5. Procedimientos

En cuanto al recojo de datos se adaptaron dos cuestionarios sobre lo que es gestión directiva, así como también de condiciones laborales de los docentes.

Luego se solicitó a la institución la anuencia para la aplicación de los instrumentos. Después de la aprobación, se aplicaron los instrumentos a un grupo de 10 personas para el pilotaje. Estos resultados obtenidos se sometieron a la prueba denominado Alfa de Cronbach con el objetivo que su confiabilidad sea determinada. Enseguida, se aplicaron los cuestionarios a los docentes quienes fueron mi muestra con el fin de obtener datos referentes a la existencia de la relación entre las variables, gestión directiva y las condiciones para el desempeño docente. Después, se procesaron los datos de forma sistemática y rigurosa, siguiendo los procedimientos de la investigación científica y de la estadística con el único propósito de nuestra investigación el de demostrar nuestra hipótesis.

3.6. Métodos de análisis de datos

Una vez obtenido la información y para su análisis y procesamiento se han utilizado figuras, así como tablas para representar las frecuencias y la dispersión entre las variables de estudio como son gestión directiva y condiciones laborales de los educadores y sus dimensiones (estadística descriptiva) y el coeficiente de Pearson (estadística inferencial) con el fin de determinar las correlaciones entre dichas variables, para lo cual se han utilizado los programas Excel 2019 y SPSS v25, para de esta forma cumplir con el propósito de la investigación que es demostrar nuestra hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación no somos ajenos a seguir con las normas y principios que rige en la UCV, en cuyo diseño se han considerado las propuestas éticas para el desarrollo de nuestro país, así como a nivel internacional, con el firme propósito de garantizar la veracidad de las afirmaciones producto de la investigación, conservando la reserva de la información obtenida de la institución. Asimismo, hay un profundo respeto por las personas que nos apoyaron al brindarnos información; así también respetamos escrupulosamente, planteamientos que vierten otros investigadores, citándolos y referenciándolos según normas APA de redacción científica.

IV. RESULTADOS

En nuestra investigación se obtuvo información valiosa sobre nuestras variables de estudio que son gestión directiva y condiciones laborales de 3 directivos y 40 docentes de la I.E. 88036 de Chimbote, a ellos se les aplicó de forma presencial la cantidad de dos cuestionarios: la primera sobre la variable gestión directiva que consta con 32 afirmaciones y otro instrumento compuesto con 30 ítems sobre condiciones laborales de los docentes.

Se han utilizado tablas de frecuencia para la presentación de los datos descriptivos y también utilizamos la prueba de Shapiro-Wilk con el fin de establecer la normalidad obteniéndose una distribución de ($p > 0.05$). Al aplicarse la prueba de correlación de Pearson sobre la variable gestión directiva, así como la variable condiciones laborales de los docentes y sus respectivas dimensiones comprobamos la hipótesis general, así como también las específicas, ya que los niveles de la variable gestión directiva, así como la medición de los niveles de condiciones laborales y sus respectivas dimensiones tienen una correlación directa moderada tal como se puede apreciar en las siguientes tablas y gráficos.

Objetivo general: Determinar la relación entre gestión directiva y condiciones laborales de los docentes en la I.E. N° 88036 de Chimbote.

Tabla 1

| | | Condiciones laborales de los docentes | | | | | Total |
|----------------------|-----------|---------------------------------------|-------|---------|------|---|-------|
| | | Excelente | Bueno | Regular | Malo | | |
| | Destacado | F | 13 | 23 | 0 | 0 | 36 |
| | | % | 30.5 | 53.5 | 0 | 0 | 84 |
| Gestión directiva | Logro | F | 0 | 7 | 0 | 0 | 7 |
| | | % | 0 | 16 | 0 | 0 | 16 |
| | Proceso | F | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Inicio | F | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | F | 13 | 30 | 0 | 0 | 43 |
| | | % | 30.5 | 69.5 | 0 | 0 | 100 |

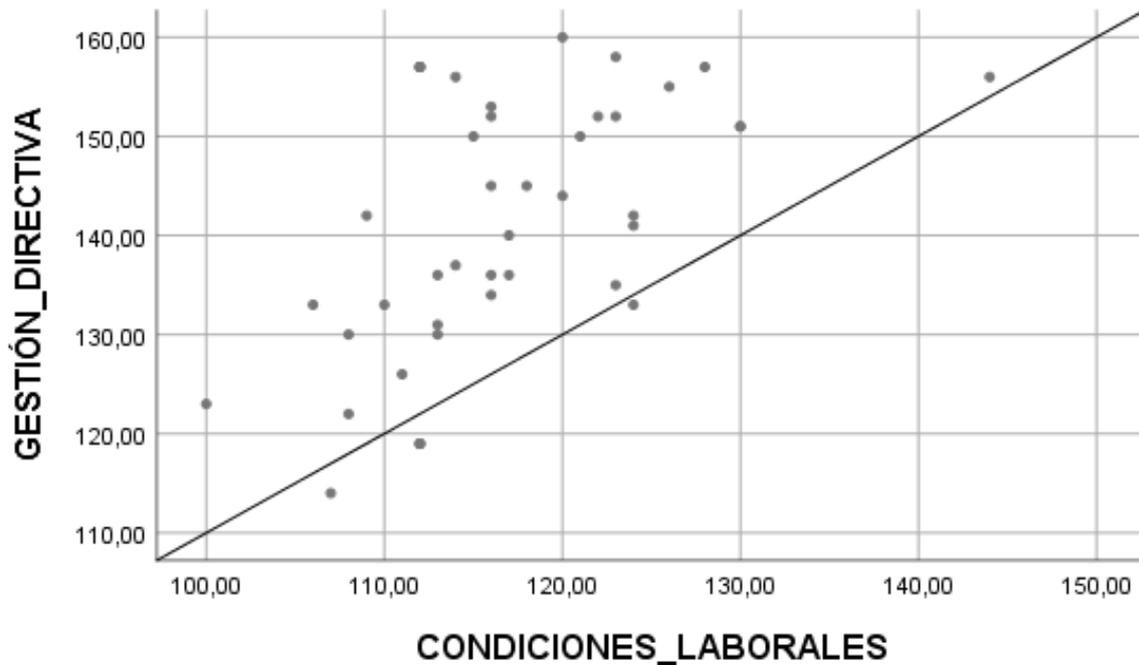
Fuente. Base de datos.

Interpretación

Observamos en la presente tabla como se distribuye el vínculo de las variables mostradas. Deducimos que 13 (30.5%) docentes opinan que tienen un nivel destacado en la variable gestión directiva y por consiguiente un nivel considerado excelente de condiciones laborales; 23 (53.5%) docentes, manifiestan ubicarse en el nivel destacado en lo que es gestión directiva y así mismo un nivel bueno de condiciones laborales, lo que deducimos que existe una relación entre dichas variables de estudio. También se puede observar que no existe participante ubicado en los niveles proceso e inicio de gestión directiva.

Figura 1

Dispersión entre gestión directiva y condiciones laborales de los docentes en la I.E. N° 88036 de Chimbote, en el año 2022



Fuente. Base de datos.

Interpretación:

En la presente figura, se demuestra que la variable gestión directiva y condiciones laborales de los docentes, muestran una correlación positiva, debido a que gran parte de los puntos refleja hacia una tendencia considerada positiva.

Tabla 2

| r de Pearson | | Condiciones laborales de los docentes |
|-------------------|---------------------------------|---------------------------------------|
| | Coefficiente de correlación (r) | 0.561** |
| Gestión directiva | Sig. (bilateral) | 0.00 |
| | N | 43 |

Interpretación:

En la tabla 2, se puede apreciar la correlación directa, pero a la vez muy moderada y también muy significativa entre las variables mencionadas con un ($r=0.561$, $p=0.000$) en la institución N° 88036 de Chimbote, lo cual nos dice que si mayores o menores son los niveles de gestión directiva también los niveles de condiciones laborales son mayores o menores respectivamente. En consecuencia, este resultado de nuestra investigación va a permitir que se acepte la hipótesis: Existe relación significativa entre lo que es gestión directiva y condiciones laborales de los docentes.

Tabla 3

| Nivel de gestión directiva | Fi | Encuestados |
|----------------------------|----|-------------|
| | | % |
| Destacado | 27 | 63% |
| Logro | 15 | 35% |
| Proceso | 1 | 2% |
| Inicio | 0 | 0% |
| Total | 43 | 100% |

Fuente. Base de datos.

Interpretación

En la presente tabla que se muestra observamos 27 (63%) de los docentes participantes opinan encontrarse en un nivel destacado en lo que se refiere a la gestión directiva, esto quiere decir que, la mayoría de encuestados tiene una destacada percepción de la gestión directiva; 15 (35%) participantes, opinan estar en el nivel de logro y 1 (2%) docentes, dicen estar ubicados en el nivel de proceso.

Tabla 4

| Niveles | Gestión administrativa | | Gestión institucional | | Gestión pedagógica | | Gestión comunal | |
|-----------|------------------------|-----|-----------------------|-----|--------------------|-----|-----------------|-----|
| | Fi | % | Fi | % | fi | % | Fi | % |
| Destacado | 39 | 91 | 33 | 77 | 32 | 74 | 27 | 63 |
| Logro | 4 | 9 | 10 | 23 | 11 | 26 | 15 | 35 |
| Proceso | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| Inicio | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 43 | 100 | 43 | 100 | 43 | 100 | 43 | 100 |

Fuente. Base de datos.

Interpretación:

En la presente tabla mostrada observamos lo siguiente 39 (91%) de los docentes, en cuanto a la dimensión administrativa, se posicionan de acuerdo a la encuesta en el nivel destacado, lo que quiere decir que los participantes tienen una excelente percepción de la gestión administrativa y 4 (9%) están en el nivel de logro; de igual forma apreciamos que 33 (77%) docentes, opinan encontrarse en el nivel destacado en cuanto se refiere en la dimensión institucional, y 10 (23%) participantes, se encuentran en el nivel de logro; igualmente, 32 (74%) docentes, en cuanto a la dimensión pedagógica, opinan encontrarse en el nivel destacado y. Finalmente, 27 (63%) de los encuestados, están en el nivel destacado en la dimensión comunal.

Tabla 5

| Nivel de condiciones laborales de los docentes | Encuestados | |
|--|-------------|------|
| | Fi | % |
| Excelente | 13 | 30% |
| Bueno | 30 | 70% |
| Regular | 0 | 0% |
| Malo | 0 | 0% |
| Total | 43 | 100% |

Fuente. Base de datos.

Interpretación

Nos muestra la tabla 5 que 13 (30%) de los encuestados opinan encontrarse en un nivel excelente y 30 docentes, dicen estar en un nivel bueno de condiciones laborales de los docentes. Asimismo, observamos que de todos los encuestados ninguno se ubica en los niveles regular y malo.

Tabla 6

| Niveles | Condiciones físico-ambientales | | Condiciones psicológicas | | Condiciones organizativas | |
|-----------|--------------------------------|-----|--------------------------|-----|---------------------------|-----|
| | Fi | % | Fi | % | Fi | % |
| Excelente | 21 | 49 | 2 | 5 | 30 | 70 |
| Bueno | 22 | 51 | 31 | 72 | 13 | 30 |
| Regular | 0 | 0 | 10 | 23 | 0 | 0 |
| Malo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 43 | 100 | 43 | 100 | 43 | 100 |

Fuente. Base de datos.

Interpretación:

Observamos en la presente tabla que 21 (49%) de los encuestados en cuanto a la dimensión condiciones físico-ambientales opinan encontrarse en el nivel excelente y 22 (51%) en el nivel bueno. Lo que quiere decir que hay una buena percepción en cuanto a las condiciones laborales que se dan en su centro de trabajo; de igual forma apreciamos que 2 (5%) de los encuestados en cuanto a la dimensión condiciones psicológicas dicen encontrarse en el nivel de lo excelente, 31 (72%), están en el nivel bueno, y 30 (70%) de los participantes respecto a la dimensión condiciones organizativas están en el nivel excelente y 13 (30%) se ubican en bueno.

Tabla 7

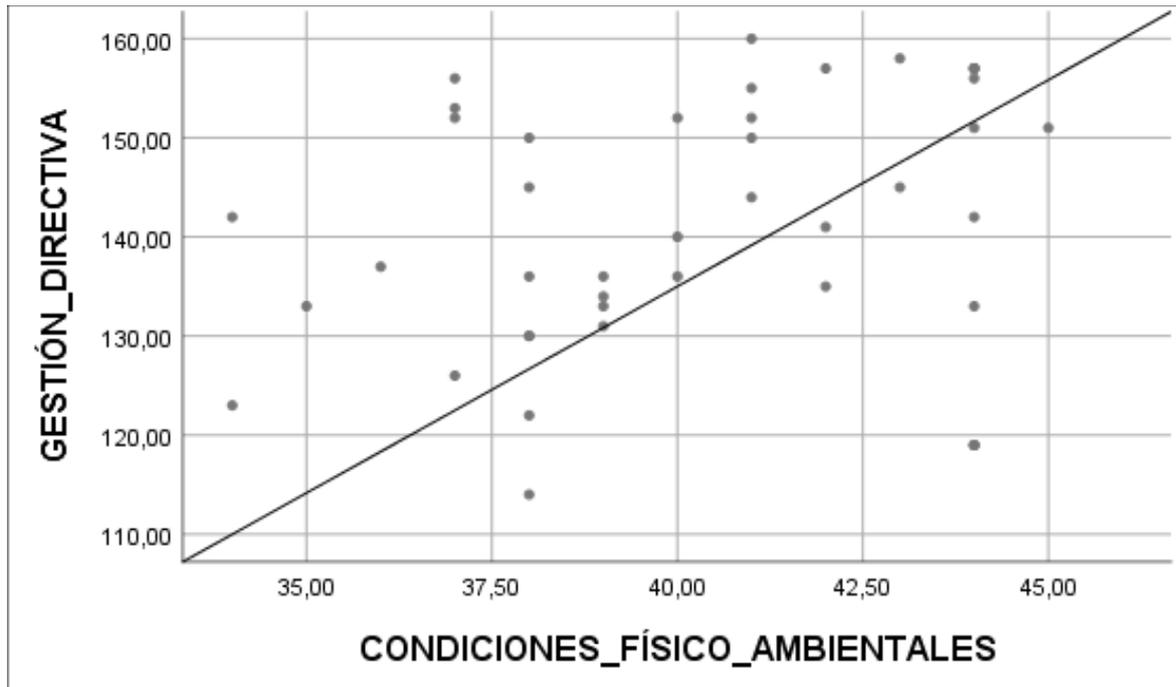
| | | Condiciones físico-ambientales | | | | | |
|----------------------|-----------|--------------------------------|-----------|-------|---------|------|-------|
| | | | Excelente | Bueno | Regular | Malo | TOTAL |
| Gestión directiva | Destacado | F | 18 | 18 | 0 | 0 | 36 |
| | | % | 42 | 42 | 0 | 0 | 84 |
| | Logro | F | 3 | 4 | 0 | 0 | 7 |
| | | % | 7 | 9 | 0 | 0 | 16 |
| | Proceso | F | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Inicio | F | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Total | F | 21 | 22 | 0 | 0 | 43 |
| | | % | 49 | 51 | 0 | 0 | 100 |

Fuente. Base de datos.

Interpretación

En la presente tabla observamos que 18 (42%) docentes entrevistados opinan encontrarse en el nivel destacado respecto a la variable gestión directiva y un nivel excelente respecto a las condiciones físico-ambientales; 18 (42%) encuestados, opinan tener un nivel destacado en cuanto a gestión directiva y por consiguiente un nivel bueno de condiciones físico-ambientales; y 4 (9%) encuestados, opinan estar en el nivel logrado de gestión directiva y un nivel bueno de condiciones físico-ambientales. Asimismo, observamos que ningún docente se encuentra en los niveles proceso e inicio, así como tampoco en los niveles bueno y malo de la gestión directiva.

Figura 2



Fuente. Base de datos.

Interpretación

En esta figura, percibimos una correlación de modo positiva entre las variables de estudio mencionadas en la figura en la I.E. N° 88036 de Chimbote, 2022, pues, la gran mayoría de puntos tienen una tendencia por lo general lineal positiva.

Tabla 8

| r de Pearson | | Condiciones físico-ambientales de los docentes |
|-------------------|--------------------------------|--|
| | Coeficiente de correlación (r) | 0.255 |
| Gestión directiva | Sig. (bilateral) | 0.099 |
| | N | 43 |

Interpretación

En la tabla 8, se refleja un vínculo directo baja y estadísticamente poco significativo en lo que respecta a gestión directiva y la dimensión en esta oportunidad de las condiciones físico-ambientales ($r=0.255$, $p=0.099$) en la institución focalizada. En otros términos, si se llegara a incrementar o disminuir los niveles de la variable gestión directiva no se vería reflejado el incremento o disminución de los niveles de condiciones físico-ambientales. Estos resultados obtenidos permiten aceptar la hipótesis: Que no existe relación significativa entre la primera variable gestión directiva y la segunda variable condiciones físico-ambientales en la I.E. N° 88036 de Chimbote, 2022.

Tabla 9

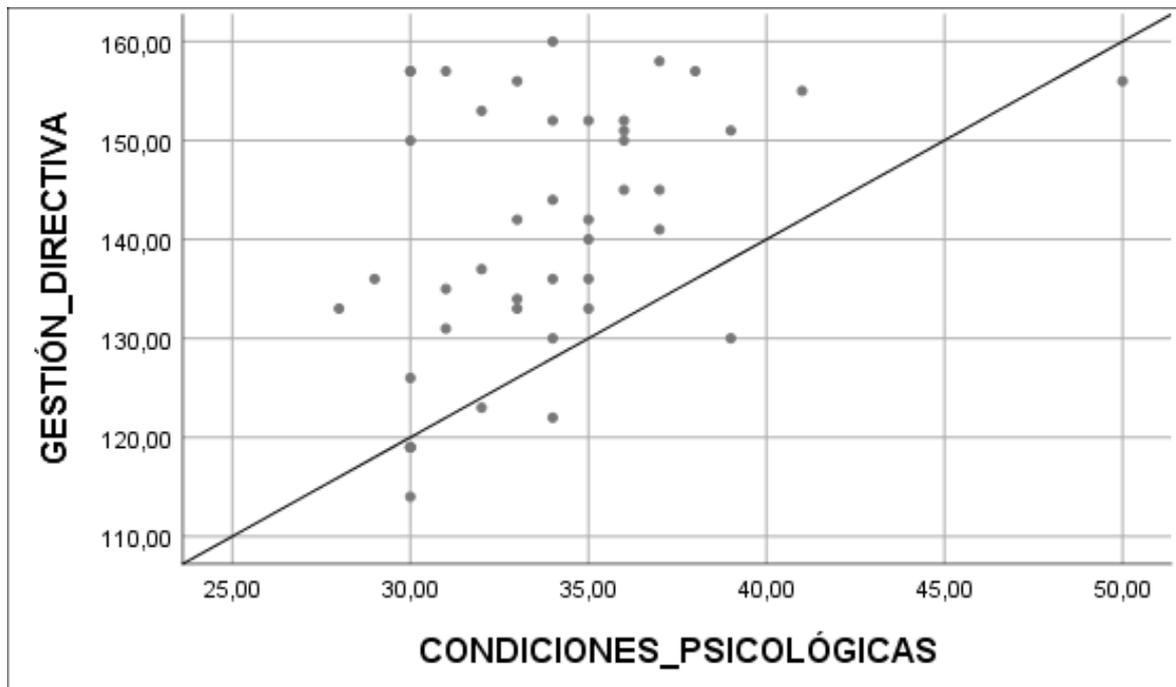
| | | Condiciones psicológicas | | | | TOTAL | |
|----------------------|-----------|--------------------------|-------|---------|------|-------|------|
| | | Excelente | Buena | Regular | Mala | | |
| Gestión directiva | Destacado | F | 2 | 29 | 5 | 0 | 36 |
| | | % | 5 | 67 | 11.5 | 0 | 83.5 |
| | Logro | F | 0 | 2 | 5 | 0 | 7 |
| | | % | 0 | 5 | 11.5 | 0 | 16.5 |
| | Proceso | F | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | Inicio | F | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | F | 2 | 31 | 10 | 0 | 43 |
| | | % | 5 | 72 | 23 | 0 | 100 |

Fuente. Base de datos.

Interpretación

Observamos que 2 (5%) encuestados dicen que tienen un nivel destacado de gestión directiva y un nivel excelente de condiciones psicológicas; 29 (67%) docentes, opinan estar en un nivel destacado respecto a gestión directiva y tener un nivel bueno respecto a la dimensión condiciones psicológicas, lo que quiere decir que los encuestados muestran tener una buena percepción de la gestión directiva y las condiciones psicológicas en su centro de labores.

Figura 3



Fuente. Base de datos.

Interpretación

En esta figura 3, percibimos una correlación positiva entre lo que concierne a gestión directiva y las condiciones psicológicas en la I.E. N° 88036 de Chimbote, 2022, ya que se refleja una tendencia lineal positiva, debido a la nube de puntos situados en la figura.

Tabla 10

| r de Pearson | Condiciones psicológicas | |
|-------------------|---------------------------------|---------|
| | Coefficiente de correlación (r) | 0.414** |
| Gestión directiva | Sig. (bilateral) | 0.006 |
| | N | 43 |

Interpretación:

En la tabla 10 se muestra un nexo directo moderada y por consiguiente muy significativo entre la variable gestión directiva y la dimensión condiciones psicológicas de los docentes ($r=0.414$, $p=0.006$) en la I.E. N° 88036 de Chimbote. Lo cual significa que, si se incrementaran o disminuirían los niveles de gestión directiva por consiguiente se incrementarían o disminuirían los niveles de la dimensión condiciones psicológicas.

Tabla 11

Tabla de contingencia entre gestión directiva y las condiciones organizativas en la I.E. N° 88036 de Chimbote, 2022

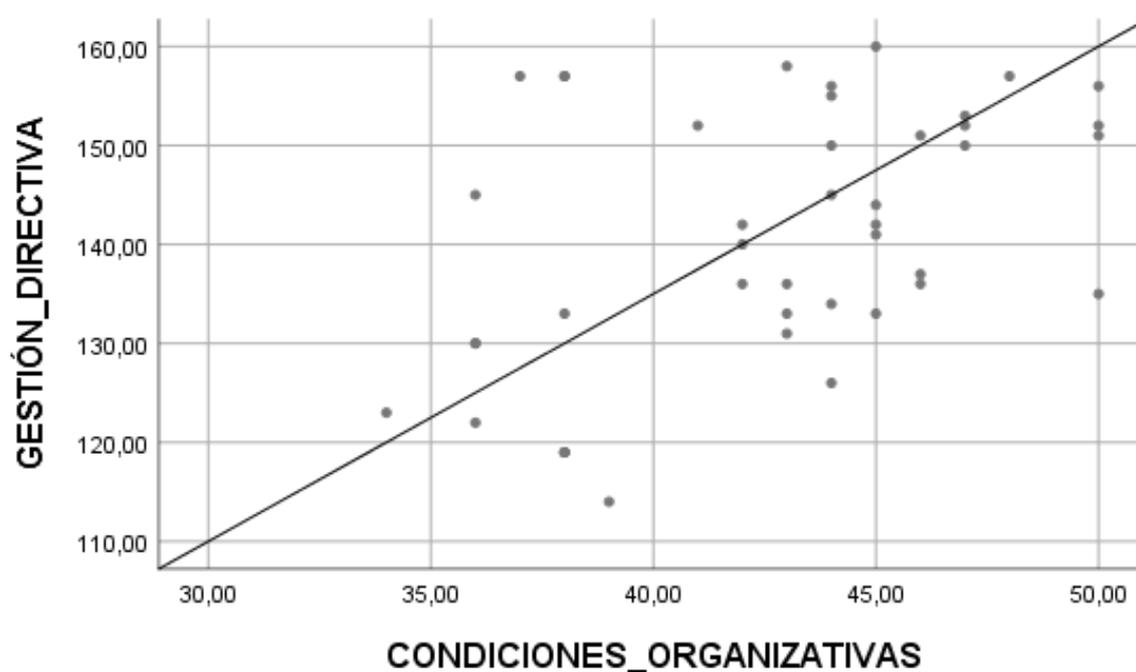
| | | Condiciones organizativas | | | | | TOTAL |
|----------------------|-----------|---------------------------|-------|---------|------|---|-------|
| | | Excelente | Bueno | Regular | Malo | | |
| Gestión directiva | Destacado | F | 13 | 23 | 0 | | 36 |
| | | % | 30 | 54 | 0 | 0 | 84 |
| | Logro | F | 0 | 7 | 0 | 0 | 7 |
| | | % | 0 | 16 | 0 | 0 | 16 |
| | Proceso | F | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Inicio | F | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Total | F | 13 | 30 | 0 | 0 | 43 |
| | | % | 30 | 70 | 0 | 0 | 100 |

Fuente. Base de datos.

Interpretación

Esta tabla nos refleja un vínculo entre gestión directiva y las condiciones organizativas de los docentes, pues observamos 13 (30%) encuestados opinan encontrarse en un nivel destacado de gestión directiva y por consiguiente un nivel excelente respecto a las condiciones organizativas; 23(54%) docentes, se consideran estar en un nivel destacado respecto a gestión directiva y tener un nivel considerado bueno en la variable condiciones condiciones, lo que quiere decir que hay una buena percepción sobre gestión directiva y condiciones organizativas y 7 (16%) docentes, dicen tener un nivel de logro de gestión directiva y en condiciones psicológicas alcanzan un nivel catalogado como bueno.

Figura 4



Fuente. Base de datos.

Interpretación:

En esta figura, podemos percibir una correlación positiva entre lo que se muestra de gestión directiva y las condiciones organizativas en la institución de Chimbote, 2022, pues, apreciamos una tendencia lineal a lo positivo de acuerdo a la ubicación de la nube de puntos.

Tabla 12

| r de Pearson | Condiciones organizativas | |
|-------------------|-----------------------------------|---------|
| | Coeficiente de correlación (r) | 0.462** |
| Gestión directiva | Sig. (bilateral) | 0.002 |
| | N | 43 |

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

Interpretación:

En la presente tabla 12 podemos ver reflejado un vínculo directo moderado y por consiguiente estadísticamente muy significativo entre lo que se presenta como gestión directiva y las condiciones organizativas del docente ($r=0.462$, $p=0.002$) de la I.E. N° 88036 de Chimbote. Esto significa que, si en algún momento se incrementa el nivel de gestión directiva por consiguiente se incrementan los niveles de condiciones organizativas. Estos resultados que se han obtenido permite aceptar la hipótesis: Existe una relación significativa en cuanto a gestión directiva y las condiciones organizativas.

V. DISCUSIÓN

El objetivo de mi investigación fue el determinar la relación que se pueda presentar entre la variable gestión directiva con la variable condiciones laborales de los docentes de la I.E. N° 88036 del distrito de Chimbote, para el año 2022, para alcanzar dicho cometido utilizamos como instrumento para recolectar los datos dos cuestionarios sobre las variables y las dimensiones respectivas los cuales han sido aplicados de forma presencial, tanto a los directivos y docentes en la institución focalizada. Luego, estos datos obtenidos fueron procesados para determinar el nivel de gestión directiva y condiciones laborales de los docentes y sus respectivas dimensiones. Después, se determinó la correlación entre la variable gestión directiva y cada una de las dimensiones de la variable condiciones laborales de los docentes con la prueba del coeficiente de correlación de Pearson. En los siguientes párrafos se han discutido los resultados tomando en cuenta el objetivo general y específicos del presente estudio.

En el presente trabajo nuestro objetivo general fue determinar la existencia de una relación entre gestión directiva y condiciones laborales de los docentes. tal es así en la tabla 1 se observa que nivel destacado de la gestión directiva es alto y hay un nivel excelente de la variable condiciones laborales de los docentes entrevistados, 13 (30.5%) se encuentran en el nivel considerado destacado de gestión directiva y también en el nivel bueno de condiciones para el desempeño docente 23 (53.5%), las cuales se corroboran con la figura 1 (dispersión con tendencia lineal entre las variables de estudio gestión directiva y las condiciones laborales) y la tabla 2, se distribuyen los resultados como resultado de la prueba paramétrica denominado coeficiente de correlación de Pearson. ($r=0.56$, $p=0,000$). Estos resultados reflejan una correlación directa y a la vez moderada entre gestión directiva y condiciones laborales de los docentes, también decimos estadísticamente significativa en dicha institución.

De los presentes resultados se infiere que si incrementamos los niveles de gestión directiva se mejorarían los niveles de la variable condiciones laborales de los docentes y, por lo tanto, se generaría condiciones adecuadas para un buen desempeño docente. Los presentes resultados coinciden por los encontrados por García et al (2020), afirmando que las condiciones de trabajo si afecta su labor

dentro de la institución. Igualmente, concuerdan con los resultados de Calderón-Guevara et al. (2021), quien concluye que el trabajo virtual influye en el trabajo del docente, pues manifestaron tener una sobrecarga laboral e insatisfacción con sus salarios, ya que tuvieron que contratar otros servicios que les demandaba gastos no previstos. Asimismo, Sosa (2018) El procesamiento de datos demostró que existen muchas falencias, que no garantizan condiciones adecuadas, en el escenario donde trabajan los docentes.

La gestión directiva, para Madueño (2020), está constituida por acciones que imaginan, planifican, ejecutan y evalúan el personal directivo de las instituciones educativas con el único fin el alcanzar las metas tanto en los ámbitos administrativos y académicos. Esto implica que los directivos deben desarrollar un conjunto de competencias. Estos resultados tienen un basamento en la teoría de las competencias, la cual, según Muñoz y Araya (2017) especifica que se deben desarrollar una variedad de competencias tanto cognitivas como procedimentales y a la vez actitudinales en cada trabajador para alcanzar las metas las metas institucionales.

Nuestro primer objetivo específico fue comprobar el nivel de la variable gestión directiva en la I.E. N° 88036 de Chimbote. Al respecto, en la presentación de los datos de la tabla 3, observamos que 27 (63%) docentes encuestados consideran encontrarse en un nivel destacado respecto a la variable de gestión directiva; 15 (35%), consideran ubicarse en un nivel de logro y solamente 1(2%), se considera en un nivel proceso. Igualmente, en la tabla 4, los directivos y docentes consideran que la gestión educativa, considerada por las dimensiones gestión administrativa, también tenemos a la gestión institucional, luego gestión pedagógica y por último y no la menos importante la gestión comunal consideran estar en el nivel destacado. Así mismo la gestión directiva está determinada por un conjunto de factores que configuran un tipo particular de gestión. Esta, para Ceballos (2000), implica diseño de procesos, toma de decisiones, delegación de tareas, trabajo en equipo y control y supervisión de los planificado. La gestión educativa en toda institución educativa es vital para lograr los propósitos educativos, pues, respecto a ello tenemos a Gómez y Macedo (2011) quienes afirman que en cuanto a la gestión educativa está orientada esencialmente al

funcionamiento correcto de una institución, tenemos a la gestión administrativa y así como el desarrollo de procesos pedagógicos, como también los procesos democráticos, eficientes y equitativos, que permitan al estudiante el desarrollo pleno y armónico para conformar una sociedad democrática y por tanto justa. Los presentes resultados fácilmente pueden utilizarse para la mejora de la gestión directiva, la cual permitirá lograr las metas institucionales. Además, se sustentan en la teoría de los arquetipos de gestión de la calidad, según la cual se debe verificar toda actividad programada y, sobre todo, satisfacer a los estudiantes y comunidad en general, quienes son los usuarios del servicio educativo.

El segundo objetivo específico, en cuanto al nivel de las condiciones laborales de los pedagogos en la I.E. N° 88036 de Chimbote. Referente a ello tenemos en la tabla 5 que 13 (30 %) encuestados consideran estar en el nivel de condiciones laborales de los maestros en la institución educativa como excelente y 30 (70%), como bueno. De igual manera, como mostramos en la tabla 6, los encuestados se consideran que, en las dimensiones condiciones físico-ambientales (49%) consideran estar en el nivel es bueno, en las condiciones psicológicas (72%) afirma estar en el nivel es regular y en condiciones organizativas (70%) su nivel es considerado excelente. Todo ello nos demuestra que existen varios aspectos se deben mejorar en las primeras dimensiones de condiciones laborales de los docentes. Los datos reflejados de condiciones de trabajo de los educadores deben tener mejora, pues, Castilla et al. (2021) afirma que una sobrecarga laboral en las direcciones de las instituciones genera dificultades en la vida personal y riesgos psicosociales. Igualmente, Daza-Serrano (2021) sostiene que la motivación y los riesgos psicosociales tienen efectos negativos en el desempeño de los docentes. Las condiciones laborales son importantes para el desempeño docente, Al respecto la UNESCO (2005), citado por Cáceres (2017), considera que las condiciones laborales no es más que el amplio escenario donde confluyen aspectos de la sociedad, de las personas, de la infraestructura de la institución en los cuales laboran los docentes. Las condiciones laborales del docente están estrechamente vinculadas con la calidad y eficiencia del trabajo institucional para ello se debe brindar condiciones adecuadas y de calidad a los docentes para que puedan trabajar cómodamente en un clima armonioso en la institución y mantengan saludables relaciones con sus colegas, puedan comunicar sus ideas, manifestar

sus sentimientos de forma libre; asimismo, hacer uso de forma efectiva del mobiliario escolar con la finalidad de brindar una formación integral.

El objetivo específico es establecer la relación entre la variable gestión directiva y la dimensión considerada condiciones físico-ambientales para la labor docente. Respecto a ello, tal como se aprecia en la tabla 7, 18 (42%) encuestados dicen encontrarse en un nivel destacado de gestión educativa y un nivel excelente respecto a la dimensión condiciones físico-ambientales. Igualmente, 18 (42%) de los docentes encuestados manifiestan encontrarse en un nivel destacado en la variable gestión directiva y un nivel considerado bueno de condiciones físico-ambientales. Dichos resultados reflejan que, la mayoría de ellos se consideran estar en un nivel excelente en cuanto a gestión educativa y también en un nivel excelente y bueno de condiciones físico-ambientales. De la misma forma en cuanto a la figura 2 se percibe una tendencia lineal positiva, la cual se comprueba a en la tabla 8, en la que se muestran los datos de correlación de Pearson, la que nos muestra una correlación directa y por lo tanto estadísticamente poco significativa en lo que respecta de gestión directiva y condiciones físico-ambientales para la labor docente ($r=0.255$, $p=0.099$) referente a la I.E. N° 88036 de Chimbote. Por lo cual podemos inferir que, al incrementarse o disminuirse los niveles de gestión directiva, se incrementarán o disminuirán los niveles condiciones físico-ambientales, lo cual nos lleva a inferir que la iluminación, los ambientes, las instalaciones, el equipamiento y el mobiliario son suficientes y adecuados. Las condiciones físico-ambientales, según Chiavenato (1999), citado por Cáceres (2017) están constituidas por el entorno físico que rodea al docente cuando cumple su labor en la institución ya sea planificando, enseñando, evaluando, coordinando, asesorando, etc. Por lo descrito y expuesto se acepta que existe relación significativa entre gestión directiva y condiciones físico-ambientales en dicha institución.

El cuarto objetivo considerado específico fue describir la relación entre gestión directiva y la dimensión condiciones psicológicas en la I.E. N° 88036 del distrito de Chimbote. En la tabla 9, 29 (67%) docentes opinan encontrarse en el nivel destacado de gestión educativa y también un nivel considerado bueno en cuanto a condiciones psicológicas. Asimismo, tenemos en la figura 3 una tendencia lineal positiva, los cuales se confirman en la tabla 10, allí se muestran los datos

obtenidos de la prueba de Pearson, la cual nos muestra un vínculo directo moderado y por consiguiente estadísticamente muy significativo respecto a gestión directiva y condiciones psicológicas ($r=0.414$, $p=0.006$). De estos datos se infiere que si incrementamos los niveles de gestión directiva se podría mejorarse los niveles condiciones psicológicas, lo que demuestra que, en dicha institución, los directivos y docentes están satisfechos con su trabajo, tienen oportunidades de formación y promoción docente y cuentan con medidas técnicas para prevenir accidentes. Según Chiavenato (1999), citado por Cáceres (2017) las condiciones psicológicas, están conformadas por estímulos que motivan y garantizan el desempeño de los facilitadores de la educación y contribuyen al logro de los propósitos institucionales y entre las más comunes tenemos: satisfacción oportunidades, aburrimiento y monotonía, fatiga y cansancio y seguridad. Por lo descrito y expuesto se acepta la hipótesis de que existe relación significativa entre las variables gestión directiva y las condiciones psicológicas en dicha institución focalizada.

Estos resultados se convierten en una potencialidad para la institución, pues, refleja que los docentes están motivados y se siente satisfechos en su lugar de trabajo y su aporte puede ser significativo para alcanzar los objetivos.

El quinto objetivo considerado específico fue explicar la relación entre lo que es gestión directiva y la dimensión condiciones organizativas en la I.E. N° 88036 de Chimbote. Dicho esto, apreciamos en la tabla 11 (30%) de los encuestados manifiestan tener un nivel catalogado destacado de gestión directiva y en cuanto a condiciones organizativas se consideran en el nivel bueno. Igualmente, 23 (54%) de los encuestados expresan tener un nivel considerado destacado de la variable gestión educativa y bueno de condiciones organizativas. De la misma forma, en la figura 4 observamos una tendencia lineal a lo positivo, la cual se confirma en la tabla 12, en la cual se muestran los datos que se han obtenido de la prueba paramétrica cuyo resultado es ($r=0.462$, $p=0.002$), la que indica que existe una correlación directa pero moderada y estadísticamente muy significativa. De lo descrito, se podemos inferir que, si se elevan los niveles de una de ellas afectarán en el mismo sentido a la otra variable, pues, en el colegio se ha instaurado una jornada laboral de acuerdo a estándares internacionales, un horario adecuado y un

clima y ambiente laboral adecuados. Las condiciones organizativas están conformadas por las medidas de organización de la institución, las cuales se presentan de forma clara y oportuna para el cumplimiento de funciones según lo establecidos por la institución.

Los resultados alcanzados reflejan que la gestión directiva se vincula con las condiciones laborales en los docentes de la I.E. focalizado identificado como N° 88036. Esta relación puede tener repercusiones determinantes en el accionar de las instituciones educativas y, sobre todo, en la salud de los docentes y, en consecuencia, de los resultados de la institución. El trabajo sobre la relación de la gestión directiva y condiciones laborales es relevante desde un punto de vista social e institucional. Desde la perspectiva social, esta relación permitirá gestionar recursos para mejorar las condiciones físico-ambientales en la institución y, por ende, la salud y bienestar de los docentes, quienes se sentirán seguros en su entorno laboral.

Desde la perspectiva institucional, esta relación es importante porque permite mejorar de manera directa las condiciones psicológicas de los docentes mediante un conjunto de acciones y estrategias que contribuyan con el bienestar socioemocional de los docentes en el centro de trabajo, y también estando en otros espacios de la vida y así contribuir con el bienestar y salud de los trabajadores, tanto docente y directiva de la institución.

Las buenas y adecuadas condiciones físico-ambientales, psicológicas y organizativas promueven entornos de trabajo más saludables. En el diseño de estas intervenciones habría que tener en cuenta que las características de las variables físico-ambientales, psicológicas y organizativas deben facilitar la ejecución de tareas y fomentar y fortalecer la salud del personal docente teniendo, en cuenta que el confort físico-ambiental, la seguridad psicológica y la eficacia organizativa influyen en el trabajo de los integrantes de la organización. Por lo mencionado aceptamos la hipótesis de que existe una relación significativa entre la variable gestión directiva y condiciones organizativas en dicha institución.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Existe una relación directa moderada y también significativa entre gestión directiva y condiciones laborales de los docentes de la I.E. N° 88036, del distrito de Chimbote, desde el punto de vista de los directivos y educadores que fueron encuestados en esta oportunidad, se determinó el coeficiente de Pearson de $r=0.561$ y un $p\text{-valor}=0,000 < 0.05$; es decir, que, si incrementamos o aminoramos el nivel de la gestión directiva, sucede en la misma proporción el nivel de condiciones laborales.
- Segunda.** En la I.E. N° 88036, Chimbote, el nivel de gestión directiva, es destacado representado por el 63% de los encuestados. En relación a sus dimensiones, afirman estar en ese mismo nivel.
- Tercera.** El nivel de la variable condiciones laborales de la I.E. N° 88036, Chimbote, es bueno pues, está representado por el 70% de docentes encuestados. En cuanto a sus dimensiones, respecto a las condiciones físico-ambientales y psicológicas son de nivel bueno y la dimensión condiciones organizativas son de nivel excelente.
- Cuarta.** Existe una relación directa baja y a la vez poco significativa entre lo que es la gestión directiva y las condiciones físico-ambientales de los docentes de la I.E. N° 88036, Chimbote, 2022.
- Quinta.** Existe una relación directa moderada y muy significativa entre gestión directiva y condiciones psicológicas de los docentes de la institución.
- Sexta.** Existe una relación directa considerada moderada y muy significativa entre lo que es gestión directiva y las condiciones organizativas de los docentes de la I.E. N° 88036, Chimbote, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Al director y especialistas de la UGEL recomendamos, que tengan en cuenta este informe de investigación, para lograr de alguna forma una mejora, en los aspectos vinculados a la gestión administrativa, institucional, pedagógica y comunitaria, también implementar estrategias y técnicas para superar de manera gradual las condiciones de trabajo de los docentes en las instituciones de la jurisdicción con el único propósito de mejorar las gestiones institucionales.
- Segunda.** Al director y a los subdirectores de la I.E. N° 88036, se les sugiere mejorar las actividades de gestión administrativa encauzadas a la mejora del servicio de formación de una población estudiantil, por consiguiente, mejorar la calidad educativa de nuestra institución focalizada N° 88036 de Chimbote.
- Tercera** Al director y a los subdirectores de la I.E. N° 88036, se les exhorta establecer convenios con otras instituciones para agenciarse de recursos que permitan optimizar las condiciones psicológicas en la I.E. N° 88036, Chimbote, 2022 para un buen desempeño docente.
- Cuarta.** A los representantes de la UGEL, contribuir con capacitaciones a los docentes y directivos para optimizar las condiciones psicológicas de los educadores en el ámbito local.
- Quinta:** A los investigadores, se les sugiere realizar trabajos para describir y explicar la articulación entre gestión institucional y condiciones psicológicas de los docentes para una mayor profundización y contribuir con instrumentos específicos para recolectar información

REFERENCIAS

- Álvarez Risco, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Analuisa-Jácome, I. y Pila-Martínez, J. (2020). *Gestión Directiva en la Mejora Escolar de las Instituciones Educativas del Distrito Metropolitano de Quito: Una Cuestión de Aptitud y Actitud*. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 8(2), 5-15, DOI: <https://doi.org/10.37843/rted.v8i2.134>
- Ascón, E. (2016). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en el CETPRO Chimbote – 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio USP-Digital. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/5532>
- Barba, L. y Delgado, K. (2021). *Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa*. *REVISTA EDUCARE*, 25(1), 284-302. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1462>
- Benjumea, H., Lancheros, N. y Zárata, N. (2015). *La gestión directiva en las instituciones educativas del sector oficial: configuraciones emergentes y complejas*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Javeriana -Digital. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/19495>
- Bocchio, M. y Lamfri, N. (2013). *Autonomía y gestión directiva en el centro del discurso de las políticas educativas para la Educación Secundaria en Argentina*. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 17(2), 441-459. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56729526025.pdf>
- Cabezas, E., Andrade, D. & Santamaría, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas. Universidad de Valencia. https://www.researchgate.net/publication/337826972_Investigacion_cuantitativa
- Cáceres, L. (2017). *Influencia de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral de los docentes del instituto de Educación Superior Pedagógico Público*

Arequipa. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María].
Repositorio UCSM-Digital
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_5562220ea387d60d36cf70cc1e6529a4

Calderon-Guevara, C., Racines-Cabrera, M., Castañeda-Lasso, G. y Rodríguez-Arboleda, F. (2021). *Análisis de las condiciones laborales del magisterio ecuatoriano durante la pandemia*. *Ciencia Latina*, 5(1), 735-761.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/273/358>

Capacho, E. y Rincón, G. (2018). *La gestión educativa y sus implicaciones en las instituciones educativas en tiempos de posacuerdo*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Javeriana].
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/pdf>

Cárdenas, J. (2018). *Investigación cuantitativa*.
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/.pdf>

Carlessi, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos.

Castilla S., Colihuil R., Bruneau J. y otros (2021). *Perception Of Workload And Effects On Life Quality Of High School And University Teachers*
<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1995/3261>

Castillo, F. (2019). *Gestión directiva y desempeño docente en la I.E. Antenor Orrego Espinoza – Laredo 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
Repositorio UCV-Digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37225>

Ceballos, M. (2005). *Teorías y prácticas de la gestión directiva de las instituciones educativas*.
<https://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPEC-CBA/publicaciones/documentos/Teorias%20y%20practicass%20de%20la%20gestion%20directiva.pdf>

CEPAL (2020). *Education in the time of COVID-19*.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf

- Chamilco, F. y Moreno, B. (2021). *La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en la I.E. N° 88240 "Paz y Amistad", Nuevo Chimbote – 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. Repositorio UCT-Digital. http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/1125/1/018200627I_018200684B_M_2021.pdf
- Chinchayhuara, E. y Sánchez, M. (2021). *Gestión directiva y práctica docente en instituciones educativas públicas de la ciudad de Chimbote*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. Repositorio UCT-Digital. https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/877/1/018200799D_018200714I_M_2021.pdf
- Corredor, N. (2016). *Estrategia de gestión directiva "identidad, gestión y permanencia" para favorecer el capital humano profesoral de la escuela colombiana de rehabilitación como profesional académico*. [Tesis de Maestría, Universidad Libre de Colombia]. Repositorio UL-Digital. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/15970?show=full>
- Daza-Serrano, B. (2021). *Analysis of the Motivational and Psychosocial Conditions and their Impact on the Performance of Teachers at a University Institution in the City of Bogotá.. Perspectivas*, 6(2), 69-80. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/perspectivas/article/view/3257/3600>
- Faces, M. y Herrera, S. (2017). *La gestión directiva y su incidencia en la satisfacción Laboral. Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*, 4(7), 1-22. <https://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/671>
- Farfán, M. y Reyes, I. (2017). *Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. Análisis de Problemas Universitarios*, 28(73), 45-61. <https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/html/>
- Flores, A. (2018). *La gestión directiva en los logros de aprendizaje de la I.E. Mutter Irene Amend Abancay – 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37639/flores_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fuentes, O. (2015). *La organización escolar. Fundamentos e importancia para la dirección en la educación*. VARONA, (61),1-12.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360643422005>

García, L., Fulquez, S., Vásquez, J., Alguacil, M. y Hiraes, M. (2020). *Condiciones laborales y realización profesional en docentes de educación secundaria del sistema público Mexicano*. *Revista Espacios*, 41(16), 7-16.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n16/20411607.html>

Hernández, E. y Carpio, N. (2019). *Introducción a los tipos de muestreo*. *Revista ALERTA*, 2(1), 75-79. DOI: 10.5377/alerta.v2i1.7535

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). McGraw-Hill.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education

Lizarzaburu, E. (2016). *La gestión de la calidad en Perú: un estudio de la norma ISO 9001, sus beneficios y los principales cambios en la versión 2015*. *Universidad & Empresa*, 18 (30), 33-54.
<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/issue/view/488>

López, G. y San Martín, M. (2018). *Estrategias de gestión directiva para la evaluación del desempeño docente, a la luz de los principios del modelo pedagógico enseñanza personalizada liberadora*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Bolívar]. Repositorio UTB-Digital.
<https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0074522.pdf>

López-Roldán y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat de Barcelona. <http://ddd.uab.cat/record/129382>

Madueño, P., Remuzgo, L., Gutiérrez, N., Soto, R. y Núñez. (2021). *La gestión directiva en la investigación del docente universitario en Lima*. *Educación y Pedagogía*. 2(3), 82-96. <https://dx.doi.org/10.6035/Artseduca.2020.28.6>

- Ministerio de Educación. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Corporación Gráfica Navarrete.
- Ministerio de Educación. (2015). *Compromisos de gestión escolar*. Ministerio de Educación del Perú. <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>
- Miranda, S. (2016). *La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas*. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562&lng=es&tlng=es.
- Muñoz, D. y Araya, D. (2017). *Los desafíos de la evaluación por competencias en el ámbito educativo*. *Educação e Pesquisa*, 43(4), 1073-1086. DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/s1678-4634201706164230>
- Nonones, E. (2018). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV-Digital <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14182>
- Paredes, G. (2020). *Desempeño de los docentes de Educación Secundaria en las instituciones educativas de Chimbote durante la virtualidad, 2020*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV-Digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64203/Paredes_AGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peniche, R., Mac, R., Guzmán, C., & Mora, N. (2020). *Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México*. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(2), 77–95. <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>
- Pozner, P. (2000). *El directivo como gestor de aprendizajes escolares*. Aique grupo editor.

- Reaño, R. (2019). *Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la UNIVERSIDAD Nacional de San Agustín de Arequipa 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio UNAS-Digital <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9358>
- Segredo, A. (2016). *Aproximación teórica a la evolución, teorías, enfoques y características que han sustentado el desarrollo de las organizaciones*. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-3
- Sosa, D. (2018). *Condiciones laborales de los docentes en Educación Secundaria*. [Trabajo final de investigación, Universidad Nacional de la Pampa] Repositorio digital http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tesis/h_soscon496.pdf
- Sosa, G. (2017). *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las IE de Puente Piedra*. [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio UIGV-Digital. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1171>
- Souza, V., Driessnack, M. y Costa, I. (2007). *Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: Diseños de investigación cuantitativa*. *Rev. Latino-am Enfermagem*, 15(3), 1-6. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/7zMf8XypC67vGPrXVrVFGdx/?format=pdf&lang=es>
- Tataje, F. y Rodríguez, P. (2018). *Condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de una institución educativa de Subtanjalla, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV-Digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27665>
- Toscano, J. y Díaz, T. (2021). *Los desafíos de las TIC para el cambio educativo*. Santillana. <https://www.oei.es/uploads/files/microsites/28/140/lastic2.pdf>
- Unidad de Medicación de la Calidad de los Aprendizajes. (2019). *Evaluación PISA 2018*. <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2019/12/Resultados-PISA-2018-Per%C3%BA.pdf>

- Valeriano, D. (2021). *Gestión directiva y convivencia escolar en estudiantes de primer grado, secundaria, I.E. Dios es Amor, Wichanza - La Esperanza 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio UNT-Digital.
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17627/Valeriano%20Amaya%2C%20Delsi%20Jacqueline.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valles - Ornelas, M., y Martínez - Chairez, G. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa. Ra Ximhai*, 12(6),123-134.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Villar, J. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autosuficiencia, sobre el síndrome de burnout y el engagement*. [Tesis doctoral, Universidad de Sevilla].
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/31776/Tesis.Jos%E9Ignacio%20Villar%20Navarro.pdf;jsessionid=FAE2C18AC0DBE571AC485FA91BD814DA?sequence=1&isAllowed=y>
- Zagaceta, D. (2018). *La gestión directiva y el desempeño laboral de los directivos de la RED 01 – UGEL 07*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV-Digital.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22621>

ANEXOS

ANEXO 01. Operacionalización de las variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala | |
|---------------------------|--|--|----------------|--|-------------------------|----------------------|
| Gestión directiva | Es un proceso que implica el diseño de procesos, toma de decisiones, delegación de tareas, trabajo en equipo y control y reflexión de lo planificado (Ceballos, 2000). | Es una actividad cuyo propósito es mejorar los procesos, propósitos y resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje y comprende la gestión organizacional, la gestión, la gestión pedagógica y la gestión comunitaria en una organización educativa. | Administrativa | Utilización de recursos | Destacado (128- 160) | |
| | | | | Elaboración de calendarización | | |
| | | | | Cumplimiento de la normatividad. | | |
| | | | Institucional | Supervisión | Logro (95 – 127) | |
| | | | | Documentos de gestión educativa | | Proceso (62 – 94) |
| | | | | Reglamento interno | | |
| | | | | Comisiones de trabajo | | |
| | | | Pedagógica | Comunicación efectiva | Inicio (32- 61) | |
| | | | | Planificación curricular | | |
| | | | | Acompañamiento y fortalecimiento del desempeño docente | | |
| | | | | Evaluación | | |
| | | | | Retroalimentación | | |
| | | | Comunitaria | Aliados estratégicos | | |
| Padres de familia | | | | | | |
| Innovación en el servicio | | | | | | |
| Trabajo colaborativo | | | | | | |

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala |
|--|--|--|--------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Condiciones laborales de los docentes | Es el escenario donde confluyen aspectos de la sociedad, de las personas, de la infraestructura de la institución en el cual laboran los docentes (Cáceres, 2017). | Son las circunstancias en las que laboran los docentes y comprende las condiciones físico-ambientales, psicológicas y organizativas. | Condiciones físico-ambientales | Iluminación | Destacado (121- 150) |
| | | | | Ruido | |
| | | | | Contaminación e higiene | |
| | | | | Infraestructura | |
| | | | | Equipamiento | |
| | | | Condiciones psicológicas | Satisfacción | Logro (91 – 120) |
| | | | | Oportunidades | |
| | | | | Aburrimiento y monotonía | |
| | | | | Fatiga y cansancio | |
| | | | Condiciones organizativas | Seguridad | Proceso (61 – 90) |
| | | | | Jornada laboral | |
| | | | | Horas de clase | |
| | | | | Estructura organizacional | |
| | | | | Clima institucional | |
| | | | Salario | Inicio (30- 60) | |

Anexo 03. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de la investigación (opcional)



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

| | |
|--|------------------|
| Nombre de la Organización: | RUC: |
| IE 88036 | |
| Nombre del Titular o Representante legal: | |
| Nombres y Apellidos WILMER GONZALES VILLANUEVA | DNI: 32952562 |

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [X] no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

| | |
|--|-------------------------|
| Nombre del Trabajo de Investigación | |
| Gestión directiva y condiciones laborales de los docentes en la Institución Educativa 88036, Chimbote – 2022. | |
| Nombre del Programa Académico: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN | |
| Autor: Nombres y Apellidos ANGEL RICARDO CHÁVEZ SÁNCHEZ | DNI: 33263049 |

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Chimbote, 26 de mayo del 2022.

Firma:

Wilmer A. Gonzales Villanueva
DIRECTOR
CPPV 0510301267

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7°, literal "F" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes a testí, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 04: Instrumentos de recolección de datos: Fichas técnicas, validación de expertos

Instrumento 1.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL NIVEL DE GESTIÓN DIRECTIVA

Estimado(a) participante:

Estamos realizando un estudio sobre la gestión directiva y condiciones laborales de los docentes que permitirá contar con información valiosa para determinar las acciones que nos lleven a mejorar el servicio educativo. Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert diseñado para obtener información respecto a las formas y condiciones en que se construye el aprendizaje en la institución educativa.

Le solicitamos que contestes este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

El Investigador.

I. DATOS INFORMATIVOS

| Cargo | Nivel | Fecha |
|-------|-------|----------|
| | | / / 2022 |

II. INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta los cuatro aspectos puestos a evaluar. Analiza las afirmaciones presentadas y relaciónelas con lo que sucede en la institución educativa donde usted trabaja, luego exprese su opinión marcando con un aspa (X) dentro del recuadro de la opción que mejor exprese el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

III. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

| Dimensión | ÍTEMS | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|----------------|--|-------|------------|---------|--------------|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 |
| Administrativa | 1. Se utilizan los recursos económicos, de forma oportuna, para la mejora de la I.E. | | | | | |
| | 2. Se aprovecha de forma eficiente los recursos humanos de la institución educativa. | | | | | |
| | 3. Se realiza de forma oportuna el cronograma de las actividades. | | | | | |
| | 4. Se cumplen eficientemente las horas efectivas en la I.E. | | | | | |
| | 5. Conocen la normativa los miembros de la I.E. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | 6. Se cumplen eficientemente las normas de la I.E. | | | | | |
| | 7. Se supervisa de forma oportuna el uso efectivo de los recursos de la I.E. | | | | | |
| | 8. Se monitorea el cumplimiento de las funciones de cada integrante de la I.E. | | | | | |

| Dimensión | ÍTEMS | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|---------------|---|-------|------------|---------|--------------|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Institucional | 9. Participativamente se elabora y actualiza el PEI. | | | | | |
| | 10. Se elaboran y actualizan de forma participativa los instrumentos de gestión (PAT, RI, PCI). | | | | | |
| | 11. Se elabora de forma participativa el RI. | | | | | |
| | 12. Se establecen las condiciones y reglas en forma precisa. | | | | | |
| | 13. Cumplen, de forma eficaz, sus funciones las comisiones de trabajo. | | | | | |
| | 14. Presentan su plan, de forma oportuna, las comisiones de trabajo. | | | | | |
| | 15. Existe una comunicación efectiva en la I.E. | | | | | |
| | 16. Se realizan talleres para mejorar la comunicación en la I.E. | | | | | |

| Dimensión | ÍTEMS | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|------------|---|-------|------------|---------|--------------|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Pedagógica | 17. Promueven una planificación curricular oportuna los directivos. | | | | | |
| | 18. Lideran una planificación curricular efectiva los directivos. | | | | | |
| | 19. Acompañan la labor del docente tanto en la planificación como en la ejecución los directivos. | | | | | |
| | 20. Promueven el fortalecimiento de la actividad docente mediante conferencias, talleres, etc. | | | | | |
| | 21. Realiza una evaluación desde el enfoque formativo. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | 22. Se realiza una evaluación de inicio, de proceso y de salida. | | | | | |
| | 23. Realizan una retroalimentación de forma oportuna. | | | | | |
| | 24. Se realiza la retroalimentación con el fin de consolidar los aprendizajes. | | | | | |

| Dimensión | ÍTEMS | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|-------------|--|-------|------------|---------|--------------|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Comunitaria | 25. Promueven y participan en las alianzas estratégicas los directivos. | | | | | |
| | 26. Involucran a los docentes en los diversos convenios. | | | | | |
| | 27. Generan mecanismos para la participación de los padres de familia en trabajos comunitarios programados por la I.E. | | | | | |
| | 28. Promueven la participación de los padres de familia en las actividades educativas. | | | | | |
| | 29. Se promueven proyectos de innovación. | | | | | |
| | 30. Se ha mejorado el servicio educativo ha mejorado gracias a los proyectos de innovación. | | | | | |
| | 31. Se realizan trabajos colaborativos entre la I.E. y la comunidad. | | | | | |
| | 32. Existen objetivos comunes entre los miembros de la comunidad educativa. | | | | | |

Anexo 05. Ficha técnica del Instrumento 1

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL NIVEL DE GESTIÓN DIRECTIVA

I. Datos Informativos:

- Autor : Frigerio, C., Poggi, M. y Tiramonti, G.-
MINEDU
- Adaptación : Ángel Ricardo Chávez Sánchez
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo escala de valores
- Niveles de aplicación : Docentes de Instituciones Educativas de EBR.
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 30 minutos
- Materiales : Formulario Google Forms
- Responsable de la aplicación: Ángel Ricardo Chávez Sánchez

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 32 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de gestión directiva en la institución educativa N° 88036, Chimbote - 2022

III. Tabla de Especificaciones:

| Dimensión | Indicador de evaluación | Peso % | Ítems | Puntaje |
|-------------------|-------------------------------------|--------|--------|---------|
| 1. Administrativa | 1. Utilización de recursos | 25% | 1, 2 | 1 – 5 |
| | 2. Elaboración de calendarización | | 3, 4 | 1 – 5 |
| | 3. Cumplimiento de la normatividad. | | 5, 6 | 1 - 5 |
| | 4. Supervisión | | 7, 8 | 1 - 5 |
| 2. Institucional | 5. Documentos de gestión educativa | 25% | 9, 10 | 1 - 5 |
| | 6. Reglamento interno | | 11, 12 | 1 - 5 |
| | 7. Comisiones de trabajo | | 13, 14 | 1 - 5 |

| Dimensión | Indicador de evaluación | Peso % | Ítems | Puntaje |
|------------------|--|---------------|-----------------|-----------------|
| | 8. Comunicación efectiva | | 15, 16 | 1 - 5 |
| 3. Pedagógica | 9. Planificación curricular | 25% | 17, 18 | 1 – 5 |
| | 10. Acompañamiento y fortalecimiento del desempeño docente | | 19, 20 | 1 – 5 |
| | 11. Evaluación | | 21, 22 | 1 - 5 |
| | 12. Retroalimentación | | 23, 24 | 1-5 |
| 4. Comunitaria | 13. Aliados estratégicos | 25% | 25, 26 | 1 - 5 |
| | 14. Padres de familia | | 27, 28 | 1 - 5 |
| | 15. Innovación en el servicio | | 29, 30 | 1 – 5 |
| | 16. Trabajo colaborativo | | 31, 32 | 1 – 5 |
| | TOTAL | 100% | 32 ítems | 30 - 160 |

IV. Opciones de respuesta:

| Nº de Ítems | Opción de respuesta | Puntaje |
|--------------------|----------------------------|----------------|
| Del 1 al 32 | - Siempre | 5 |
| | - Casi siempre | 4 |
| | - A veces | 3 |
| | - Casi nunca | 2 |
| | - Nunca | 1 |

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

D1: Gestión administrativa (8 ítems)

| Nivel | Valores |
|--------------|----------------|
| - Destacado | [33 - 40] |
| - Logro | [25 - 32] |
| - Proceso | [17 - 24] |
| - Inicio | [8 - 16] |

D2: Gestión institucional (8 ítems)

| Nivel | Valores |
|--------------|----------------|
| - Destacado | [33 - 40] |
| - Logro | [25 - 32] |
| - Proceso | [17 - 24] |
| - Inicio | [8 - 16] |

D3: Gestión pedagógica (8 ítems)

| Nivel | Valores |
|--------------|----------------|
| - Destacado | [33 - 40] |
| - Logro | [25 - 32] |
| - Proceso | [17 - 24] |
| - Inicio | [8 - 16] |

D4: Gestión comunitaria (8 ítems)

| Nivel | Valores |
|--------------|----------------|
| - Destacado | [33 - 40] |
| - Logro | [25 - 32] |
| - Proceso | [17 - 24] |
| - Inicio | [8 - 16] |

5.2. Valoración de la Variable: Gestión directiva

| Nivel | Valores |
|--------------|----------------|
| - Destacado | 128- 160 |
| - Logro | 95 – 127 |
| - Proceso | 62 - 94 |
| - Inicio | 32- 61 |

V. Validez y confiabilidad

La validación del instrumento se realizó mediante la opinión de 3 expertos con grados de maestría y doctor y para la fiabilidad o confiabilidad se aplicó el instrumento a 10 participantes (prueba piloto) y los resultados, para determinar el grado de confiabilidad, se sometió a la prueba de Alfa de Cronbach, que arrojó un coeficiente de 0.71, lo que indica que el instrumento tiene una confiabilidad alta.

Anexo 06. Validez y confiabilidad del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1. Nombre del instrumento:** Cuestionario de gestión directiva
- 2. Tipo de instrumento:** Cuestionario tipo escala de Likert
- 3. Nivel de aplicación:** Directivos y docentes de la institución educativa N° 88036, Chimbote – 2022.
- 4. Autor:** Ángel Ricardo Chávez Sánchez
- 5. Objetivo:** Determinar la relación entre gestión directiva y condiciones laborales de los docentes de la institución educativa N° 88036, Chimbote - 2022

II. EVALUADOR

- 1. Nombre y apellidos:** Noemi Margot Lezama López
- 2. Grado académico:** Magister



DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

I. Variable Gestión Directiva:

Según Zagaceta (2018) la gestión directiva es la "capacidad que poseen los directivos o quienes estén a cargo de llevar a cabo las acciones de los miembros componentes de la I.E. en busca del logro de los objetivos planteados, por los cuales la organización educativa trabaja"

Dimensiones:

- **Organizacional:** Esta dimensión se relaciona con el funcionamiento de la organización y la consideración de las instancias participantes y sus respectivas funciones, lo que implica la toma de decisiones de los directivos y sus vínculos con la APAFA. Asimismo, en esta dimensión se debe establecer la normativa de la institución que permite una sana convivencia y cumplimiento de las metas educativas.
- **Administrativa:** Esta dimensión considera todos los recursos gestionados, distribuidos, utilizados de forma óptima para el alcanzar metas propuestas en la gestión directiva. Igualmente, se refiere a las actividades que permiten el funcionamiento normal de la institución, en la que se debe coordinar las tareas, considerando el tiempo, los recursos y los insumos para concretizar los objetivos.
- **Pedagógica:** Esta dimensión se encarga de los procesos fundamentales del accionar de la institución, específicamente, en el proceso de enseñanza-aprendizaje, los docentes, las estrategias metodológicas, los proyectos, los instrumentos, planes, etc. En esta dimensión encontraremos los compromisos institucionales que han asumido los directivos y docentes, los cuales están orientados a la mejora continua de currículo, de aplicación de estrategias, la propuesta de planes de innovación, el uso efectivo del tiempo y los escenarios para la formación integral de los estudiantes.



- **Comunitaria:** Esta gestión se concibe la interrelación entre la institución y la sociedad. Esta dimensión permite establecer convenios y alianzas estratégicas para contribuir en la mejora de los aprendizajes.

Indicadores: Utilización de recursos, elaboración de calendarización, cumplimiento de la normalidad, supervisión, documentos de gestión educativa, reglamento interno, comisiones de trabajo, comunicación efectiva, planificación curricular, acompañamiento y fortalecimiento del desempeño docente, evaluación, retroalimentación, aliados estratégicos, padres de familia, innovación en el servicio y trabajo colaborativo

Consta de 32 ítems.



II. Variable Condiciones Laborales de los Docentes:

Al respecto la UNESCO (2005), citado por Cáceres (2017), considera que las condiciones laborales no es más que el amplio escenario donde confluyen aspectos de la sociedad, de las personas, de la infraestructura de la institución en los cuales laboran los docentes.

Dimensiones:

- **Condiciones físico-ambientales:** Están constituidas por el entorno físico que rodea al docente cuando cumple su labor en la institución ya sea planificando, enseñando, evaluando, coordinando, asesorando, etc. Entre las comunes se tiene a la iluminación (cantidad de luz suficiente, constante y uniforme para la realización de la labor docente), el ruido (sonidos desagradables que perturban la ejecución del trabajo y no permiten el logro de los propósitos de una clase, de una reunión, etc.)
- **Condiciones psicológicas:** las condiciones psicológicas, están conformadas por estímulos que motivan y garantizan el desempeño docente y contribuyen al logro de los propósitos institucionales y entre las más comunes tenemos: satisfacción (grado de conformidad del docente, manifestado en actitudes, en relación a su entorno y condiciones laborales), oportunidades (posibilidades de desarrollo personal y profesional de los docentes), aburrimiento y monotonía (producto de actividades repetitivas y monótonas, lo cual disminuye la eficiencia en el trabajo docente), fatiga y cansancio (estado de disminución de nuestra energía y vitalidad para la realización del trabajo) y seguridad (conjunto de medidas orientadas a la prevención de accidentes y a la protección de la integridad del docente).
- **Condiciones organizativas:** estas conformadas por las medidas de organización de la institución, las cuales se presentan de forma clara y oportuna para el cumplimiento de funciones según lo establecidos por la institución. Entre las más comunes tenemos: jornada de trabajo (es el



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

tiempo que cada docente dedica a la realización de su trabajo), horario de trabajo (distribución de horas establecidas en la institución), estructura organizacional (es la distribución de las personas en diferentes estamentos de la institución de forma adecuada para el cumplimiento de las metas educativas) y clima institucional (conjunto de características constantes que describen las relaciones en la institución), salario (retribución económica por el trabajo realizado)

Indicadores: iluminación, ruido, contaminación e higiene, infraestructura, equipamiento, satisfacción, oportunidades, aburrimiento y monotonía, fatiga y cansancio, seguridad, jornada laboral, horas de clase, estructura organizacional, clima institucional y salario

Consta de 30 ítems.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE GESTIÓN DIRECTIVA

| N° | Dirección del ítem | Dimensiones / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias/ Observaciones |
|------------------------------------|--------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------------------------|
| | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Dimensión 1: Administrativa | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Directo | Se utilizan los recursos económicos, de forma oportuna, para la mejora de la I.E. | X | | X | | X | | |
| 2 | Directo | Se aprovecha de forma eficiente los recursos humanos de la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 3 | Directo | Se realiza de forma oportuna el cronograma de las actividades. | X | | X | | X | | |
| 4 | Directo | Se cumplen eficientemente las horas efectivas en la I.E. | X | | X | | X | | |
| 5 | Directo | Conocen la normativa (de puntualidad, asistencia, de ingreso y salida, de convivencia, cuidado de la infraestructura, etc.) los miembros de la I.E. | X | | X | | X | | |
| 6 | Directo | Se cumplen eficientemente las normas (de puntualidad, asistencia, de ingreso y salida, de convivencia, cuidado de la infraestructura, etc.) de la I.E. | X | | X | | X | | |
| 7 | Directo | Se supervisa de forma oportuna el uso efectivo de los recursos de la I.E. | X | | X | | X | | |

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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



| | | | | | | | | |
|------------------------------------|---------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 8 | Directo | Se monitorea el cumplimiento de las funciones de cada integrante de la I.E. | X | | X | | X | |
| Dimensión 2 : Institucional | | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 9 | Directo | Participativamente se elabora y actualiza el PEI. | X | | X | | X | |
| 10 | Directo | Se elaboran y actualizan de forma participativa los instrumentos de gestión (PAT, RI, PCI) | X | | X | | X | |
| 11 | Directo | Se elabora de forma participativa el RI. | X | | X | | X | |
| 12 | Directo | Se establecen las condiciones y reglas en forma precisa. | X | | X | | X | |
| 13 | Directo | Cumplen, de forma eficaz, sus funciones las comisiones de trabajo. | X | | X | | X | |
| 14 | Directo | Presentan su plan, de forma oportuna, los comisiones de trabajo. | X | | X | | X | |
| 15 | Directo | Existe una comunicación efectiva en la I.E. | X | | X | | X | |
| 16 | Directo | Se realizan talleres para mejorar la comunicación en la I.E. | X | | X | | X | |
| DIMENSIÓN 3: Pedagógica | | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 17 | Directo | Promueven una planificación curricular oportuna los directivos. | X | | X | | X | |
| 18 | Directo | Lideran una planificación curricular efectiva los directivos. | X | | X | | X | |
| 19 | Directo | Acompañan la labor del docente tanto en la planificación como en la ejecución los directivos. | X | | X | | X | |
| 20 | Directo | Promueven el fortalecimiento de la actividad docente mediante conferencias, talleres, etc. | X | | X | | X | |



| | | | | | | | | |
|---------------------------------|---------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 21 | Directo | Realiza una evaluación desde el enfoque formativo. | X | | X | | X | |
| 22 | Directo | Se realiza una evaluación de inicio, de proceso y de salida. | X | | X | | X | |
| 23 | Directo | Realiza una retroalimentación de forma oportuna. | X | | X | | X | |
| 24 | Directo | Se realiza la retroalimentación con el fin de consolidar los aprendizajes. | X | | X | | X | |
| Dimensión 4: Comunitaria | | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 25 | Directo | Promueven y participan en las alianzas estratégicas los directivos. | X | | X | | X | |
| 26 | Directo | Involutan a los docentes en los diversos convenios. | X | | X | | X | |
| 27 | Directo | Generan incentivos para la participación de los padres de familia en trabajos comunitarios programados por la I.E. | X | | X | | X | |
| 28 | Directo | Promueven la participación de los padres de familia en las actividades educativas. | X | | X | | X | |
| 29 | Directo | Se promueven proyectos de innovación. | X | | X | | X | |
| 30 | Directo | Se ha mejorado el servicio educativo, ha mejorado gracias a los proyectos de innovación. | X | | X | | X | |
| 31 | Directo | Se realizan trabajos colaborativos entre la I.E. y la comunidad. | X | | X | | X | |
| 32 | Directo | Existen objetivos comunes entre los miembros de la comunidad educativa. | X | | X | | X | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACION DE GESTIÓN DIRECTIVA.

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg. LEZAMA LOPEZ Noemi Margott

DNI: 32960134

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de Investigación)

| | Grado | Universidad | Mención |
|----|-----------------------|---------------------------|------------------------------|
| 01 | Magister en Educación | Universidad Cesar Vallejo | Docencia y Gestión Educativa |
| 02 | | | |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

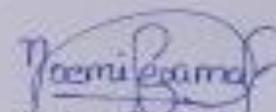
| | Cargo | Entidad | Año |
|----|-----------------|--|------------|
| 01 | Docente de aula | IE N° 89501- Manuel Rojo Castillo- San Jacinto | 2002- 2020 |
| 02 | Docente de aula | IE N° 89011 Manuel Aguirre Romero | 2021 -2022 |

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []


Nombre y firma
Noemi Margott
Lezama Lopez

Chimbote, 21 de junio del 2022



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS DOCENTES.

| N. * | Dirección del ítem | Dimensiones / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias/ Observaciones |
|--|-----------------------|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------------------------|
| | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Dimensión 1: Condiciones físico ambientales | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Directo | La iluminación es adecuada y permanente | X | | X | | X | | |
| 2 | Directo | El diseño de los ambientes permite tener suficiente iluminación | X | | X | | X | | |
| 3 | Directo | Los ruidos interrumpe las actividades | X | | X | | X | | |
| 4 | Directo | Los ruidos son permanentes | X | | X | | X | | |
| 5 | Directo | La contaminación genera enfermedades | X | | X | | X | | |
| 6 | Directo | La higiene está sujeta a protocolos | X | | X | | X | | |
| 7 | Directo | Los ambientes son amplos y permiten un desarrollo óptimo del proceso de E-A. | X | | X | | X | | |
| 8 | Directo | Las instalaciones sanitarias son suficientes y adecuadas para los estudiantes y docentes | X | | X | | X | | |
| 9 | Directo | El equipamiento es suficiente para docentes, docentes y estudiantes | X | | X | | X | | |
| 10 | Directo | El mobiliario tiene las condiciones de comodidad, funcionalidad, seguridad y versatilidad | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: Condiciones psicológicas | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | Directo | Las condiciones de la I.E. le permiten estar | X | | X | | X | | |

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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



| | | | | | | | | | |
|---|---------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| | | satisfecho. | | | | | | | |
| 12 | Directo | Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en su I.E. | X | | X | | X | | |
| 13 | Directo | Tiene oportunidades de realizar actividades en las que más sobresale. | X | | X | | X | | |
| 14 | Directo | La I.E. le ofrece oportunidades de formación y promoción laboral. | X | | X | | X | | |
| 15 | Directo | En la I.E. se realizan actividades repetitivas y monótonas. | X | | X | | X | | |
| 16 | Directo | Se aburre constantemente en las actividades extracurriculares. | X | | X | | X | | |
| 17 | Directo | Las actividades de la I.E. me producen fatiga y cansancio. | X | | X | | X | | |
| 18 | Directo | El trabajo nos produce tensión, irritabilidad y debilidad. | X | | X | | X | | |
| 19 | Directo | En la I.E. se cuenta con medidas técnicas para prevenir accidentes. | X | | X | | X | | |
| 20 | Directo | La seguridad en la I.E. está orientada a prevenir accidentes, robos e incendios. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 3: Condiciones organizativas | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | Directo | La jornada laboral en la I.E. está establecida según normas internacionales. | X | | X | | X | | |
| 22 | Directo | Los tiempos de permanencia en la I.E. son productivos. | X | | X | | X | | |
| 23 | Directo | El horario de clase le permite organizar su tiempo para las demás actividades que implica la labor docente. | X | | X | | X | | |
| 24 | Directo | El horario de clase le permite hacer uso efectivo del tiempo en la institución. | X | | X | | X | | |



| | | | | | | | | | |
|----|---------|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 26 | Directo | La descripción de los puestos de trabajo está claramente establecida. | X | | X | | X | | |
| 26 | Directo | La estructura organizacional contribuye al logro de los propósitos educativos. | X | | X | | X | | |
| 27 | Directo | El ambiente laboral ejerce influencia en la labor de los docentes. | X | | X | | X | | |
| 28 | Directo | El clima institucional se basa en el respeto, comunicación y empatía. | X | | X | | X | | |
| 29 | Directo | El salario percibido está en relación a las funciones que cumple en la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 30 | Directo | El salario percibido es oportuno y cubre sus necesidades. | X | | X | | X | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS DOCENTES

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg. LEZAMA LOPEZ Noemi Margott

DNI: 32960134

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Grado | Universidad | Mención |
|----|-----------------------|---------------------------|------------------------------|
| 01 | Magister en Educación | Universidad Cesar Vallejo | Docencia y Gestión Educativa |
| 02 | | | |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Cargo | Entidad | Año |
|----|-----------------|--|------------|
| 01 | Docente de aula | IE N° 89501- Manuel Rojo Castillo- San Jacinto | 2002- 2020 |
| 02 | Docente de aula | IE N° 89011 Manuel Aguirre Romero | 2021 -2022 |

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []


 Nombre y firma
 Noemi Margott
 Lezama Lopez

Chimbote, 21 de junio del 2022



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE GESTIÓN DIRECTIVA

| N° | Dirección del ítem | Dimensiones / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias/ Observaciones |
|------------------------------------|--------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------------------------|
| | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Dimensión 1: Administrativa | | | | | | | | | |
| 1 | Directo | Se utilizan los recursos económicos, de forma oportuna, para la mejora de la I.E. | X | | X | | X | | |
| 2 | Directo | Se aprovecha de forma eficiente los recursos humanos de la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 3 | Directo | Se realiza de forma oportuna el cronograma de las actividades | X | | X | | X | | |
| 4 | Directo | Se cumplen eficientemente las horas efectivas en la I.E. | X | | X | | X | | |
| 5 | Directo | Conocen la normativa (de puntualidad, asistencia, de ingreso y salida, de convivencia, cuidado de la infraestructura, etc.) los miembros de la I.E. | X | | X | | X | | |
| 6 | Directo | Se cumplen eficientemente las normas (de puntualidad, asistencia, de ingreso y salida, de convivencia, cuidado de la infraestructura, etc.) de la I.E. | X | | X | | X | | |
| 7 | Directo | Se supervisa de forma oportuna el uso efectivo de los recursos de la I.E. | X | | X | | X | | |

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



| | | | | | | | | |
|------------------------------------|---------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 8 | Directo | Se monitorea el cumplimiento de las funciones de cada integrante de la I.E. | X | | X | | X | |
| Dimensión 2 : Institucional | | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 9 | Directo | Participativamente se elabora y actualiza el PEI. | X | | X | | X | |
| 10 | Directo | Se elaboran y actualizan de forma participativa los instrumentos de gestión (PAT, RI, PCI). | X | | X | | X | |
| 11 | Directo | Se elabora de forma participativa el RI. | X | | X | | X | |
| 12 | Directo | Se establecen las condiciones y reglas en forma precisa. | X | | X | | X | |
| 13 | Directo | Cumplen, de forma eficaz, sus funciones las comisiones de trabajo. | X | | X | | X | |
| 14 | Directo | Presentan su plan, de forma oportuna, las comisiones de trabajo. | X | | X | | X | |
| 15 | Directo | Existe una comunicación efectiva en la I.E. | X | | X | | X | |
| 16 | Directo | Se realizan talleres para mejorar la comunicación en la I.E. | X | | X | | X | |
| DIMENSIÓN 3: Pedagógica | | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 17 | Directo | Promueven una planificación curricular oportuna los directivos. | X | | X | | X | |
| 18 | Directo | Lideran una planificación curricular efectiva los directivos. | X | | X | | X | |
| 19 | Directo | Acompañan la labor del docente tanto en la planificación como en la ejecución los directivos. | X | | X | | X | |
| 20 | Directo | Promueven el fortalecimiento de la actividad docente mediante conferencias, talleres, etc. | X | | X | | X | |



| | | | | | | | | | |
|----------------------------------|---------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 21 | Directo | Realiza una evaluación desde el enfoque formativo. | X | | X | | X | | |
| 22 | Directo | Se realiza una evaluación de inicio, de proceso y de salida. | X | | X | | X | | |
| 23 | Directo | Realizan una retroalimentación de forma oportuna. | X | | X | | X | | |
| 24 | Directo | Se realiza la retroalimentación con el fin de consolidar los aprendizajes. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 4 : Comunitaria | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 25 | Directo | Promueven y participan en las alianzas estratégicas los directivos. | X | | X | | X | | |
| 26 | Directo | Involucran a los docentes en los diversos convenios. | X | | X | | X | | |
| 27 | Directo | Generan mecanismos para la participación de los padres de familia en trabajos comunitarios programados por la I.E. | X | | X | | X | | |
| 28 | Directo | Promueven la participación de los padres de familia en las actividades educativas. | X | | X | | X | | |
| 29 | Directo | Se promueven proyectos de innovación. | X | | X | | X | | |
| 30 | Directo | Se ha mejorado el servicio educativo, ha mejorado gracias a los proyectos de innovación. | X | | X | | X | | |
| 31 | Directo | Se realizan trabajos colaborativos entre la I.E. y la comunidad. | X | | X | | X | | |
| 32 | Directo | Existen objetivos comunes entre los miembros de la comunidad educativa. | X | | X | | X | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACION DE GESTIÓN DIRECTIVA.

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: AGUIRRE TREJO Lidia Lucía

DNI: 32961828

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Grado | Universidad | Mención |
|----|-----------------------|---------------------------|------------------------------|
| 01 | Magister en Educación | Universidad Cesar Vallejo | Docencia y Gestión Educativa |
| 02 | | | |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Cargo | Entidad | Año |
|----|-----------------|--|-------------|
| 01 | Docente de aula | IE N° 89501 "Manuel Rojo Castillo" - San Jacinto | 2003 - 2019 |
| 02 | Docente de aula | IE N° 88025 "Ramón Castilla" - Samanco | 2022 |
| 03 | Sub Directora | IE N° 88028 "Almirante Miguel Grau" - Chimbote | 2021 - 2022 |

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Chimbote, 21 de junio del 2022.


Nombre y firma
Lidia Lucía
Aguirre Trejo



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS DOCENTES.

| N° | Dirección del ítem | Dimensiones / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias/ Observaciones |
|--|--------------------|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------------------------|
| | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Dimensión 1: Condiciones físico ambientales | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Directo | La iluminación es adecuada y permanente. | X | | X | | X | | |
| 2 | Directo | El diseño de los ambientes permite tener suficiente iluminación. | X | | X | | X | | |
| 3 | Directo | Los ruidos interrumpen las actividades. | X | | X | | X | | |
| 4 | Directo | Los ruidos son permanentes. | X | | X | | X | | |
| 5 | Directo | La contaminación genera enfermedades. | X | | X | | X | | |
| 6 | Directo | La higiene está sujeta a protocolos. | X | | X | | X | | |
| 7 | Directo | Los ambientes son amplios y permiten un desarrollo óptimo del proceso de E-A. | X | | X | | X | | |
| 8 | Directo | Las instalaciones sanitarias son suficientes y adecuadas para los estudiantes y docentes. | X | | X | | X | | |
| 9 | Directo | El equipamiento es suficiente para directivos, docentes y estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 10 | Directo | El mobiliario tiene las condiciones de comodidad, funcionalidad, seguridad y versatilidad. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: Condiciones psicológicas | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | Directo | Las condiciones de la LE. le permiten estar | X | | X | | X | | |

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



| | | | | | | | | | |
|---|---------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| | | satisfecho. | | | | | | | |
| 12 | Directo | Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en su I.E. | X | | X | | X | | |
| 13 | Directo | Tiene oportunidades de realizar actividades en las que más sobresale. | X | | X | | X | | |
| 14 | Directo | La I.E. le ofrece oportunidades de formación y promoción laboral. | X | | X | | X | | |
| 15 | Directo | En la I.E. se realizan actividades repetitivas y monótonas. | X | | X | | X | | |
| 16 | Directo | Se aburre constantemente en las actividades extracurriculares. | X | | X | | X | | |
| 17 | Directo | Las actividades de la I.E. me producen fatiga y cansancio. | X | | X | | X | | |
| 18 | Directo | El trabajo nos produce tensión, irritabilidad y debilidad. | X | | X | | X | | |
| 19 | Directo | En la I.E. se cuenta con medidas técnicas para prevenir accidentes. | X | | X | | X | | |
| 20 | Directo | La seguridad en la I.E. está orientada a prevenir accidentes, robos e incendios. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 3: Condiciones organizativas | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | Directo | La jornada laboral en la I.E. está establecida según normas internacionales. | X | | X | | X | | |
| 22 | Directo | Los tiempos de permanencia en la I.E. son productivos. | X | | X | | X | | |
| 23 | Directo | El horario de clase le permite organizar su tiempo para las demás actividades que implica la labor docente. | X | | X | | X | | |
| 24 | Directo | El horario de clase le permite hacer uso efectivo del tiempo en la institución. | X | | X | | X | | |



| | | | | | | | | |
|----|---------|---|---|--|---|--|---|--|
| 25 | Directo | La descripción de los puestos de trabajo está claramente establecida. | X | | X | | X | |
| 26 | Directo | La estructura organizacional contribuye al logro de los propósitos educativos. | X | | X | | X | |
| 27 | Directo | El ambiente laboral ejerce influencia en la labor de los docentes. | X | | X | | X | |
| 28 | Directo | El clima institucional se basa en el respeto, comunicación y empatía. | X | | X | | X | |
| 29 | Directo | El salario percibido está en relación a las funciones que cumple en la institución educativa. | X | | X | | X | |
| 30 | Directo | El salario percibido es oportuno y cubre sus necesidades. | X | | X | | X | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS DOCENTES

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg. AGUIRRE TREJO Lidia Lucila

DNI: 32961628

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Grado | Universidad | Mención |
|----|-----------------------|---------------------------|------------------------------|
| 01 | Magister en Educación | Universidad Cesar Vallejo | Docencia y Gestión Educativa |
| 02 | | | |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Cargo | Entidad | Año |
|----|-----------------|--|-------------|
| 01 | Docente de aula | IE N° 89501 "Manuel Rojo Castillo" - San Jacinto | 2003 - 2019 |
| 02 | Docente de aula | IE N° 88025 "Ramón Castilla" - Samanco | 2022 |
| 03 | Sub Directora | IE N° 88026 "Almirante Miguel Grau" - Chimbote | 2021 - 2022 |

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Chimbote, 21 de junio del 2022


Nombre y firma
Lidia Lucila
Aguirre Trejo



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE GESTIÓN DIRECTIVA

| Nº | Dirección del ítem | Dimensiones / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias/ Observaciones |
|------------------------------------|--------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|----------------------------|
| | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Dimensión 1: Administrativa | | | | | | | | | |
| 1 | Directo | Se utilizan los recursos económicos, de forma oportuna, para la mejora de la I.E. | X | | X | | X | | |
| 2 | Directo | Se aprovecha de forma eficiente los recursos humanos de la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 3 | Directo | Se realiza de forma oportuna el cronograma de las actividades. | X | | X | | X | | |
| 4 | Directo | Se cumplen eficientemente las horas efectivas en la I.E. | X | | X | | X | | |
| 5 | Directo | Conocen la normativa (de puntualidad, asistencia, de ingreso y salida, de convivencia, cuidado de la infraestructura, etc.) los miembros de la I.E | X | | X | | X | | |
| 6 | Directo | Se cumplen eficientemente las normas (de puntualidad, asistencia, de ingreso y salida, de convivencia, cuidado de la infraestructura, etc.) de la I.E. | X | | X | | X | | |
| 7 | Directo | Se supervisa de forma oportuna el uso efectivo de los recursos de la I.E. | X | | X | | X | | |

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

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

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

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



| | | | | | | | | | |
|------------------------------------|---------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 8 | Directo | Se monitorea el cumplimiento de las funciones de cada integrante de la I.E. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2 : Institucional | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 9 | Directo | Participativamente se elabora y actualiza el PEI. | X | | X | | X | | |
| 10 | Directo | Se elaboran y actualizan de forma participativa los instrumentos de gestión (PAT, RI, PCI). | X | | X | | X | | |
| 11 | Directo | Se elabora de forma participativa el RI. | X | | X | | X | | |
| 12 | Directo | Se establecen las condiciones y reglas en forma precisa. | X | | X | | X | | |
| 13 | Directo | Cumplen, de forma eficaz, sus funciones las comisiones de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 14 | Directo | Presentan su plan, de forma oportuna, las comisiones de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 15 | Directo | Existe una comunicación efectiva en la I.E. | X | | X | | X | | |
| 16 | Directo | Se realizan talleres para mejorar la comunicación en la I.E. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: Pedagógica | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 17 | Directo | Promueven una planificación curricular oportuna los directivos. | X | | X | | X | | |
| 18 | Directo | Lideran una planificación curricular efectiva los directivos. | X | | X | | X | | |
| 19 | Directo | Acompañan la labor del docente tanto en la planificación como en la ejecución los directivos. | X | | X | | X | | |
| 20 | Directo | Promueven el fortalecimiento de la actividad docente mediante conferencias, talleres, etc. | X | | X | | X | | |



| | | | | | | | | | |
|----------------------------------|---------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 21 | Directo | Realiza una evaluación desde el enfoque formativo. | X | | X | | X | | |
| 22 | Directo | Se realiza una evaluación de inicio, de proceso y de salida. | X | | X | | X | | |
| 23 | Directo | Realizan una retroalimentación de forma oportuna. | X | | X | | X | | |
| 24 | Directo | Se realiza la retroalimentación con el fin de consolidar los aprendizajes. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 4 : Comunitaria | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 25 | Directo | Promueven y participan en las alianzas estratégicas los directivos. | X | | X | | X | | |
| 26 | Directo | Involucran a los docentes en los diversos convenios. | X | | X | | X | | |
| 27 | Directo | Generan mecanismos para la participación de los padres de familia en trabajos comunitarios programados por la I.E. | X | | X | | X | | |
| 28 | Directo | Promueven la participación de los padres de familia en las actividades educativas. | X | | X | | X | | |
| 29 | Directo | Se promueven proyectos de innovación. | X | | X | | X | | |
| 30 | Directo | Se ha mejorado el servicio educativo, ha mejorado gracias a los proyectos de innovación. | X | | X | | X | | |
| 31 | Directo | Se realizan trabajos colaborativos entre la I.E. y la comunidad. | X | | X | | X | | |
| 32 | Directo | Existen objetivos comunes entre los miembros de la comunidad educativa. | X | | X | | X | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACION DE GESTIÓN DIRECTIVA.

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: BUSTAMANTE LECCA ISABEL MILAGRO

DNI: 32981987

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Grado | Universidad | Mención |
|----|-----------------------|---------------------------|------------------------------|
| 01 | Magister en Educación | Universidad César Vallejo | Docencia y Gestión Educativa |
| 02 | | | |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Cargo | Entidad | Año |
|----|-----------------|--|-------------|
| 01 | Docente de aula | IE N° 89501- Manuel Rojo Castillo- San Jacinto | 2004 - 2016 |
| 02 | Docente de aula | IE N° 88399 – El Arenal | 2017 - 2019 |
| 03 | Docente de aula | IE N° 88072 - Chimbote | 2020 |
| 04 | Directora | IE N° 88223 - Pampadura | 2021-2022 |

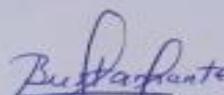
Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Chimbote, 21 de junio del 2022


Nombre y firma
Isabel Milagro Bustamante Lecca



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS DOCENTES.

| N° | Dirección del ítem | Dimensiones / ítems | Pertinencia ⁴ | | Relevancia ⁵ | | Claridad ⁶ | | Sugerencias/ Observaciones |
|--|--------------------|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------------------------|
| | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| Dimensión 1: Condiciones físico ambientales | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 1 | Directo | La iluminación es adecuada y permanente. | X | | X | | X | | |
| 2 | Directo | El diseño de los ambientes permite tener suficiente iluminación. | X | | X | | X | | |
| 3 | Directo | Los ruidos interrumpen las actividades. | X | | X | | X | | |
| 4 | Directo | Los ruidos son permanentes. | X | | X | | X | | |
| 5 | Directo | La contaminación genera enfermedades. | X | | X | | X | | |
| 6 | Directo | La higiene está sujeta a protocolos. | X | | X | | X | | |
| 7 | Directo | Los ambientes son amplios y permiten un desarrollo óptimo del proceso de E-A. | X | | X | | X | | |
| 8 | Directo | Las instalaciones sanitarias son suficientes y adecuadas para los estudiantes y docentes. | X | | X | | X | | |
| 9 | Directo | El equipamiento es suficiente para directivos, docentes y estudiantes. | X | | X | | X | | |
| 10 | Directo | El mobiliario tiene las condiciones de comodidad, funcionalidad, seguridad y versatilidad. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: Condiciones psicológicas | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 11 | Directo | Las condiciones de la I.E. le permiten estar | X | | X | | X | | |

⁴ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



| | | | | | | | | | |
|---|---------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| | | satisfecho. | | | | | | | |
| 12 | Directo | Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en su I.E. | X | | X | | X | | |
| 13 | Directo | Tiene oportunidades de realizar actividades en las que más sobresale. | X | | X | | X | | |
| 14 | Directo | La I.E. le ofrece oportunidades de formación y promoción laboral. | X | | X | | X | | |
| 15 | Directo | En la I.E. se realizan actividades repetitivas y monótonas. | X | | X | | X | | |
| 16 | Directo | Se aburre constantemente en las actividades extracurriculares. | X | | X | | X | | |
| 17 | Directo | Las actividades de la I.E. me producen fatiga y cansancio. | X | | X | | X | | |
| 18 | Directo | El trabajo nos produce tensión, irritabilidad y debilidad. | X | | X | | X | | |
| 19 | Directo | En la I.E. se cuenta con medidas técnicas para prevenir accidentes. | X | | X | | X | | |
| 20 | Directo | La seguridad en la I.E. está orientada a prevenir accidentes, robos e incendios. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 3: Condiciones organizativas | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | Directo | La jornada laboral en la I.E. está establecida según normas internacionales. | X | | X | | X | | |
| 22 | Directo | Los tiempos de permanencia en la I.E. son productivos. | X | | X | | X | | |
| 23 | Directo | El horario de clase le permite organizar su tiempo para las demás actividades que implica la labor docente. | X | | X | | X | | |
| 24 | Directo | El horario de clase le permite hacer uso efectivo del tiempo en la institución. | X | | X | | X | | |



| | | | | | | | | | |
|----|---------|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 25 | Directo | La descripción de los puestos de trabajo está claramente establecida. | X | | X | | X | | |
| 26 | Directo | La estructura organizacional contribuye al logro de los propósitos educativos. | X | | X | | X | | |
| 27 | Directo | El ambiente laboral ejerce influencia en la labor de los docentes. | X | | X | | X | | |
| 28 | Directo | El clima institucional se basa en el respeto, comunicación y empatía. | X | | X | | X | | |
| 29 | Directo | El salario percibido está en relación a las funciones que cumple en la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 30 | Directo | El salario percibido es oportuno y cubre sus necesidades. | X | | X | | X | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS DOCENTES

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: BUSTAMANTE LECCA ISABEL MILAGRO

DNI: 32981987

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Grado | Universidad | Mención |
|----|-----------------------|---------------------------|------------------------------|
| 01 | Magister en Educación | Universidad César Vallejo | Docencia y Gestión Educativa |
| 02 | | | |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Cargo | Entidad | Año |
|----|-----------------|--|-------------|
| 01 | Docente de aula | IE N° 89501- Manuel Rojo Castillo- San Jacinto | 2004 - 2016 |
| 02 | Docente de aula | IE N° 88399 – El Arenal | 2017 - 2019 |
| 03 | Docente de aula | IE N° 88072 - Chimbote | 2020 |
| 04 | Directora | IE N° 88223 - Pampadura | 2021-2022 |

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable**

Aplicable después de corregir

No aplicable

Chimbote, 21 de junio del 2022

Bustamante
Nombre y firma
Isabel Milagro Bustamante Lecca

III. Matriz de validación de instrumento

| VARIABLE | DIMENSIONES | ÍTEMS | INDICADORES DE EVALU | | | | | | | | OBSERVACIONES | |
|------------------------|-----------------------|---|---|----|----------------------------|----|--------------------------------|----|--------------------------------|----|---------------|--|
| | | | Redacción clara y precisa | | Coherencia con la variable | | Coherencia con las dimensiones | | Coherencia con los indicadores | | | |
| | | | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | | |
| GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | 1. Se utilizan los recursos económicos, de forma oportuna, para la mejora de la | | | | | | | | | | |
| | | 2. Se aprovecha de forma eficiente los recursos humanos de la institución | | | | | | | | | | |
| | | 3. Se realiza de forma oportuna el cronograma de las actividades. | | | | | | | | | | |
| | | 4. Se cumplen eficientemente las horas efectivas en la I.E. | | | | | | | | | | |
| | | 5. Conocen la normativa los miembros de la I.E. | | | | | | | | | | |
| | | 6. Se cumplen eficientemente las normas de la I.E. | | | | | | | | | | |
| | | 7. Se supervisa de forma oportuna el uso efectivo de los recursos de la I.E. | | | | | | | | | | |
| | | 8. Se monitorea el cumplimiento de las funciones de cada integrante de la I.E. | | | | | | | | | | |
| | GESTIÓN INSTITUCIONAL | | 9. Participativamente se elabora y actualiza el PEI. | | | | | | | | | |
| | | | 10. Se elaboran y actualizan de forma participativa los instrumentos de gestión (PAT, RI, PCI). | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| GESTIÓN PEDAGÓGICA | 11. Se elabora de forma participativa el RI. | | | | | | | | | | | | |
| | 12. Se establecen las condiciones y reglas en forma precisa. | | | | | | | | | | | | |
| | 13. Cumplen, de forma eficaz, sus funciones las comisiones de trabajo. | | | | | | | | | | | | |
| | 14. Presentan su plan, de forma oportuna, las comisiones de trabajo. | | | | | | | | | | | | |
| | 15. Existe una comunicación efectiva en la I.E. | | | | | | | | | | | | |
| | 16. Se realizan talleres para mejorar la comunicación en la I.E. | | | | | | | | | | | | |
| | 17. Promueven una planificación curricular oportuna los directivos. | | | | | | | | | | | | |
| | 18. Lideran una planificación curricular efectiva los directivos. | | | | | | | | | | | | |
| | 19. Acompañan la labor del docente tanto en la planificación como en la ejecución los directivos. | | | | | | | | | | | | |
| | 20. Promueven el fortalecimiento de la actividad docente mediante conferencias, | | | | | | | | | | | | |
| | 21. Realiza una evaluación desde el enfoque formativo. | | | | | | | | | | | | |
| | 22. Se realiza una evaluación de inicio, de proceso y de salida. | | | | | | | | | | | | |
| | 23. Realizan una retroalimentación de forma oportuna. | | | | | | | | | | | | |
| | 24. Se realiza la retroalimentación con el fin de consolidar los aprendizajes. | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| GESTIÓN COMUNITARIA | 25. Promueven y participan en las alianzas estratégicas los directivos. | | | | | | | | | | |
| | 26. Involucran a los docentes en los diversos convenios. | | | | | | | | | | |
| | 27. Generan mecanismos para la participación de los padres de familia en trabajos comunitarios programados por la I.E. | | | | | | | | | | |
| | 28. Promueven la participación de los padres de familia en las actividades educativas. | | | | | | | | | | |
| | 29. Se promueven proyectos de innovación. | | | | | | | | | | |
| | 30. Se ha mejorado el servicio educativo ha mejorado gracias a los proyectos de innovación. | | | | | | | | | | |
| | 31. Se realizan trabajos colaborativos entre la I.E. y la comunidad. | | | | | | | | | | |
| | 32. Existen objetivos comunes entre los miembros de la comunidad educativa. | | | | | | | | | | |

Nuevo Chimbote, 15 de mayo de 2022

Firma

Apellidos y nombres

DNI

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario de gestión directiva
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario tipo escala de Likert
3. **Nivel de aplicación:** Directivos y docentes de la institución educativa N° 88036, Chimbote – 2022.
4. **Autor:** Ángel Ricardo Chávez Sánchez
5. **Objetivo:** Determinar la relación entre gestión directiva y condiciones laborales de los docentes de la institución educativa N° 88036, Chimbote - 2022

II. EVALUADOR

1. **Nombres y apellidos:**
2. **Grado académico:**

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| | | | | |

Nuevo Chimbote, 15 de mayo de 2022

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. Datos informativos

1. Tesisista: Ángel Ricardo Chávez Sánchez
2. Instrumento: Cuestionario sobre gestión directiva
3. Número de ítems: 32
4. Muestra Piloto: Directivos y docentes
5. Unidades muestrales: 10

II. Prueba de confiabilidad

Coeficiente Alfa de Cronbach

Variable Gestión directiva

| M/I | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | |

Estadístico de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Número de elementos |
|------------------|---------------------|
| 0.93 | 32 |

Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del cuestionario sobre Gestión directiva arrojó un coeficiente de 0.93, con lo cual se concluye que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta.

Instrumento 2

Anexo 07. EVALUACIÓN DEL NIVEL DE CONDICIONES LABORALES DE LOS DOCENTES

Estimado(a) Docente:

Estamos realizando un estudio sobre la gestión directiva y condiciones laborales de los docentes que permitirá contar con información valiosa para determinar las acciones que nos lleven a mejorar el servicio educativo. Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert diseñado para obtener información respecto a las formas y condiciones en que se construye el aprendizaje en la institución educativa.

Le solicitamos que contestes este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

El Investigador.

I. DATOS INFORMATIVOS

| Cargo | Nivel | Fecha |
|-------|-------|----------|
| | | / / 2022 |

II. INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta los cuatro aspectos puestos a evaluar. Analiza las afirmaciones presentadas y relaciónelas con lo que sucede en la institución educativa donde usted trabaja, luego exprese su opinión marcando con un aspa (X) dentro del recuadro de la opción que mejor exprese el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

III. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

| Dimensión | Ítem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| Condiciones físico-ambientales | 1. La iluminación es adecuada y permanente. | | | | | |
| | 2. El diseño de los ambientes permite tener suficiente iluminación. | | | | | |
| | 3. Los ruidos interrumpen las actividades. | | | | | |
| | 4. Los ruidos son permanentes. | | | | | |
| | 5. La contaminación genera enfermedades. | | | | | |
| | 6. La higiene está sujeta a protocolos. | | | | | |
| | 7. Los ambientes son amplios y permiten un desarrollo óptimo del proceso de E-A. | | | | | |
| | 8. Las instalaciones sanitarias son suficientes y adecuadas para los estudiantes y docentes. | | | | | |
| | 9. El equipamiento es suficiente para directivos, docentes y estudiantes. | | | | | |
| | 10. El mobiliario tiene las condiciones de comodidad, funcionalidad, seguridad y versatilidad. | | | | | |

| Dimensión | Ítem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| Condiciones psicológicas | 11. Las condiciones de la I.E. le permiten estar satisfecho. | | | | | |
| | 12. Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en su I.E. | | | | | |
| | 13. Tiene oportunidades de realizar actividades en las que más sobresale. | | | | | |
| | 14. La I.E. le ofrece oportunidades de formación y promoción laboral. | | | | | |
| | 15. En la I.E. se realizan actividades repetitivas y monótonas. | | | | | |
| | 16. Se aburre constantemente en las actividades extracurriculares. | | | | | |
| | 17. Las actividades de la I.E. me producen fatiga y cansancio. | | | | | |
| | 18. El trabajo nos produce tensión, irritabilidad y debilidad. | | | | | |
| | 19. En la I.E. se cuenta con medidas técnicas para prevenir accidentes. | | | | | |
| | 20. La seguridad en la I.E. está orientada a prevenir accidentes, robos e incendios. | | | | | |

| Dimensión | Ítem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| Condiciones organizativas | 21. La jornada laboral en la I.E. está establecida según normas internacionales. | | | | | |
| | 22. Los tiempos de permanencia en la I.E. son productivos. | | | | | |
| | 23. El horario de clase le permite organizar su tiempo para las demás actividades que implica la labor docente. | | | | | |
| | 24. El horario de clase le permite hacer uso efectivo del tiempo en la institución. | | | | | |
| | 25. La descripción de los puestos de trabajo está claramente establecida. | | | | | |
| | 26. La estructura organizacional contribuye al logro de los propósitos educativos. | | | | | |
| | 27. El ambiente laboral ejerce influencia en la labor de los docentes. | | | | | |
| | 28. El clima institucional se basa en el respeto, comunicación y empatía. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | 29. El salario percibido está en relación a las funciones que cumple en la institución educativa. | | | | | |
| | 30. El salario percibido es oportuno y cubre sus necesidades. | | | | | |

Anexo 08. EVALUACIÓN DEL NIVEL DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS DOCENTES

I. Datos informativos:

- Autor : Ministerio de Educación del Perú
- Adaptación : Ángel Ricardo Chávez Sánchez
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo escala de valores
- Niveles de aplicación : Docentes de Instituciones Educativas de EBR.
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 30 minutos
- Materiales : Formulario Google Form.
- Responsable de la aplicación: Ángel Ricardo Chávez Sánchez

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 30 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de condiciones laborales de los docentes en la institución educativa N° 88036, Chimbote – 2022.

III. Tabla de Especificaciones:

| Dimensión | Indicador de evaluación | Peso % | Ítems | Puntaje |
|--------------------------------|--------------------------------|---------------|--------------|----------------|
| Condiciones físico-ambientales | Iluminación | 33.3% | 1, 2 | 1- 5 |
| | Ruido | | 3, 4 | 1- 5 |
| | Contaminación e higiene | | 5, 6 | 1- 5 |

| Dimensión | Indicador de evaluación | Peso % | Ítems | Puntaje |
|---------------------------|--------------------------------|---------------|--------------|----------------|
| | Infraestructura | | 7, 8 | 1- 5 |
| | Equipamiento | | 9,10 | 1-5 |
| Condiciones psicológicas | Satisfacción | 33.3% | 11,12 | 1- 5 |
| | Oportunidades | | 13, 14 | 1- 5 |
| | Aburrimiento y monotonía | | 15, 16 | 1- 5 |
| | Fatiga y cansancio | | 17, 18 | 1- 5 |
| | Seguridad | | 19, 20 | 1-5 |
| Condiciones organizativas | Jornada laboral | 33.3% | 21, 22 | 1-5 |
| | Horas de clase | | 23, 24 | 1-5 |
| | Estructura organizacional | | 25, 26 | 1-5 |
| | Clima institucional | | 27, 28 | 1-5 |
| | Salario | | 29, 30 | 1-5 |
| | TOTAL | 100% | 30 ítems | 30 – 150 |

IV. Opciones de respuesta:

| Nº de Ítems | Opción de respuesta | Puntaje |
|--------------------|----------------------------|----------------|
| Del 1 al 30 | - Siempre | 5 |
| | - Casi siempre | 4 |
| | - A veces | 3 |
| | - Casi nunca | 2 |
| | - Nunca | 1 |

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

D1: Condiciones físico-ambientales (10 ítems)

| Nivel | Valores |
|--------------|----------------|
| - Excelente | [41 - 50] |
| - Buena | [31 - 40] |
| - Regular | [21 - 30] |
| - Mala | [10 - 20] |

D2: Condiciones psíquicas (10 ítems)

| Nivel | Valores |
|--------------|----------------|
| - Excelente | [41 - 50] |
| - Buena | [31 - 40] |
| - Regular | [21 - 30] |
| - Mala | [10 - 20] |

D3: Condiciones organizativas (10 ítems)

| Nivel | Valores |
|--------------|----------------|
| - Excelente | [41 - 50] |
| - Buena | [31 - 40] |
| - Regular | [21 - 30] |
| - Mala | [10 - 20] |

5.2. Valoración de la Variable: Condiciones laborales de los docentes

| Nivel | Valores |
|--------------|----------------|
| - Excelente | 121- 150 |
| - Buena | 91 – 120 |
| - Regular | 61 - 90 |
| - Mala | 30- 60vo |

Anexo 09. Ficha de validez del Instrumento 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento: Cuestionario de condiciones laborales de los docentes
2. Tipo de instrumento: Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de aplicación: Directivos y docentes de la institución educativa N° 88036, Chimbote – 2022.
4. Autor: Ángel Ricardo Chávez Sánchez
5. Objetivo: Determinar la relación entre gestión directiva y condiciones laborales de los docentes de la institución educativa N° 88036, Chimbote - 2022

II. EVALUADOR

1. Nombre y apellidos:
2. Grado académico:

III. Aspectos de la validación

| VARIABLE | DIMENSIONES | ÍTEMS | INDICADORES DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES | |
|--------------------------------|-------------|--|---------------------------|----|----------------------------|----|--------------------------------|----|--------------------------------|----|---------------|--|
| | | | Redacción clara y precisa | | Coherencia con la variable | | Coherencia con las dimensiones | | Coherencia con los indicadores | | | |
| | | | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | | |
| CONDICIONES FÍSICO-AMBIENTALES | | 1. La iluminación es adecuada y permanente. | | | | | | | | | | |
| | | 2. El diseño de los ambientes permite tener suficiente iluminación. | | | | | | | | | | |
| | | 3. Los ruidos interrumpen las actividades. | | | | | | | | | | |
| | | 4. Los ruidos son permanentes. | | | | | | | | | | |
| | | 5. La contaminación genera enfermedades. | | | | | | | | | | |
| | | 6. La higiene está sujeta a protocolos. | | | | | | | | | | |
| | | 7. Los ambientes son amplios y permiten un desarrollo óptimo del proceso de E-A. | | | | | | | | | | |
| | | 8. Las instalaciones sanitarias son suficientes y adecuadas para los estudiantes y docentes. | | | | | | | | | | |
| | | 9. El equipamiento es suficiente para directivos, docentes y estudiantes. | | | | | | | | | | |
| | | 10. El mobiliario tiene las condiciones de comodidad, funcionalidad, seguridad y versatilidad. | | | | | | | | | | |
| | | 11. Las condiciones de la I.E. le permiten estar satisfecho. | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| CONDICIONES PSICOLÓGICAS | 12. Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en su I.E. | | | | | | | | | | |
| | 13. Tiene oportunidades de realizar actividades en las que más sobresale. | | | | | | | | | | |
| | 14. La I.E. le ofrece oportunidades de formación y promoción laboral. | | | | | | | | | | |
| | 15. En la I.E. se realizan actividades repetitivas | | | | | | | | | | |
| | 16. Se aburre constantemente en las actividades extracurriculares. | | | | | | | | | | |
| | 17. Las actividades de la I.E. me producen fatiga y cansancio. | | | | | | | | | | |
| | 18. El trabajo nos produce tensión, irritabilidad y debilidad. | | | | | | | | | | |
| | 19. En la I.E. se cuenta con medidas técnicas para prevenir accidentes. | | | | | | | | | | |
| | 20. La seguridad en la I.E. está orientada a prevenir accidentes, robos e incendios. | | | | | | | | | | |
| | 21. La jornada laboral en la I.E. está establecida según normas | | | | | | | | | | |
| CONDICIONES ORGANIZATIVAS | 22. Los tiempos de permanencia en la I.E. son productivos. | | | | | | | | | | |
| | 23. El horario de clase le permite organizar su tiempo para las demás actividades que implica la labor docente. | | | | | | | | | | |
| | 24. El horario de clase le permite hacer uso efectivo del tiempo en la institución. | | | | | | | | | | |
| | 25. La descripción de los puestos de trabajo está claramente establecida. | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | 26. La estructura organizacional contribuye al logro de los propósitos educativos. | | | | | | | | | |
| | 27. El ambiente laboral ejerce influencia en la labor de los docentes. | | | | | | | | | |
| | 28. El clima institucional se basa en el respeto, comunicación y empatía. | | | | | | | | | |
| | 29. El salario percibido está en relación a las funciones que cumple en la institución educativa. | | | | | | | | | |
| | 30. El salario percibido es oportuno y cubre sus necesidades. | | | | | | | | | |

Nuevo Chimbote, 15 de mayo de 2022

Apellidos y nombres

DNI

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1. Nombre del instrumento:** Cuestionario de sobre condiciones laborales de los docentes
- 2. Tipo de instrumento:** Cuestionario tipo escala de Likert
- 3. Nivel de aplicación:** Directivos y docentes de la institución educativa N° 88036, Chimbote – 2022.
- 4. Autor:** Ángel Ricardo Chávez Sánchez
- 5. Objetivo:** Determinar la relación entre gestión directiva y condiciones laborales de los docentes de la institución educativa N° 88036, Chimbote - 2022

II. EVALUADOR

- 1. Nombres y apellidos:**
- 2. Grado académico:**

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| | | | | |

Nuevo Chimbote, 15 de mayo de 2022

Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

I. Datos informativos

1. Tesista: Ángel Ricardo Chávez Sánchez
2. Instrumento: Cuestionario sobre condiciones laborales de los docentes
3. Número de ítems: 30
4. Muestra Piloto: Directivos y docentes
5. Unidades muestrales: 10

II. Prueba de confiabilidad

Para la prueba de confiabilidad se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach

III. Datos recolectados de la muestra piloto

| M/I | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 2 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 7 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | |
| 8 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 9 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | |
| 10 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |

Estadístico de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Número de elementos |
|------------------|---------------------|
| 0.71 | 30 |

Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del cuestionario sobre condiciones laborales de los docentes arrojó un coeficiente de 0.71, con lo cual se concluye que el instrumento presenta una confiabilidad aceptable.

Anexo 08. Base de datos obtenido de la aplicación del instrumento

Variable Gestión Directiva

| M/I | D1. Gestión administrativa | | | | | | | | D2. Gestión institucional | | | | | | | | D3. Gestión pedagógica | | | | | | | | D4. Gestión comunitaria | | | | | | | |
|-----|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---------------------------|----|----|----|----|----|----|----|------------------------|----|----|----|----|----|----|----|-------------------------|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 12 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 30 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 36 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 38 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | | |
| 41 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| 43 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 |

Variable Condiciones laborales del desempeño docente

| M/I | D1. Condiciones físico-ambientales | | | | | | | | | | D2. Condiciones psicológicas | | | | | | | | | | D3. Condiciones organizativas | | | | | | | | | | |
|-----|------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------------------------------|----|----|----|----|----|----|---|----|----|-------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | # | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | |
| 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | |
| 2 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | |
| 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | |
| 7 | 4 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | |
| 8 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | |
| 10 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | |
| 11 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | |
| 12 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | |
| 13 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 |
| 16 | 5 | 5 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 |
| 17 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 |
| 18 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 20 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 23 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | |
| 24 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | |
| 25 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 26 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 28 | 5 | 5 | 1 | 2 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | |
| 29 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 31 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | |
| 32 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | |
| 33 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | |
| 35 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 36 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 38 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 39 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 41 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 43 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 |

Anexo 09. Prueba de normalidad de la distribución de los datos recolectados

I. Datos informativos

- Tesista: Ángel Ricardo Chávez Sánchez
- Instrumento: Cuestionario sobre condiciones laborales de los docentes
- Número de ítems: 30
- Muestra Piloto: Directivos y docentes
- Unidades muestrales: 10

II. Selección de la prueba de normalidad

La prueba que se aplicó para determinar la normalidad de los datos fue Shapiro-Wilk, pues la muestra estuvo constituida por 43 participantes.

III. Resultados de la prueba de normalidad

| Prueba de normalidad | | | |
|-----------------------------------|--------------|----|--------------|
| | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. P.Valor |
| D1_Gestión_administrativa | ,882 | 43 | 0,000 |
| D2_Gestión_institucional | ,854 | 43 | 0,000 |
| D3_Gestión_pedagógica | ,926 | 43 | 0,008 |
| D4_Gestión_comunal | ,934 | 43 | 0,016 |
| V1_GESTIÓN_EDUCATIVA | ,940 | 43 | 0,027 |
| D1_Condiciones_físico_ambientales | ,932 | 43 | 0,014 |
| D2_Condiciones_psicológicas | ,877 | 43 | 0,000 |
| D3_Condiciones_organizativas | ,947 | 43 | 0,045 |
| V2_CONDICIONES_LABORALES | ,947 | 43 | 0,048 |

Interpretación

La prueba de Shapiro-Wilk considera que la hipótesis nula (H_0) de que la muestra proviene de una distribución normal. Se consideró un nivel de significancia de 0.05, pues, se obtuvo un $p < 0,027$ para la variable gestión educativa y un $p < 0,048$ para la variable condiciones laborales para el desempeño docente. Estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión directiva y condiciones laborales de los docentes en la Institución Educativa 88036 de Chimbote, Áncash, 2022", cuyo autor es CHAVEZ SANCHEZ ANGEL RICARDO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 25 de Julio del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO DNI: 32953342 ORCID 0000-0001-6029-2015 | Firmado digitalmente por: ROBITURRIA el 03-08- 2022 22:20:21 |

Código documento Trilce: TRI - 0370057