



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA**

**Gestión directiva y convivencia laboral del personal docente y
administrativo en instituciones emblemáticas de secundaria en
Churcampa, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Marquez Rondan, Maria Esther (orcid.org/0000-0002-6044-4805)

ASESORA:

Dra. Leiva Torres, Jakline Gicela (orcid.org/0000-0001-7635-5746)

CO-ASESORA:

Dra. Denegri Valverde, Maria Isabel (orcid.org/0000-0002-4235-9009)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERU

2023

Dedicatoria

A mis cuatro hijos; Diego, Franco, Romel y Franklin quienes me motivan a superarme cada día. A mi querido padre Alejandro quien hoy se encuentra en compañía de Dios. Y a mi madre y hermanos quienes son las personas que me motivaron y me motivan a seguir con esta hermosa profesión.

Agradecimiento

A la Dra. Jakline Leiva por sus sugerencias que fueron importantes y constructivas durante el transcurso del desarrollo de este trabajo de investigación.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
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	16
3.5.Procedimientos	20
3.6.Método de análisis de datos	21
3.7.Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS.	23
V. DISCUSIÓN.	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES.	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Ficha técnica de la Gestión Directiva</i>	17
Tabla 2	<i>Ficha técnica de la Convivencia laboral.</i>	18
Tabla 3	<i>Juicio de Expertos de la Variable Gestión Directiva.</i>	19
Tabla 4	<i>Juicio de Expertos de la Variable Convivencia Laboral.</i>	19
Tabla 5	<i>Distribución de niveles de la variable gestión directiva.</i>	23
Tabla 6	<i>Distribución de niveles de la variable convivencia laboral.</i>	24
Tabla 7	<i>Distribución de niveles de la dimensión comunicación.</i>	25
Tabla 8	<i>Distribución de niveles de la dimensión ambiente laboral.</i>	26
Tabla 9	<i>Distribución de niveles de la dimensión relaciones interpersonal.</i>	27
Tabla 10	<i>Distribución de niveles de la dimensión autorrealización.</i>	28
Tabla 11.	<i>Prueba de asociación entre las variables gestión directiva y la convivencia laboral.</i>	29
Tabla 12	<i>Prueba de asociación entre la variable gestión directiva y la dimensión comunicación.</i>	30
Tabla 13	<i>Prueba de asociación entre la variable gestión directiva y la dimensión ambiente laboral.</i>	31
Tabla 14	<i>Prueba de asociación entre la variable gestión directiva y la dimensión relaciones interpersonales.</i>	32
Tabla 15	<i>Prueba de asociación entre la variable gestión directiva y la dimensión autorrealización.</i>	33

Resumen

El objetivo general de la investigación fue establecer el grado de asociación entre la gestión directiva y convivencia laboral en el personal docente y administrativo en los colegios de la provincia de Churcampa. El enfoque utilizado en el trabajo fue cuantitativo, con nivel correlacional, tipo básico, la metodología utilizada fue hipotético - deductivo, tuvo como diseño No experimental-Transversal, la muestra la conformaron 100 personas conformadas por el personal docente y administrativos de diferentes colegios, a los cuales se les aplicó cuestionarios siendo el único instrumento para la recolección de datos, los cuales estuvieron basados es la escala de Likert, a su vez estuvieron validados por expertos. Mediante el análisis de las pruebas estadísticas, los resultados indicaron el valor de ($p=.000$) indicando la aceptación de la hipótesis general, la cual indica que existe asociación moderada ($R_s=.641$) entre las variables gestión directiva y convivencia laboral. Así mismo se realizó las pruebas estadísticas entre la variable gestión directiva y las dimensiones de la variable convivencia laboral, donde los resultados demostraron que existe asociación considerable entre ellos.

Palabras clave: Gestión Directiva, Convivencia Laboral, Personal docente y administrativo.

Abstract

The general objective of the research was to establish the degree of association between management and labor coexistence among teachers and administrative personnel in schools in the province of Churcampa. The approach used in the work was quantitative, with correlational level, basic type, the methodology used was hypothetical-deductive, it had a non-experimental-transversal design, the sample consisted of 100 people made up of teaching and administrative staff of different schools, to which questionnaires were applied as the only instrument for data collection, which were based on the Likert scale, which in turn were validated by experts. Through the analysis of the statistical tests, the results showed a value of ($p=.000$) indicating the acceptance of the general hypothesis, which indicates that there is a moderate association ($R_s=.641$) between the variables directive management and coexistence at work. Likewise, statistical tests were performed between the management variable and the dimensions of the work coexistence variable, where the results showed that there is a considerable association between them.

Keywords: Directive Management, Labor Coexistence, Teaching and administrative staff.

I. INTRODUCCIÓN

Según Echevarria Rodriguez (2020), en la actualidad las instituciones necesitan del compromiso y la atención de sus empleados y esto se presenta en gran medida porque los trabajadores, están cada vez menos motivados por aspectos de salario, condiciones de trabajo, factores personales, y el trabajo se realiza de forma automática y aunque cuando lo hacen su trabajo, no crean valor, especialmente en las instituciones gubernamentales. Por tal motivo, Simon y Sanabria (2019) menciona que esto llevó a la búsqueda de herramientas que permitieran a los empleados tener una perspectiva positiva del trabajo y de los objetivos de la empresa, una de las más importantes es la gestión basada en dirección. En una realidad competitiva, las empresas están constantemente implementando diversas herramientas necesarias para mejorar el desempeño de sus empleados, alcanzar buenos niveles de productividad y rentabilidad, y alcanzar la posición empresarial deseada.

Ordóñez Quispe (2019) menciona que en el todo el mundo, la gestión directiva con perspectiva de líderes educativos, se logra mediante modificaciones y políticas educativas requeridas en el ambiente educativo, con la finalidad de obtener un clima organizacional factible para el desempeño correcto de las labores. En termino de clima organizacional, Bazalar y Choquehuanca (2020), mencionan que se originó en el sector privado, donde se pensaba que un mejor era clima organizacional conduciría a una mayor satisfacción laboral de los empleados, lo que a su vez generaría mayor productividad, menores costos unitarios y una mayor producción, lo que generaría mayores ganancias para la empresa. En la actualidad, esta idea de un mejor clima organizacional no solamente se utiliza en instituciones de ámbito privado, sino que se ha extendido a las instituciones públicas. A pesar de que los objetivos de las empresas privadas y las instituciones públicas son diferentes, en ambas situaciones, lo que se busca es el uso adecuado de recursos de las instituciones con el objetivo de alcanzar las metas planteadas.

En el ámbito de convivencia laboral en una organización, Garcia Garcia (2020), menciona que es importante para un buen desempeño laboral del trabajador en la organización, debido a que la innovación y respuestas a problemas necesitan de una

voluntad y/o motivación por parte de los trabajadores, esto es posible lograr con brindar al trabajador un adecuado ambiente laboral. Lo cual no es aplicado en las mayorías de las instituciones, debido a que se les brinda a sus trabajadores pésimos ambientes laborales, este pésimo ambiente laboral está influenciado por diversos factores (Infraestructura de la institución, bajos salarios, etc.), los cuales provocan una insatisfacción laboral por parte de los trabajadores hacia sus instituciones laborales.

Fox Llerena (2018) menciona que una correcta convivencia laboral se puede entender como la satisfacción laboral, este último término se presentó desde la vista de la psicología organizacional desde inicios del siglo XX, desde entonces, su importancia se ha aumentado para entidades como la Organización Mundial del Trabajo (OMC). Pero fue desde la década de 1990 que el término satisfacción laboral fue abordada en el desarrollo educativo desde la perspectiva de los docentes, esto pues debido al crecimiento de la competitividad que enfrentan los colegios como resultado de la globalización, donde conceptos como el capital humano y gestión del conocimiento fueron incluidos en términos de educación. Esto ha generado la atención por la formación profesional de sus integrantes, pretendiendo asistir las obligaciones y motivaciones que representan los docentes como personajes principales en el ámbito de la acción educativa.

En referencia a la gestión de una institución educativa, Torres Diaz (2020) señala que el proceso de educación en todos los niveles requiere de la disposición activa del personal directivo, para lo cual es necesario adaptar las nuevas formas de accionar y pensar por parte del directivo, con la finalidad de inspirar a sus docentes y personal administrativo. Por tal motivo Rojas Siguenza (2019), menciona que, en los últimos tiempos el ambiente organizacional en las instituciones educativas ha mejorado, permitiendo mejorar la gestión académica, el cual fomenta el desarrollo de nuevos programas educativos dirigidos al desarrollo integral del personal docente y administrativo, considerando desarrollos cognitivos, procedimentales. aspectos morales, los cuales fomentan y cultivan un método eficaz de enseñanza. Aun así, a pesar del desarrollo progresivo en el objetivo de obtener un clima organizacional y gestión educativa adecuada, aún queda un largo camino por recorrer.

Chonate Vergara (2019), menciona que para los profesionales en el ámbito de gestión pedagógica y administrativa el liderazgo y la convivencia laboral es un pilar fundamental para un correcto manejo de las instituciones. Así mismo, Chavez y Olivos (2019), mencionan que actualmente se puede observar que los problemas relacionados con la gestión directiva y la convivencia laboral son muy comunes, donde las instituciones educativas no son la excepción. Si bien, se sabe que la administración educativa actúa en casi todas las instituciones educativas, con el objetivo de facilitar el alcance de los objetivos educativos planificados, no suelen tomarle mucha importancia al ámbito de la gestión directiva y el placer laboral.

Los colegios de la provincia de Huancavelica, tienen grandes desafíos las relaciones sociales, organizaciones y administrativas. Estos problemas generan desorganización al momento de desarrollar gestiones que permitan el desarrollo óptimo de la institución. Por otro lado, los ambientes son imperantes, la relación del personal directivo con el personal docente y administrativo en la mayoría de las situaciones son verticales, los cuales son causados en la mayoría de las situaciones por falta de liderazgo directivo por parte del personal directivo, acompañado de una pésima convivencia laboral, generan dificultades que afectan de manera directa al desarrollo de las instituciones educativas.

Por lo tanto, esta investigación conlleva a cuestionarse lo siguiente ¿Cuál es el grado de asociación entre la gestión directiva y la convivencia laboral del personal docente y administrativo en Instituciones Emblemáticas de Secundaria en Churcampá, 2022?, y donde los problemas específicos serían ¿Cuál es el grado de asociación entre la gestión directiva y la comunicación del personal docente y administrativo?, ¿Cuál es el grado de asociación entre la gestión directiva y el ambiente laboral del personal docente y administrativo?, ¿Cuál es el grado de asociación entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales del personal docente y administrativo?, ¿Cuál es el grado de asociación entre la gestión directiva y la autorrealización del personal docente y administrativo?

Esta investigación se justifica según su: Justificación teórica, se basa en brindar conocimientos con respecto a las variables a estudiar y analizar, en donde los protagonistas, los cuales está conformado por el personal directivo, docentes y

personal administrativo pueden ser de suma importancia al momento de alcanzar los objetivos de las instituciones educativas. Así mismo, esta investigación proporcionara mediante sus resultados, factores de cambio para el desarrollo continuo de la convivencia laboral, los cuales pueden ser desarrollados por el personal directivo. Justificación metodología, se basa en brindar técnicas y herramientas, las cuales estarán validadas con la finalidad de brindar apoyo a futuras investigaciones en la misma o similar rama de las variables a estudiar y analizar en esta investigación. Justificación práctica, se basa en brindar información validada que demuestren la perspectiva del personal de colegios con respecto a la gestión directiva y la convivencia laboral, donde se espera que esta información sirva para mejorar el progreso de los colegios en términos de gestión directiva y convivencia laboral.

El objetivo general de esta investigación es: Establecer el grado de asociación entre la gestión directiva y la convivencia laboral del personal docente y administrativo en Instituciones Emblemáticas de Secundaria en Churcampa, 2022. Donde los problemas específicos son: Establecer el grado de asociación entre la gestión directiva y la comunicación del personal docente y administrativo, Establecer el grado de asociación entre la gestión directiva y el ambiente laboral del personal docente y administrativo, Establecer el grado de asociación entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales del personal docente y administrativo, Establecer el grado de asociación entre la gestión directiva y la autorrealización del personal docente y administrativo.

Como hipótesis general de la investigación se tiene: Existe asociación moderada entre la gestión directiva y la convivencia laboral del personal docente y administrativo en Instituciones Emblemáticas de Secundaria en Churcampa, 2022. Y las hipótesis específicas son: Existe asociación moderada entre la gestión directiva y la comunicación del personal docente y administrativo, Existe asociación moderada entre la gestión directiva y el ambiente laboral del personal docente y administrativo, Existe asociación moderada entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales del personal docente y administrativo, Existe asociación moderada entre la gestión directiva y la autorrealización del personal docente y administrativo.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, Sagredo y Castello (2019), tuvieron el objetivo evaluar el grado de correlación entre las variables gestión directiva y el clima laboral. La investigación presento un enfoque cuantitativo, en el cual se aplicó encuesta con escala de Likert a 40 docentes donde los autores demostraron la existencia de correlación positiva significativa entre la percepción de los docentes y la gestión directiva, compromiso y motivación, así mismo, se demostró la presencia de correlación positiva entre la motivación y compromiso de los docentes. La importancia de la investigación de Sagredo y Castello, se basa en servir como una referencia, la cual demuestra que el tipo de existe correlación significativa ente indicadores de clima organizacional y gestión directiva. Por otro lado, la cantidad de encuestas en considerablemente pequeño lo que podría provocar una disminución en la precisión de las pruebas de correlación.

León Alvarado (2019), tuvo como objetivo definir el grado de relación que se presenta entre las variables clima laboral y gestión administrativa en los docentes de un colegio de la ciudad de Ecuador. La investigación presento un enfoque cuantitativo, en el cual utilizó cuestionarios con escala de Likert como instrumentos de recolección de información, los cuales fueron aplicados a 20 docentes. Se demostró que las variables de clima laboral y gestión administrativa no contienen relación, esto puede deberse a la poca cantidad de muestra realizada. Por lo tanto, esta investigación basa su importancia en ser una referencia para realizar el presente trabajo con una mayor cantidad de muestra.

Rodriguez et al. (2019) tuvieron como objetivo comprobar la relación que existe entre las variables clima laboral y gestión directiva en una institución de Ecuador. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo donde se aplicó encuestas con la escala de Likert a 108 individuos conformados por personal directivo, docente administrativo. Los resultados demostraron que el clima organizacional contiene una relación significativa con la variable gestión directiva por lo tanto la hipótesis general fue aceptada, por lo tanto, se comprobó la existencia de relación entre ambas variables estudiadas. Este estudio es de mucha importancia para la investigación, debido a que brinda una referencia clara de cómo la variable clima laboral y gestión directiva están relacionadas

de manera significativa, por lo cual será de gran utilidad al momento de realizar comparaciones de resultados.

Morales Arango (2018) tuvo el objetivo de analizar como el tipo de liderazgo impacta en el clima laboral de una institución educativa. La investigación tuvo un enfoque mixto donde se aplicó encuestas a 31 docentes, así mismo se realizó entrevistas personales con 10 de ellos. Mediante la interpretación de los resultados, se concluyó que la institución educativa debería mejorar sus procesos de gestión directiva, brindando importancia en temas como el liderazgo y ambientes laborales, debido a que en las encuestas hechas al personal docente, mencionaron que, su personal directivo debería fomentar o fortalecer de mejor manera los diferentes tipos de liderazgo que encaminen a metodologías con la finalidad de conducir de manera correcta las relaciones interpersonales del personal docente y administrativo, así mismo, pidieron que su personal directivo fomente acciones tales como la tolerancia, respeto, armonía, creación de espacios para dialogar, escucha y trabajos equitativos. Esta investigación es de importancia, porque brinda una evidencia de medir el clima laboral con la finalidad de descubrir puntos de desarrollo de conflictos, insatisfacción laboral, estrés y otros. Lo cuales, son problemas que deberían ser afrontados por los directivos haciendo uso de estilos de liderazgo adecuados.

Solano y Gutierrez (2022) tuvieron el objetivo de evaluar el clima organizacional en los colegios de una zona rural. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo donde se construyó un instrumento(cuestionario) el cual aplicaron a 127 participantes en una institución educativa. Los resultados demostraron que las dimensiones trabajo personal, orgullo de Pertenencia, administración, supervisión y comunicación consiguieron una puntuación promediada a 4.5, por otro lado, las dimensiones trabajo en equipos y promoción lograron el puntaje de 3.6, así mismo, las dimensiones de capacitación, desarrollo y ambiente físico y cultural obtuvieron puntajes bajos en el rango de 2.9. Por lo tanto, los autores concluyeron que es necesario promover la capacitación docente acompañado del ambiente físico y cultural, además, los autores mencionan que el nivel de correlación de las dimensiones obtenidas demuestra que existe una correlación significativa entre ellas.

Siendo importante la investigación porque se enfoca en el clima laboral de la institución educativa en zonas rurales, así mismo, la medición fue hecha por dimensiones que tiene influencia en el clima organizacional, por lo tanto, esta investigación será de gran ayuda en caso de comparar resultados si la investigación lo requiera.

En el ámbito Nacional, Andrade Fernandez (2021) tuvo como objetivo, evaluar las sensaciones que poseían los docentes y personal administrativo acerca del clima laboral de un colegio de Piura. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo mediante el cual se aplicó cuestionarios con escala de Likert a 20 personas correspondientes a los docentes y personal administrativo de la institución. Los resultados obtenidos demostraron que los indicadores comunicación, ambiente laboral, relaciones interpersonales y autorrealización contienen influencia significativa en el clima institucional, basa su importancia en tener como referencia una investigación que evalué la sensación de los docentes con respecto a la gestión directiva y como esta influye en sus ambientes laborales.

Vera Rojas (2021) tuvo como objetivo, determinar el grado de incidencia que existe entre el término gestión directiva y el término clima laboral en la realización de las labores por parte de los docentes. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo donde mediante el uso de cuestionarios se aplicó a una muestra de 114 personas conformadas por docentes. Los resultados obtenidos indicaron el rechazo de su hipótesis nula, por lo tanto, se concluyó que, las variables de gestión directiva y clima laboral indican de manera significativa en la realización de labores por parte de los docentes. Este estudio demuestra mediante valores estadísticos, que la gestión directiva acompañada del clima laboral influyen en la realización de labores de los docentes, dando, así una referencia clara de asociación que puede existir entre la gestión directiva y la convivencia laboral, debido a que este último está de la mano con el desempeño del docente.

Vasquez Zavaleta (2018) tuvo como objetivo, definir si la gestión directiva contiene asociación con el clima laboral. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo mediante el cual se encuestó al personal docente de una institución educativa. Concluyó que: Primero que la gestión directiva impacta de forma significativa en el clima laboral de la institución educativa. Segundo que, la planificación del personal

directivo impacta de manera notable en el clima laboral de la institución. Tercero que, la organización del personal directivo impacta de manera relativamente baja. Por último, se concluyó que, el control del personal directivo impacta de manera moderada en el clima laboral de la institución. Su estudio se basa en poder realizar comparaciones estadísticas del grado de asociación que existe entre la gestión administrativa del directivo en el clima laboral, si bien, el autor menciona que el impacto es leve, se espera que pueda servir como comparación si en caso la investigación lo requiera.

Angeles Cocha (2022) tuvo como objetivo detallar la influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en el trabajo de los docentes de un colegio. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo por lo cual uso cuestionarios, los cuales fueron aplicados a 87 docentes. Mediante el análisis de los resultados, se concluyó mediante la prueba de hipótesis Alpha de Cronbach que: Primero que, la gestión directiva tiene un impacto moderado en el entorno laboral y consiguientemente en el rendimiento del personal docente. Segundo, la gestión directiva impacta de manera crítica en el ambiente laboral del desarrollo de metodologías de aprendizaje para los alumnos. Tercero, la gestión directiva impacta de manera crítica en la enseñanza de los alumnos. Cuarto, la gestión directiva impacta de manera crítica en el ambiente laboral en el ámbito de participación administrativa de la comunidad. Quinto, se concluyó que la gestión directiva impacta de manera crítica en el ambiente laboral en el ámbito de procesos de profesionalidad e identidad del personal docente. Por tal motivo, de forma general se concluyó que, las gestiones directivas en mano con el ambiente laboral impactan de manera moderada o crítica en el desempeño del personal docente.

Dicha investigación demuestra mediante valores estadísticos, que la gestión directiva impacta de manera moderada o significativa en las diferentes áreas (desempeño laboral, desarrollo de metodologías, participación administrativa y otros), se entiende que estas áreas están vinculadas a la convivencia laboral tanto en el desarrollo de metodologías como el desempeño laboral.

Ramos Conde (2021) tuvo como objetivo, definir el grado de asociación entre la variable gestión directiva y la variable clima laboral en el personal docente de un

colegio. El trabajo presento un enfoque cuantitativo en el cual se aplicó encuestas a los docentes de los colegios. Con el análisis de los resultados concluyo que: Primero, existe asociación considerable entre la variable gestión directiva y clima laboral del personal docente. Segundo, existe asociación significativa entre la variable gestión directiva y liderazgo de los docentes. Tercero, existe asociación significativa entre la variable gestión directiva y motivación del personal docente. Cuarto, existe asociación moderada entre la variable gestión directiva y la toma de las decisiones del personal docente. Quinto, existe asociación moderada en entre la variable gestión directiva y las relaciones sociales del personal docente, creando un ambiente satisfactorio para ellos. La investigación se fundamenta en evaluar si la gestión directiva acompañada de dimensiones tales como liderazgo, motivación personal, toma de decisiones, relaciones sociales y otros, inciden en la generación y desarrollo de ambiente de convivencia laboral adecuado para el personal docente.

Para lograr determinar los conceptos existentes de la variable gestión directiva, se eligió a un autor principal, por lo tanto, Vera Rojas (2021) quien es el autor principal, define que la gestión directiva es un cumulo de acciones que buscan alcanzar las metas propuestas por una institución que está basada en la gestión, donde los directivos son los responsables en brindar los requisitos necesarios para gestionar los recursos que sean necesarios para brindar un ambiente adecuado para sus trabajadores, y que a la vez, ellos puedan laborar de manera eficaz, manifestando aptitudes acompañas del correcto desempeño.

En el trascurso del tiempo la figura de los directivos ha variado respecto a la expectativa y demanda de las responsabilidades que realiza el directivo en el ámbito de organización, planificación, ejecución y control. Aguirre Carbajo (2019) menciona que, en la antigüedad, la figura del directivo estaba asociada a los aspectos históricos, económicos, políticos y culturales para aquel momento. No fue hasta la revolución industrial que acarreo una etapa enfocada a la gerencia correspondiente a una perspectiva de gestión directiva, fue en la etapa donde se necesitaba que las escuelas mejoraran su economía mediante productos de ámbito académica fundamentado en la industrialización, donde surgió el mando directivo para guiar a las escuelas a ese objetivo.

Por otro lado, Anchundia et al. (2022) afirma que la gestión directiva también se puede definir como un trabajo de orientación, debido a que tiene la responsabilidad de dirigir, coordinar y desarrollar los diferentes procesos de las instituciones que tengan la finalidad de mejorar los procesos de dichas instituciones, para lo cual es necesario contar con labores planificadas, propósitos, metas y objetivos que estén correctamente definidos y compartidos. Por lo tanto, la gestión directiva agrupa labores y responsabilidades, desde el manejo de los recursos, logro de metas en específico, generación de oportunidades de mejoramiento y de medios de comunicación, motivar el trabajo en equipo, resolución de problemas mediante la negociación e intervención entre ellos.

En el ámbito del gestor directivo Pintag y Siong (2020), menciona que es el delegado de los diferentes objetivos y requerimiento social, su labor fundamental es el desarrollo de los proyectos y/o planes de desarrollo que aseguren el equilibrio y la efectividad de un organismo educativo. Una institución educativa gestionada de forma correcta, tiene la capacidad de obtener y desarrollar logros significativos en el ámbito de educación y aprendizaje. Por tal motivo, se entiende que el directivo tiene una labor fundamental en el ámbito de gestión de la institución, mediante la orientación y dirección del nivel educativo con el desarrollo de modelos de trabajos con desempeños óptimos en su personal docente y la enseñanza del alumnado.

Para las dimensiones de la variable gestión directiva, el autor seleccionado Vera Rojas (2021), expone que: Como primera dimensión a la planificación, debido a que contiene guías o modelos que otorgan los recursos o materiales necesarios y adecuadas para lograr alcanzar los objetivos, por otro lado, estas herramientas también permiten diseñar actividades para lograr una calidad aceptable. Así mismo, Puga y Rojas (2020), mencionan que la planificación es una herramienta estratégica que tiene el objetivo de retener o mejorar los aspectos importantes en una institución (rentabilidad, y calidad), convirtiendo así en una herramienta que facilita a determinar el progreso de la institución.

La segunda dimensión, se tiene a la Dirección, donde según Huerta Solis (2020) consiste en cumplir con los objetivos en la gestión de la institución, la cual define las guías que se deben considerar, así mismo, menciona que, el grado institucional define

a la dirección como un organismo que cumple sus objetivos y los conserva en el transcurso del tiempo con mejoras continuas. Como última dimensión, se tiene al liderazgo, donde Vera Rojas (2021) menciona que el liderazgo es un elemento fundamental en la dirección de una institución hacia el cumplimiento de los objetivos planificados. Aumentando, Yañez y Rivero (2020), exponen al líder como un factor fundamental para cualquier institución, debido a que realizan que los esfuerzos estén encaminados hacia el alcance de los objetivos y metas planificadas.

Para la variable de convivencia laboral o clima laboral, se eligió a un autor principal, por lo tanto, Andrade Fernandez (2021), afirma que, el clima laboral es una apreciación de los integrantes de una institución, la cual se modifica de acuerdo a la realidad de su centro de trabajo, basado en las cualidades, interacciones, apreciaciones y ambiente de trabajo a los que están entregados. Dicho autor menciona que, se debe tener en cuenta que existen diferentes autores y enfoques para hablar sobre el tema, en muchos casos, algunos términos similares terminan siendo usados para describirlo, sin embargo, terminan en un significado igual, por tal motivo, encontramos que hace referencia al término de convivencia laboral donde va obteniendo diferentes nombres dependiendo del contexto y tipos de empresa, donde consiguen nombres como clima laboral, clima organizacional y entre otros. Por tal motivo, para esta investigación se considerará como significados iguales. Haciendo enfoque en ámbito de la mente y cuerpo, Lara Mazon (2021) menciona que el clima laboral es lugar físico y humano, el cual se genera en el trabajo, se desarrolla la relación social y se proyecta la cultura individual de las instituciones, esta última permite que el personal laboral se integre en la organización y los coloca en sintonía con el objetivo de alcanzar los objetivos planteados, sin influir en sus opiniones y sentimientos.

Se entiende que el tipo de organización del clima laboral de una institución, establecerá las emociones y acciones que los integrantes de la institución realicen, así también como los tipos de procesos y actividades que se presenten internamente. Para Ñaguazo Macas (2019) el clima laboral es la sociedad que se genera entre el personal laboral y el ambiente organizacional, en donde se genera la diferencia entre instituciones, como es sabido, las organizaciones tienen objetivos y metas diferentes,

por tal motivo, existen factores que influyen en ellas, tales como: Aspectos psicológicos, los cuales son los requerimientos que el personal laboral establece, tales como los procesos sentimentales que desarrolla hacia la institución. La cultura, el cual hace referencia a la interacción social entre el personal de la institución, el cual involucra el tipo de vida, manifestaciones e interacción. Por lo tal motivo, el clima laboral es importante en cada institución debido a que, integrante presenta carácter diferente, el cual termina influenciando en la convivencia laboral. Situaciones Laborales y Entorno Social, son las que se desarrollan mediante la interacción del personal laboral y el cual dependerá del ambiente laboral.

Para las dimensiones de la variable convivencia laboral, el autor seleccionado Andrade Fernández (2021), expone que: Como primera dimensión a la comunicación. Según Murtiningsih et al. (2019) la comunicación que se genera entre el personal directivo y docente en instituciones educativas, si se genera y se hace de forma correcta afectara de manera significativa en el desempeño de sus funciones, lo que generara un aumento en la motivación de trabajo por parte de los directivos y docentes. Como segunda dimensión se considera al ambiente laboral. Según Toropova et al. (2020) el ambiente laboral es importante en los colegios para aumentar la motivación, eficacia y satisfacción laboral del personal de las instituciones, así mismo, menciona que investigaciones pasadas confirman que los factores que asegura un ambiente laboral satisfactorio están constituidos por factores como la calidad de desempeño de los docentes, recursos, trabajo factible, cooperación, etc. Como tercera dimensión se considera a las relaciones interpersonales. Según Szostek Dawid (2019) el nivel de la relación interpersonal que se existe en una organización influenciara en la conducta laboral de los trabajadores, por tal motivo, un nivel de relación aceptable se traduce en compromiso, rendimiento, motivación, etc. Como ultima dimensión se considera a la autorrealización. Según Mathew y Sreeya (2020) la autorrealización se entiende como la motivación humana a actualizarse con la finalidad de mejorar continuamente, esta necesidad de mejorar es una motivación propia de cada individuo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El paradigma en una investigación, según Zukauskas et al. (2018) es un pensamiento acerca de la investigación a realizar por parte del autor, el cual elige el proceso y método a utilizar en la investigación, en términos generales, el paradigma dirige los procesos a seguir para llevar a la investigación en una dirección concreta. Existen varios tipos de paradigmas para investigaciones científicas, para el presente trabajo se utilizó el paradigma positivista debido a que, según Miranda y Ortiz (2020) la generación del positivismo está relacionado con la idea del objetivismo, el investigador al hacer uso de este tipo de paradigma manifiestan su perspectiva para evaluar el contexto social, así mismo en este tipo de paradigma de investigación se hace uso encuestas, experimentos o cuasi-experimento para la adquisición de información.

En el término enfoque de una investigación, según Mehrad y Tahriri (2019) existen dos tipos de enfoques de investigación, el cuantitativo, lo positivista y objetivista y por otro lado se encuentra el cualitativo, lo fenomenológico, constructivista social, lo interpretativo. El enfoque de la investigación fue cuantitativa debido que, según Otero Arteaga (2018) esta investigación se enfoca en realizar mediciones numéricas, obtención de datos mediante encuestas y observaciones, así mismo en este enfoque se realiza análisis estadísticos para responder los problemas planteados en la investigación.

El alcance o nivel de una investigación, según Ramos Galarza (2020) son varios donde el investigador puede elegir el mejor que se adecue a su investigación con la finalidad de poder explicar o comprender de mejor manera el fenómeno u objeto de estudio. La presente investigación contuvo un nivel correlacional, debido a que, según Arias Gonzales (2021), las investigaciones correlacionales tienen como principal función conocer cómo se puede comportar una variable según otra variable, donde ambas estarán correlacionadas. Por lo tanto, en este tipo de investigaciones se analizan hipótesis correlacionales, así mismo, no se plantean variables dependientes o independientes debido a que solo se relacionan las variables.

El término de “tipos” hace referencia al contexto, debido a que el término engloba diferentes características, calificaciones y modelos de conocimiento, por tal motivo,

Alvarez Risco (2020) menciona que el tipo de investigación se escoge tomando en consideración los objetivos, recursos y problemática que se desea resolver. Por lo tanto, la presente investigación fue de índole básica. Debido a que, Arias Gonzales (2021) afirma que los trabajos de índole básica, referenciadas también como investigaciones puras, tiene como característica principal que no soluciona problemas inmediatamente, sino que, son de utilidad de base teórica para otras investigaciones, por lo tanto, en este tipo de investigación se puede definir tesis con enfoques exploratorios, descriptivos o correlacionales.

La metodología utilizada fue hipotético-deductivo debido a que, según Consultores (2021) es un enfoque de investigación que tiene razonamiento deductivo, debido a que inicia de principios, suposiciones o ideas generales con la finalidad de alcanzar enunciados concretos sobre el funcionamiento del mundo, además esta metodología se basa en afirmar sus hipótesis mediante la recopilación y análisis de datos los cuales respaldaran o refutaran la teoría a investigar.

El diseño de investigación referencia al tipo de modelo que elige el investigador para determinar un control de las variables a estudiar. El presente trabajo presento un diseño No Experimental – Transversal. Según Arias Gonzales (2021), las investigaciones no experimentales se caracterizan por no tener estímulos o condiciones experimentales a las que están sometidas las variables, los individuos de la investigación son evaluados en su ámbito natural sin cambiar ninguna situación, además, las variables no son manipuladas, por otro lado, las variables experimentales se dividen en transversal y longitudinal, donde la principal diferencia entre ambos es el tiempo en que se realizaran, donde las transversales se caracterizan por la toma de datos, la cual se realiza en un solo momento y única vez, para luego ser descritas en la investigación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1 Independiente: gestión directiva

Definición conceptual: Según Vera Rojas (2021), es un cumulo de acciones que pretenden lograr las metas trazadas de una organización que está basada en la gestión, donde, los directivos son los responsables en brindar los requisitos

necesarios para gestionar los recursos que sean necesarios para brindar un ambiente adecuado para sus trabajadores, y que, a la vez, ellos puedan laborar de manera eficaz, manifestando aptitudes acompañas del correcto desempeño

Variable 2 dependiente: clima laboral

Definición conceptual: Solano y Gutierrez (2022), mencionan que el clima laboral es una apreciación de los integrantes de una institución, la cual se modifica de acuerdo a la realidad de su centro de trabajo, basado en las cualidades, interacciones, apreciaciones y ambiente de trabajo a los que están entregados.

3.3. Población, muestra y muestreo

La palabra población en investigación según Arias Gonzales (2021), se define como el total de elementos involucrado al estudio, el cual está definido por el investigador en consideración al estudio a realizar, puede existir dos tipos de población, la población infinita y finida, donde la primera se menciona cuando no se tienen un dato exacto de la cantidad de individuos o elementos de la población o cuando existe más de cien mil individuos en la población, por otro lado, la población finita es menciona cuando se tiene la data exacta de la cantidad de individuos o elementos involucrados al estudio. En esta investigación la población fue constituido por 140 personas (personal docente y administrativo).

Criterios de inclusión:

- Personal docente con más 5 años de labor profesional en el colegio.
- Personal administrativo con más de 2 años de labor profesional en el colegio.

Criterios de exclusión:

- Personal docente con menos de 5 años de labor profesional en el colegio.
- Personal administrativo con menos de 2 años de labor profesional en el colegio.

Según Arias Gonzales (2021) la muestra es un subgrupo referenciado como un parte de la población, donde la información recolectada serán conseguidos de la muestra, existen dos tipos de muestra, las probabilísticas y las no probabilísticas, la primera se menciona cuando la muestra estará conformada por un subgrupo de la población con

la misma posibilidad de ser seleccionados, por otro lado, las muestras no probabilísticas están conformadas por la elección del investigador.

En esta investigación se eligió una muestra no probabilística, la cual estuvo conformada por 100 personas (Personal docente y administrativo de colegios emblemáticos del nivel secundario de la provincia de Churcampa – Huancavelica).

Así mismo, Arias Gonzales (2021) afirma que el muestreo es considerado como una herramienta técnica para evaluar la muestra, cuando se aplica esta técnica a la población, se obtiene un valor mediante el uso de cálculos numéricos o estadística, el cual proporciona un valor menor al número de la población, si en caso, la población es pequeña, no es necesario realizar la técnica de muestreo.

Como el presente trabajo está conformado por una muestra no probabilística conformada por 100 personas, los cuales conforman el personal docente y administrativo. Para evaluar si la muestra fue elegida correctamente se utilizó la ecuación del anexo (3), se utilizó el nivel de confianza del 95% con un margen error del 5%.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica.

La presente investigación hizo uso de encuestas en el ámbito de técnica para la obtención de datos. Arias Gonzales (2021) afirma que el termino encuesta como técnica, permite al investigador recolectar datos por medio de preguntas que realiza a la persona encuestada con la finalidad de obtener información que le sirva para su investigación, así mismo, se debe tener en consideración que para hacer uso de la encuesta como técnica desde un enfoque cuantitativo se deben tener en consideración criterios como: Determinar que el estudio solo obtendrá datos numéricos, la encuesta debe realizarse con criterios de confiabilidad y validez, los resultados siempre son representadas en tabla de frecuencias y/o gráficos..

Instrumentos.

Según Díaz Delgado (2019) en el ámbito de investigación, los instrumentos son herramientas hechas con el propósito de obtener información, los cuales empiezan desde la estructuración de una técnica en específico y un grupo de métodos ya

determinados. El instrumento utilizado fue un cuestionario, Según Arias Gonzales (2021), el cuestionario abarca características importantes del fenómeno o suceso, los cuales son considerados fundamentales, además, permite al investigador aislar los problemas fundamentales o de prioridad, así mismo, permite disminuir el ambiente de investigación a una escala de datos requeridos y precisos.

El cuestionario adaptado para medir la gestión directiva, tiene como autor de guía a Vera Rojas (2021), este cuestionario está conformado por 25 ítems, los cuales están distribuidos mediante tres dimensiones (Planificación, dirección y liderazgo), el uso a los encuestados tendrá la duración de 15 minutos.

El cuestionario adaptado para medir la convivencia laboral, tiene como autor de guía a Andrade Fernandez (2021), este cuestionario está conformado por 25 ítems, los cuales están distribuidos en cuatro dimensiones (comunicación, ambiente laboral, relaciones personales y autorrealización)

Ficha técnica de instrumento 1:

Tabla 1

Ficha técnica de la Gestión Directiva

Ficha Técnica	
Nombre:	Encuesta que mide la Gestión Directiva.
Autor:	Vera Rojas Jesús Petronilla.
Año:	2022.
Administración:	Individual.
Duración:	15 minutos.
Usuarios:	Personal Docente y Administrativo.
Indicadores:	Planificación, Dirección y Liderazgo.
Evaluación:	Mediante puntaje.
Finalidad:	El instrumento evaluara el rendimiento de la gestión directiva.

Ficha técnica de instrumento 2:

Tabla 2

Ficha técnica de la Convivencia laboral.

Ficha Técnica	
Nombre:	Encuesta que mide la Convivencia Laboral.
Autor:	Andrade Fernández Silvana Denis.
Año:	2022.
Administración:	Individual.
Duración:	15 minutos.
Usuarios:	Personal Docente y Administrativo.
Indicadores:	Comunicación, ambiente laboral, relaciones interpersonales y autorrealización
Evaluación:	Mediante puntaje.
Finalidad:	El instrumento evaluara el nivel de convivencia laboral.

Validez

Los instrumentos fueron validados mediante la evaluación de expertos (Ver Anexo 5), los cuales son:

Tabla 3

Juicio de Expertos de la Variable Gestión Directiva.

Nº	Experto	Grado Académico	Gestión Directiva
1	Ibarguen Cueva, Francis Esmeralda.	Doctor en Ciencias De la Educación.	Aplicable
2	Aguilar Sáenz José Luis.	Doctor en Educación	Aplicable
3	Monteza De Torres Teófila Genoveva.	Doctora en Educación	Aplicable

Tabla 4

Juicio de Expertos de la Variable Convivencia Laboral.

Nº	Experto	Grado Académico	Gestión Directiva
1	Suarez Chacon Lizzett	Magister en Políticas Sociales	Aplicable
2	Menacho Vargas Isabel	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad	Aplicable
3	Mejía Andrade Ada Mercedes	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad está relacionada con la precisión de la medición, así pues, Rodríguez y Reguant (2019) mencionan que la confiabilidad se describe como la confiabilidad de

las medidas cuando se repite el proceso, por ejemplo, cuando un individuo responde a una encuesta, pero en momentos diferentes, en condiciones iguales de ámbito externo e interno, las variaciones que existan en las puntuaciones obtenidas serán el indicativo del nivel o grado de confiabilidad del instrumento o evaluación.

Para realizar la medición de confiabilidad del instrumento, Rodríguez y Reguant (2019) mencionan que el coeficiente alfa de Cronbach es una educación para estimar la confiabilidad de los instrumentos de medición donde las respuestas a los ítems sean dicotómicas (dos valores) o politómicas (tres a más), así mismo mencionan que es perfecto para respuestas tipo Likert, las cuales están conformadas por escalas de actitudes. Este último es importante, debido a que esta investigación hará uso respuestas tipo Likert.

Rodríguez y Renguant (2019) mencionan que el valor de la confiabilidad se debe expresar en un número decimal positivo, el cual debe encontrarse en el intervalo de 0,00 y 1,00 si el valor resultante está cerca de 1,00 se considera que el instrumento es viable, este valor cercano debe superar el 0,8.

Mediante el análisis de confiabilidad realizada a los instrumentos se lograron los siguientes resultados: Para la variable gestión directiva el valor del alfa de Cronbach es de 0.934, así mismo, para la variable convivencia laboral, se logró alcanzar el valor de alfa de Cronbach de 0.917 (Ver anexo 10). Por lo tanto, se concluyó que los instrumentos fueron confiables

3.5. Procedimientos

Para la gestión de recolección de datos, inicialmente se solicitó la carta de presentación a la Universidad Cesar Vallejo (UCV), una vez obtenida esta carta, se procedió a estructurar el permiso adecuado para el director(a) de cada colegio donde se aplicará el instrumento de evaluación al personal docente y administrativo de manera presencial a primera hora (antes del inicio de sus actividades), con la finalidad de que estuvieran concentrados en brindar información concisa y veraz para la investigación.

Antes de iniciar con la evaluación, se brindó a los participantes una inducción, donde el investigador se presentó y expuso las variables y conceptos a evaluar en las encuestas, además, se les preguntó si están dispuestos a participar en la actividad. Finalmente, se desarrolló las encuestas en un tiempo de 15 minutos, en los cuales, los participantes pudieron preguntar inquietudes o dudas que puedan tener.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos mediante el uso de los instrumentos, fueron tabulados en el software Excel en hojas electrónicas, seguidamente, la información fue enviada al software SPSS 25 donde se realizaron los análisis descriptivos y posteriormente el inferencial.

Según Yellapu Vikas (2018) en análisis descriptivo se utiliza para organizar y resumir los datos al describir la relación que existe entre variables en una muestra o población, así mismo, los análisis descriptivos deben realizarse antes de realizar los análisis inferenciales.

Antes de realizar la interpretación de las pruebas inferenciales, se realizó una prueba de normalidad a los datos obtenidos debido a que, según Editage (2022) las pruebas de normalidad evalúan si los datos se obtuvieron de una población o muestra distribuida normal, por lo tanto, se utiliza con la finalidad de validar si los datos obtenidos tienen distribución normal y elegir el mejor estadístico de prueba para la investigación.

Por otro lado, el análisis inferencial según Bhandari Pritha (2022) es utilizada para derivar estimaciones acerca de una muestra o población y posteriormente obtener conclusiones mediante el uso de los datos y pruebas de hipótesis.

Según Rivadeneria et al. (2020), el software SPSS es un programa estadístico, el cual permite analizar datos de acuerdo a la necesidad del investigador, entre sus análisis estadísticos se puede encontrar a los análisis inferenciales, los cuales evalúan el comportamiento y propiedades de la muestra o población de estudio. Los coeficientes inferenciales más utilizados en el software SPSS son: Chi-cuadrado, Rho de spearman, T de student y ANOVA.

Para el análisis del nivel relación de esta investigación, se hizo uso de un coeficiente estadístico, el cual fue determinado mediante el uso de pruebas de normalidad. El coeficiente estadístico utilizado fue Rho de Spearman debido a que, Bautista y otros (2020) afirman que el coeficiente de correlación Rho spearman es adecuado para pruebas estadísticas no paramétricas, las cuales son caracterizadas por el uso en la determinación de asociación o relación entre dos variables.

3.7. Aspectos éticos

Según Inguillay et al. (2020), unos de los aspectos principales que se encuentra para los requerimientos éticos del investigador es el reconocimiento de los trabajos empleados para recaudar información, así mismo, al momento de realizar la investigación es necesario no realizar copias de ideas que no sean propios del investigador, si no están debidamente citadas. Por lo tanto, para esta investigación, se empleó aspectos éticos de recaudación de información, citando autores y referenciándolos correctamente.

Por otro lado, cuando la información que requiera la investigación está influenciada por la participación de seres humanos, según Salazar et al. (2018), el participante deberá aceptar ser parte del estudio brindando su consentimiento, así mismo, la información obtenida no deberá ser usado fuera de los objetivos de la investigación para propósitos no científicos (comerciales). Por lo tanto, en esta investigación, se brindó una ficha de consentimiento que informara al personal docente y administrativo si desean participar en la actividad, así mismo, la información obtenida solo fue utilizada con fines investigativos.

IV. RESULTADOS.

Resultados descriptivos

Tabla 5

Distribución de niveles de la variable gestión directiva.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	4	4%
	Moderado	33	33%
	Alto	63	63%
	Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5, apreciamos que los resultados determinaron que el 63% de la muestra se ubica en la categoría alto, mientras que un 33% está en el nivel medio, por lo que podemos afirmar que gran parte de los encuestados evidencian tener adecuados niveles de gestión directiva.

Tabla 6

Distribución de niveles de la variable convivencia laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Moderado	34	34%
	Alto	66	66%
	Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

Como observamos en la tabla 6, la totalidad de la muestra tienen niveles de convivencia laboral entre lo esperado y por encima de ello, es así que el 34% se ubica en la categoría moderado mientras que el 66% en alto. Es evidente que los encuestados cuentan con recursos y actitudes que favorecen que en el entorno laboral haya una sana convivencia

Tabla 7*Distribución de niveles de la dimensión comunicación.*

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	4	4%
	Medio	40	40%
	Alto	56	56%
	Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

Apreciamos en la tabla 7, que el 56% de la muestra tiene una comunicación que favorece la convivencia escolar, seguidos de una 40% que aún pueden mejorarlo mientras que el 4%, estando en la categoría bajo, pueden de alguna manera contaminar o interferir en la sana armonía.

Tabla 8

Distribución de niveles de la dimensión ambiente laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	3	3%
	Medio	33	33%
	Alto	64	64%
	Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

Visualizamos en la tabla 8, el 64% de los encuestados perciben el ambiente laboral como favorable, seguidos de un 33% que consideran que puede mejorar; sin embargo, se evidencia que un 3%, no se siente conforme con su entorno.

Tabla 9

Distribución de niveles de la dimensión relaciones interpersonal.

		Frecuencia	Porcentaje
	Bajo	3	3%
Niveles	Medio	39	39%
	Alto	58	58%
	Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

De la tabla 9, podemos observar que un 58% tiene niveles altos en sus relaciones interpersonales, seguidos de un 39% que se ubica en la categoría medio, asimismo, el 3% presenta deficiencias para relacionarse de manera adecuada con los demás.

Tabla 10*Distribución de niveles de la dimensión autorrealización.*

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	3	3%
	Medio	26	26%
	Alto	71	71%
Total		100	100%

Fuente: Elaboración propia.

Como observamos en la tabla 10, el 71% de la muestra se sienten autorrealizados, mientras que el 26% está en proceso de lograr sus metas, y solamente el 3% no ha logrado plasmar en realidad los objetivos de vida.

Análisis estadísticos de las hipótesis.

H. General:

H₁: Existe asociación moderada entre la gestión directiva y la convivencia laboral del personal docente y administrativo en Instituciones Emblemáticas de Secundaria en Churcampa, 2022.

H₀: No existe asociación entre la gestión directiva y la convivencia laboral del personal docente y administrativo en Instituciones Emblemáticas de Secundaria en Churcampa, 2022.

Tabla 11.

Prueba de asociación entre las variables gestión directiva y la convivencia laboral.

			Convivencia laboral
Rho de	Gestión	Coeficiente de correlación	.641
Spearman	directiva	Sig. (bilateral)	.000
		n	100

Fuente: Elaboración propia.

Observamos en la tabla 11, el p. valor es de .000, el cual es menor al .05 esperado, por lo tanto, se aceptó la hipótesis que menciona la existencia de asociación moderada ($R_s = .641$) entre la gestión directiva y la convivencia laboral del personal docente y administrativo.

H. Específica 1:

H₁: Existe asociación moderada entre la gestión directiva y la comunicación del personal docente y administrativo en Instituciones Emblemáticas de Secundaria en Churcampa, 2022.

H₀: No existe asociación entre la gestión directiva y la comunicación del personal docente y administrativo en Instituciones Emblemáticas de Secundaria en Churcampa, 2022.

Tabla 12

Prueba de asociación entre la variable gestión directiva y la dimensión comunicación.

		Comunicación	
Rho de	Gestión	Coeficiente de correlación	.671
Spearman	directiva	Sig. (bilateral)	.000
		n	100

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la tabla 12, el p. valor es de .000 y siendo menor a .05. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis que menciona la existencia de asociación moderada ($R_s = .671$) entre la gestión directiva y la comunicación del personal docente y administrativo.

H. Específica 2:

H₁: Existe asociación moderada entre la gestión directiva y el ambiente laboral del personal docente y administrativo en Instituciones Emblemáticas de Secundaria en Churcampa, 2022.

H₀: No existe asociación entre la gestión directiva y el ambiente laboral del personal docente y administrativo en Instituciones Emblemáticas de Secundaria en Churcampa, 2022.

Tabla 13

Prueba de asociación entre la variable gestión directiva y la dimensión ambiente laboral.

			Ambiente laboral
Rho de	Gestión	Coeficiente de correlación	.617
Spearman	directiva	Sig. (bilateral)	.000
		n	100

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 13, visualizamos que el p. valor es de .000, el cual es menor al .05 esperado, por tal motivo se acepta la hipótesis que menciona la existencia de una asociación moderada ($R_s = .617$) entre la gestión directiva y el ambiente laboral de los docentes y personal administrativo.

H. Específica 3:

H₁: Existe asociación moderada entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales del personal docente y administrativo en Instituciones Emblemáticas de Secundaria en Churcampa, 2022.

H₀: No existe asociación entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales del personal docente y administrativo en Instituciones Emblemáticas de Secundaria en Churcampa, 2022.

Tabla 14

Prueba de asociación entre la variable gestión directiva y la dimensión relaciones interpersonales.

			Relaciones interpersonales
Rho de	Gestión	Coeficiente de correlación	.648
Spearman	directiva	Sig. (bilateral)	.000
		n	100

Fuente: Elaboración propia.

Conforme a los resultados de la tabla 14, el p. valor es de .000, que es menor al valor de .05, por ello se acepta la hipótesis que menciona, que existe asociación moderada ($R_s = .648$) entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo.

Hipótesis específica 4.

H₁: Existe asociación moderada entre la gestión directiva y la autorrealización del personal docente y administrativo en Instituciones Emblemáticas de Secundaria en Churcampa, 2022

H₀: No existe asociación entre la gestión directiva y la autorrealización del personal docente y administrativo en Instituciones Emblemáticas de Secundaria en Churcampa, 2022.

Tabla 15

Prueba de asociación entre la variable gestión directiva y la dimensión autorrealización.

		Autorrealización	
Rho de	Gestión	Coefficiente de correlación	.471
Spearman	directiva	Sig. (bilateral)	.000
		n	100

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la tabla 15, nos muestra un p. valor es de .000, que es menor a .05, lo cual indica que se acepta la hipótesis que menciona la existencia de asociación de intensidad moderada ($R_s = .471$) entre la gestión directiva y la autorrealización del personal docente y administrativo en Instituciones Emblemáticas de Secundaria en Churcampa, 2022.

V. DISCUSIÓN.

Los resultados conseguidos brindan confiabilidad y validez debido a que, los resultados fueron obtenidos mediante la recolección de datos reales, válidos y confiables, los cuales fueron obtenidos mediante instrumentos validados mediante expertos y confiables mediante la aplicación de la prueba piloto a los instrumentos, los cuales fueron aplicados al personal docente y administrativos de colegios emblemáticos del distrito de Churcampa. Cabe mencionar que debido a que el lugar donde se realizó la investigación es zona rural, no ha sido sencillo aplicar los cuestionarios de recolección de datos por tal motivo se consideró aplicar el instrumento a colegios accesibles para el investigador, puesto que lo ideal, hubiese sido aplicar los instrumentos a una muestra probabilística. Sin embargo, este inconveniente no ha influenciado ni afectado de manera negativa en la obtención de los datos de ambas variables a analizar. Así pues, se procedió a realizar en análisis descriptivo e inferencias, los cuales se procederán a explicar.

Los resultados presentados en el análisis descriptivo de la variable gestión directiva demuestran que los niveles moderado y alto predominan con el 33% y 63% respectivamente, teniendo solamente el valor de 4% en el nivel bajo, con lo que se entiende que la mayor parte del personal docente y administrativo contienen niveles de gestión educativa aceptables.

Los resultados del análisis descriptivo de distribución de la variable convivencia laboral, demuestra que el 66% de los encuestados consideran tener una convivencia laboral alta, por otro lado el 34% considera tener una convivencia laboral moderada, lo cual evidencia que los encuestados cuentan con los recursos y actitudes que favorecen su entorno laboral, este análisis se puede corroborar con el trabajo de Morales Arango (2018) donde su objetivo fue definir como el liderazgo directivo influye en el clima laboral en una institución, en donde los resultados demostraron que los encuestados opinaron que el personal directivo debería fomentar el respeto, armonía, espacios para dialogar, entre otros con el propósito de mejorar el clima laboral de dicha institución.

Asimismo, los resultados descriptivos obtenidos de la dimensión comunicación y relaciones interpersonales demuestran que el 56% del personal encuestado

presentan un nivel de comunicación alto, el 40% se localizan en el nivel moderado y solamente un 4% presenta un nivel bajo. Por lo tanto, en la presente investigación los encuestados demostraron obtener una comunicación que favorece a obtener una correcta convivencia laboral, por otro lado. La presencia de una correcta comunicación es de suma importancia en un ambiente laboral, eso lo corrobora Jayakar y Suman (2022) quienes mencionan que el nivel de clima laboral está muy influenciado por el tipo de comunicación existe en la organización, la comunicación es fundamental en el lugar de trabajo para conservar el vigor mental, físico y la motivación laboral.

En la dimensión ambiente laboral, el análisis descriptivo demuestra que el 64% y 33% de los encuestados presentan niveles alto y medio respectivamente de ambiente laboral y solamente el 3% se encuentra en los niveles bajos, lo que se cómo que la mayor parte del personal docente y administrativo se sienten satisfechos con su ambiente laboral. En la dimensión de relaciones interpersonales, el 58% de los encuestados demuestran tener niveles de relaciones interpersonales altos, el 39% demostró encontrarse en el nivel medio y solo el 3% se encuentra en el nivel bajo, por lo tanto, se entiende que la mayoría de los encuestados contienen niveles de ambiente laboral que favoreciendo a la convivencia laboral. Estos últimos análisis descriptivos son corroborados por el trabajo de Morales Arango (2018) donde los resultados demostraron que el personal docente y administrativo opinaron que el personal directivo debería fomentar acciones para mejorar las relaciones interpersonales y por consiguiente mejorar la convivencia laboral de dicha institución.

Respecto al análisis descriptivo de la dimensión autorrealización, el análisis demostró que el 71% de los encuestados considera estar autorrealizados en el ambiente profesional, demostrando que en las zonas rurales el personal docente y administrativo en su mayoría trata de reforzar sus conocimientos con la finalidad de obtener una correcta convivencia laboral en sus respectivas instituciones. Así mismo, la investigación de Andrade Fernandez (2021) quien tuvo el objetivo de evaluar las sensaciones de los docentes y personal administrativo acerca del clima laboral de una institución demostró que, la dimensión autorrealización incide de manera significativa en el clima laboral de una institución, lo que respalda al argumento realizado anteriormente.

Antes de realizar la interpretación inferencial se realizó la prueba de normalidad (Ver anexo 9) debido a que los instrumentos utilizados fueron politomicos. Según IBM (2022) si el valor de la significancia asintóticas en la prueba de Kolmogorov-Smirnov es menor a .05, se considera que los datos obtenidos no siguen normalidad y por consiguiente se utilizara pruebas no paramétricas para el análisis inferencias. Esto se corrobora mediante la prueba de normalidad que se realizó, donde se obtuvo valores de significancia asintótica menor a .05 en las dimensiones de la variable, por tal motivo se escogió la prueba estadística Rho de Spearman para los análisis inferenciales.

Los resultados del análisis inferencial de la hipótesis general demostraron que existe presencia de asociación moderada entre las variables de gestión directiva y la convivencia laboral del personal docente y administrativo en las instituciones emblemáticas de secundaria en Churcampa debido a que, se obtuvo el nivel del coeficiente de correlación de $R_s=.641$, el cual concuerda con la mayoría de las investigación citadas en el apartado de antecedentes, tal es el caso con los antecedentes internacionales, debido a que, en la investigación de Rodriguez et al.(2019) quienes obtuvieron el valor de correlación de Pearson de 0.879 lo que les permitió concluir que el clima laboral se asocia considerablemente con la gestión directiva. Así mismo, en la investigación de Sagredo y Castello (2019) obtuvieron valores estadísticos mediante el uso del inferencial Rho de Spearman positivos y significativos en .01, lo que, les permitió concluir que hay presencia de asociación significativa entre el clima laboral y la gestión directiva. Por otro lado, la investigación de León (2019) concluyo que las variables de clima organización y gestión directiva no se correlacionan, esto se debe a que en esta investigación se hizo uso solamente de 20 individuos como muestra, siendo el único antecedente que no comparte similitud con los otros, quienes hacen uso de muestras mayores a 50 individuos.

Los resultados obtenidos en las investigaciones citadas, juntamente con el resultado obtenido presente en este investigación están vinculados con los que menciona Chonate Vegara (2019) que en el ámbito de gestión educativa es importante que tanto la gestión directiva como el clima organizacional estén vinculados y generen una satisfacción laboral aceptable para el personal docente y administrativo lo que

conllevaría a tener orgullo de pertenencia a las instituciones por parte del personal docente y administrativo.

La prueba inferencial realizada a la hipótesis específica 1 demostró que, existe asociación moderada ($R_s=.671$) entre la gestión directiva y la comunicación del personal docente y administrativo. El resultado obtenido es similar al resultado obtenido en la investigación de Andrade Fernandez (2021) quien concluyo que el nivel comunicación entre el personal de un colegio incide de manera significativa en el clima laboral. Por otro lado, la investigación de León Alvarado (2019) determino que no existe asociación entre la comunicación y la gestión directiva debido a que se obtuvo un valor inverso de asociación, como se mencionó anteriormente esta se debe a la baja cantidad de muestra utilizada en la investigación. Es de suma importancia que la gestión directiva este asociado con la comunicación debido a que, Murtiningsih et al. (2019) en su investigación determino que, si existe una correcta comunicación entre el directivo y el personal laboral, la ética laboral aumenta, concluyendo que es necesario determinar una comunicación bidireccional entre el directivo y el personal laboral. Esta asociación es importante en instituciones educativas debido a que, Marleivis (2018) afirma que la comunicación trae consigo procesos como la transmisión y recepción de los mensajes, los cuales están asociados o influyen en gran parte a la motivación del personal y la toma de decisiones debido a que, mediante la comunicación se puede lograr controlar las conductas organizacionales, dirigidas alcanzar los objetivos y a su vez a conversar el trabajo en equipo.

Lo mencionado anteriormente contiene relación con los ítems del cuestionario de la dimensión comunicación debido a que los ítems estuvieron conformados por aspectos como comunicación asertiva, comunicación fluida, respeto, empatía y escucha, los cuales son importantes para una correcta transmisión y recepción de los mensajes.

Las pruebas inferenciales realizadas a la hipótesis específica 2 también demostraron que, existe asociación moderada ($R_s=.617$) entre la variable gestión directiva y la dimensión ambiente laboral del personal docente y administrativo, este resultado contiene mucha similitud con el trabajo de Angeles Cocha (2022) quien determino que la gestión directiva contiene asociación con el ambiente laboral del

personal docente impactando en ella de manera crítica con el valor del 76.6% según el índice estadístico utilizado. Por otro lado, León Alvarado (2022) demostró que no existe asociación moderada entre el ambiente laboral y la gestión directiva debido a que, los valores estadísticos fueron de índole inversa baja, demostrando la existencia de niveles bajos de confianza entre el personal y el directivo, lo que conllevaría de igual manera con el ambiente laboral y la gestión directiva. Es de suma importancia que términos como gestión directiva y ambiente laboral se encuentren relacionados en una institución educativa debido a que, según Toropova et al. (2020) el ambiente laboral es fundamental para elevar los niveles de motivación, eficacia y satisfacción laboral los cuales están asociados manera significativa por factores como los recursos, trabajo, infraestructura, etc. Estos resultados obtenidos y comparados, demuestran la importancia de una pertinente gestión directiva debido a que, está asociada con el ambiente laboral existente en las instituciones, es decir, que si uno de ellos tiene un grado de aceptación favorable el otro también lo tendrá.

La prueba estadística realizada a la hipótesis específica 3 demostró que, existe asociación moderada ($R_s=.648$) entre la variable gestión directiva y la dimensión de relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo, este resultado tiene similitud con el trabajo de Ramos Conde (2021) quien obtuvo el valor de ($R_s=.557$) en la evaluación estadística de asociación entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales, considerando que el desarrollo social llevado de la mano con el psicológico es de suma importancia en dicha institución y los cuales están relacionados directamente con la correcta gestión directiva. Por otro lado, León Alvarado (2022) demostró que no existe asociación entre la gestión directiva y la dimensión participación con un valor de asociación negativo ($R_s= -.201$), esta última dimensión según el autor hace índole a las relaciones interpersonales existentes entre el personal laboral de dicha institución. Es importante en una institución educativa que la gestión directiva esté relacionada o influya positivamente en el ámbito de las relaciones interpersonales del personal docente y administrativo debido a que, según Castro et al. (2021) las relaciones interpersonales en las instituciones educativas se desarrolla mediante factores como la comunicación, interacción y convivencia los

cuales son esenciales cuando se busca lograr una convivencia laboral factible para el personal docente y por ende también para el personal administrativo.

Por lo tanto, mediante los resultados comparados se puede entender que aspectos como la relación, cooperación, convivencia entre el personal directivo y laboral son aspectos fundamentales en los objetivos a alcanzar de las instituciones educativas, debido a que la existencia de correctas relaciones interpersonales entre el personal laboral influye o está asociado con el desarrollo psicológico y el cual también se encuentra asociado con el rendimiento laboral.

Por último, las pruebas estadísticas de la hipótesis 4 demostraron que, existe asociación moderada ($R_s=.471$) entre la variable gestión directiva y la autorrealización del personal docente y administrativo, este resultado tiene similitud con el trabajo de Vera Rojas (2021) quien mediante el uso del estadístico Wald demostró que la gestión directiva junto con el clima organizacional está asociada o influye significativamente en el progreso profesional y/o identidad del docente. Por otro lado, León Alvarado (2022) demostró que no existen asociación entre la variable motivación y gestión directiva entre el personal laboral y el directivo con un valor ($R_s=-.019$), donde el autor menciona que la variable motivación está conformada por aspectos como la autorrealización y el cual tuvo niveles alto (85%) de rechazo por parte del personal docente. Estos resultados pueden ser avalados por López et al. (2019) quienes mencionan que el personal directivo tiene la obligación de brindar herramientas o materiales necesarios con el objetivo que los docentes mejoren en su desempeño laboral y que a su vez se desarrollen profesionalmente. Por tal motivo, se comprende que en la investigación presente y en la investigación de Vera Rojas (2021) el personal directivo de dichas instituciones en su mayoría brinda las herramientas necesarias para que su personal docente y administrativo tengo la facilidad de auto superarse profesionalmente de manera constante.

VI. CONCLUSIONES

- Primero:** En referencia al objetivo general del trabajo de investigación, concorde con los análisis metódicos y estadísticos mediante la prueba Rho Spearman realizado a las dos variables de estudio, se menciona que las variables principales están asociadas entre sí, con un grado de asociación de .641. Por tal motivo, se concluye que una correcta gestión directiva generara una convivencia laboral sana y satisfactoria.
- Segundo:** En referencia al primer objetivo específico, concorde con los análisis metódicos y estadísticos, la variable gestión directiva y la dimensión comunicación obtuvieron un grado de asociación moderada entre ambos. Por lo tanto, se concluye que si existe una correcta gestión directiva también existirá una correcta comunicación entre el personal docente y administrativo.
- Tercero:** En referencia al segundo objetivo específico, concorde con los análisis metódicos y estadísticos, la variable gestión directiva y la dimensión ambiente laboral obtuvieron un grado de asociación moderada entre ambos. Por lo tanto, se concluye que, si la gestión directiva es correcta, el ambiente laboral para el personal docente y administrativo será satisfactorio para ellos.
- Cuarto:** En referencia al tercer objetivo específico, concorde con los análisis metódicos y estadísticos, la variable gestión directiva y la dimensión relaciones interpersonales obtuvieron un grado de asociación moderada. Por lo tanto, se logra concluir que, si la gestión directiva es correcta, las relaciones interpersonales de los docentes y personal administrativo también lo serán generando una convivencia laboral satisfactoria.
- Quinto:** En referencia al cuarto y último objetivo específico, concorde con los análisis metódicos y estadísticos, la variable gestión directiva y la dimensión autorrealización obtuvieron grado de asociación moderada. Por lo tanto, se concluye que, a una correcta gestión directiva, la autorrealización del personal docente y administrativo mejorara.

VII. RECOMENDACIONES.

- Primero:** Tomando en consideración los resultados de la presente investigación, se recomienda a las instituciones educativas donde se aplicó los cuestionarios, optar a la mejora continua con respecto a la gestión directiva, enfocándose en mayor medida al ámbito de liderazgo.
- Segundo:** Se recomienda al personal directivo de las instituciones, fomentar la comunicación asertiva y fluida entre ellos y su personal docente y administrativo, fomentar el respeto mutuo al momento de establecer una comunicación entre diferentes puestos jerárquicos, por último, se recomienda al personal directivo resolver a corto tiempo cualquier duda o reclamos por parte del personal docente y/o administrativo.
- Tercero:** Se recomienda que el personal directivo brinde los recursos requeridos tanto por el docente y administrativo, así mismo la UGEL con la mano del personal directivo debería gestionar para garantizar una correcta y satisfactoria infraestructura.
- Cuarto:** Fomentar el trabajo en equipo con el objetivo de mejorar la convivencia laboral, con la finalidad de mejorar la comunicación del personal se debería generar espacios específicos para ellos.
- Quinto:** Brindar capacitaciones al personal docente y administrativo en los ámbitos de sus labores con la finalidad de fomentar la mejora continua en su labor diario y en su valor profesional.

REFERENCIAS

- Aguirre-Carbajo, N (2019) *Gestión directiva y el desarrollo profesional docente en una institución educativa de Ica*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38278>
- Anchundia-Arboleda, M. Martínez, K. Martínez, K. y Franco, L. (2022). Diseño de un modelo de gestión directiva para mejorar la toma de decisiones en la U.E.F. Sarah Flor Jiménez. *Dialnet*, 7(3), 431-445.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8399910>
- Andrade-Fernandez, S (2021) *Percepción que posee el personal docente y administrativo sobre el clima institucional del colegio italiano Pachy Ciraolo, Castilla-Piura-2020*. [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio UNP. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/5080>
- Alvarez-Risco, A (2020) *Clasificación de las Investigaciones*. Repositorio Universidad de Lima.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Angeles-Cocha, M (2022) *La gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente en instituciones del nivel secundario de Comas*. [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81423>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (1. ra ed). ENFOQUES CONSULTING EIRL. ISBN: 978-612-48444-2-3.
- Bautista-Diaz, M., Victoria, E., Vargas, L. y Hernández, C. (2020). Pruebas estadísticas paramétricas y no paramétricas: su clasificación, objetivos y características. *Salud y Educación*. 9(17), 78-81.
<https://doi.org/10.29057/icsa.v9i17.6293>
- Bazalar-Paz, M. y Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción

- laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun*, 1(2), 35-51. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Bhandari-Pritha (2022) *Inferencial Statistics, an easy introduction and examples*. Scribbr. <https://www.scribbr.com/statistics/inferential-statistics/>
- Castro-Ramirez, N., Alvarado, W., Romero, J., y Mondragon, D. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *CienciaLatina*, 5(4). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.766
- Chavez, A. Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa "Modelo" Trujillo, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf
- Chonate-Vergara, C. (2019). *El Liderazgo Compartido y la Satisfacción Laboral en Docentes de la Institución Educativa Nicanor de la Fuente Sifuentes NIXA*. [Tesis de postgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle]. Google: <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5459>
- Consultores, B (2021). *Hypothetical deductive method*. Online Tesis. <https://online-tesis.com/en/hypothetical-deductive-method/>
- Díaz-Delgado, M. (2019). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Universidad De La Costa. <https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/mod/resource/view.php?id=444582>
- Editage (2022) *Normality test explained: Methods of assessing normally*. <https://www.editage.com/blog/normality-test-methods-of-assessing-normality/>
- Echevarria-Rodriguez, E (2020). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Bambamarca, Provincia de Bolívar 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Google. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47948>
- Fox-Llerena, E. (2018). *Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12078>

- García-García, M. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso. *Dialnet*, 5(3), 850-864
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398410>
- Huerta-Solis, H. (2020). Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas. Saber Servir: *Revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, 1(3), 140-146.
<http://revista.enap.edu.pe/article/view/3919>
- Inguillay-Gagñay, L. Tercero, S y López, J. (2019). Ética en la investigación. *Imaginario Social*, 3(1), 42-51.
<http://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10/html>
- IBM (2022) *Pruebas exactas: Consideraciones sobre los datos. IBM Documentación*.
<https://www.ibm.com/docs/es/spss-statistics/28.0.0?topic=edition-exact-tests>
- Iñaguazo-Macas, H. (2019). La relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa San Joaquin, de la parroquia Cumbe, en el periodo 2018. *Ciencia y Educación*, 1(2), 6-17.
<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202007>
- Jayakar, J y Suman, Suddapalli. (2022). Professional Communication for better work-life balance. *ResearchGate*, 3(6), 37-48.
https://www.researchgate.net/publication/279474674_Professional_Communication_for_Better_Work-Life_Balance
- Lara-Mazon, L. (2020). La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral de las instituciones educativas. *Dialnet*, 4(1), 41-70.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7958644>
- León-Alvarado, M. (2019). *Clima organizacional y gestión administrativa de los docentes de una unidad educativa Daule-Ecuador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39459>
- Mathew, T y Sreeya, B. (2020). Self actualization – a motivational tool at workplace. *ResearchGate*, 82(1), 14276-14280.
https://www.researchgate.net/publication/352762358_Self_Actualization_-_A_Motivational_Tool_At_Workplace

- Mehrad, A y Tahriri, M. (2019). Comparison between Qualitative and Quantitative Research Approaches: Social Sciences. *ResearchGate*, 5(7), 1-7. https://www.researchgate.net/publication/335146106_Comparison_between_Qualitative_and_Quantitative_Research_Approaches_Social_Sciences
- Miranda-Beltran, S y Ortiz, J. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *Ride*. 11(21), 1-18. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Morales-Arango, I. (2018). *La influencia del directivo docente en el clima laboral de la institución educativa Barrio Santa Cruz*. [Tesis de maestría, Universidad de Monterrey]. Google Académico. https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/6222/T_ME_294.pdf?sequence=2
- Murtiningsih, M. Kristiawan, M y Lian, B. (2019). The correlation between supervision of headmaster and interpersonal communication with work ethos of the teacher. *European Journal Of Education Studies*. 6(1), 246-256. <https://oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/2398>
- Ordonez-Quispe, E. (2019). *Gestión del director y satisfacción laboral del docente en las instituciones educativas secundarias urbano marginales, ciudad de Puno-2018*. [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39066>
- Otero-Arteaga, A. (2018). *Enfoques de Investigación* (1.ra ed). ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION
- Pintag, L y Siong, P (2020) Análisis del modelo de gestión directiva en la efectividad laboral de los docentes en una institución fiscal. *Dialnet*, 6(1), 47-58. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897550>
- Puga, R y Rojas, J. (2020). Modelo sinérgico entre planeación estratégica, valor compartido y flexibilidad curricular. *Educare*, 24(3), 1-17. <https://doi.org/10.15359/ree.24-3.19>
- Ramos-Conde, R. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional de los profesores en las instituciones educativas secundarias de Plateria, UGEL PUNO*. [Tesis de

- maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68327>
- Ramos-Galarza, C (2020) Los alcances de una investigación. *Dialnet*, 9 (3), 1-15.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7746475.pdf>
- Rivadeneira-Pachero, J. De la Hoz, A y Barrera, Mariuxi. (2020). Análisis general del spps y su utilidad en la estadística. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 2(4), 17-25. <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/19>.
- Rodriguez-Rodriguez, J y Reguant, M. (2019). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPPS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE*, 13(2), 1-13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Rodriguez-Ramirez, L. Santos, O. Macazana, D y Talavera, Y. (2019). Clima organizacional y gestión directiva del instituto nacional de Danza Raymond Mauge Thoniel Guayaquil-Ecuador. *Revista UPP*, 4(2) 52-59.
<https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/150/136>
- Rojas-Siguenza, E. (2019). *Liderazgo directivo y satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la institución educativa "Antenor Orrego Espinoza", Laredo, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37227>
- Sagredo Lillo, E y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas en Chile. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 2(19), 1-23.
<http://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>.
- Salazar-Raymond, M. Icaza, M y Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311.
<http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Simbrom-Espejo, S y Sanabria, F. (2019). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Dialnet*, 1(1), 59-83.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7390777.pdf>
- Solano-Galavis, K y Gutiérrez, R. (2021). Clima laboral en las instituciones educativas de la margen izquierda de la zona rural de Lorica, Colombia. *Portal America*. 5(1), 216-229.

- <http://portal.amelica.org/ameli/journal/221/2212865014/2212865014.pdf>
- Szostek, D. (2019). The impact of the quality of interpersonal relationships between employees on counterproductive work behavior: A study of employees in Poland. *ResearchGate*, 11(21), 1-33.
- https://www.researchgate.net/publication/336774999_The_Impact_of_the_Quality_of_Interpersonal_Relationships_between_Employees_on_Counterproductive_Work_Behavior_A_Study_of_Employees_in_Poland
- Marleivis-Cujia, T. (2018). Comunicación del gerente en instituciones educativas de Riohacha en la Guajira. *Redalyc*, 21(1), 192-206.
- <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99357718030>
- Torres-Diaz, C. (2020). *El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la UGEL 02*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].
- <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/17112>
- Toropova, A. Myrberg, E. Johansson, S. (2020). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Education Review*. 73(1), 71-97.
- <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00131911.2019.1705247?scroll=top&needAccess=true>
- Vasquez-Zavaleta, A. (2018). *Evaluación de la gestión directiva administrativa y clima organizacional docente de la Institución Educativa N°2022 "Sinchi Roca" UGEL 04*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor De San Marcos].
- https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11382/Vasquez_zavaleta.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vera-Rojas, P. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional en el desempeño docente de las instituciones educativas de Santa Anita* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
- <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69625>
- Yañez, T y Rivero, R (2020) ¿Cuan preparados están los jefes técnicos para ejercer un liderazgo efectivo? Estudio de opinión a partir del Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar. *Calidad en educación*, 1(52), 81-110.

<http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n52.667>

Yellapu-Vikas (2018) Descriptive statistics. *ResearchGate*, 4(1), 60-63.

https://www.researchgate.net/publication/327496870_Descriptive_statistics

Zukauskas, Pranas. Vveinhardt, J. Andriukaitiene, R (2018) Philosophy and Paradigm of Scientific Research. *Management Culture and Corporate Social Responsibility*, 1(1), 121-140.

Doi: 10.5772/intechopen.70628

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.

Título: Gestión directiva y convivencia laboral del personal docente y administrativo en Instituciones Emblemáticas de Secundario en Churcampa, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable : Gestión directiva.				
¿Cuál es el grado de asociación entre la gestión directiva y la convivencia laboral del personal docente y administrativo en Instituciones Emblemáticas de Secundaria en Churcampa, 2022?	Establecer el grado de asociación entre la gestión directiva y la convivencia laboral del personal docente y administrativo en Instituciones Emblemáticas de Secundaria en Churcampa, 2022.	Existe asociación moderada entre la gestión directiva y la convivencia laboral del personal docente y administrativo en Instituciones Emblemáticas de Secundaria en Churcampa, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Planificación	La institución contiene una misión y visión correctamente establecidos. Las acciones están planificadas para innovar y mejorar la calidad de la educación en la institución.	1-7	Escala de Likert. Nunca (0) Muy poco (1) Poco (2)	Bajo 0-10 Moderado 11-21 Alto 22-35
			Dirección	Existe proyectos a corto o largo plazo en el ámbito educativo en la institución educativa. Se fomenta la motivación para la realización de las tareas administrativas. Seguimiento y continua evaluación de los proyectos educativos.	8-17	A veces (3) Con Frecuencia (4) Siempre (5) Bajo 0-40	Bajo 0-16 Moderado 17-33 Alto 34-50
Liderazgo	Existe liderazgo participativo en la institución. Las decisiones son debidamente aprobadas. Existe una comunicación eficaz por parte del directivo.	18-25	Regular 41-80 Alto 81-125	Bajo 0-13 Moderado 14-27 Alto 28-40			
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable : Convivencia laboral.				
¿Cuál es el grado de asociación entre la gestión directiva y la comunicación del personal docente y administrativo?	Establecer el grado de asociación entre la gestión directiva y la comunicación del personal docente y administrativo.	Existe asociación moderada entre la gestión directiva y la comunicación del personal docente y administrativo	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es el grado de asociación entre la gestión directiva y el ambiente laboral del personal docente y administrativo?	Establecer el grado de asociación entre la gestión directiva y el ambiente laboral del personal docente y administrativo.	Existe asociación moderada entre la gestión directiva y el ambiente laboral del personal docente y administrativo.	Comunicación	Comunicación asertiva y saludable.	1-6	Escala de Likert	Bajo 0-10 Moderado 11-21 Alto 21-30
¿Cuál es el grado de asociación entre la gestión directiva y las relaciones personales del personal docente y administrativo?	Establecer el grado de asociación entre la gestión directiva y las relaciones personales del personal docente y administrativo.	Existe asociación moderada entre la gestión directiva y las relaciones personales del personal docente y administrativo.	Ambiente Laboral	Buenas relaciones académicas. Práctica de valores.	7-11	A veces (3) Con Frecuencia (4) Siempre (5) Bajo 0-40	Bajo 0-8 Moderado 9-17 Alto 18-25
			Relaciones Interpersonales	Relación profesional con directivos, administrativos y docentes. Fidelizar el cuerpo docente.	12-16	Regular 41-80 Alto 81-125	Bajo 0-8 Moderado 9-17 Alto 18-25
¿Cuál es el grado de asociación entre la gestión directiva y la autorrealización del personal docente y administrativo?	Establecer el grado de asociación entre la gestión directiva y la autorrealización del personal docente y administrativo.	Existe asociación moderada entre la gestión directiva y la autorrealización del personal docente y administrativo.	Autorrealización	Docentes proactivos. Personalidad. Apreciación del docente.	17-25		Bajo 0-15 Moderado 16-31 Alto 32-45
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo. Tipo: Básico Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental - Transversal		Población: 140 personas (personal docente y administrativo) Muestra: 100 personas conformada por el personal docente y administrativo	Técnicas: Encuestas. Instrumentos: Cuestionario.		Descriptiva: <ul style="list-style-type: none"> • Tabla de frecuencia. • Tablas estadísticas Inferencial: Para la prueba de hipótesis se empleará pruebas estadísticas, para determinar la posible incidencia entre variables y dimensiones.		

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1	Vera (2021) menciona que la gestión directiva es un cúmulo de actividades que buscan alcanzar los objetivos de una institución que está basada en la gestión, donde, los directivos son los responsables en habilitar los requisitos necesarios para gestionar los recursos que sean necesarios para brindar un ambiente adecuado para sus trabajadores, y que a la vez, ellos puedan laborar de manera eficaz, manifestando aptitudes acompañas del correcto desempeño	En el ámbito educacional, la gestión directiva influye en la forma como la institución educativa es orientada, mediante una dirección estratégica, cultura, clima institucional y laboral y liderazgo en los procesos realizados con el objetivo de mejorar la institución	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> La institución contiene una misión y visión correctamente establecidos. Las acciones estas planificada para innovar y mejorar la calidad de la educación en la institución 	No (0) Muy poco (1) Poco (2) A veces (3) Con Frecuencia (4) Siempre (5)
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Existe proyectos a corto o largo plazo en el ámbito educativo en la institución educativa Se fomenta la motivación para la realización de las tareas administrativas. Seguimiento y continua evaluación de los proyectos educativos. 	
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Existe liderazgo participativo en la institución. Las decisiones son debidamente aprobadas. Existe una comunicación eficaz por parte del directivo(a). 	
Variable 2	Solano y Gutierrez (2022), mencionan que el clima laboral es una apreciación de los integrantes de una organización, la cual se modifica de acuerdo a la realidad de su centro de trabajo, basado en la cualidades, interacciones, apreciaciones y ambiente de trabajo a los que están entregados.	En el ámbito de la educación es importante evaluar constantemente la convivencia laboral que existe en las instituciones, debido a que el personal docente y administrativo está a diario interactuando entre ellos, el alumnado y el personal directivo, en los cuales se puede crear ambientes de estrés, provocando interacciones y comunicaciones incorrectas afectando el bienestar y desempeño de la institución	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación asertiva y saludable. Comunicación empírica y saludable. 	Muy poco (1) Poco (2) A veces (3) Con Frecuencia (4) Siempre (5)
			Ambiente Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Buenas relaciones académicas. Practica de valores. 	
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> Relación profesional con directivos, administrativos y docentes. Fidelizar el cuerpo docente. 	Poco (2) A veces (3) Con Frecuencia (4) Siempre (5)
			Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> Docentes proactivos. Personalidad. Apreciación del docente. 	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de información.

Encuesta que mide la Gestión Directiva.

Instrucción: Marca con (x) una sola alternativa a la que considere que se acercem más a su criterio. Se le agradece que sea lo más sincero posible.

No	Muy poco	Poco	A veces	Con frecuencia	Siempre
0	1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	0	1	2	3	4	5
	Planificación	-	--	--	-	-	-
1	El directivo(a) planifica las actividades considerando los objetivos de la institución.						
2	El directivo(a) planifica las metas y actividades con la finalidad de lograr alcanzar los objetivos planteados.						
3	El directivo(a) planifica y toma decisiones considerando la misión de la institución.						
4	El directivo(a) planifica cursos de capacitaciones dirigidas a su personal docente y administrativo considerando la misión de la institución.						
5	El directivo(a) planifica actividades en consideración al desarrollo de los proyectos pedagógicos.						
6	El directivo(a) planifica supervisiones continuas, correspondientes al cumplimiento de los objetivos institucionales						
7	En general, el directivo(a) planifica proyectos y actividades correspondientes a los objetivos planificados						
	Dirección	-	--	--	-	-	-
8	El directivo(a) comunica al personal docente y administrativo acerca de sus responsabilidades en la institución						
9	El directivo(a) comunica a los estudiantes y padres de familia acerca de los reglamentos de la institución.						
10	El directivo(a) desarrolla reuniones donde los docentes participen en las actividades de gestión educativa.						
11	El directivo(a) fomenta a los docentes a capacitarse en nuevas estrategias de metodología.						
12	El directivo(a) supervisa continuamente el trabajo de los docentes.						
13	El directivo(a) asume su responsabilidad al momento de realizar supervisiones acordes con los objetivos.						
14	El directivo(a) desarrolla supervisiones continuas a los proyectos institucionales.						
15	El directivo(a) desarrolla proyectos en consideración a las necesidades de la institución.						

16	El directivo(a) realiza proyectos innovadores de acuerdo a la realidad económica de la institución.						
17	En general, el directivo(a) direcciona de manera eficaz los proyectos institucionales.						
	Liderazgo	-	-	-	--	-	-
18	El directivo(a) hace uso del estilo de liderazgo democrático.						
19	El directivo(a) respeta las opiniones del personal docente y administrativo en las reuniones.						
20	El directivo(a) fomenta la participación de los docentes al momento de tomar decisiones institucionales.						
21	El directivo(a) encarga funciones al personal docente y administrativo en algunas áreas para mejorar la gestión.						
22	El directivo(a) propone ideas innovadoras con la finalidad de mejorar la enseñanza de los docentes.						
23	El directivo(a) se comunica respetuosamente con el personal docente y administrativo.						
24	El directivo(a) se empatiza con los problemas que pueda haber en el personal docente o administrativo.						
25	En general, el directivo(a) tienen la facultad de liderar de manera correcta la institución.						

Encuesta que mide la convivencia laboral.

Instrucción: Marca con (x) una sola alternativa a la que considere que se acerque más a su criterio. Se le agradece que sea lo más sincero posible.

No	Muy poco	Poco	A veces	Con frecuencia	Siempre
0	1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	0	1	2	3	4	5
	Comunicación	-	--	--	-	-	-
1	El director, coordinadoras y las docentes mantienen una comunicación asertiva.						
2	Las autoridades administrativas mantienen una comunicación fluida con los docentes.						
3	Usted fomenta la comunicación con los demás, a través del dialogo, respetando lasdiferencias individuales.						
4	Al interior de la institución existe una comunicación empática entre todos los elementos.						
5	Las autoridades académicas y administrativas saben escuchar y resolver situaciones en el momento apropiado.						
6	Usted maneja una comunicación saludable con el resto del personal de la institución						
	Ambiente laboral	-	--	--	-	-	-
7	Usted ejerce la función docente o administrativa en armonía con el carácter propio de la institución y su reglamento interno, de acuerdo con las condiciones estipuladasen su contrato laboral.						
8	La directora y coordinadores practican un trato justo y respetuoso con el cuerpodocente de la institución.						
9	Usted utiliza los medios materiales e instalaciones de la institución en su función dedocente o administrativo, con arreglo a las normas reguladoras de su uso.						
10	La institución privilegia una autentica formación en valores con todos sus colaboradores.						
11	La institución facilita, dentro de las finalidades y posibilidades, la asistencia a cursos,reuniones, etc., que redunden en beneficio de su perfeccionamiento profesional y la calidad de su labor docente o administrativa.						
	Relaciones interpersonales.	-	--	--	-	-	-
12	Los docentes y administrativos de la institución demuestran una actitud de iniciativae integración.						
13	Los docentes y administrativos de la institución mantienen relaciones de cooperación recíproca.						

14	Los docentes y los administrativos están identificados con los logros de la institución.						
15	La institución promueve la actualización didáctico-pedagógica progresiva de los docentes.						
16	La institución capacita a los docentes en el manejo de estrategias para la enseñanza virtual.						
	Autorrealización	-	-	-	-	-	-
17	Usted se encuentra motivado(a) para el perfeccionamiento continuo.						
18	Usted se preocupa por su auto perfeccionamiento docente o administrativo.						
19	Usted es consciente de la necesidad de continua actualización científica.						
20	Usted se forma y actualiza en los aspectos didácticos de la enseñanza de sumateria o aspectos administrativos.						
21	A usted le preocupa la mejora de la calidad de su enseñanza o labor administrativa.						
22	Usted colabora con colegas en la actualización y mejora de la enseñanza.						
23	Usted asiste a congresos, jornadas y otras reuniones científicas.						
24	Usted participa en proyectos de innovación docente o administrativa.						
25	Usted presenta aportaciones didácticas o administrativas en publicaciones periódicas.						

Anexo 4. Juicio de expertos.

Variable-Gestión directiva

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Planificación							
1	El directivo(a) planifica las actividades considerando los objetivos de la institución.	X		X		X		
2	El directivo(a) planifica las metas y actividades con la finalidad de lograr alcanzar los objetivos planteados.	X		X		X		
3	El directivo(a) planifica y toma decisiones considerando la misión de la institución.	X		X		X		
4	El directivo(a) planifica cursos de capacitaciones dirigidas a su personal docente y administrativo considerando la misión de la institución.	X		X		X		
5	El directivo(a) planifica actividades en consideración al desarrollo de los proyectos pedagógicos.	X		X		X		
6	El directivo(a) planifica supervisiones continuas, correspondientes al cumplimiento de los objetivos institucionales	X		X		X		
7	En general, el directivo(a) planifica proyectos y actividades correspondientes a los objetivos planificados	X		X		X		
	Dirección							
8	El directivo(a) comunica al personal docente y administrativo acerca de sus responsabilidades en la institución	X		X		X		
9	El directivo(a) comunica a los estudiantes y padres de familia acerca de los reglamentos de la institución.	X		X		X		
10	El directivo(a) desarrolla reuniones donde los docentes participen en las actividades de gestión educativa.	X		X		X		
11	El directivo(a) fomenta a los docentes a capacitarse en nuevas estrategias de metodología.	X		X		X		
12	El directivo(a) supervisa continuamente el trabajo de los docentes.	X		X		X		

13	El directivo(a) asume su responsabilidad al momento de realizar supervisiones acordes con los objetivos.	X		X		X		
14	El directivo(a) desarrolla supervisiones continuas a los proyectos institucionales.	X		X		X		
15	El directivo(a) desarrolla proyectos en consideración a las necesidades de la institución.	X		X		X		
16	El directivo(a) realiza proyectos innovadores de acuerdo a la realidad económica de la institución.	X		X		X		
17	En general, el directivo(a) direcciona de manera eficaz los proyectos institucionales.	X		X		X		
	Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
18	El directivo(a) hace uso del estilo de liderazgo democrático.	X		X		X		
19	El directivo(a) respeta las opiniones del personal docente y administrativo en las reuniones.	X		X		X		
20	El directivo(a) fomenta la participación de los docentes al momento de tomar decisiones institucionales.	X		X		X		
21	El directivo(a) encarga funciones al personal docente y administrativo en algunas áreas para mejorar la gestión.	X		X		X		
22	El directivo(a) propone ideas innovadoras con la finalidad de mejorar la enseñanza de los docentes.	X		X		X		
23	El directivo(a) se comunica respetuosamente con el personal docente y administrativo.	X		X		X		
24	El directivo(a) se empatiza con los problemas que pueda haber en el personal docente o administrativo.	X		X		X		
25	En general, el directivo(a) tienen la facultad de liderar de manera correcta la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems que se han planteado en los cuestionarios son suficientes para poder medir los indicadores planteados en cada dimensión.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Ibarguen Cueva Francis

DNI: 09637865

Especialidad del validador: Dra. Ciencias de la educación – Metodología de la investigación científica.

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

28 de diciembre del 2020



Francis Ibarguen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Planificación							
1	El directivo(a) planifica las actividades considerando los objetivos de la institución.	X		X		X		
2	El directivo(a) planifica las metas y actividades con la finalidad de lograr alcanzar los objetivos planteados.	X		X		X		
3	El directivo(a) planifica y toma decisiones considerando la misión de la institución.	X		X		X		
4	El directivo(a) planifica cursos de capacitaciones dirigidas a su personal docente y administrativo considerando la misión de la institución.	X		X		X		
5	El directivo(a) planifica actividades en consideración al desarrollo de los proyectos pedagógicos.	X		X		X		
6	El directivo(a) planifica supervisiones continuas, correspondientes al cumplimiento de los objetivos institucionales	X		X		X		
7	En general, el directivo(a) planifica proyectos y actividades correspondientes a los objetivos planificados	X		X		X		
	Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El directivo(a) comunica al personal docente y administrativo acerca de sus responsabilidades en la institución	X		X		X		
9	El directivo(a) comunica a los estudiantes y padres de familia acerca de los reglamentos de la institución.	X		X		X		
10	El directivo(a) desarrolla reuniones donde los docentes participen en las actividades de gestión educativa.	X		X		X		
11	El directivo(a) fomenta a los docentes a capacitarse en nuevas estrategias de metodología.	X		X		X		
12	El directivo(a) supervisa continuamente el trabajo de los docentes.	X		X		X		
13	El directivo(a) asume su responsabilidad al momento de realizar supervisiones acordes con los objetivos.	X		X		X		
14	El directivo(a) desarrolla supervisiones continuas a los proyectos institucionales.	X		X		X		

15	El directivo(a) desarrolla proyectos en consideración a las necesidades de la institución.	X		X		X		
16	El directivo(a) realiza proyectos innovadores de acuerdo a la realidad económica de la institución.	X		X		X		
17	En general, el directivo(a) direcciona de manera eficaz los proyectos institucionales.	X		X		X		
	Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
18	El directivo(a) hace uso del estilo de liderazgo democrático.	X		X		X		
19	El directivo(a) respeta las opiniones del personal docente y administrativo en las reuniones.	X		X		X		
20	El directivo(a) fomenta la participación de los docentes al momento de tomar decisiones institucionales.	X		X		X		
21	El directivo(a) encarga funciones al personal docente y administrativo en algunas áreas para mejorar la gestión.	X		X		X		
22	El directivo(a) propone ideas innovadoras con la finalidad de mejorar la enseñanza de los docentes.	X		X		X		
23	El directivo(a) se comunica respetuosamente con el personal docente y administrativo.	X		X		X		
24	El directivo(a) se empatiza con los problemas que pueda haber en el personal docente o administrativo.	X		X		X		
25	En general, el directivo(a) tienen la facultad de liderar de manera correcta la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Aguilar Saenz Jose Luis.

DNI: 40366469

Especialidad del validador: Doctor en educación-Metodólogo

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

28 de diciembre del 2020



Dr. José Luis Aguilar Saenz
Ondul. Org 0000-0002-7338-3749
METODÓLOGO

Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Planificación							
1	El directivo(a) planifica las actividades considerando los objetivos de la institución.	X		X		X		
2	El directivo(a) planifica las metas y actividades con la finalidad de lograr alcanzar los objetivos planteados.	X		X		X		
3	El directivo(a) planifica y toma decisiones considerando la misión de la institución.	X		X		X		
4	El directivo(a) planifica cursos de capacitaciones dirigidas a su personal docente y administrativo considerando la misión de la institución.	X		X		X		
5	El directivo(a) planifica actividades en consideración al desarrollo de los proyectos pedagógicos.	X		X		X		
6	El directivo(a) planifica supervisiones continuas, correspondientes al cumplimiento de los objetivos institucionales	X		X		X		
7	En general, el directivo(a) planifica proyectos y actividades correspondientes a los objetivos planificados	X		X		X		
	Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El directivo(a) comunica al personal docente y administrativo acerca de sus responsabilidades en la institución	X		X		X		
9	El directivo(a) comunica a los estudiantes y padres de familia acerca de los reglamentos de la institución.	X		X		X		
10	El directivo(a) desarrolla reuniones donde los docentes participen en las actividades de gestión educativa.	X		X		X		
11	El directivo(a) fomenta a los docentes a capacitarse en nuevas estrategias de metodología.	X		X		X		
12	El directivo(a) supervisa continuamente el trabajo de los docentes.	X		X		X		
13	El directivo(a) asume su responsabilidad al momento de realizar supervisiones acordes con los objetivos.	X		X		X		
14	El directivo(a) desarrolla supervisiones continuas a los proyectos institucionales.	X		X		X		

15	El directivo(a) desarrolla proyectos en consideración a las necesidades de la institución.	X		X		X		
16	El directivo(a) realiza proyectos innovadores de acuerdo a la realidad económica de la institución.	X		X		X		
17	En general, el directivo(a) direcciona de manera eficaz los proyectos institucionales.	X		X		X		
	Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
18	El directivo(a) hace uso del estilo de liderazgo democrático.	X		X		X		
19	El directivo(a) respeta las opiniones del personal docente y administrativo en las reuniones.	X		X		X		
20	El directivo(a) fomenta la participación de los docentes al momento de tomar decisiones institucionales.	X		X		X		
21	El directivo(a) encarga funciones al personal docente y administrativo en algunas áreas para mejorar la gestión.	X		X		X		
22	El directivo(a) propone ideas innovadoras con la finalidad de mejorar la enseñanza de los docentes.	X		X		X		
23	El directivo(a) se comunica respetuosamente con el personal docente y administrativo.	X		X		X		
24	El directivo(a) se empatiza con los problemas que pueda haber en el personal docente o administrativo.	X		X		X		
25	En general, el directivo(a) tienen la facultad de liderar de manera correcta la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Genoveva Monteza De Torres

DNI: 10082413

Especialidad del validador: Doctora en Educación.


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

22 de abril del 2021



GENOVEVA MONTEZA DE TORRES
Dra. en Educación
DNI: 10082413

Firma del Experto Informante.

Variable-Convivencia Laboral.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Comunicación.							
1	El director, coordinadoras y las docentes mantienen una comunicación asertiva.	X		X		X		
2	Las autoridades administrativas mantienen una comunicación fluida con los docentes.	X		X		X		
3	Usted fomenta la comunicación con los demás, a través del dialogo, respetando las diferencias individuales.	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Al interior de la institución existe una comunicación empática entre todos los elementos.	X		X		X		
5	Las autoridades académicas y administrativas saben escuchar y resolver situaciones en el momento apropiado.	X		X		X		
6	Usted maneja una comunicación saludable con el resto del personal de la institución.	X		X		X		
	Ambiente laboral.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Usted ejerce la función docente o administrativa en armonía con el carácter propio de la institución y su reglamento interno, de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato laboral.	X		X		X		
8	La directora y coordinadores practican un trato justo y respetuoso con el cuerpo docente de la institución.	X		X		X		
9	Usted utiliza los medios materiales e instalaciones de la institución en su función de docente o administrativo, con arreglo a las normas reguladoras de su uso.	X		X		X		
10	La institución privilegia una autentica formación en valores con todos sus colaboradores.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La institución facilita, dentro de las finalidades y posibilidades, la asistencia a cursos, reuniones, etc., que redunden en beneficio de su perfeccionamiento profesional y la calidad de su labor docente o administrativa.	X		X		X		
	Relaciones impersonales.	X		X		X		

12	Los docentes y administrativos de la institución demuestran una actitud de iniciativa e integración.	X		X		X		
13	Los docentes y administrativos de la institución mantienen relaciones de cooperación recíproca.	X		X		X		
14	Los docentes y los administrativos están identificados con los logros de la institución.	Si	No	Si	No	Si	No	
15	La institución promueve la actualización didáctico-pedagógica progresiva de los docentes.	X		X		X		
16	La institución capacita a los docentes en el manejo de estrategias para la enseñanza virtual.	X		X		X		
	Autorrealización.	X		X		X		
17	Usted se encuentra motivado(a) para el perfeccionamiento continuo.	X		X		X		
18	Usted se preocupa por su auto perfeccionamiento docente o administrativo.	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Usted es consciente de la necesidad de continua actualización científica.	X		X		X		
20	Usted se forma y actualiza en los aspectos didácticos de la enseñanza de su materia o aspectos administrativos.	X		X		X		
21	A usted le preocupa la mejora de la calidad de su enseñanza o labor administrativa.	X		X		X		
22	Usted colabora con colegas en la actualización y mejora de la enseñanza.	X		X		X		
23	Usted asiste a congresos, jornadas y otras reuniones científicas.	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Usted participa en proyectos de innovación docente o administrativa.	X		X		X		
25	Usted presenta aportaciones didácticas o administrativas en publicaciones periódicas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems que se han planteado en los cuestionarios son suficientes.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Lizette Rocio Suárez Chacón

DNI: 23985556

Especialidad del validador: Psicóloga, con Maestría en Políticas Públicas con Mención en Promoción de la Infancia.

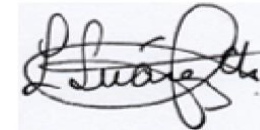
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Huancayo, 14 de octubre de 2022



Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Comunicación.							
1	El director, coordinadoras y las docentes mantienen una comunicación asertiva.	X		X		X		
2	Las autoridades administrativas mantienen una comunicación fluida con los docentes.	X		X		X		
3	Usted fomenta la comunicación con los demás, a través del dialogo, respetando las diferencias individuales.	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Al interior de la institución existe una comunicación empática entre todos los elementos.	X		X		X		
5	Las autoridades académicas y administrativas saben escuchar y resolver situaciones en el momento apropiado.	X		X		X		
6	Usted maneja una comunicación saludable con el resto del personal de la institución.	X		X		X		
	Ambiente laboral.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Usted ejerce la función docente o administrativa en armonía con el carácter propio de la institución y su reglamento interno, de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato laboral.	X		X		X		
8	La directora y coordinadores practican un trato justo y respetuoso con el cuerpo docente de la institución.	X		X		X		
9	Usted utiliza los medios materiales e instalaciones de la institución en su función de docente o administrativo, con arreglo a las normas reguladoras de su uso.	X		X		X		
10	La institución privilegia una autentica formación en valores con todos sus colaboradores.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La institución facilita, dentro de las finalidades y posibilidades, la asistencia a cursos, reuniones, etc., que redunden en beneficio de su perfeccionamiento profesional y la calidad de su labor docente o administrativa.	X		X		X		
	Relaciones impersonales.	X		X		X		
12	Los docentes y administrativos de la institución demuestran una actitud de iniciativa e integración.	X		X		X		

13	Los docentes y administrativos de la institución mantienen relaciones de cooperación recíproca.	X		X		X		
14	Los docentes y los administrativos están identificados con los logros de la institución.	Si	No	Si	No	Si	No	
15	La institución promueve la actualización didáctico-pedagógica progresiva de los docentes.	X		X		X		
16	La institución capacita a los docentes en el manejo de estrategias para la enseñanza virtual.	X		X		X		
	Autorrealización.	X		X		X		
17	Usted se encuentra motivado(a) para el perfeccionamiento continuo.	X		X		X		
18	Usted se preocupa por su auto perfeccionamiento docente o administrativo.	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Usted es consciente de la necesidad de continua actualización científica.	X		X		X		
20	Usted se forma y actualiza en los aspectos didácticos de la enseñanza de su materia o aspectos administrativos.	X		X		X		
21	A usted le preocupa la mejora de la calidad de su enseñanza o labor administrativa.	X		X		X		
22	Usted colabora con colegas en la actualización y mejora de la enseñanza.	X		X		X		
23	Usted asiste a congresos, jornadas y otras reuniones científicas.	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Usted participa en proyectos de innovación docente o administrativa.	X		X		X		
25	Usted presenta aportaciones didácticas o administrativas en publicaciones periódicas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Isabel Menacho Vargas.

DNI: 09968395

Especialidad del validador: Dra. Administración de la Educación.

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

28 de diciembre de 2020



Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Comunicación.							
1	El director, coordinadoras y las docentes mantienen una comunicación asertiva.	X		X		X		
2	Las autoridades administrativas mantienen una comunicación fluida con los docentes.	X		X		X		
3	Usted fomenta la comunicación con los demás, a través del dialogo, respetando las diferencias individuales.	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Al interior de la institución existe una comunicación empática entre todos los elementos.	X		X		X		
5	Las autoridades académicas y administrativas saben escuchar y resolver situaciones en el momento apropiado.	X		X		X		
6	Usted maneja una comunicación saludable con el resto del personal de la institución.	X		X		X		
	Ambiente laboral.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Usted ejerce la función docente o administrativa en armonía con el carácter propio de la institución y su reglamento interno, de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato laboral.	X		X		X		
8	La directora y coordinadores practican un trato justo y respetuoso con el cuerpo docente de la institución.	X		X		X		
9	Usted utiliza los medios materiales e instalaciones de la institución en su función de docente o administrativo, con arreglo a las normas reguladoras de su uso.	X		X		X		
10	La institución privilegia una autentica formación en valores con todos sus colaboradores.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La institución facilita, dentro de las finalidades y posibilidades, la asistencia a cursos, reuniones, etc., que redunden en beneficio de su perfeccionamiento profesional y la calidad de su labor docente o administrativa.	X		X		X		
	Relaciones impersonales.	X		X		X		
12	Los docentes y administrativos de la institución demuestran una actitud de iniciativa e integración.	X		X		X		

13	Los docentes y administrativos de la institución mantienen relaciones de cooperación recíproca.	X		X		X		
14	Los docentes y los administrativos están identificados con los logros de la institución.	Si	No	Si	No	Si	No	
15	La institución promueve la actualización didáctico-pedagógica progresiva de los docentes.	X		X		X		
16	La institución capacita a los docentes en el manejo de estrategias para la enseñanza virtual.	X		X		X		
	Autorrealización.	X		X		X		
17	Usted se encuentra motivado(a) para el perfeccionamiento continuo.	X		X		X		
18	Usted se preocupa por su auto perfeccionamiento docente o administrativo.	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Usted es consciente de la necesidad de continua actualización científica.	X		X		X		
20	Usted se forma y actualiza en los aspectos didácticos de la enseñanza de su materia o aspectos administrativos.	X		X		X		
21	A usted le preocupa la mejora de la calidad de su enseñanza o labor administrativa.	X		X		X		
22	Usted colabora con colegas en la actualización y mejora de la enseñanza.	X		X		X		
23	Usted asiste a congresos, jornadas y otras reuniones científicas.	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Usted participa en proyectos de innovación docente o administrativa.	X		X		X		
25	Usted presenta aportaciones didácticas o administrativas en publicaciones periódicas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia para medir la variable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Ada Mercedes Mejia Andrade.

DNI: 25765770

Especialidad del validador: Dra. En Gestión Publica y Gobernabilidad / MG. De Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

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

5 de enero del 2021



Ada Mercedes Mejia Andrade
Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

Firma del Experto Informante.

Tablas de resumen de validez de la variable Gestion directiva.

N°	Experto	Grado Académico	Gestión Directiva
1	Ibarguen Cueva Francis Esmeralda.	Doctor en Ciencias De la Educación.	Aplicable
2	Aguilar Sáenz José Luis.	Doctor en Educación	Aplicable
3	Monteza De Torres Teófila Genoveva.	Doctora en Educación	Aplicable

Tablas de resumen de validez de la variable Convivencia Laboral.

N°	Experto	Grado Académico	Gestión Directiva
1	Suarez Chacon Lizzett	Magister en Políticas Sociales	Aplicable
2	Menacho Vargas Isabel	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad	Aplicable
3	Mejía Andrade Ada Mercedes	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad	Aplicable

Anexo 5. Resultados prueba piloto.

Base de datos de la variable Gestión Directiva.

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4
3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	5	3	4	5	5	3	
6	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	5	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	4	4	3	4
8	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4
9	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3
10	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	5	4	3	2	
11	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	5	
12	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	4	5	5	2	3	2	4	3	4	3	3	5	5
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	4	3	3	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	4	
17	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	3	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	2	3	

Base de datos de la variable Convivencia Laboral.

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	1	0	4
2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5	5	5	3	4	2	3	2	4	3	1	1	3
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	0	0	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	2	5	4	0	0	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	0	1	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	1	0	4
7	5	5	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	1	1	4
8	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	1	1	4
9	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	0	0	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	1	0	4
11	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	0	1	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	1	1	4
13	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	1	1	4	3	0	0	3
14	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	0	0	3
15	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	5	4	0	0	4
16	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	1	2	4	3	1	0	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	2	3	2	4	3	0	0	4
18	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	0	0	4
19	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	0	0	4
20	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	4	3	0	0	4

Prueba confiabilidad de la variable Gestión directiva.

GESTION DIRECTIVA.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: P1 5 Visible: 25 de 25 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3
9	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
10	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
11	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
12	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	4	5	5
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21															
22															

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	25

Prueba confiabilidad de la variable Convivencia Laboral.

*CONVIVENCIA LABORAL.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

20 : P8 3 Visible: 25 de 25 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5	5
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
7	5	5	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4
8	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
9	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
11	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	2	3	3
15	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3
16	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
18	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4
19	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4
20	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	25

Anexo 7. Base de datos.

Gestión directiva.

PARTICIPANTES	VARIABLE: GESTIÓN DIRECTIVA																												
	Planificación							Dirección							Liderazgo							TOTAL	TOTAL						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	TOTAL	P18	P19	P20			P21	P22	P23	P24	P25	TOTAL
1	3	3	3	3	3	4	23	4	4	4	2	4	2	5	2	4	4	35	4	4	4	3	2	4	5	5	31	89	
2	4	4	4	3	3	3	24	3	4	3	3	2	3	3	3	3	30	3	3	3	2	3	4	3	3	3	24	78	
3	3	3	2	2	2	3	18	3	3	2	3	3	2	2	3	27	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	18	63	
4	3	3	2	1	2	2	15	2	2	1	1	2	2	1	1	13	17	2	2	2	1	2	2	1	1	1	13	45	
5	4	4	3	0	4	4	22	2	3	3	3	1	1	1	0	1	16	2	3	4	4	3	3	3	3	4	26	61	
6	3	3	3	3	4	4	24	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	1	2	2	1	2	1	1	1	1	11	73	
7	1	1	3	0	2	2	12	4	3	4	4	4	4	4	4	2	37	2	2	2	2	2	1	2	3	1	15	61	
8	2	2	1	3	2	3	15	1	2	0	1	2	2	1	2	2	15	1	2	3	3	2	1	1	2	1	2	15	48
9	4	4	4	3	0	4	23	3	1	3	3	3	2	2	3	3	1	24	2	3	4	4	3	3	3	4	26	73	
10	3	3	3	3	3	4	22	3	2	2	2	2	3	3	4	4	28	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	24	74
11	3	4	3	3	3	4	23	1	3	0	2	4	3	2	0	2	27	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	23	66
12	3	3	4	2	3	4	22	3	4	4	3	2	2	4	2	1	27	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	29	78
13	3	3	3	2	3	3	20	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	21	5	4	5	5	5	5	5	5	39	90	
14	3	3	3	3	3	4	23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	37	1	2	2	1	2	1	1	1	1	11	71	
15	4	4	3	4	4	4	27	4	5	4	4	4	4	4	3	3	37	3	4	4	4	4	4	4	4	4	31	85	
16	2	2	3	2	3	2	14	3	3	0	3	3	3	2	2	2	24	2	2	2	2	1	2	3	1	1	15	53	
17	2	3	3	2	2	3	17	4	3	3	3	3	3	2	2	2	28	5	4	3	2	4	3	2	4	5	2	29	74
18	1	1	0	0	0	1	4	0	1	1	0	0	0	1	0	0	3	0	1	1	0	0	1	0	0	0	3	10	
19	4	4	4	4	4	3	26	3	3	3	2	2	2	2	3	2	24	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	17	67
20	1	1	2	2	1	1	9	1	2	1	2	1	2	1	1	1	14	1	2	1	1	2	2	1	1	1	11	31	
21	4	4	4	4	4	5	30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	5	5	5	5	4	4	4	36	109	
22	2	2	3	0	2	4	17	4	4	3	5	5	5	4	3	5	41	4	5	5	2	4	5	3	5	3	5	33	91
23	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	37	105
24	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	106	
25	4	5	4	4	4	4	26	4	4	3	4	4	4	4	4	3	36	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	31	93
26	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	35	105
27	4	3	4	3	4	4	26	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	32	96
28	3	2	3	2	3	3	19	3	2	3	2	3	3	3	3	2	27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	62
29	1	1	1	1	2	1	8	0	2	4	3	1	2	3	4	3	25	4	4	4	3	3	5	4	0	2	27	60	
30	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	4	1	1	1	1	1	16	2	3	4	4	3	3	3	3	3	25	56	
31	4	4	4	3	4	4	28	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43	4	5	5	5	4	5	5	4	37	108		
32	3	3	4	4	4	4	26	5	4	3	4	4	3	3	4	3	37	4	3	3	3	4	4	4	4	4	29	92	
33	0	1	1	2	2	2	10	1	3	2	2	2	3	3	2	2	23	1	1	2	2	3	3	2	2	2	16	49	
34	3	2	2	2	2	2	15	3	3	4	3	2	3	2	2	2	26	1	2	1	2	2	2	2	2	2	14	55	
35	0	0	1	1	1	1	6	1	1	3	3	3	3	4	5	1	29	1	1	2	2	2	1	1	1	1	11	46	
36	1	2	2	0	2	3	12	2	1	3	1	3	2	2	1	1	3	19	1	0	1	1	1	1	1	1	7	38	
37	2	2	2	1	1	4	16	4	5	4	1	4	4	4	4	2	36	4	3	3	4	3	4	4	4	4	29	81	
38	4	2	3	3	4	3	23	3	4	3	5	4	4	5	4	5	41	5	4	5	4	5	5	5	5	5	39	103	
39	2	3	2	1	1	1	15	1	2	5	2	5	4	5	3	4	2	33	4	2	3	2	2	3	4	3	23	71	
40	1	1	2	2	2	2	12	2	1	3	2	1	3	2	3	3	23	4	3	2	3	2	3	3	3	3	23	58	
41	2	2	3	1	2	2	14	1	2	1	2	3	1	2	2	1	17	1	1	2	2	1	2	2	1	1	12	43	
42	1	2	2	2	3	2	15	2	3	2	2	3	3	2	2	2	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	23	62	
43	1	2	2	1	1	2	12	1	2	2	2	3	3	4	4	2	25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	54
44	3	2	2	2	3	2	16	2	2	3	3	3	3	3	2	2	25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	18	59
45	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	2	2	3	3	2	27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	63
46	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	3	2	2	2	3	3	3	3	3	24	74	
47	2	3	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	15	60
48	5	5	5	5	4	5	33	5	5	5	5	4	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	39	121	
49	5	4	5	5	5	5	34	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	122	
50	5	4	5	5	5	5	34	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	121	
51	5	4	5	4	5	5	33	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	121	
52	5	5	5	5	5	5	36	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47	4	5	4	5	5	5	5	5	5	38	120	
53	5	5	5	5	5	5	36	4	4	4	5	4	5	4	5	5	46	5	5	4	4	4	4	4	4	4	31	115	
54	5	4	4	5	5	5	33	5	4	5	4	5	5	5	5	5	46	5	5	5	4	5	5	5	5	5	39	120	
55	5	5	5	5	5	5	36	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47	5	4	4	5	5	5	5	5	5	38	120	
56	4	4	5	5	5	5	33	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	5	4	5	5	5	5	5	5	5	39	121	
57	5	4	5	5	5	5	34	4	4	5	5	5	5	5	5	5	49	5	4	5	4	5	5	5	5	5	39	122	
58	5	5	5	4	4	5	33	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	4	5	4	5	5	5	5	5	38	120	
59	5	5	5	4	4	5	34	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	4	5	39	121	
60	5	5	4	4	5	5	33	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47	5	4	5	5	5	5	5	5	5	39	119	
61	4	5	5	5	5	5	34	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	4	5	4	5	4	4	4	4	4	36	115	
62	5	5	4	5	4	5	33	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	36	115	
63	4	5	5	5	4	5	33	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46	5	4	5	4	5	4	5	5	5	38	117	
64	4	5	5	4	4	5	32	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	117	
65	4	5	5	5	5	5	34	4	4	5	4	5	4																

Convivencia Laboral.

		VARIABLE CONVIVENCIA LABORAL																													
		Comunicación					Ambiente laboral					Relaciones Personales					Autorealización														
PARTICIPANTES		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL	P7	P8	P9	P10	P11	TOTAL	P12	P13	P14	P15	P16	TOTAL	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	TOTAL	TOTAL
1		3	4	4	3	2	4	20	5	2	5	3	3	18	3	3	3	1	1	11	3	4	4	4	4	4	3	2	2	30	79
2		3	3	3	2	2	4	17	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	4	4	4	4	4	3	3	3	32	80
3		3	3	4	3	3	4	20	4	2	4	4	2	16	3	3	3	2	2	13	4	4	3	4	4	3	2	2	2	28	77
4		3	2	2	1	2	12	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25	58	
5		3	4	4	3	2	3	19	5	2	5	3	3	18	3	3	4	1	1	12	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34	83
6		3	4	4	3	2	2	18	4	2	5	3	3	17	3	3	3	1	1	11	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34	80
7		2	2	1	3	2	3	13	3	2	2	2	2	11	2	1	2	2	1	8	2	3	3	2	1	1	1	1	1	15	47
8		1	1	3	0	2	3	10	4	3	4	4	4	19	2	3	3	3	1	12	2	3	4	4	4	3	2	3	2	27	68
9		3	4	4	3	2	4	20	5	3	5	3	3	19	3	3	4	1	1	12	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34	85
10		3	3	3	3	3	4	19	2	4	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	4	3	4	4	30	79
11		3	2	3	2	3	2	15	1	4	3	3	3	14	3	3	3	2	4	15	3	2	2	3	2	3	3	3	3	34	88
12		2	2	3	1	2	4	14	4	3	2	3	2	14	4	2	2	2	2	12	2	3	4	4	4	3	3	3	3	28	68
13		1	2	3	1	2	4	13	4	3	2	2	3	14	1	1	3	2	2	9	2	3	4	4	5	3	3	3	2	29	65
14		3	3	4	2	2	2	16	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	9	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34	89
15		4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	5	4	5	4	4	40	106
16		1	1	1	1	1	3	8	3	3	3	3	1	13	1	3	3	1	1	9	1	1	3	1	1	1	1	1	1	11	41
17		3	4	4	2	3	5	21	5	4	4	3	3	19	3	2	3	2	13	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	39	92
18		1	1	5	0	0	5	12	5	1	1	0	0	7	1	1	1	0	0	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	67
19		2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	3	3	30	58
20		3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	2	13	2	2	2	1	2	9	2	1	1	1	1	1	2	1	1	11	51
21		4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	4	23	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	107
22		3	3	4	4	3	5	22	5	2	2	4	5	18	4	4	5	4	4	21	4	5	5	4	4	5	4	4	4	39	100
23		4	4	5	5	4	5	27	4	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	106
24		4	4	4	4	5	4	25	5	5	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	107
25		3	3	4	1	4	5	20	5	4	3	1	4	17	3	2	3	3	13	3	4	4	4	4	5	4	2	0	30	80	
26		3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	3	3	16	3	4	4	4	4	19	4	3	3	3	3	4	4	4	4	32	85
27		4	4	4	4	5	5	28	4	5	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	101
28		3	3	3	3	2	17	3	3	3	2	2	13	3	3	3	2	2	13	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32	75
29		2	2	4	3	0	3	14	3	3	3	2	1	12	0	0	0	0	1	1	2	2	2	3	5	4	1	2	23	50	
30		3	4	4	3	2	4	20	5	2	5	3	5	20	3	3	5	1	1	13	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34	87
31		4	4	4	5	4	5	26	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	5	4	3	3	3	35	103
32		2	2	2	2	1	3	12	2	3	2	3	13	2	3	3	3	4	15	4	3	4	3	4	3	3	3	3	30	70	
33		0	1	1	2	2	1	7	2	2	1	1	2	8	3	3	0	2	11	2	2	1	1	2	2	2	2	2	16	42	
34		3	2	2	3	2	2	14	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	2	11	3	2	2	3	2	2	2	3	2	21	56
35		2	2	2	3	3	3	14	3	3	3	3	2	14	3	3	3	1	1	11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	57
36		1	2	1	2	1	2	9	1	0	1	1	1	4	4	5	5	4	23	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43	79
37		4	4	3	3	3	4	21	4	3	3	4	4	18	3	3	3	4	4	17	5	5	4	4	5	4	3	4	4	38	94
38		3	4	3	2	3	2	17	3	3	4	2	3	15	3	2	4	1	2	12	3	4	5	4	2	3	4	4	5	34	78
39		3	4	5	2	3	5	22	4	2	3	2	1	12	3	3	3	3	15	5	4	4	3	4	2	5	2	0	29	78	
40		3	2	3	2	3	3	16	2	3	3	2	13	3	2	3	2	3	13	3	4	4	3	4	3	4	4	4	32	74	
41		2	2	2	3	2	3	14	2	2	3	2	3	12	3	3	3	2	13	2	2	2	2	3	3	3	3	2	22	61	
42		4	3	3	3	3	2	18	3	4	3	3	3	17	4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	4	4	4	4	36	91	
43		3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	3	27	89	
44		5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	123
45		5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43	120
46		2	2	1	3	1	3	12	3	3	2	2	12	2	2	3	1	1	9	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	16	49
47		3	3	3	3	3	4	19	3	2	3	3	3	14	4	3	3	2	3	15	3	3	3	3	2	3	4	3	3	27	75
48		5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	122
49		5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	122
50		5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	4	5	5	5	5	42	120
51		5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46	124
52		5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	121
53		5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	117
54		5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	123
55		5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43	121
56		5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	122
57		5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43	119
58		5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	122
59		5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	123
60		5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5						

Anexo 9. Prueba de normalidad.

		Gestión directiva	Conviven cia laboral	Com unica ción	Ambien te laboral	Rela cione s inter pers onale s	Aut orre aliz ació n
N		100	100	100	100	100	100
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,59	2,66	2,52	2,61	2,55	2,68
	Desv. Desviación	,570	,476	,577	,549	,557	,530
	Máximas diferencias extremas	Absoluto Positivo Negativo	,394 ,236 -,394	,422 ,257 -,422	,357 ,256 -,357	,401 ,239 -,401	,370 ,258 -,370
Estadístico de prueba		,455	,394	,422	,357	,401	,370
Sig. asintótica(bilateral)		,000c	,000	,000	,000	,000	,000

Anexo 10. Técnica de muestreo.


$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

N = tamaño de la población • e = margen de error (porcentaje expresado con decimales) • z = puntuación z

Anexo 11. Carta de presentación a las instituciones.

CARGO

POS GRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Lima, 7 de noviembre de 2022

Carta P. 1423-2022-UCV-EPG-SP

Lic.
DIRECTORES DE LAS II.EES DE LA PROVINCIA DE CHURCAMP
DIRECTORES
INSTITUCIONES EMBLEMÁTICAS DE LA PROVINCIA DE CHURCAMP

De mi mayor consideración:

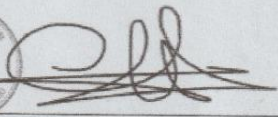
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MARQUEZ RONDAN MARIA ESTHER**; identificado(a) con DNI/CE N° 06960225 y código de matrícula N° 7002729619; estudiante del programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA en modalidad semipresencial del semestre 2022-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

GESTIÓN DIRECTIVA Y CONVIVENCIA LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES EMBLEMÁTICAS DE SECUNDARIA EN CHURCAMP, 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,


MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.

f | t | i | v
ucv.edu.pe

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANTONIO RAIMONDI"
CHURCAMP - HUANCAMELICA
MESA DE PARTES
N° REGISTRO: 1133 FOLIO:
FECHA: 16/11/22 HOJA:
FIRMA:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 7 de noviembre de 2022

Carta P. 1423-2022-UCV-EPG-SP

Lic.
DIRECTORES DE LAS II.EES DE LA PROVINCIA DE CHURCAMP
DIRECTORES
INSTITUCIONES EMBLEMÁTICAS DE LA PROVINCIA DE CHURCAMP



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MARQUEZ RONDAN MARIA ESTHER**; identificado(a) con DNI/CE N° 06960225 y código de matrícula N° 7002729619; estudiante del programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA en modalidad semipresencial del semestre 2022-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

GESTIÓN DIRECTIVA Y CONVIVENCIA LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES EMBLEMÁTICAS DE SECUNDARIA EN CHURCAMP, 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

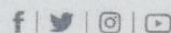
Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARGO



Lima, 7 de noviembre de 2022

Carta P. 1423-2022-UCV-EPG-SP

Lic.
DIRECTORES DE LAS II.EES DE LA PROVINCIA DE CHURCAMP
DIRECTORES
INSTITUCIONES EMBLEMÁTICAS DE LA PROVINCIA DE CHURCAMP



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MARQUEZ RONDAN MARIA ESTHER**; identificado(a) con DNI/CE N° 06960225 y código de matrícula N° 7002729619; estudiante del programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA en modalidad semipresencial del semestre 2022-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

GESTIÓN DIRECTIVA Y CONVIVENCIA LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES EMBLEMÁTICAS DE SECUNDARIA EN CHURCAMP, 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

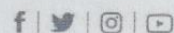
Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LEIVA TORRES JAKLINE GICELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión directiva y convivencia laboral del personal docente y administrativo en Instituciones Emblemáticas de Secundaria en Churcampa, 2022", cuyo autor es MARQUEZ RONDAN MARIA ESTHER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, 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.

LIMA, 24 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LEIVA TORRES JAKLINE GICELA DNI: 40601866 ORCID: 0000-0001-7635-5746	Firmado electrónicamente por: LEIVATJ el 09-01- 2023 14:52:38

Código documento Trilce: TRI - 0501214