



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión educativa y condiciones para el desempeño docente en
la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote,
2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Rolando Darío, Reyna Polo (orcid.org/0000-0001-8154-5704)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

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

CHIMBOTE — PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, por su amor,
por su infinita sabiduría y
por guiarme cada día de
mi existencia.

Rolando

Agradecimiento

A Dios, por su infinito amor. A mi sobrina Mtra. Jakelyn Maza Reyna por sus orientaciones oportunas. A los directivos y docentes de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, por su colaboración desinteresada en esta investigación.

El autor

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	51

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Tabla de contingencia entre gestión educativa y condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote – 2022	19
Tabla 2. Relación entre gestión educativa y condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote – 2022	21
Tabla 3. Distribución de frecuencias del nivel de gestión educativa en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote – 2022	22
Tabla 4. Distribución de frecuencias del nivel de las dimensiones de gestión educativa en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote – 2022	23
Tabla 5. Tabla de condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote – 2022	24
Tabla 6. Distribución de frecuencias del nivel de las dimensiones de condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote – 2022	25
Tabla 7. Tabla de contingencia entre gestión educativa y la dimensión condiciones ambientales para el desempeño docente en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote – 2022	26
Tabla 8. Relación entre gestión educativa y la dimensión condiciones ambientales para el desempeño docente en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote – 2022	28
Tabla 9. Tabla de contingencia entre gestión educativa y la dimensión condiciones de tiempo para el desempeño docente en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote – 2022	29
Tabla 10. Relación entre gestión educativa y dimensión condiciones de tiempo en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote – 2022	32

Tabla 11. Tabla de contingencia entre gestión educativa y las condiciones sociales en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote – 2022	33
Tabla 12. Relación entre gestión educativa y las condiciones sociales para el desempeño docente en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote – 2022	36

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Dispersión entre gestión educativa y condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote – 2022	20
Figura 2. Dispersión entre gestión educativa y la dimensión condiciones ambientales para el desempeño docente en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote – 2022	27
Figura 3. Dispersión entre gestión educativa y la dimensión condiciones de tiempo para el desempeño docente en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote – 2022	31
Figura 4. Dispersión entre gestión educativa y las condiciones sociales para el desempeño docente en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote – 2022	35

RESUMEN

El propósito de la investigación fue determinar la relación entre gestión educativa y condiciones para el desempeño docente en la institución educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote, en el año 2022. Para ello se realizó una investigación básica, con un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental transversal correlacional. La población estuvo conformada por 52 integrantes y la muestra por 3 directivos y 49 docente. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos aplicados fueron un cuestionario para la variable gestión educativa y otro cuestionario para la variable condiciones para el desempeño docente. Del análisis estadístico correlacional de los datos obtenidos se obtuvo que existe una correlación entre gestión educativa y condiciones para el desempeño docente ($r=0.198$, $p=0.160$). Esto significa que Existe una correlación positiva muy débil entre gestión educativa y condiciones para el desempeño docente. Estos datos permiten concluir que existe relación entre gestión educativa y condiciones para el desempeño docente en la institución educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote, en el año 2022.

Palabras clave: Gestión educativa, condiciones para el desempeño docente, condiciones ambientales, condiciones de tiempo, condiciones sociales.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between educational management and conditions for teaching performance in the National Polytechnic Educational Institution of Santa de Chimbote, in the year 2022. For this, a basic research was carried out, with a quantitative approach and a design not cross-correlational experiment. The population consisted of 52 members and the sample by 3 managers and 49 teachers. The technique used for data collection was the survey and the instruments applied were a questionnaire for the variable educational management and another questionnaire for the variable conditions for teaching performance. From the correlational statistical analysis of the data obtained, it was obtained that there is a correlation between educational management and conditions for teaching performance ($r=0.198$, $p=0.160$). This means that there is a very weak positive correlation between educational management and conditions for teaching performance. These data allow us to conclude that there is a relationship between educational management and conditions for teaching performance at the National Polytechnic Educational Institution of Santa de Chimbote, in the year 2022.

Keywords: Educational management, conditions for teaching performance, environmental conditions, weather conditions, social conditions.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el problema de los sistemas educativos, a nivel mundial, se ha agudizado como efecto del COVID-19, el cierre de los colegios, el incremento de personas más pobres y con mayor desigualdad (CEPAL-UNESCO-2020). Este panorama ha generado que las instituciones educativas tengan que afrontar diversos problemas que le impiden otorgar un trabajo educativo de buena clase. Entre estos encontramos a la diligencia de la educación y al ejercicio docente. El primero se relaciona directamente con la gestión de una institución, la cual está a cargo de los directivos, quienes tienen que enfrentar problemas como carencia de infraestructura tecnológica, dificultades en las competencias tanto en el discente como en el docente, problemas socioemocionales, implicancia de los progenitores en el adiestramiento de sus retoños, capacidad para adaptarse al cambio, carencia de competencias transversales, etc. El segundo implica a los docentes, quienes traducen los lineamientos de la gestión en su práctica pedagógica diaria.

En Europa, la gestión educativa, para Reventós (s/a) presenta limitaciones. Las causas de estas son: la inercia al cambio, la falta de audacia para afrontar nuevos escenarios, la carencia de una cultura permanente para reformar políticas y prácticas que no responden a una sociedad caracterizada por la incertidumbre, la falta de compromiso y liderazgo para conducir a una institución educativa a la excelencia académica, la indiferencia para comprometerse con una política de mejoramiento continuo y permanente actualización de competencias de los docentes, uso efectivo de los recursos, manejo óptimo del tiempo y una política de compromiso con los problemas de la comunidad.

A nivel nacional, los directivos, tienen que enfrentar la ausencia de instituciones de formación de directivos y la escasez cursos de especialización y perfeccionamiento para mejorar la comunicación y generar una cultura institucional que actúa bajo los mandatos de la normativa de la institución; no cuentan con estrategias para generar una cultura de trabajo en equipo, no cuentan con planes de capacitación institucional, escasa cultura de rendimiento de cuentas al terminar la gestión, tareas burocráticas excesivas y falta de cultura. Además, según Tafur y Soria (2021) la carencia de recursos económicos, falta de conectividad tanto de profesores como de estudiantes, problemas de violencia y discriminación y las consecuencias de la pandemia que agudizó la desigualdad, la inequidad y la

exclusión sociales. Además, según Gómez y Macedo (2010) se suman una constante inestabilidad política, escasos recursos económicos y una desigualdad social creciente que limitan una gestión educativa de calidad.

A nivel local, también los directivos se encuentran en una situación compleja, pues, los problemas a nivel macro se reflejan a nivel micro y se suman los problemas relacionados a docentes con muchas dificultades para adaptarse, al cambio, la falta de trabajo en equipo, la inestabilidad laboral, el maltrato socioemocional y en cuanto a los estudiantes, problemas económicos, carencia de un proyecto de vida e indiferencia por el estudio. Ante esta situación, los directivos y los docentes tienen que asumir el reto de gestionar procesos orientados a superar los problemas que acarrea su práctica educativa ya sea de forma virtual, semipresencial o presencial. Este nuevo escenario implica una constante y permanente preparación para poder actuar con éxito a las exigencias de inicios del siglo XXI y sobre todo del futuro (Garbanzo-Vargas, 2015).

Los directivos, responsables de la gestión educativa, se encuentran en una situación compleja, pues, su práctica ha sido un aspecto educativo que ha recibido poca atención en los tratados sobre educación, pues, según Casassus (2000) recién en los años sesenta se aborda en Norteamérica, en los años setenta en Europa y en la década de los ochenta en Latinoamérica.

Los problemas descritos sobre la gestión educativa impiden que se brinde un servicio educativo de calidad y, sobre todo, de una formación orientada al desarrollo integral de los alumnos. Además de los problemas de la gestión también encontramos problemas en la labor docente. El desempeño docente, grupo de actividades que traducen los propósitos educativos en las aulas, también presenta diversos problemas.

En la actualidad, según Martínez-Chairez, para Guevara-Araiza y también Valles-Ornelas (2016), en Europa y Latinoamérica, se considera que los problemas de la calidad educativa son consecuencia del desempeño docente. Por ello, se han propuesto ideales, principios y programas dirigidas a mejorar el desempeño de los profesores en su institución educativa. Sin embargo, estas intenciones no han logrado su propósito porque no es una política integral que considere todos los aspectos y dimensiones de la actividad docente.

El desempeño docente, según Zaldívar y Quintal (2021), está influenciado por diversos factores o condiciones. Entre los más frecuentes se encuentran las

condiciones ambientales, condiciones de tiempo y condiciones sociales. Estas condiciones directa e indirectamente influyen para la optimización o limitación en el desempeño docente. En los países latinoamericanos, estos factores, por lo general, afectan negativamente en el trabajo docente, pues, los logros obtenidos en distintas mediciones, en las que participan los escolares latinoamericanos permiten inferir que hay factores, entre ellos, las condiciones para el desempeño docente, que no permiten alcanzar los estándares deseados.

A nivel local, es necesario señalar que el colegio Politécnico Nacional del Santa presenta problemas a nivel del trabajo de los directivos y sobre todo de las condiciones para la labor de los profesores (pésima infraestructura, sobrecarga laboral, malas condiciones sociales, etc.), pues, los resultados logrados en las pruebas censales aplicadas a los alumnos en el año 2018 así lo reflejan, pues, la educabilidad mediante el estudio, solo el 6,2% de estudiantes alcanzó el nivel satisfactorio en Ciencias y Tecnología; 8,3%, el nivel satisfactorio en Ciencias Sociales; 10,2%, el nivel satisfactorio en Matemática y 11,8%, el nivel satisfactorio en Lectura. Estos problemas, para Azañedo-Alcántara (2021), se han agudizado, en los últimos dos años, con el cierre de la institución por la pandemia del COVID-19, pues, los resultados obtenidos en la prueba diagnóstica son muy desalentadores. Esta realidad requiere de una investigación rigurosa para determinar las relaciones entre dichos aspectos ya que competen directamente a los directores y docentes. En este contexto se pretende conocer ¿cuál es la relación entre la gestión educativa y condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote, 2022?

Los efectos obtenidos en esta indagación, en primer lugar, accedieron ampliar el discernimiento en relación a la gestión de los directivos y la mejora para la labor del docente; en segundo lugar, proporcionaron instrumentos que puedan ser utilizados en futuras investigaciones y, en tercer lugar, contribuyeron a que los directivos y los docentes conozcan su situación actual, determinando mejorar su experiencia y el servicio educativo de su institución.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre gestión educativa y condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa y la hipótesis general que guio el análisis fue, existe relación significativa entre gestión educativa y condiciones para el desempeño docente y las hipótesis específicas: hay unión significativa entre gestión

educativa y condiciones ambientales, condiciones de tiempo y condiciones sociales.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito educativo, existen diversos factores que se interrelaciona unos con otros. Entre estos tenemos el vínculo entre la gerencia educativa y trabajo docente, la cual ha sido objeto de investigación a nivel universal, nacional y local.

A nivel internacional, Vega (2020) presenta un artículo de revisión, cuya finalidad fue implantar el vínculo entre gestión educativa y trabajo del instructor en Quito. El procesamiento de información conlleva a concluir que la gestión educativa origina espacios de trabajo efectivo en el desempeño docente.

Alba (2016) realiza un trabajo su finalidad fue analizar la unión entre administración educativa y trabajo del instructor en Salcedo, Ecuador, utilizando una óptica cuantitativa y un análisis de correspondencia. 538 integrantes constituyeron el modelo, a los cuales se administró un cuestionario descrito a las variables de estudio. Los efectos le concedieron deducir que la gestión educativa presenta dificultades que necesitan ser superadas para fortalecer las capacidades de los estudiantes y, sobre todo, mejorar el desempeño de los maestros, cuyo accionar permitirá aprendizajes significativos.

Asimismo, Ramírez (2016) realizó un análisis su finalidad fue evidenciar la captación de los instructores sobre sus cualidades de labor en Barcelona, España, usando para esto una perspectiva mixta y un análisis experimental. 941 profesores constituyeron el modelo, a quienes le suministraron dos cuestionarios mencionados a las condiciones laborales y bienestar laboral. Del procesamiento de datos concluye que en una sociedad de profundos cambios la incertidumbre sobre el futuro afecta las condiciones de trabajo.

Igualmente, Rico (2016) en su artículo de reflexión cuyo propósito fue analizar la gerencia educativa como un elemento central en la educación, concluye que la gestión es el aspecto central de una institución porque permite dinamizar todos los procesos orientados a la mejora y desarrollo institucional.

Ruiz y Serrano (2016), en su investigación, cualitativa y no experimental transaccional descriptiva, tuvo como objetivo realizar una aproximación al desempeño docente en Riobamba. 3 docentes y 1200 alumnos constituyeron el modelo, a los que se les otorgó dos cuestionarios citados en las variables indicadas. En el desarrollo de la información se concluyó que la asunción de un modelo educativo como un aspecto de la gestión educativa es importante en el ejercicio del profesorado.

A nivel nacional, según Tataje, también Rodríguez (2018) muestra un análisis del cual el plan fue establecer una unión entre condiciones laborales y crecimiento de la ocupación en el personal docente en Ica, usando por ende un enfoque numérico y haciendo un análisis que no se experimenta transversal de correspondencia. 38 instructores constituyeron la prueba y se brindó un cuestionario descrito a las variables de estudio. Del desarrollo se concluyó que hay relación referente a cualidades de trabajo y la evolución de la actividad del profesor con una valoración de $r=0.800$ en el coeficiente de Pearson.

Igualmente, Mendocilla (2022) presenta un estudio del cual la finalidad fundamental fue decidir la correspondencia entre gestión educativa y trabajo del instructor en Santiago de Chuco, usando para esto un enfoque numérico y haciendo un análisis no experimentado transversal de correspondencia simple. 30 profesores participaron la prueba administrándosele dos cuestionarios mencionados a las variables de estudio. Del desarrollo de referencia se logró un Rho de Spearman de 0,023, lo que señala que hay unión significativa entre gerencia educativa y labor del instructor.

Asimismo, Rentería (2020), en su trabajo, tuvo como propósito instituir la unión entre dirección educativa y labor de los profesores de Lima. Empleó para ello una postura cuantitativa y un diseño no experimental correlacional. 30 instructores integraron la prueba, quienes resolvieron el cuestionario referido a las variables citadas. Del proceso de referencia se logró un 0,423 en el estadístico de Shapiro, manifestando una relación significativa sobre las variables.

Asimismo, Herrera (2020) presenta una investigación en la que se propone establecer la unión entre gestión educativa y actividad del profesor en Arequipa, usando un enfoque cuantitativo relacional de corte transeccional. 66 profesores conformaron la muestra, quienes respondieron un cuestionario referido a las variables indicadas. En el desarrollo de la información se alcanzó un coeficiente de rho de Spearman de 0.390, por ende, se informa que hay correspondencia positiva débil.

Para terminar con los antecedentes nacionales, Ledesma et al. (2019), en su tesis se proponen determinar la relación entre gestión educativa y actividad del profesor, realizando un estudio cuantitativo no experimental correlacional. 126 instructores constituyeron la muestra, a la que se les suministró dos cuestionarios citados a las variables de estudio. Del desarrollo del documento se logró la

adecuación Tau_b de Kendall 0.331 lo cual implica que hay una correlación significativa.

A nivel local, Ascón (2016) realizó una investigación en la que pretendió establecer una unión entre gerencia instructiva y ejercicio pedagógico del maestro en la ciudad de Chimbote, realizada desde un criterio numérico y con carácter detallado de correspondencia. 09 integrantes constituyeron la prueba, a ellos se les administró la tarjeta de seguimiento y un cuestionario mencionado a las variables de estudio. Este desarrollo de información, mediante la expresión numérica de Pearson al 5%, arrojó una relación significativa.

Igualmente, Villegas (2018) realizó una investigación en la que pretendió establecer la unión de gestión formativa y labor docente en Chimbote, realizada desde el enfoque cuantitativo descriptivo correlacional. 40 profesores se adaptaron a la prueba, a la que se administró dos cuestionarios relacionados a las variables de estudio. El desarrollo de la información según el estadístico de Rho de Spearman fue 0,368, lo cual demostró una significancia bilateral entre las variables.

El análisis sobre gestión administrativa y ejercicio del profesor fue la de Chinchayhuara, como también de Sánchez (2021), cuya finalidad fue establecer la conexión entre gestión administrativa y ejercicio docente en Nuevo Chimbote. Empleando un análisis numérico correlacional. 23 integrantes constituyeron la prueba, aplicándosele una tarjeta de seguimiento y un cuestionario mencionados a las variables de estudio. De este desarrollo de información se logró la expresión numérica de Pearson de 0,687, permitiéndole obtener una valiosa vinculación entre dichas variables.

Los hallazgos de estas investigaciones conllevan a sistematizar la información sobre el trabajo del directivo o directivos y el accionar docente. La primera, para Chiavenato (2006), se inscribe dentro de la Teoría General de la administración de las Instituciones u organizaciones. En esta se considera seis variables: individuos, actividades o tareas, estructura, escenario, recursos tecnológicos y competitividad. En sus inicios, se utilizaba la categoría administración educativa, luego, posteriormente, se sustituyó por la categoría gestión educativa. Sin embargo, es necesario mencionar que el constructo gestión no es sinónimo de administración. Esta está incluida en la primera, por ello, en los últimos años, se ha considerado a la administración como un aspecto de la gerencia en educación.

La categoría gestión educativa, como disciplina, aparece en la década del setenta en Europa. Desde entonces, ha sufrido diversas concepciones. Entre las más comunes tenemos. La gestión, en un primer momento, es como concebida como el manejo de recursos. Desde esta posición, la gestión educativa, para Madueño et al. (2020) es concebida como la dirección de recursos humanos (profesores, personal administrativo y de servicio) y recursos financieros (dinero) en una institución. En un segundo momento, se concibió a la gestión administrativa como la utilización del entendimiento, el fortalecimiento de actitudes y, sobre todo, la plasmación del proceso de formación de los estudiantes. En otro momento, se consideró a la gestión educativa como administración de la institución. Si se analizan estas concepciones encontramos que cada una se enfoca en un aspecto del sistema educativo y no considera al proceso de formación de personas en su conjunto, por ello, superando estas concepciones, según Gómez, también Macedo (2011) manifiestan que la gestión administrativa es aquella labor indicado a la operatividad de un colegio, la gestión educativa y el avance de desarrollos formativos, así como los procesos de justicia, competentes y moderados, que faciliten al alumnado el crecimiento completo y armonioso para conformar una comunidad de igualdad y justicia.

En esta concepción de la gestión educativa se resaltan dos dimensiones: la administrativa y la pedagógica bajo los principios de la democracia, pues, hay toda una concepción de ciudadano a formar y de sociedad a construir. En esa orientación, la gestión educativa debe ser abordada de forma integral, de tal manera que todos los elementos o componentes se cohesionen y formen un sistema en la que cada elemento cumpla su función de forma eficiente y evitar fragmentaciones que impidan el alcance de metas de la institución y del país, por ello, es necesario abordar cada aspecto de la gestión educativa. Al respecto, Quintana-Torres (2018) señaló las diversas formas de gestión: directiva, pedagógica, curricular, del tiempo, educativa, escolar, del entorno, de recursos, académica y administrativa. Desde otra perspectiva, Laos y Ledesma (2013) consideran 4 áreas de la gerencia educativa: administrativa, institucional, pedagógica y comunitaria.

En nuestro país, el Minedu (2012) describe las funciones del director, las cuales se orientan a crear calidad para mejorar la formación de los estudiantes ejerciendo su liderazgo y realizando una gestión orientada a la excelencia

educativa. Con relación a los aspectos de la gestión educativa, Marconi (2013) señala cuatro aspectos: administrativa, comunitaria, institucional y pedagógica.

Este aspecto administrativo se enlaza con hechos que se realizarán en la institución educativa en determinados plazos. Esta dimensión, según Flores y Flores (2021), se vincula con la gestión de recursos humanos y recursos materiales y económicos para conseguir la finalidad del colegio y las exigencias de la localidad y del país.

La dimensión comunitaria comprende las funciones en las que participan los sujetos de la comunidad educativa para la planificación e implementación de actividades, las decisiones tomadas en la institución y los lazos con otras asociaciones y otras organizaciones de la localidad.

La dimensión institucional, para Sánchez y Delgado (2020), implica la manera de proyectarse y organizarse la entidad con el propósito de establecer lineamientos de la formación y aprendizaje de los estudiantes, fomentar un clima laboral y escolar favorables y alianzas estratégicas para la obtención de las metas.

La dimensión pedagógica comprende lo que se anhela (visión) y lo que se hace (misión) en de la institución. Se caracteriza por vínculos que se establecen entre el profesor y el estudiante en la convivencia en la escuela y fuera de ella, así como la utilización de recursos, estrategias y materiales educativos, la aplicación de teorías psicológicas y principios didácticos y el dominio disciplinar para lograr aprendizajes significativos.

El desempeño docente está sustentado en teorías psicológicas, pedagógicas y filosóficas. De las primeras, según Paz y Peña (2021), se consideran los aspectos relacionados a la forma cómo el estudiante construye sus propios conocimientos (Piaget), el aprendizaje a través de estímulos (Watson), lograr la autorrealización del estudiante (Maslow), principios para lograr aprendizajes significativos (Ausubel), el logro de aprendizajes mediante la interacción social (Vigotsky), entre otros.

Las teorías pedagógicas aportan un conjunto de principios que se deberían considerar en la enseñanza. Estos principios orientan la forma cómo debe estructurarse el conocimiento, es decir, los docentes deben partir de lo inmediato a lo trascendente, de lo objetivo a lo abstracto, de simple a lo complejo, etc.

Las teorías filosóficas brindan el norte de la educación mediante un conjunto de fines y principios del acto educativo. La filosofía permite concebir un

tipo de hombre y sociedad que la educación debe formar. Al respecto, Sáez (2016) sostiene que las teorías filosóficas brindan información de los efectos que se derivan de cada cosmovisión y sobre los fines del sistema educativo.

El desempeño docente es importante porque permite transformar la sociedad mediante la educación, contribuye a superar brechas socioeconómicas y contribuye a conseguir los propósitos institucionales. Por ello, Ausubel (1983), citado por Cósar (2021), consideró que el trabajo de los profesores es fructífero cuando reúne los siguientes criterios: intencionalidad, correspondencia, trascendencia, mediación de sentidos y mediación afectiva.

El desempeño docente, según Torres (2021), Velazco (2021) y Lama y Shrestha (2020), consiste en una serie de acciones que realiza el profesor en su labor en las aulas, las cuales se reflejan en los logros de aprendizaje y la forma de salida de los discentes y la imagen de la entidad. Estas acciones, sin embargo, están sujetas a un conjunto de condiciones, las cuales contribuyen o impiden el logro de los propósitos educativos.

Las condiciones para un buen desempeño, según Sabastizagal-Vela I et al. (2020), Castilla-Gutiérrez (2021) y Admiraal, (2023), están constituidas por las características de la institución, de la sociedad, de los estudiantes y de las familias, las cuales pueden ser consideradas como factores potenciales, que facilitan el trabajo de los docentes o también factores de riesgo que dificultan el trabajo de los docentes. Jiménez (2021) sostiene que el trabajo es una labor primordial en la vida de los individuos, debido a que se practica durante gran parte de la vida, permite satisfacer necesidades y tiene efectos morales, psicológicos, económicos, culturales y psicológicos; sin embargo, su práctica está sujeta a diversas condiciones.

Las condiciones de trabajo, según Sabastizagal-Vela I et al. (2020) y Toropova, Myrberg y Johansson (2020), lo constituyen un conjunto de circunstancias sociales, tecnológicas, económicas, etc., que repercuten en el desempeño laboral. Las condiciones de labor comprenden, según Blanch, el investigador Sahagún, también Cervantes (2010), citados por Jiménez (2021) tres elementos interrelacionados: constitución y método, contexto y sujeto. El primero comprende la regulación (tiempo, organización, retribución, carga laboral, calidad de contrato y armonía entre trabajo y familia) y el desarrollo (autonomía, contrato justo, formación permanente, promoción laboral, relación con directivos y

evaluación del rendimiento laboral); el segundo comprende el entorno social (compañerismo, respeto, reconocimiento del trabajo de los demás y el nuestro) y entorno material (físico, materiales, riesgos laborales y servicios auxiliares) y el tercero comprende la organización (intereses, capacidades, necesidades, expectativas, aspiraciones, valores, compromiso laboral, motivación, libertad y competencias personales) y persona (adaptación, compromiso, normas, adaptación y ritmos de trabajo).

De lo mencionado se puede precisar tres dimensiones de las condiciones de trabajo: ambientales, de tiempo y sociales. Las condiciones ambientales comprenden la calidad de la infraestructura de la institución (aulas, espacios para coordinación, espacios de recreación, servicios higiénicos, etc.), la dotación de recursos (humanos, económicos, tecnológicos, etc.) y la cantidad de materiales de la institución (libros, cuadernos, mobiliario, etc.); las condiciones de tiempo comprenden la jornada laboral del docente (tiempo), el tiempo adecuado de trabajo y tiempo adicional para el trabajo docente y, las condiciones sociales comprenden los obstáculos del contexto social, los vínculos de trabajo y la satisfacción laboral.

En ese sentido es necesario contar con profesionales que cuenten con el perfil adecuado, permanentemente preparados, que dominen su contenido disciplinar y apliquen programas educativos vigente y demuestren dominio en las diversas tareas que ejecuten. Por ello es necesario que los directores y los docentes sean conscientes de la importancia del rol en la institución educativa, pues, de ellos depende los proyectos académicos institucionales.

Según Martínez-Chairez; para Guevara-Araiza, también Valles-Ornelas (2016) es necesaria la participación activa de los integrantes del proceso educativo asumiendo función de la mejor manera posible. Es fundamental que el personal directivo, identificado con su institución y con liderazgo, gestionen y doten de condiciones adecuadas de trabajo de sus docentes para aportar en bien de las instituciones del país y formar personas cuyos principios sean la libertad, la democracia, el respeto, la tolerancia y la justicia.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

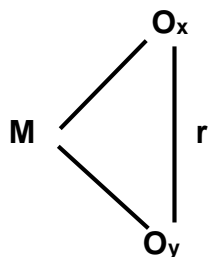
Este análisis, por su propósito, fue elemental, pues, Álvarez (2020) y Muntané (2010) plantean que tiene su origen en un marco teórico y se desenvuelve en él. Su propósito es acrecentar los conocimientos científicos de forma rigurosa sin la necesidad de corroborarlos con situaciones prácticas y, por el empleo de la información, es cuantitativa debido a que los datos son procesados estadísticamente. Monje (2011) considera que este tipo de investigación parte de teorías aceptadas científicamente, a partir de las cuales se formulan hipótesis sobre relaciones entre variables, se sigue un procedimiento hipotético deductivo y se utilizan datos empíricos para la prueba de hipótesis.

Por su diseño fue un análisis no experimental, en la cual, según Álvarez (2020) y Carlessi, et al. (2018) no se utiliza el método experimental ni se manipulan variables y se caracteriza por ser descriptiva y utilizar la metodología de la observación simple.

Fue cruzado porque se calcularon las variables una única vez. Según Álvarez (2020) para Hernández, también Mendoza (2018) consideraron con la referencia recolectada se estudian los datos y su finalidad para explicar la relación de variables por única vez.

Fue correlacional que pretende instituir la conexión de variables. Acerca de Álvarez (2020) para Hernández, también Mendoza (2018) sostienen que debe evaluarse el nivel de vínculo de las variables siguiendo un orden (primero se determina el nivel de cada variable y luego se determina o establece la relación entre ellas) y finalmente se pretende establecer algún grado de predicción.

El diseño que se utilizó fue:



M = Muestra seleccionada

O_x = Variable 1: Gestión educativa

O_y = Variable 2: Condiciones para el desempeño docente

r = Índice de correlación.

3.2. Variables y operacionalización

Esta actividad está encaminada al manejo de un colegio, a la gerencia de la gestión y al progreso del desarrollo instructivo, así como los procedimientos igualitarios, competentes y ecuánime, que faciliten al alumnado el avance completo y melódico para conformar la comunidad de amor y decencia. (Gómez y Macedo, 2011)

Es un proceso cuyo propósito es perfeccionar el proceso formativo y discernir la gestión de la institución, administrativa, pedagógica y comunitaria de una institución educativa.

La gestión educativa comprende la gestión institucional (PEI, PCA, UA, y SA; reglamento interno, comisiones y comunicación), administrativa (recursos, calendarización, normatividad y balance), pedagógica (planificación, orientación, relaciones y actualizaciones) y comunitaria (alianzas, proyectos, calendario comunal y exposiciones).

Se evaluó con una lista de afirmaciones cuatro dimensiones de la gestión educativa con 32 afirmaciones con la siguiente escala de Likert: "Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)".

Las condiciones para el desempeño del profesor implican los rasgos de la institución de labor, el ambiente y su contexto próximo, que pueden ser estimados como elementos de peligrosidad física, agentes químicos, psicosociales, mecánicos, (Sabastizagal-Vela I et al., 2020).

Son los factores que limitan o potencializan la labor del docente en su institución educativa y comprende condiciones ambientales, de tiempo y sociales.

Las condiciones para el desempeño docente comprenden tres dimensiones: condiciones ambientales (infraestructura, recursos y materiales), condiciones de tiempo (jornada laboral, tiempo adecuado para el trabajo y tiempo extra para la docencia) y condiciones sociales (dificultades del entorno social, los vínculos de trabajo y la satisfacción laboral).

Se midió con un cuestionario fraccionado en tres aspectos con afirmaciones múltiples, elaborando en general 18 ítems y con la escala de Likert: "Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)".

3.3. Población, muestra y muestreo

Según el analista Hernández et al. (2014), el universo poblacional está constituida por un grupo de objetos o individuos que tienen ciertas características comunes. La población es el universo de estudio que originan los apuntes que guían el análisis. La población estuvo organizada por 52 integrantes del colegio Politécnico Nacional del Santa.

Para Hernández, et al. (2014) también Carlessi et al. (2018) una muestra está constituida por un grupo de personas obtenidos de una agrupación mayor (pobladores) de manera posible o no posible. 3 directivos y 49 educadores constituyeron la prueba. De ella se consiguieron las afirmaciones que se desarrollaron para determinar el vínculo entre gestión educativa y condiciones para el desempeño docente.

Según Carlessi et al. (2018), la encuesta está conformado por un grupo de operaciones que se efectúan para examinar la repartición de ciertas cualidades comunes entre la muestra y la población. El tipo de muestreo fue el no probabilístico por conveniencia, es decir, las unidades del muestreo no se seleccionaron por el procedimiento al azar.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas son medios y son usados para obtener y realizar referencia de instrumentos sobre el elemento de análisis. (Según, Carrasco, 2009, para Valderrama, también León, 2009). La indagación fue el procedimiento en este análisis de recolección, con el propósito de demostrar la hipótesis.

Los instrumentos facultan la relación de datos de modo precisa. En este estudio se emplearon dos cuestionarios, en ellos, mencionado por Hernández, por Fernández, también Baptista (2014) están conformados por afirmaciones que facultan evaluar las variables de estudio. Se elaboraron 2 cuestionarios. El instrumento sobre gestión educativa tiene 32 afirmaciones con opciones múltiples sobre las cuatro dimensiones y el instrumento para la variable condiciones para el desempeño docente tiene 18 afirmaciones con opciones múltiples sobre las 3 dimensiones. Los instrumentos fueron comprobados por diestros, quienes lo analizaron e informaron su posible aplicación y se suministró una prueba piloto y los datos se sujetaron al coeficiente de Alfa de Cronbach para determinar si los instrumentos son confiables o no. La prueba del cuestionario sobre Gestión

educativa arrojó un coeficiente de 0.82, con lo cual se dedujo que el instrumento presenta una confiabilidad alta y la prueba del cuestionario sobre condiciones laborales de los profesores arrojó un coeficiente de 0.77, con lo cual se concluyó que el instrumento es aceptable.

3.5. Procedimientos

Se elaboraron cuestionarios para el recojo de información sobre las variables gestión educativa y condiciones para la labor del docente. Para recabar los datos se solicitó la autorización respectiva al director del colegio Politécnico Nacional del Santa. Después se procedió a aplicar un pilotaje para determinar el nivel de confiabilidad de los instrumentos por medio del coeficiente Alfa de Cronbach. Después de se aplicaron los instrumentos y los datos obtenidos permitieron comprobar la hipótesis.

3.6. Métodos de análisis de datos

Al examinar y desarrollar lo información se usaron figuras y tablas (estadística descriptiva) a fin de registrar las frecuencias y porcentajes de las soluciones y el factor de Pearson (teoría de muestras) para demostrar la hipótesis usando los esquemas Excel 2019 y SPSS v25 y decidir la correlación de las variables y sus dimensiones. Asimismo, se recurrió a la prueba de Kolmogorov-Smirnov para decidir el equilibrio de los datos, obteniéndose un valor de (p: 0,200) encima de la variable Gestión educativa y un valor de (p:0.200) de la variable condiciones para el desempeño docente lo que implica que ambas variables tuvieron una distribución normal.

3.7. Aspectos éticos

Para este análisis se consideraron las reglas y fundamentos de la UCV, en las cuales se han considerado las proposiciones del país y el universo. En primer lugar, se consideró principalmente la sinceridad de la referencia brindado por los docentes y directivos de la I.E. En segundo lugar, se citó a los autores considerados en diferentes partes del informe en base a normas APA, demostrando sumisión por la pertinencia intelectual. En tercer lugar, se hicieron los procesos de credibilidad y autenticidad de la herramienta empleando pruebas estadísticas confiables.

IV. RESULTADOS

En esta investigación se recolectaron informes sobre gestión educativa y condiciones para el desempeño docente, para 3 administrativos y 49 educadores del colegio de Chimbote, 2022. A la muestra poblacional se le suministró de modo asistencial dos cuestionarios: el primero referente a gestión educativa con 32 ítems y el segundo sobre condiciones para el desempeño docente con 18 ítems. Se emplearon tablas de periodo al representar los apuntes detallados y se empleó el examen de normalidad de Kolmogorov-Smirnova a los 52 participantes que conformaron la población obteniéndose una repartición normal ($p > 0.05$) de manera importante, pues se obtuvo un $p: 0,200$ para ambas variables. Al emplear la prueba de Pearson en las variables gestión educativa y condiciones para el desempeño docente y sus elementos se verificó la premisa general y las hipótesis especiales, por ende, los grados de gestión educativa y los grados de condiciones para el desempeño docente y sus elementos están correlacionadas de modo efectivo. En seguida, se muestran, los efectos enlazados a las variables de estudio.

Objetivo general: Determinar la relación entre gestión educativa y condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote, 2022

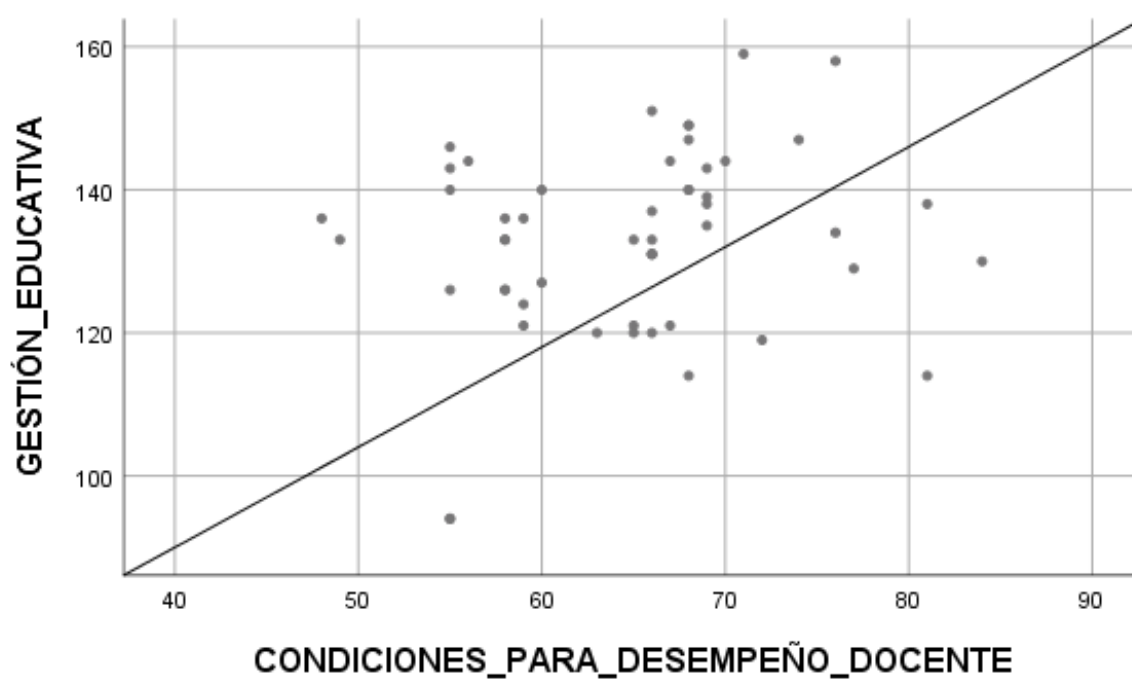
Tabla 1

		Condiciones para el desempeño docente					
			Excelente	Bueno	Regular	Malo	Total
Gestión educativa	Destacado	f _i	12	22	2	0	36
		%	23	42	4	0	69
	Logro	f _i	3	11	0	0	14
		%	6	21	0	0	27
	Proceso	f _i	0	2	0	0	2
		%	0	4	0	0	4
Inicio	f _i	0	0	0	0	0	
	%	0	0	0	0	0	
Total	f _i	15	35	2	0	52	
	%	29	67	4	0	100	

Interpretación:

El vínculo de gestión educativa y condiciones para el desempeño docente. se aprecia que 12 (23%) integrantes, expresan estimar un nivel sobresaliente de gestión educativa y un nivel excelente de condiciones para el desempeño docente; 22 (42%) integrantes, un nivel destacado de gestión educativa y un nivel bueno de condiciones para el desempeño docente; 2 (4%) integrantes, un nivel destacado de gestión educativa y un nivel regular de condiciones para el desempeño docente; 3 (6%) integrantes, un nivel logro de gestión educativa y un nivel excelente de condiciones para el desempeño docente; 11 (21%) integrantes, un nivel logro de gestión educativa y un nivel bueno de condiciones para el desempeño docente. Asimismo, se ve que 2 (4%) integrantes, afirman estimar un valor proceso de gestión educativa y un valor bueno de condiciones para el desempeño docente. De esta forma, ningún integrante se ubica en el nivel inicio de la gestión educativa, ni en los niveles bueno y malo de condiciones para el desempeño docente.

Figura 1



Interpretación:

Se percibe un cúmulo de señales con una orientación recta positiva.

Llegando a la conclusión, la gestión educativa y las condiciones para el desempeño docente muestran una correlación verdadera.

Tabla 2

r de Pearson		Condiciones para el desempeño docente
	Coeficiente de correlación (r)	0.198
Gestión educativa	Sig. (bilateral)	0.160
	N	52

Interpretación:

Evidenciamos una correlación recta muy baja para gestión educativa y condiciones para el desempeño docente ($r=0.198$, $p=0.160$). Esto representa que hay relación importante entre gestión educativa y condiciones para el desempeño docente.

Tabla 3

Nivel de gestión educativa	f_i	Encuestados %
Destacado	36	69%
Logro	14	27%
Proceso	2	4%
Inicio	0	0%
Total	52	100%

Interpretación:

Se representa los rangos de la gestión educativa. En la tabla se ve el 36 (69%) integrantes manifiestan obtener un grado destacado de gestión educativa; 14 (27%) integrantes, un grado de logro de gestión educativa y 2 (4%) integrantes, un nivel desarrollo de gestión educativa.

Tabla 4

Niveles	Gestión administrativa		Gestión institucional		Gestión pedagógica		Gestión comunal	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%
Destacado	46	88	45	87	38	73	17	33
Logro	5	10	7	13	13	25	32	62
Proceso	1	2	0	0	1	2	2	3
Inicio	0	0	0	0	0	0	1	2
Total	52	100	52	100	52	100	52	100

Interpretación:

Se representa los niveles de cada dimensión de la gestión educativa. En dicha tabla se ve que 45 (88%) integrantes en la dimensión administrativa se halla en el nivel destacado, 5 (10%) en el nivel logro y 1 (2%) integrante, en el nivel proceso.; asimismo, se aprecia que 45 (87%) integrantes en la dimensión institucional se halla en el nivel destacado y 7 (13%) en el nivel logro; también se aprecia que 38 (73%) integrantes en la dimensión pedagógica se halla en el nivel destacado, 13 (25%) integrantes, en el nivel logro y 1 (2%) integrante, en el nivel proceso; finalmente, se observa que y 17 (33%) integrantes en la dimensión comunal se halla en el nivel destacado, 32 (62%) integrantes, en el nivel logro, 2 (3%) participantes, en el nivel proceso y 1 (2%) en el nivel inicio.

Tabla 5

Nivel de condiciones para el desempeño docente	f_i	Encuestados
		%
Excelente	15	29%
Bueno	35	67%
Regular	2	4%
Malo	0	0%
Total	52	100%

Interpretación

En esta tabla, se demuestra los grados de condiciones para el desempeño docente. En ella se percibe que 15 (29%) integrantes manifiestan tener un grado excelente de las condiciones para el desempeño docente; 35 (67%) integrantes, un grado bueno de condiciones para el desempeño docente y 2 (4%) integrantes, un grado regular. Igualmente, observamos que nadie se ubica en el nivel malo.

Tabla 6

Niveles	Condiciones ambientales		Condiciones de tiempo		Condiciones sociales	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
Excelente	11	21	29	56	24	46
Bueno	15	29	20	38	25	48
Regular	19	37	3	6	3	6
Malo	7	13	0	0	0	0
Total	52	100	52	100	52	100

Interpretación:

En este cuadro, se reflejan los niveles de las dimensiones de las condiciones para el desempeño docente. La tabla refleja que 11 (21%) integrantes en la medida condiciones ambientales se halla en el nivel excelente; 15 (29%) integrantes, en el grado bueno; 19 (37%) participantes, en el nivel regular y 7 (13%) participantes, en el grado malo. Igualmente, se valora que 29 (56%) integrantes, en la dimensión condiciones de tiempo, se halla en el grado excelente; 20 (38%) participantes, en el grado bueno y 3 (6%) participantes, en el grado regular. Asimismo, se aprecia que 24 (46%) integrantes, en la dimensión condiciones sociales se encuentra en el nivel excelente; 25 (48%), en el grado bueno y 3 (6%), en el grado regular.

Tabla 7

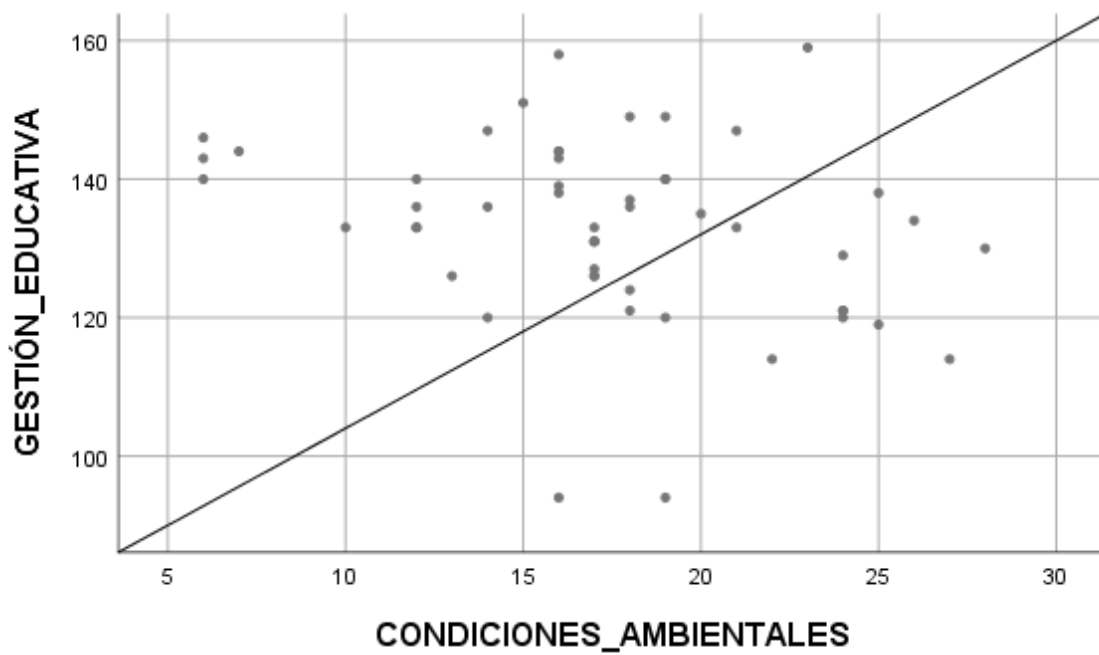
			Condiciones ambientales				
			Excelente	Bueno	Regular	Malo	TOTAL
Gestión	Destacado	f _i	9	8	13	6	36
		%	17	15	25	12	68
educativa	Logro	f _i	3	6	5	0	14
		%	6	12	10	0	28
	Proceso	f _i	0	1	1	0	2
		%	0	2	2	0	4
	Inicio	f _i	0	0	0	0	0
		%	0	0	0	0	0
Total	f _i		12	15	29	6	52
	%		23	29	37	12	100

Interpretación

Este cuadro representa el vínculo entre trámite educativo y requisitos ambientales para el desempeño docente. En ella se observa que 9 (17%) integrantes manifiestan sostener un grado sobresaliente de trámite educativo y un grado excelente de requisitos ambientales para el desempeño docente; 8 (15%) integrantes, un grado destacado de grado educativo y un grado bueno de condiciones ambientales para el desempeño docente; 13 (25%) integrantes, un grado sobresaliente de trámite educativo y un grado regular de condiciones ambientales para el desempeño docente; 3 (6%) integrantes, un grado logro de gestión educativa y un grado excelente de impacto ambiental para el desempeño docente; 6 (12%) integrantes, un grado logro de gestión educativa y un grado bueno de impacto ambiental para el desempeño docente; 5 (10%) participantes, un nivel logro de gestión educativa y un nivel regular de condiciones ambientales para el desempeño docente. Por tanto, se observa que 1 (2%) integrante manifiesta sostener un grado proceso de gestión educativa y un nivel bueno de impacto ambiental para el desempeño docente; 1 (2%) integrante manifiesta tener un grado proceso de gestión educativa y un grado regular de condiciones ambientales para el desempeño docente. Del mismo modo, no hay integrante que esté en el grado

inicio ni de la gestión educativa, ni del impacto ambiental para el desempeño docente.

Figura 2



Interpretación:

En la imagen, se presenta los cúmulos de señales, la cual evidencia una disposición positiva de trámite educativo y las disposiciones ambientales para el desempeño docente muestran una correlación positiva.

Tabla 8

r de Pearson	Condiciones ambientales para el desempeño docente		
	Coeficiente de correlación (r)	de	-0.201
Gestión educativa	Sig. (bilateral)		0.153
	N		52

Interpretación:

En el cuadro, se muestra una correlación inversa baja de trámite educativo y las disposiciones ambientales para el desempeño del profesor ($r=-0.201$, $p=0.153$). Esto quiere decir que hay vínculo entre los niveles de trámite educativo y los niveles de condiciones ambientales para el desempeño del profesor.

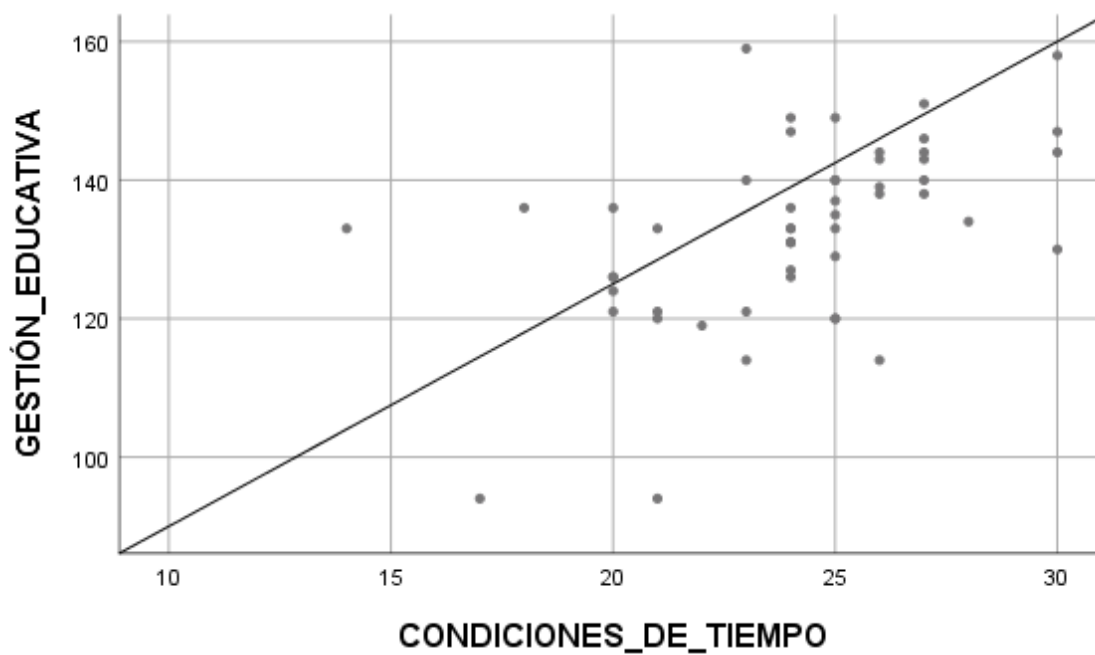
Tabla 9

Condiciones de tiempo			Excelente	Bueno	Regular	Malo	TOTAL
Gestión educativa	Destacado	f_i	24	10	2	0	36
		%	46	19	4	0	69
Logro		f_i	5	9	0	0	14
		%	10	17	0	0	27
Proceso		f_i	0	1	1	0	2
		%	0	2	2	0	0
Inicio		f_i	0	0	0	0	0
		%	0	0	0	0	0
Total		f_i	29	20	3	0	52
		%	56	38	6	0	100

Interpretación

El cuadro representa el vínculo entre trámite educativo y condiciones de tiempo para el desempeño docente y se ve que 24 (46%) integrantes manifiestan obtener un grado destacado de grado educativo y un grado excelente de disposiciones de tiempo para el desempeño del profesor; 10 (19%) integrantes, un grado destacado de trámite educativo y un nivel bueno de disposiciones de tiempo para el desempeño del profesor; 2 (4%) integrantes, un grado destacado de trámite educativo y un nivel regular de disposiciones de tiempo para el desempeño del profesor; 5 (10%) integrantes, un grado logro de trámite educativo y un nivel excelente de disposiciones de tiempo para el desempeño docente; 9 (17%) integrantes, un grado logro de trámite educativo y un nivel bueno de disposiciones de tiempo para el desempeño del profesor. Además, se ve que 1 (2%) integrante manifiesta haber obtenido un grado proceso de trámite educativo y un nivel bueno de disposiciones de tiempo para el desempeño docente; 1 (2%) integrante manifiesta obtener un grado proceso de trámite educativo y un grado regular de disposiciones de tiempo para el desempeño del profesor. Del mismo modo, ningún participante está en el grado inicio tanto del trámite educativo como de las condiciones de tiempo para el desempeño docente.

Figura 3



Interpretación:

En esta figura, se percibe un cúmulo de trazos con referencia recta positiva; en consecuencia, el tramite educativo y las disposiciones de tiempo en la dedicación docente muestran una correlación verdadera.

Tabla 10

r de Pearson	Condiciones de tiempo	
	Coeficiente de correlación (r)	0.463**
Gestión educativa	Sig. (bilateral)	0.001
	N	52

Interpretación:

Los datos reflejan una correlación directa moderada y estadísticamente muy significativa entre trámite educativo y condiciones de tiempo ($r=0.461$, $p=0.001$). Quiere decir que, si crecen o bajan los niveles de gestión educativa también crecen o bajan los niveles de condiciones laborales de tiempo. En consecuencia, se afirma la hipótesis alterna de investigación Existe relación significativa entre gestión educativa y la dimensión condiciones de tiempo para el desempeño de los docentes.

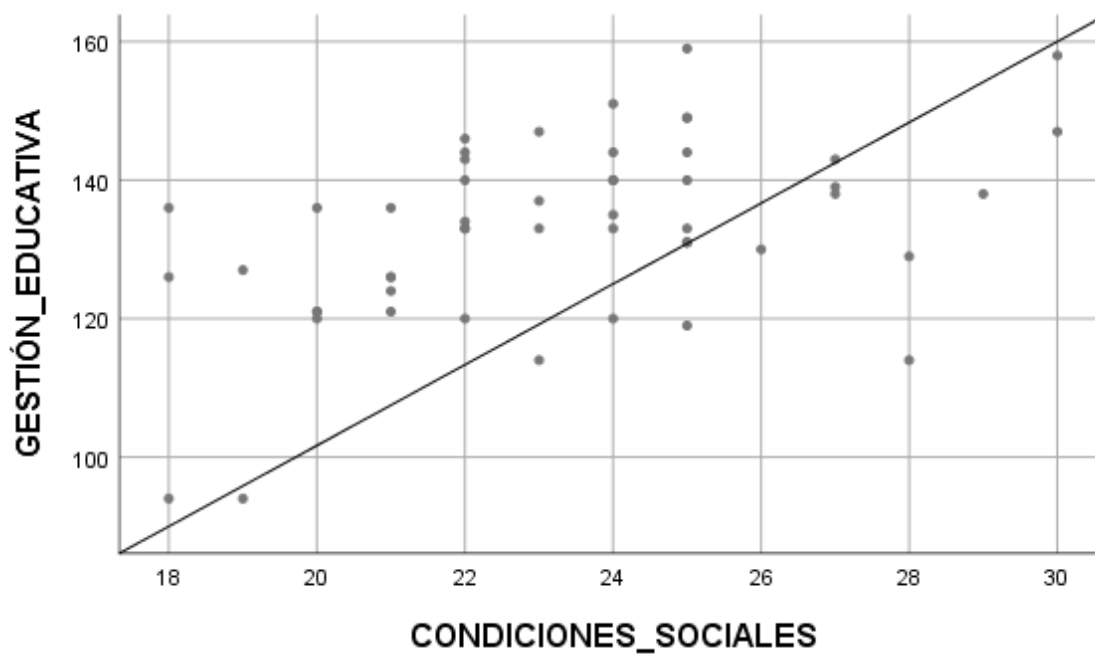
Tabla 11

			Condiciones sociales				
			Excelente	Bueno	Regular	Malo	TOTAL
	Destacado	f _i	20	15	1	0	36
		%	38	29	2	0	69
	Logro	f _i	4	9	1	0	14
		%	8	17	2	0	27
Gestión	Proceso	f _i	0	1	1	0	2
		%	0	2	2	0	4
educativa	Inicio	f _i	0	0	0	0	0
		%	0	0	0	0	0
Total		f _i	24	25	3	0	52
		%	46	38	6	0	100

Interpretación

La tabla refleja la relación entre gestión educativa y condiciones sociales para el desempeño docente y se observa que 20 (38%) integrantes manifiestan que tienen un nivel destacado de gestión educativa y un nivel excelente de condiciones sociales para el desempeño docente; 15 (29%) integrantes, un nivel destacado de gestión educativa y un nivel bueno de condiciones sociales para el desempeño del profesor; 1 (4%) integrante, un nivel destacado de gestión educativa y un nivel regular de condiciones sociales para el desempeño docente; 4 (8%) integrantes, un nivel logro de gestión educativa y un nivel excelente de condiciones sociales para el desempeño docente; 9 (17%) integrantes, un nivel logro de gestión educativa y un nivel bueno de condiciones ambientales para el desempeño docente; 1 (17%) participante, un nivel logro de gestión educativa y un nivel regular de condiciones sociales para el desempeño docente. Del mismo modo, se observa que 1 (2%) integrante afirma tener un nivel proceso de gestión educativa y un nivel bueno de condiciones sociales para el desempeño docente; 1 (2%) integrante afirma tener un nivel proceso de gestión educativa y un nivel regular de condiciones sociales para el desempeño docente. Del mismo modo, ningún participante se encuentra en el nivel inicio tanto de la gestión educativa como de las condiciones sociales para el desempeño docente.

Figura 4



Interpretación:

En la imagen, se aprecia una nube de puntos con tendencia lineal positiva; por lo tanto, la gestión educativa y las condiciones sociales de los docentes muestran una correlación positiva.

Tabla 12

r de Pearson		Condiciones laborales de los docentes
	Coeficiente de correlación (r)	0.445**
Gestión educativa	Sig. (bilateral)	0.001
	N	52

Interpretación:

Los datos obtenidos, muestran una correlación directa moderada y estadísticamente muy significativa entre gestión educativa y la dimensión condiciones sociales de los docentes ($r=0.445$, $p=0.001$) en el colegio. Esto significa que, los niveles de gestión educativa pueden variar si varían los niveles de la dimensión condiciones sociales. Por lo tanto, estos datos facultan aceptar la hipótesis Existe relación significativa entre gestión educativa y la dimensión condiciones sociales de los docentes.

V. DISCUSIÓN

El propósito del vigente análisis fue establecer la relación de gestión educativa y condiciones para el trabajo docente en el colegio Politécnico nacional del santa, 2022. En este proceso, se emplearon dos cuestionarios entre las variables de estudio para la recolección de datos. Dichos instrumentos se aplicaron, de modo asistencial, a los administradores y educadores de la institución. Todos los informes reunidos se evaluaron a fin de señalar los niveles de las variables: gestión educativa y condiciones para el desempeño del profesor y sus alcances. Después, se halló la conexión de las variables de estudio y la conexión de gestión educativa y sus alcances de la variable condiciones para el desempeño docente a través de la verificación en la medida específica de correlación de Pearson.

Como sigue en el párrafo, se presenta los productos y la discusión de la investigación.

El objetivo fundamental fue hallar la conexión de gestión educativa y condiciones para el desempeño del profesor. Al respecto, la conexión en la distribución hay un dominio del grado destacado de gestión educativa y del grado excelente de condiciones para el desempeño del profesor 12 (23%) y del grado destacado de gestión educativa y del grado bueno de condiciones para el desempeño docente 22 (42%) tal como se muestran en la tabla 1 y la dispersión de las puntuaciones en la figura 1 son confirmados por los encuentros que se representan en la tabla 2, en la que se representan los datos hallados de los cuestionarios sobre las variables en mención, dirigidos a la evaluación paramétrica de coeficiente de correlación de Pearson, revelan una correlación directa muy baja de gestión educativa y condiciones para el desempeño del profesor ($r=0.198$, $p=0.160$) en el colegio. Esto significa la no existencia de la relación significativa de gestión educativa y condiciones para el desempeño del profesor en el colegio.

De lo descrito, alcanzamos deducir que, si suben o bajan los grados de gestión educativa afectan los grados de condiciones para el desempeño del profesor, pero en forma mínima. Los efectos coinciden con los hallados por Vega (2020), que manifiesta que hay correspondencia entre la gestión educativa y condiciones para la labor docente, ya que la gestión educativa genera espacios de trabajo efectivo en el desempeño docente. Sin embargo, muchas veces, la gestión educativa presenta dificultades que limita el logro de los objetivos, que necesitan ser superadas para fortalecer el sistema educativo y, sobre todo, mejorar el

desempeño de los maestros, cuyo accionar permitirá aprendizajes significativos (Alba, 2016). De lo expuesto no se da por aceptado la probabilidad de análisis, la cual refiere que si hay relación significativa entre gestión educativa y condiciones para el desempeño del profesor.

A consecuencia del logro del análisis y de los resultados de otras investigaciones que están a nivel mundial, al grado nacional y al grado local se confirma que existe una relación entre gestión educativa y condiciones para el desempeño docente pero muy baja. Los logros de este análisis consiguen valer para perfeccionar los procesos de planificación, ejecución, evaluación y retroalimentación de la administración educativa y sus dimensiones y mejorar las condiciones de trabajo de los instructores, pues, estas generan un estado de tranquilidad y bienestar en los docentes, lo cual contribuirá perfeccionar el desarrollo de enseñanza-aprendizaje en dicha institución. Asimismo, estos resultados representan un aporte teórico importante sobre gestión educativa y condiciones para el desempeño docente, lo que permitirá incrementar el saber sobre estas dimensiones del sistema formativo.

Primeramente, el objetivo definido fue detallar el grado de administración educativa. Al respecto, en la tabla 3, se observa que 36 (69%) participantes consideran que la administración educativa muestra un grado destacado; 14 (27%), que la gestión educativa presenta un grado de logro y el 2(4%), un grado proceso. De este modo, como se muestra en la tabla 4 los entrevistados manifiestan que, en casi la totalidad (75%) de las dimensiones de administración educativa, constituidas por las dimensiones gestión administrativa, gestión institucional y gestión pedagógica el grado es destacado y solo en la dimensión comunal 32 (62%) considera el nivel logro. Estos resultados nos permiten conocer la captación de los profesores y directivos sobre la gestión educativa en el Politécnico Nacional del Santa, los que coinciden con la conclusión de Rico (2016), quien en su artículo de reflexión cuya finalidad fue analizar la gestión educativa como un aspecto central en la educación, concluye que la gestión es el aspecto central de una institución porque permite dinamizar todos los procesos orientados a la mejora y desarrollo institucional. La administración educativa es indispensable para la realización de la finalidad formativa, además, Gómez y también Macedo (2011) manifiestan que la administración educativa es un trabajo orientado al manejo de un colegio, la gestión administrativa y el desarrollo de procesos pedagógicos, así como los procesos de

igualdad, competentes y ecuanímenes, que permitan a los alumnos el progreso pleno y armonioso para conformar una comunidad de amor y de justicia. Estos éxitos se usan para perfeccionar la gestión educativa en sus cuatro dimensiones, especialmente, en la dimensión comunal, pues hay un vacío que la institución no soluciona, lo cual permitirá que la institución educativa se incluya con los problemas de la institución y mediante el trabajo conjunto con padres de familia, con organizaciones comunales, con instituciones públicas y privadas contribuir a solucionar los problemas sociales y, por ende, contribuir a mejorar las formas de vida de todos los seres humanos de la localidad.

El objetivo definido fue especificar el grado de condiciones para el desempeño docente, a propósito, en el cuadro 5 se tiene que 15 (29 %) integrantes estiman que el grado de condiciones para el desempeño docente en el colegio es excelente y 35 (67%) consideran que es bueno. Asimismo, se indica en el cuadro 6, los participantes manifiestan que, en las medidas condiciones ambientales (37%), consideran que el grado es regular; en las circunstancias de tiempo, (56%) de encuestados afirman que el grado es excelente y en circunstancias sociales (46%), el grado es excelente. Demostrando que los enfoques deben ser mejores en la totalidad de las dimensiones de condiciones para el desempeño del profesor. En conclusión, se evidencia que los espacios donde laboran los instructores deben mejorarse, especialmente, en tiempos de cambios constantes.

Al respecto, Ramírez (2016) concluye que en una sociedad de profundos cambios de las situaciones de trabajo prevalece un alto grado de indecisión y riesgo sobre el presente y el futuro. Las condiciones de trabajo, según Sabastizagal-Vela et al. (2020), lo constituyen un conjunto de circunstancias sociales, tecnológicas, económicas, etc., que repercuten en el desempeño laboral. Las naturalezas de trabajo comprenden, según Blanch, para Sahagún, como también Cervantes (2010), citados por Jiménez (2021) tres elementos interrelacionados: constitución y método, constitución y entorno y constitución y persona. El primero comprende la regulación (tiempo, organización, retribución, carga laboral, calidad de contrato y armonía entre trabajo y familia) y el desarrollo (autonomía, contrato justo, formación permanente, promoción laboral, relación con directivos y evaluación del rendimiento laboral); el segundo comprende el entorno social (compañerismo, respeto, reconocimiento del trabajo de los demás y el nuestro) y entorno material (físico, materiales, riesgos laborales y servicios auxiliares) y el tercero comprende

la organización (intereses, capacidades, necesidades, expectativas, aspiraciones, valores, compromiso laboral, motivación, libertad y competencias personales) y persona (adaptación, compromiso, normas, adaptación y ritmos de trabajo). Estos resultados deben tenerse en cuenta porque permitirá mejorar las condiciones laborales de la institución, pues, no debe olvidarse que las condiciones laborales repercuten no solo en el trabajo de las personas si no también en su salud física y psíquica de los individuos. Las condiciones laborales repercuten en la salud y bienestar de los trabajadores, por tanto, los directivos deben gestionar recursos y firmar alianzas con otras instituciones para dotar de los recursos necesarios y suficientes para su personal docente.

El tercer objetivo fundamental fue instaurar la unión de gestión educativa y la dimensión circunstancias ambientales para el desempeño del profesor. Al respecto, en el cuadro 7, 13 (25%) integrantes manifiestan sostener un grado destacado de administración educativa y un grado regular de condiciones ambientales. Igualmente, 9 (17%) integrantes declaran un grado destacado de gestión educativa y un grado excelente de condiciones ambientales. De esta respuesta, se puede afirmar que, si bien en general se estima un grado excelente en administración educativa, sin embargo, percibe un grado regular de condiciones ambientales. Del mismo modo, en la imagen 2 se observa una preferencia lineal verdadera, los cuales se corroboran en el cuadro 8, en ella se muestra las referencias obtenidas de la evaluación paramétrica de correlación de Pearson, el que emite una correlación negativa muy débil entre administración educativa y condiciones ambientales para el desempeño docente ($r=-0.201$, $p=0.153$) en el colegio Politécnico Nacional del Santa de Chimbote. Esto significa que no hay existencia de relación entre los niveles de administración educativa y los niveles de condiciones ambientales para el desempeño del profesor. De lo que se puede inferir que, si suben o disminuyen los niveles de gestión educativa no afectan los grados de las condiciones ambientales, que trae consigo, que, en el colegio, las instalaciones e infraestructura no son las adecuadas, los recursos tecnológicos y materiales y el mobiliario no son óptimos. De lo manifestado, se aprueba la probabilidad nula quien manifiesta que no hay existencia de relación significativa entre gestión educativa y condiciones ambientales en dicho colegio. Estos resultados deben ser objeto de reflexión por la comunidad educativa, pues, si bien las condiciones ambientales son importantes en una institución para la satisfacción

laboral, sin embargo, no determinan el tipo de servicio que brinda la institución. Al respecto, Arboleda y León (2018) sostiene que las condiciones ambientales no son un factor clave para el normal proceso de las actividades de la institución; en cambio, para los docentes es importante porque les permite su crecimiento y desarrollo de capacidades y potencialidades.

El cuarto objetivo fundamental fue establecer la relación entre administración educativa y la dimensión condiciones de tiempo. Con respecto, a la tabla 9, 24 (46%) integrantes manifiestan haber adquirido un grado destacado de administración educativa y un grado excelente de disposiciones de tiempo. Asimismo, 10 (19%) integrantes opinan un grado destacado de administración educativa y un grado bueno de condiciones de tiempo. De estos efectos, se generaliza que la superioridad estima un grado destacado de administración educativa y un grado excelente y bueno de condiciones de tiempo. De ese modo, en la imagen 3 se ve una inclinación recta adecuada, los cuales se corroboran en el cuadro 10, quien prueba una correlación recta medida y estadísticamente relevante entre administración educativa y condiciones de tiempo ($r=0.461$, $p=0.001$) según la evaluación que indica la correlación de Pearson en la I.E. Politécnico. Podemos deducir que, a mayores grados de gestión educativa, son los grados condiciones de tiempo, involucrando que, en dicho colegio, los directivos y docentes se sienten bien con la distribución de su jornada laboral, con sus horas de descanso y horas libres y tienen la disposición de realizar su labor docente y garantizar mejores resultados. De lo expuesto, la hipótesis nula se rechaza, aceptándose la hipótesis de análisis el que informa que existe conexión significativa de gestión educativa y condiciones de tiempo. Estos resultados son importantes para la institución porque refleja la satisfacción de los docentes con el respeto y distribución de su tiempo tanto para su actividad docente como para sus actividades fuera de las aulas. Esta percepción debe seguir fortaleciéndose para la tranquilidad y bienestar de los instructores.

El quinto propósito fundamental fue establecer la relación entre administración educativa y la dimensión condiciones sociales, como lo apreciamos en el cuadro 20 (38%) integrantes expresan que tienen un grado destacado de gestión educativa y un grado excelente de condiciones sociales. Del mismo modo, 15 (29%) integrantes expresan un grado destacado de administración educativa y un grado bueno de condiciones sociales. Estos efectos permiten generalizar que la

superioridad considera el grado destacado de gestión educativa y los niveles excelente y bueno de condiciones sociales. De igual manera, en la figura 4 se aprecia una inclinación recta adecuada, la cual se corrobora en el cuadro 12, en donde se muestra las referencias conseguidas de la evaluación paramétrica de correlación de Pearson, otorgando una correlación continua moderada y estadísticamente relevante entre administración educativa y trabajo en equipo ($r=0.445$, $p=0.001$) en dicho colegio. De lo que se puede inferir que, si aumentan o bajan los grados de administración educativa, tienden a aumentar o bajar los grados de condiciones sociales, es decir, se ha instaurado un acceso adecuado, un entorno social adecuado, un clima social y ambiente armoniosos y sienten que su profesión es reconocida y valorada. De lo expuesto, la probabilidad nula se rechaza y es aceptada la hipótesis de análisis el cual manifiesta que hay relación relevante entre administración educativa y condiciones sociales.

Estos resultados son importantes para la institución porque cuenta con docentes que tienen una percepción positiva de las cualidades sociales del núcleo de labores y debe utilizar estrategias para mantener esta percepción, la cual redundará en la calidad del servicio formativo.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Hay una relación directa muy baja de gestión educativa y condiciones para el desempeño del profesor, pues, el coeficiente de Pearson de $r=0.198$ y un $p\text{-valor}=0.160>0.05$; en otros términos, si aumenta o baja el grado de la gestión educativa no sube tampoco se reduce el grado de condiciones para el desempeño del profesor.
- Segundo.** El grado de administración educativa de la I.E. Politécnico, en la captación de los entrevistados, es destacado determinado por el 69%, relacionado a las dimensiones, estiman que el grado de gestión administrativa, el grado institucional, también pedagógica es destacado y el grado de esta gestión que es comunal es de logro.
- Tercera.** El grado de condiciones para el desempeño docente, en la captación de entrevistados, es bueno determinado por el 67%. Relacionado a sus dimensiones, estiman que el nivel de las cualidades ambientales es regular (37%), el nivel de las condiciones de tiempo es excelente (56%) y el nivel de las condiciones sociales es bueno (48%).
- Cuarta.** Hay una conexión inversa baja y no relevante entre administración educativa y cualidades ambientales de los profesores del colegio; desde la captación de los entrevistados, debido a que, el coeficiente r de Pearson ($r=-0.201$ y un $p=0.153>0.05$).
- Quinta.** Hay relación directa moderada y relevante entre administración educativa y condiciones de tiempo de los profesores; del inicio de la captación de los entrevistados, se definió un factor r de Pearson ($r=0.463$ y un $p=0.001<0.05$); se afirma, al aumentar el grado de administración educativa, aumenta el grado de condiciones de tiempo.
- Sexta.** Hay conexión recta moderada y relevante entre gestión educativa y condiciones sociales de los profesores del colegio Politécnico; del inicio de la captación de los entrevistados, se definió un factor r de Pearson ($r=-0.445$ y el $p=0.001<0.05$); se afirma, al crecer el grado de la gestión educativa, crece el grado de condiciones sociales.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** A quienes representan la Unidad de gestión educativa local Santa se sugiere, tener en cuenta los efectos de este análisis, para perfeccionar y fortalecer, las características relacionadas a la gestión administrativa, como la institucional, la pedagógica, también comunitaria de los directivos y docentes para cooperar con el restablecimiento de la excelencia formativa.
- Segunda.** Directores y subdirectores de la I.E. Politécnico de Chimbote se les recomienda, proponer acciones, orientadas a perfeccionar y prosperar en las acciones de la gestión administrativa, la institucional, como la pedagógica, también comunal dirigidas al progreso de la gestión educativa para lograr sus metas institucionales.
- Tercera.** A los directores y subdirectores de la I.E. se les recomienda, oportunamente, mejorar la calidad para el desempeño de sus profesores y así contribuir con la mejora de sus procesos de enseñanza, de un buen clima institucional, adecuadas relaciones interpersonales, etc.
- Cuarta.** A los profesores del colegio se les aconseja, insistentemente, ser partícipes de la gestión de su colegio y así generar una cultura de mejora continua para mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.
- Quinta:** Al personal administrativo y personal instructivo de la I.E. Politécnico de Chimbote se recomienda participar frecuentemente, realizar maestrías y doctorados, así como cursos y seminarios vinculados a la gestión de un centro de enseñanza para aportar y perfeccionar la formación del estudiante.

REFERENCIAS

- Admiraal, W. (2023). Teachers' work conditions and their job satisfaction in primary and secondary education. *International Journal on Studies in Education (IJonSE)*, 5(1), 15-26. <https://doi.org/10.46328/ijonse.81>
- Alba, Y. (2016). *La gestión educativa en el desempeño docente en la unidad educativa "San Francisco de Asís" Salcedo. Diseño de un plan de capacitación pedagógica, período académico 2016 – 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio institucional UTC-Digital.
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_fc26367a60606c9aaed77c5e23fe73f4
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima. Repositorio institucional UDL-Digital.
<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>
- Arboleda, G. y León, J. (2018). Perception of the Performed Work Satisfaction and Motivational Factors among the Personnel of the Healthcare Service Suppliers in the Aburrá Valley during 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35).
<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/24410>
- Ascón, E. (2016). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en el CETPRO Chimbote – 2016* [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro].

<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/5532>

Azañedo-Alcántara, V. (2021). El desempeño docente antes y durante la pandemia. *Polo del Conocimiento*, 6(4), 841-860. DOI: 10.23857/pc.v6i4.2614

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

Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos.

Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. <https://7o- semestre.webnode.mx/files/200000184-5e8c65f84a/problemas%20de%20gestion%20educativa%20en%20america%20latian.pdf>

Castilla-Gutiérrez, S., Colihuil-Catrileo, R., Bruneau-Chávez, J. & Lagos-Hernández, R. (2021). *Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1995>

Castillo, C. (2020). *Gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica*. Repositorio UNH-Digital [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio institucional <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3500>

- CEPAL-UNESCO (2020). Education in the time of COVID-19. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45905/S2000509_en.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chacón, L. (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Omnia*, 20(2), 150-161. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73735396006>
- Chiavenato, I. (2005). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill.
- Chinchayhuara, E. & Sánchez, M. (2021). *Gestión directiva y práctica docente en instituciones educativas públicas de la ciudad de Chimbote* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. Repositorio UCT-Digital. https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/877/1/018200799D_01_8200714I_M_2021.pdf
- Flores-Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1(8), 1-27. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>
- Garbanzo-Vargas, G. (2015). Organizational Development and Change Processes in Educational Institutions, a Challenge for The Management of Education. *Revista Educación*, 40(01), 67-87. <https://doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534>
- Gómez, L. y Macedo, J. (2011). Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana. *Investigación Educativa*, 14(26), 39-49.

https://sisbib.unmsm.edu.pe/BIBVIRTUAL/Publicaciones/Inv_Educativa/2010_n26/a04.pdf

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

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

Herrera, G. (2020). *La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa "Sagrado Corazón" de Arequipa, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio UNAS-Digital.

http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13198/UPhe_digm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lama, A. y Shrestha, M. (2020). Contributions of Working Conditions on Teachers' Attitude in School Settings of Nepal. *SEISENSE Journal of Management*. 3(3), 23-33. DOI: <https://doi.org/10.33215/sjom.v3i3.298>.

Laos, L. y Ledesma, M. (2013). *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel primaria de la red 01, UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2013* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43017>

Ledesma, M., Ludeña, G., Cárdenas, M., Tejada, R., Rodríguez, J. & Luis, M. (2019). Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas inclusivas de primaria. *Gestión I+D*, 05(1), 58-84.

<file:///C:/Users/TEMP.DESKTOP->

<S8AE3S3.000.001.002.003.004.005.006.007.008/>

- Madueño, P., Remuzgo, A., Gutiérrez, N. Soto, R. & Núñez, L. (2021). La gestión directiva en la investigación del docente universitario en Lima. *Educación y Pedagogía*, 1, 82-96. <http://dx.doi.org/10.6035/Artseduca.2020.28.6> | ISSN:2254-0709
- Marconi, J. (2013). *La gestión Educativa*. American Andragogy.
- Martínez - Chairez, G., Guevara - Araiza, A. & Valles - Ornelas, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Mendocilla, H. (2022). *Gestión educativa y desempeño docente en dos instituciones educativas de Santiago de Chuco*, 2021 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV-Digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83602>
- Meza, L., Torres, J. & Mamani, O. (2021). *Educative management as a determining factor in the performance of regular basic education teachers during the COVID-19 pandemic, Puno*. In *Apuntes universitarios*. 11(1), 23-35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del buen desempeño directivo*. Ministerio de Educación. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica*. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Montenegro, I. (2005). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Magisterio.
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *RAPD ONLINE*, 33(3), 221-227. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>

- Paz, S. & Peña, B. (2021). *Psicología de la educación*. Abya-Yala.
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/20369/4/PSICOLOGI%C3%A9C%81A%20DE%20LA%20EDUCACIO%CC%81N%2018-8.pdf>
- Quintana Y. (2018). Education Quality and School Management: A Dynamic Relationship. *Educación y Educadores*. 21(2), 259-281.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-12942018000200259&lng=es&nrm=is&tlng=en
- Ramírez, M. (2016). *Condiciones laborales del profesorado universitario: viviendo cambios en el contexto laboral* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. Repositorio
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=75346>
- Rentería, V. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio UJCM-Digital.
<http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/940>
- Reventós, F. (s/a). *La crisis de los sistemas educativos europeos*.
http://quadernsdigitals.net/datos_web/biblioteca/l_7171/enLinea/4.pdf
- Rico, A. (2016). Tendências de pesquisa nas pós-graduações de gestão educativa na América Latina. *Sophia*, 12(1), 55-70.
<http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v12n1/v12n1a04.pdf>
- Ruiz, L. y Serrano, R. (2016). *Gestión de la calidad del desempeño en los docentes del Área de Lenguaje del Colegio La Salle de Riobamba, durante el primer quimestre del año lectivo 2012-2013* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio MGE-Digital.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4826/1/T1837-MGE-Ruiz-Gestion.pdf>

- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J. & Benavides, F. (2020). Working, safety and health conditions in the economically active and employed population in urban areas of Peru. *REV PERÚ MED EXP SALUD PUBLICA*. 37(1), 32-41. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000100032
- Sáez, R. (2016). Teoría de la educación: conocimiento de la educación, investigación, disciplina académica. *Revista Virtual Redipe*, 5(8), 19-38. <file:///C:/Users/TEMP.DESKTOP-S8AE3S3.000.001.002.003.004.005.006.007.008.009/>
- Sánchez, M. & Delgado, J. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1819-1838.
- Tafur, R. & Soria-Valencia, E. (2021). La gestión educativa en situación de confinamiento en Perú. En J. Gairín y C. Mercader (Coord.), *La gestión de los centros educativos en situación de confinamiento en Iberoamérica* (pp. 225-242) EDO-SERVEIS.
- Tataje, F. & Rodríguez, P. (2018). *Condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de una institución educativa de Subtanjalla, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27665>
- Toropova, A., Myrberg, E. & Johansson, S. (2020). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*. 1(27). DOI: 10.1080/00131911.2019.1705247

- Torres, D. (2021). *La gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo]. Repositorio UCT-Digital.
https://www.researchgate.net/publication/349193733_GESTION_EDUCATIVA_Y_DESEMPEÑO_DOCENTE_EN_LAS_INSTITUCIONES_EDUCATIVAS
- Unidad de Medición de la Calidad de los Aprendizajes. (2019). *Resumen de resultados de la DRE*. Ucm.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2019-Áncash.pdf
- Valles - Ornelas, M. & Martínez - Chairez, G. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6),123-134.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Vásquez, F. (2014). Entre desafíos y esperanzas: perfil del docente de las próximas décadas. En *Investigaciones y desafíos para la docencia del siglo XXI*. Kimpres Universidad de la Salle.
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/fceunisalle/20170117032546/investigacion.pdf>
- Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-28.
<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
- Velazco, S. (2021). Condiciones laborales de los docentes de la educación escolar básica de la ciudad de Pilar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 11338-11360.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1170

Villegas, Y. (2016). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Innova Schools sede Chimbote- 2016* [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio USP-Digital. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10835/Tesis_61388.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zaldívar, M., y Quintal, S. (2021). Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México. *Plumilla Educativa*, 29(1), 15–27. <https://doi.org/10.30554/pe.1.4465.2022>

ANEXOS

ANEXO 01. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión educativa	Es una actividad orientada al funcionamiento de un centro educativo, a la gerencia administrativa y al desarrollo de procesos pedagógicos, así como los procesos democráticos, eficientes y equitativos, que permitan a los estudiantes el desarrollo pleno y armónico para configurar una sociedad democrática y justa. (Gómez y Macedo, 2011)	Es un proceso cuyo propósito es mejorar el proceso educativo y comprende la gestión de la institución, administrativa, pedagógica y comunitaria de una institución educativa.	Administrativa	Recursos	Destacado (128- 160)
				Calendarización	
				Normatividad	
				Balance	
			Institucional	PEI, PCA, UA y SA	Logro (95 – 127)
				Reglamento interno	
				Comisiones	
				Comunicación	
			Pedagógica	Planificación	Proceso (62 – 94)
				Orientación	
				Relaciones	
				Actualización	
			Comunitaria	Alianzas	Inicio (32- 61)
Proyectos					
Calendario comunal					
Exposiciones					

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Condiciones para el desempeño docente	Involucran las características de la organización del trabajo, el ambiente y su entorno inmediato, que pueden ser considerados como factores de riesgo físicos, químicos, psicosociales, mecánicos, locativos, entre otros (Sabastizagal-Vela I et al., 2020).	Son los factores que limitan o potencializan la labor del docente en su institución educativa y comprende condiciones ambientales, de tiempo y sociales.	Ambientales	Infraestructura	Destacado (90- 73)
				Recursos	
				Materiales	
			De tiempo Sociales	Jornada laboral	Logro (72 – 55)
				Tiempo adecuado de trabajo Tiempo extra para la docencia	
			Ambientales	Problemas del entorno social	Proceso (54 – 37)
				Relaciones sociales de trabajo	
				Satisfacción laboral	
					Inicio (36- 18)

Anexo 02. Aceptación de la solicitud para aplicar los instrumentos



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "POLITÉCNICO NACIONAL DEL SANTA"
CREADO CON LEY 16385 – 1958
CÓDIGO MODULAR: 0577080
Av. Meiggs 680 – Teléfono 631240
Celular: 943046242-975723574

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chimbote, 27 de mayo del 2022

CARTA N° 005-2022-ME-RA/DREA/DUGEL-S-PNS-D

SEÑORA:

DRA.

ROSA MARÍA SALAS SÁNCHEZ

JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO UCV-CHIMBOTE

ASUNTO : ACEPTACIÓN A CARTA DE PRESENTACIÓN

De mi mayor consideración

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para expresarle mi cordial saludo, deseándole éxitos en el importante cargo que cumple. Asimismo la presente carta tiene como finalidad aceptar la carta de presentación del estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación Sr. **Rolando Darío Reyna Polo**, para que realice su trabajo de investigación (Tesis) en nuestra comunidad educativa.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para reiterarle, los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dr. JOB FELIX AGUIRRE ESPINOZA
DIRECTOR

JF/ED

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



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E. POLITECNICO NACIONAL DEL SANTA de CHIMBOTE	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Job Félix Aguirre Espinoza	DNI: 32951783

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión educativa y condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote - 2022	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI: 32816686
ROLANDO DARIO REYNA POLO	

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

Lugar y Fecha: Chimbote 24 de Mayo 2022

(Titular o Representante legal de la Institución)

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

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

CUESTIONARIO DEL NIVEL DE GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado(a) participante:

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

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

El Investigador.

I. DATOS INFORMATIVOS

Cargo	Nivel	Fecha
		/ / 2022

II. INSTRUCCIONES

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

III. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

Dimensión	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	5	5
Administrativa	1. Se usa eficientemente los recursos económicos de la I.E.					
	2. Se aprovecha de forma eficiente los recursos materiales de la I.E.					
	3. Se elabora el cronograma de las actividades oportunamente.					
	4. Se asigna eficientemente el tiempo para las labores administrativas.					
	5. Las normas se difunden de forma oportuna.					
	6. Se cumplen todas las normas de la I.E.					
	7. Se presenta el balance a tiempo.					
	8. Se difunde el balance a todos los miembros de la comunidad educativa.					

Dimensión	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Institucional	9. Se elaboran el PEI, PCA, UA y SA participativamente.					
	10. Se actualizan el PEI, PCA, UA y SA participativamente.					
	11. Se elabora el reglamento interno de forma participativa.					
	12. Se difunde el reglamento interno a todos los integrantes de la I.E.					
	13. Se conforman las comisiones considerando la idoneidad de sus integrantes.					
	14. Cumplen con su plan e informe las comisiones.					
	15. Existen canales de comunicación efectiva.					
	16. Se propicia una comunicación armoniosa en la I.E.					

Dimensión	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Pedagógica	17. Se realiza una planificación curricular oportuna.					
	18. Se evalúa periódicamente la planificación.					
	19. Se acompaña al docente en su labor.					
	20. Existe un equipo dedicado a la orientación tutorial.					
	21. Existe relaciones interpersonales positivas.					
	22. Cuenta la I.E. con un plan orientado a mejorar las relaciones humanas.					
	23. Existe un plan de actualización docente.					
	24. Se realizan talleres de actualización tanto en la especialidad como en psicopedagogía.					

Dimensión	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Comunitaria	25. Se promueven alianzas estratégicas en la I.E.					

	26. Se involucran a los miembros de la I.E. en convenios.					
	27. En la Institución se promueve la participación de los agentes educativos en las actividades de proyección social.					
	28. En la Institución Educativa se realizan actividades de exposición de trabajos a la comunidad educativa.					
	29. Se participa en actividades del calendario comunal como parte de la proyección social.					
	30. Se promueve proyectos de innovación orientados a la comunidad.					
	31. Se realizan actividades de exposición de trabajos a la comunidad educativa.					
	32. Se exponen las experiencias exitosas a la comunidad.					

Anexo 05. Ficha técnica del Instrumento 1

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL NIVEL DE GESTIÓN EDUCATIVA

I. Datos Informativos:

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

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 32 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de gestión educativa en la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote, 2022.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
1. Administrativa	1. Recursos	25%	1, 2	1 – 5
	2. Calendarización		3, 4	1 – 5
	3. Normatividad		5, 6	1 - 5
	4. Balance		7, 8	1 - 5
2. Institucional	5. PEI, PCA, UA y SA	25%	9, 10	1 - 5
	6. Reglamento interno		11, 12	1 - 5
	7. Comisiones		13, 14	1 - 5
	8. Comunicación		15, 16	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
3. Pedagógica	9. Planificación	25%	17, 18	1 – 5
	10. Orientación		19, 20	1 – 5
	11. Relaciones		21, 22	1 - 5
	12. Actualización		23, 24	1-5
4. Comunitaria	13. Alianzas	25%	25, 26	1 - 5
	14. Proyectos		27, 28	1 - 5
	15. Calendario comunal		29, 30	1 – 5
	16. Exposiciones		31, 32	1 – 5
	TOTAL	100%	32 ítems	30 - 160

IV. Opciones de respuesta:

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

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

D1: Gestión administrativa (8 ítems)

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

D2: Gestión institucional (8 ítems)

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

D3: Gestión pedagógica (8 ítems)

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

D4: Gestión comunitaria (8 ítems)

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

5.2. Valoración de la Variable: Gestión educativa

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

VI. Validez y confiabilidad

La validación del instrumento se realizó mediante la opinión de 3 expertos con grados de maestría y doctor y para la fiabilidad o confiabilidad se aplicó el instrumento a 10 participantes (prueba piloto) y los resultados, para determinar el grado de confiabilidad, se sometió a la prueba de Alfa de Cronbach, que arrojó un coeficiente de 0.82 (gestión educativa), es decir, una confiabilidad alta y de 77 (condiciones para el desempeño docente), es decir, una confiabilidad aceptable.

Anexo 06. Validez y confiabilidad del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1. Nombre del instrumento:** Cuestionario de gestión educativa
- 2. Tipo de instrumento:** Cuestionario tipo escala de Likert
- 3. Nivel de aplicación:** Directivos y docentes de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote – 2022
- 4. Autor:** Rolando Darío Reyna Polo
- 5. Objetivo:** Determinar la relación entre gestión educativa y condiciones para el desempeño docente en la institución educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote, 2022.

II. EVALUADOR

- 1. Nombre y apellidos:** Job Félix Aguirre Espinoza
- 2. Grado académico:** Doctor en la Administración de la Educación

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

I. Gestión educativa:

Gómez y Macedo (2011) afirman que la gestión educativa es una ocupación orientada al funcionamiento de un centro educativo, la gestión administrativa y el desarrollo de procesos pedagógicos, así como los procesos democráticos, eficientes y equitativos, que permitan a los estudiantes el desarrollo pleno y armónico para configurar una sociedad democrática y justa.

Dimensiones:

- **Administrativa:** Se refiere a las acciones y actividades que se realizarán en la institución educativa en determinados plazos.
- **Institucional:** Implica la manera cómo se proyecta y organiza la institución con el propósito de establecer lineamientos de la formación de los estudiantes, fomentar un clima laboral y escolares favorables y alianzas estratégicas para el logro de los objetivos.

- **Pedagógica:** Se caracteriza por vínculos que se establecen entre el profesor y el estudiante durante el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje en el aula y fuera de ella, así como la utilización de recursos, estrategias y materiales educativos, la aplicación de teorías psicológicas y principios didácticos y el dominio disciplinar para lograr aprendizajes significativos.
- **Comunitaria:** Comprende las funciones en las que participan los sujetos de la comunidad educativa para la planificación e implementación de actividades, las decisiones tomadas en la institución y los lazos con otras asociaciones y otras organizaciones de la localidad.

Indicadores: Recursos, calendarización, normatividad, balance, PEI, PCA, UA, SA, Reglamento interno, comisiones, comunicación, planificación, orientación, relaciones, actualización, alianzas, proyectos, calendario comunal, exposiciones.

Consta de 32 ítems.

II. Condiciones para el desempeño docente:

Para Sabastizagal-Vela I et al. (2020), las condiciones están constituidas por las características de la institución, de la sociedad, de los estudiantes y de las familias, las cuales pueden ser consideradas como factores potenciales, que facilitan el trabajo de los docentes o también factores de riesgo que dificultan el trabajo de los docentes

Dimensiones:

- **Ambientales:** Comprenden la calidad de la infraestructura de la institución (aulas, espacios para coordinación, espacios de recreación, servicios higiénicos, etc.), la dotación de recursos (humanos, económicos, tecnológicos, etc.) y la cantidad de materiales de la institución (libros, cuadernos, mobiliario, etc.).
- **De tiempo:** Comprenden la jornada laboral del docente (tiempo), el tiempo adecuado de trabajo y tiempo adicional para el trabajo docente.
- **Sociales:** Comprenden los problemas del entorno social, las relaciones de trabajo y la satisfacción laboral.

Indicadores: Infraestructura, recursos, materiales, jornada laboral, tiempo adecuado de trabajo, tiempo extra para la docencia, problemas del entorno social, relaciones sociales de trabajo y satisfacción laboral.

Consta de 18 ítems.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN EDUCATIVA

N°	Dirección del ítem	Dimensiones/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Gestión administrativa			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Se usa eficientemente los recursos económicos de la I.E.	X		X		X		
2	Directo	Se aprovecha de forma eficiente los recursos materiales de la I.E.	X		X		X		
3	Directo	Se elabora el cronograma de las actividades oportunamente.	X		X		X		
4	Directo	Se asigna eficientemente el tiempo para las labores administrativas.	X		X		X		
5	Directo	Las normas se difunden de forma oportuna.	X		X		X		
6	Directo	Se cumplen todas las normas de la I.E.	X		X		X		
7	Directo	Se presenta el balance a tiempo.	X		X		X		
8	Directo	Se difunde el balance a todos los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
Dimensión 2: Gestión institucional			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	Se elaboran el PEI, PCA, UA y SA participativamente.	X		X		X		
10	Directo	Se actualizan el PEI, PCA, UA y SA participativamente.	X		X		X		
11	Directo	Se elabora el reglamento interno de forma participativa.	X		X		X		
12	Directo	Se difunde el reglamento interno a todos los	X		X		X		

		integrantes de la I.E.							
13	Directo	Se conforman las comisiones considerando la idoneidad de sus integrantes.	X		X		X		
14	Directo	Cumplen con su plan e informe las comisiones.	X		X		X		
15	Directo	Existen canales de comunicación efectiva.	X		X		X		
16	Directo	Se propicia una comunicación armoniosa en la I.E.	X		X		X		
Dimensión 3: Gestión pedagógica			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17	Directo	Se realiza una planificación curricular oportuna.	X		X		X		
18	Directo	Se evalúa periódicamente la planificación.	X		X		X		
19	Directo	Se acompaña al docente en su la labor.	X		X		X		
20	Directo	Existe un equipo dedicado a la orientación tutorial.	X		X		X		
21	Directo	Existe relaciones interpersonales positivas.	X		X		X		
22	Directo	Cuenta la I.E. con un plan orientado a mejorar las relaciones humanas.	X		X		X		
23	Directo	Existe un plan de actualización docente.	X		X		X		
24	Directo	Se realizan talleres de actualización tanto en la especialidad como en psicopedagogía.	X		X		X		
Dimensión 4: Gestión comunitaria			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
25	Directo	Se promueven alianzas estratégicas en la I.E.	X		X		X		
26	Directo	Se involucran a los miembros de la I.E. en convenios.	X		X		X		
27	Directo	En la Institución se promueve la participación de los agentes educativos en las actividades de proyección social.	X		X		X		

28	Directo	En la Institución Educativa se realizan actividades de exposición de trabajos a la comunidad educativa.	X		X		X		
29	Directo	Se participa en actividades del calendario comunal como parte de la proyección social.	X		X		X		
30	Directo	Se promueve proyectos de innovación orientados a la comunidad.	X		X		X		
31	Directo	Se realizan actividades de exposición de trabajos a la comunidad educativa.	X		X		X		
32	Directo	Se exponen las experiencias exitosas a la comunidad.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO GESTIÓN EDUCATIVA

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. Job Félix Aguirre Espinoza

DNI: 32951783

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

	Grado	Universidad	Mención
01	Doctor	Universidad Cesar Vallejo	Administración de la Educación.
02	Magister	Universidad Cesar Vallejo	Docencia y Gestión Educativa.

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

	Cargo	Entidad	Año
01	Director	I.E. Politécnico Nacional del Santa	2022


Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Chimbote, 21 de junio del 2021



Dr. Job Félix Aguirre Espinoza
DIRECTOR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Dirección del ítem	Dimensiones/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Condiciones ambientales			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Las instalaciones de la I.E. son suficientes, amplias, con buena iluminación y ventilación.	X		X		X		
2	Directo	La infraestructura de la I.E. se encuentra en buen estado y se mantienen constantemente.	X		X		X		
3	Directo	Los recursos tecnológicos de la I.E. son óptimos y en cantidad suficiente.	X		X		X		
4	Directo	Los recursos materiales son necesarios y suficientes para el normal desarrollo de las actividades.	X		X		X		
5	Directo	Los pupitres y sillas de la sala de docentes son suficientes y cómodos.	X		X		X		
6	Directo	El mobiliario escolar se encuentra en condiciones óptimas y son suficientes para todos los estudiantes.	X		X		X		
Dimensión 2: Condiciones de tiempo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	Me siento bien con la distribución de mi jornada laboral semanal en la I.E.	X		X		X		
8	Directo	La distribución del horario escolar de los descansos y horas libres se encuentran	X		X		X		

		adecuadamente distribuidas.						
9	Directo	La gestión del tiempo dentro del horario de trabajo escolar es adecuada.	X		X		X	
10	Directo	No me preocupa el tener que llevar trabajo adicional de la institución a mi hogar fuera del horario.	X		X		X	
11	Directo	Evito realizar trabajos adicionales a la docencia.	X		X		X	
12	Directo	Tengo disposición para realizar mi labor docente con dedicación exclusiva para garantizar mejores resultados.	X		X		X	
Dimensión 3: Condiciones sociales			Sí	No	Sí	No	Sí	No
13	Directo	El acceso a la I.E. garantiza un entorno social adecuado.	X		X		X	
14	Directo	Me preocupa en asistir diariamente a la institución educativa debido al entorno social poco adecuado.	X		X		X	
15	Directo	El clima interpersonal de la I.E. entre docentes y estudiantes es adecuado.	X		X		X	
16	Directo	Los docentes de la I.E. trabajan en un ambiente armonioso y cooperativo.	X		X		X	
17	Directo	El sueldo y la retribución monetaria que percibe le permiten estar satisfecho.	X		X		X	
18	Directo	La profesión docente es reconocida y valorada adecuadamente.	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CONDICIONES PARA EL DESMEPEÑO DOCENTE

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. Job Félix Aguirre Espinoza

DNI: 32951783

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

	Grado	Universidad	Mención
01	Doctor	Universidad Cesar Vallejo	Administración de la Educación
02	Magister	Universidad Cesar Vallejo	Docencia y Gestión Educativa

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

	Cargo	Entidad	Año
01	Director	I.E, Politécnico Nacional del Santa	2022

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Chimbote, 21 de junio del 2022



Dr. Job Félix Aguirre Espinoza
DIRECTOR

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

III. Gestión educativa:

Gómez y Macedo (2011) afirman que la gestión educativa es una ocupación orientada al funcionamiento de un centro educativo, la gestión administrativa y el desarrollo de procesos pedagógicos, así como los procesos democráticos, eficientes y equitativos, que permitan a los estudiantes el desarrollo pleno y armónico para configurar una sociedad democrática y justa.

Dimensiones:

- **Administrativa:** Se refiere a las acciones y actividades que se realizarán en la institución educativa en determinados plazos.
- **Institucional:** Implica la manera cómo se proyecta y organiza la institución con el propósito de establecer lineamientos de la formación de los estudiantes, fomentar un clima laboral y escolares favorables y alianzas estratégicas para el logro de los objetivos.
- **Pedagógica:** Se caracteriza por vínculos que se establecen entre el profesor y el estudiante durante el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje en el aula y fuera de ella, así como la utilización de recursos, estrategias y materiales educativos, la aplicación de teorías psicológicas y principios didácticos y el dominio disciplinar para lograr aprendizajes significativos.
- **Comunitaria:** Comprende las funciones en las que participan los sujetos de la comunidad educativa para la planificación e implementación de actividades, las decisiones tomadas en la institución y los lazos con otras asociaciones y otras organizaciones de la localidad.

Indicadores: Recursos, calendarización, normatividad, balance, PEI, PCA, UA, SA, Reglamento interno, comisiones, comunicación, planificación, orientación, relaciones, actualización, alianzas, proyectos, calendario comunal, exposiciones.

Consta de 32 ítems.

IV. Condiciones para el desempeño docente:

Para Sabastizagal-Vela I et al. (2020), las condiciones están constituidas por las características de la institución, de la sociedad, de los estudiantes y de las familias, las cuales pueden ser consideradas como factores potenciales, que facilitan el trabajo de los docentes o también factores de riesgo que dificultan el trabajo de los docentes

Dimensiones:

- **Ambientales:** Comprenden la calidad de la infraestructura de la institución (aulas, espacios para coordinación, espacios de recreación, servicios higiénicos, etc.), la dotación de recursos (humanos, económicos, tecnológicos, etc.) y la cantidad de materiales de la institución (libros, cuadernos, mobiliario, etc.).
- **De tiempo:** Comprenden la jornada laboral del docente (tiempo), el tiempo adecuado de trabajo y tiempo adicional para el trabajo docente.
- **Sociales:** Comprenden los problemas del entorno social, las relaciones de trabajo y la satisfacción laboral.

Indicadores: Infraestructura, recursos, materiales, jornada laboral, tiempo adecuado de trabajo, tiempo extra para la docencia, problemas del entorno social, relaciones sociales de trabajo y satisfacción laboral.

Consta de 18 ítems.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN EDUCATIVA

N°	Dirección del ítem	Dimensiones/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Gestión administrativa			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Se usa eficientemente los recursos económicos de la I.E.	X		X		X		
2	Directo	Se aprovecha de forma eficiente los recursos materiales de la I.E.	X		X		X		
3	Directo	Se elabora el cronograma de las actividades oportunamente.	X		X		X		
4	Directo	Se asigna eficientemente el tiempo para las labores administrativas.	X		X		X		
5	Directo	Las normas se difunden de forma oportuna.	X		X		X		
6	Directo	Se cumplen todas las normas de la I.E.	X		X		X		
7	Directo	Se presenta el balance a tiempo.	X		X		X		
8	Directo	Se difunde el balance a todos los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
Dimensión 2: Gestión institucional			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	Se elaboran el PEI, PCA, UA y SA participativamente.	X		X		X		
10	Directo	Se actualizan el PEI, PCA, UA y SA participativamente.	X		X		X		
11	Directo	Se elabora el reglamento interno de forma participativa.	X		X		X		
12	Directo	Se difunde el reglamento interno a todos los integrantes de la I.E.	X		X		X		
13	Directo	Se conforman las comisiones considerando la idoneidad de sus integrantes.	X		X		X		
14	Directo	Cumplen con su plan e informe las comisiones.	X		X		X		
15	Directo	Existen canales de comunicación efectiva.	X		X		X		
16	Directo	Se propicia una comunicación armoniosa en la I.E.	X		X		X		

Dimensión 3: Gestión pedagógica			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17	Directo	Se realiza una planificación curricular oportuna.	X		X		X		
18	Directo	Se evalúa periódicamente la planificación.	X		X		X		
19	Directo	Se acompaña al docente en su la labor.	X		X		X		
20	Directo	Existe un equipo dedicado a la orientación tutorial.	X		X		X		
21	Directo	Existe relaciones interpersonales positivas.	X		X		X		
22	Directo	Cuenta la I.E. con un plan orientado a mejorar las relaciones humanas.	X		X		X		
23	Directo	Existe un plan de actualización docente.	X		X		X		
24	Directo	Se realizan talleres de actualización tanto en la especialidad como en psicopedagogía.	X		X		X		
Dimensión 4: Gestión comunitaria			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
25	Directo	Se promueven alianzas estratégicas en la I.E.	X		X		X		
26	Directo	Se involucran a los miembros de la I.E. en convenios.	X		X		X		
27	Directo	En la Institución se promueve la participación de los agentes educativos en las actividades de proyección social.	X		X		X		
28	Directo	En la Institución Educativa se realizan actividades de exposición de trabajos a la comunidad educativa.	X		X		X		
29	Directo	Se participa en actividades del calendario comunal como parte de la proyección social.	X		X		X		
30	Directo	Se promueve proyectos de innovación orientados a la comunidad.	X		X		X		
31	Directo	Se realizan actividades de exposición de trabajos a la comunidad educativa.	X		X		X		

32	Directo	Se exponen las experiencias exitosas a la comunidad.	X		X		X		
----	---------	--	---	--	---	--	---	--	--

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO GESTIÓN EDUCATIVA

Apellidos y nombres del juez validador

Mg: Vereau Amaya Elvis Amado

DNI: 42213634

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

	Grado	Universidad	Mención
01	Maestría	Universidad César Vallejo	Docencia y gestión educativa
02			

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

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente	Universidad Nacional del Santa	2005 hasta la actualidad

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Chimbote, 20 de junio del 2021

Elvis Vereau Amaya

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Dirección del ítem	Dimensiones/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Condiciones ambientales			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Las instalaciones de la I.E. son suficientes, amplias, con buena iluminación y ventilación.	X		X		X		
2	Directo	La infraestructura de la I.E. se encuentra en buen estado y se mantienen constantemente.	X		X		X		
3	Directo	Los recursos tecnológicos de la I.E. son óptimos y en cantidad suficiente.	X		X		X		
4	Directo	Los recursos materiales son necesarios y suficientes para el normal desarrollo de las actividades.	X		X		X		
5	Directo	Los pupitres y sillas de la sala de docentes son suficientes y cómodos.	X		X		X		
6	Directo	El mobiliario escolar se encuentra en condiciones óptimas y son suficientes para todos los estudiantes.	X		X		X		
Dimensión 2: Condiciones de tiempo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	Me siento bien con la distribución de mi jornada laboral semanal en la I.E.	X		X		X		
8	Directo	La distribución del horario escolar de los descansos y horas libres se encuentran	X		X		X		

		adecuadamente distribuidas.							
9	Directo	La gestión del tiempo dentro del horario de trabajo escolar es adecuada.	X		X		X		
10	Directo	No me preocupa el tener que llevar trabajo adicional de la institución a mi hogar fuera del horario.	X		X		X		
11	Directo	Evito realizar trabajos adicionales a la docencia.	X		X		X		
12	Directo	Tengo disposición para realizar mi labor docente con dedicación exclusiva para garantizar mejores resultados.	X		X		X		
Dimensión 3: Condiciones sociales			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Directo	El acceso a la I.E. garantiza un entorno social adecuado.	X		X		X		
14	Directo	Me preocupo en asistir diariamente a la institución educativa debido al entorno social poco adecuado.	X		X		X		
15	Directo	El clima interpersonal de la I.E. entre docentes y estudiantes es adecuado.	X		X		X		
16	Directo	Los docentes de la I.E. trabajan en un ambiente armonioso y cooperativo.	X		X		X		
17	Directo	El sueldo y la retribución monetaria que percibe le permiten estar satisfecho.	X		X		X		
18	Directo	La profesión docente es reconocida y valorada adecuadamente.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CONDICIONES PARA EL DESMEPEÑO DOCENTE

Apellidos y nombres del juez validador

Mg: Vereau Amaya Elvis Amado

DNI: 42213634

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

	Grado	Universidad	Mención
01	Maestría	Universidad César Vallejo	Docencia y gestión educativa
02			

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

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente	Universidad Nacional del Santa	2005 hasta la actualidad

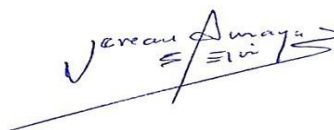
Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Chimbote, 20 de junio del 2021



Elvis Vereau Amaya

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

V. Gestión educativa:

Gómez y Macedo (2011) afirman que la gestión educativa es una ocupación orientada al funcionamiento de un centro educativo, la gestión administrativa y el desarrollo de procesos pedagógicos, así como los procesos democráticos, eficientes y equitativos, que permitan a los estudiantes el desarrollo pleno y armónico para configurar una sociedad democrática y justa.

Dimensiones:

- **Administrativa:** Se refiere a las acciones y actividades que se realizarán en la institución educativa en determinados plazos.
- **Institucional:** Implica la manera cómo se proyecta y organiza la institución con el propósito de establecer lineamientos de la formación de los estudiantes, fomentar un clima laboral y escolares favorables y alianzas estratégicas para el logro de los objetivos.
- **Pedagógica:** Se caracteriza por vínculos que se establecen entre el profesor y el estudiante durante el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje en el aula y fuera de ella, así como la utilización de recursos, estrategias y materiales educativos, la aplicación de teorías psicológicas y principios didácticos y el dominio disciplinar para lograr aprendizajes significativos.
- **Comunitaria:** Comprende las funciones en las que participan los sujetos de la comunidad educativa para la planificación e implementación de actividades, las decisiones tomadas en la institución y los lazos con otras asociaciones y otras organizaciones de la localidad.

Indicadores: Recursos, calendarización, normatividad, balance, PEI, PCA, UA, SA, Reglamento interno, comisiones, comunicación, planificación, orientación, relaciones, actualización, alianzas, proyectos, calendario comunal, exposiciones.

Consta de 32 ítems.

VI. Condiciones para el desempeño docente:

Para Sabastizagal-Vela I et al. (2020), las condiciones están constituidas por las características de la institución, de la sociedad, de los estudiantes y de las familias, las cuales pueden ser consideradas como factores potenciales, que facilitan el trabajo de los docentes o también factores de riesgo que dificultan el trabajo de los docentes

Dimensiones:

- **Ambientales:** Comprenden la calidad de la infraestructura de la institución (aulas, espacios para coordinación, espacios de recreación, servicios higiénicos, etc.), la dotación de recursos (humanos, económicos, tecnológicos, etc.) y la cantidad de materiales de la institución (libros, cuadernos, mobiliario, etc.).
- **De tiempo:** Comprenden la jornada laboral del docente (tiempo), el tiempo adecuado de trabajo y tiempo adicional para el trabajo docente.
- **Sociales:** Comprenden los problemas del entorno social, las relaciones de trabajo y la satisfacción laboral.

Indicadores: Infraestructura, recursos, materiales, jornada laboral, tiempo adecuado de trabajo, tiempo extra para la docencia, problemas del entorno social, relaciones sociales de trabajo y satisfacción laboral.

Consta de 18 ítems.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN EDUCATIVA

N°	Dirección del ítem	Dimensiones/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Gestión administrativa			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Se usa eficientemente los recursos económicos de la I.E.	X		X		X		
2	Directo	Se aprovecha de forma eficiente los recursos materiales de la I.E.	X		X		X		
3	Directo	Se elabora el cronograma de las actividades oportunamente.	X		X		X		
4	Directo	Se asigna eficientemente el tiempo para las labores administrativas.	X		X		X		
5	Directo	Las normas se difunden de forma oportuna.	X		X		X		
6	Directo	Se cumplen todas las normas de la I.E.	X		X		X		
7	Directo	Se presenta el balance a tiempo.	X		X		X		
8	Directo	Se difunde el balance a todos los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
Dimensión 2: Gestión institucional			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	Se elaboran el PEI, PCA, UA y SA participativamente.	X		X		X		
10	Directo	Se actualizan el PEI, PCA, UA y SA participativamente.	X		X		X		
11	Directo	Se elabora el reglamento interno de forma	X		X		X		

		participativa.							
12	Directo	Se difunde el reglamento interno a todos los integrantes de la I.E.	X		X		X		
13	Directo	Se conforman las comisiones considerando la idoneidad de sus integrantes.	X		X		X		
14	Directo	Cumplen con su plan e informe las comisiones.	X		X		X		
15	Directo	Existen canales de comunicación efectiva.	X		X		X		
16	Directo	Se propicia una comunicación armoniosa en la I.E.	X		X		X		
Dimensión 3: Gestión pedagógica			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17	Directo	Se realiza una planificación curricular oportuna.	X		X		X		
18	Directo	Se evalúa periódicamente la planificación.	X		X		X		
19	Directo	Se acompaña al docente en su la labor.	X		X		X		
20	Directo	Existe un equipo dedicado a la orientación tutorial.	X		X		X		
21	Directo	Existe relaciones interpersonales positivas.	X		X		X		
22	Directo	Cuenta la I.E. con un plan orientado a mejorar las relaciones humanas.	X		X		X		
23	Directo	Existe un plan de actualización docente.	X		X		X		
24	Directo	Se realizan talleres de actualización tanto	X		X		X		

		en la especialidad como en psicopedagogía.							
Dimensión 4: Gestión comunitaria			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
25	Directo	Se promueven alianzas estratégicas en la I.E.	X		X		X		
26	Directo	Se involucran a los miembros de la I.E. en convenios.	X		X		X		
27	Directo	En la Institución se promueve la participación de los agentes educativos en las actividades de proyección social.	X		X		X		
28	Directo	En la Institución Educativa se realizan actividades de exposición de trabajos a la comunidad educativa.	X		X		X		
29	Directo	Se participa en actividades del calendario comunal como parte de la proyección social.	X		X		X		
30	Directo	Se promueve proyectos de innovación orientados a la comunidad.	X		X		X		
31	Directo	Se realizan actividades de exposición de trabajos a la comunidad educativa.	X		X		X		
32	Directo	Se exponen las experiencias exitosas a la comunidad.	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACION DE GESTIÓN EDUCATIVA

Apellidos y nombres del juez validador

Mg. Bustamante Lecca Isabel Milagro.

DNI: 32981987

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

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

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

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente de aula	IE N° 89501- Manuel Rojo Castillo- San Jacinto	2004 - 2016
02	Docente de aula	IE N° 88399 – El Arenal	2017 - 2019
03	Docente de aula	IE N° 88062 - Chimbote	2020
04	Directora	IE N° 88223 - Pampadura	2021-2022

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Chimbote, 21 de Junio del 2022

Bustamante
 Nombre y firma
 Isabel Milagro Bustamante Lecca

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Dirección del ítem	Dimensiones/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Condiciones ambientales			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Las instalaciones de la I.E. son suficientes, amplias, con buena iluminación y ventilación.	X		X		X		
2	Directo	La infraestructura de la I.E. se encuentra en buen estado y se mantienen constantemente.	X		X		X		
3	Directo	Los recursos tecnológicos de la I.E. son óptimos y en cantidad suficiente.	X		X		X		
4	Directo	Los recursos materiales son necesarios y suficientes para el normal desarrollo de las actividades.	X		X		X		
5	Directo	Los pupitres y sillas de la sala de docentes son suficientes y cómodos.	X		X		X		
6	Directo	El mobiliario escolar se encuentra en condiciones óptimas y son suficientes para todos los estudiantes.	X		X		X		
Dimensión 2: Condiciones de tiempo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	Me siento bien con la distribución de mi jornada laboral semanal en la I.E.	X		X		X		
8	Directo	La distribución del horario escolar de los descansos y horas libres se encuentran	X		X		X		

		adecuadamente distribuidas.							
9	Directo	La gestión del tiempo dentro del horario de trabajo escolar es adecuada.	X		X		X		
10	Directo	No me preocupa el tener que llevar trabajo adicional de la institución a mi hogar fuera del horario.	X		X		X		
11	Directo	Evito realizar trabajos adicionales a la docencia.	X		X		X		
12	Directo	Tengo disposición para realizar mi labor docente con dedicación exclusiva para garantizar mejores resultados.	X		X		X		
Dimensión 3: Condiciones sociales			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Directo	El acceso a la I.E. garantiza un entorno social adecuado.	X		X		X		
14	Directo	Me preocupo en asistir diariamente a la institución educativa debido al entorno social poco adecuado.	X		X		X		
15	Directo	El clima interpersonal de la I.E. entre docentes y estudiantes es adecuado.	X		X		X		
16	Directo	Los docentes de la I.E. trabajan en un ambiente armonioso y cooperativo.	X		X		X		
17	Directo	El sueldo y la retribución monetaria que percibe le permiten estar satisfecho.	X		X		X		
18	Directo	La profesión docente es reconocida y valorada adecuadamente.	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y nombres del juez validador

Mg. Bustamante Lecca Isabel Milagro.

DNI: 32981987

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

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

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

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente de aula	IE N° 89501- Manuel Rojo Castillo- San Jacinto	2004 - 2016
02	Docente de aula	IE N° 88399 – El Arenal	2017 - 2019
03	Docente de aula	IE N° 88062 - Chimbote	2020
04	Directora	IE N° 88223 - Pampadura	2021-2022

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable**

Aplicable después de corregir

No aplicable

Chimbote, 21 de junio del 2022

Bustamante
Nombre y firma
Isabel Milagro Bustamante Lecca

III. Matriz de validación de instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	INDICADORES DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
			Redacción clara y precisa		Coherencia con la variable		Coherencia con las dimensiones		Coherencia con los indicadores		
			SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA		1. Se usa eficientemente los recursos económicos de la I.E.									
		2. Se aprovecha de forma eficiente los recursos materiales									
		3. Se elabora el cronograma de las actividades oportunamente.									
		4. Se asigna eficientemente el tiempo para las labores									
		5. Las normas se difunden de forma oportuna.									
		6. Se cumplen todas las normas de la I.E.									
		7. Se presenta el balance a tiempo.									
		8. Se difunde el balance a todos los miembros de la comunidad									
		9. Se elaboran el PEI, PCA, UA y SA participativamente.									

GESTIÓN COMUNITARIA	26. Se involucran a los miembros de la I.E. en convenios.									
	27. En la Institución se promueve la participación de los agentes educativos en las actividades de									
	28. En la Institución Educativa se realizan actividades de exposición de									
	29. Se participa en actividades del calendario comunal como parte de la proyección social.									
	30. Se promueve proyectos de innovación orientados a la comunidad.									
	31. Se realizan actividades de exposición de trabajos a la comunidad									
	32. Se exponen las experiencias exitosas a la comunidad.									

Nuevo Chimbote, 10 de mayo de 2022

Apellidos y nombres

DNI

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario de gestión educativa
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario tipo escala de Likert
3. **Nivel de aplicación:** Directivos y docentes de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote – 2022.
4. **Autor:** Rolando Darío Reyna Polo
5. **Objetivo:** Determinar la relación entre gestión educativa y condiciones para el desempeño docente en la institución educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote – 2022.

II. EVALUADOR

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

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente

Nuevo Chimbote, 15 de mayo de 2022

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. Datos informativos

1. Tesista: Rolando Darío Reyna Polo
2. Instrumento: Cuestionario sobre gestión educativa
3. Número de ítems: 32
4. Muestra Piloto: Directivos y docentes
5. Unidades muestrales: 10

II. Prueba de confiabilidad

Coeficiente Alfa de Cronbach

COPIAR DATOS

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.82	32

Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del cuestionario sobre Gestión educativa arrojó un coeficiente de 0.82, con lo cual se concluye que el instrumento presenta una confiabilidad alta.

Instrumento 2

Anexo 07. CUESTIONARIO DEL NIVEL DE CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) Docente:

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

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

El Investigador.

I. DATOS INFORMATIVOS

Cargo	Nivel	Fecha
		/ / 2022

II. INSTRUCCIONES

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

afirmaciones.

III. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

Dimensión	Ítem	1	2	3	4	5
Condiciones ambientales	1. Las instalaciones de la I.E. son suficientes, amplias, con buena iluminación y ventilación.					
	2. La infraestructura de la I.E. se encuentra en buen estado y se mantienen constantemente.					
	3. Los recursos tecnológicos de la I.E. son óptimos y en cantidad suficiente.					
	4. Los recursos materiales son necesarios y suficientes para el normal desarrollo de las actividades.					
	5. Los pupitres y sillas de la sala de docentes son suficientes y cómodos.					
	6. El mobiliario escolar se encuentran en condiciones óptimas y son suficientes para todos los estudiantes.					

Dimensión	Ítem	1	2	3	4	5
Condiciones de tiempo	7. Me siento bien con la distribución de mi jornada laboral semanal en la I.E.					
	8. La distribución del horario escolar de los descansos y horas libres se encuentran adecuadamente distribuidas.					
	9. La gestión del tiempo dentro del horarios de trabajo escolar es adecuada.					
	10. No me preocupa el tener que llevar trabajo adicional de la institución a mi hogar fuera del horario.					
	11. Evito realizar trabajos adicionales a la docencia.					
	12. Tengo disposición para realizar mi labor docente con dedicación exclusiva para garantizar mejores resultados.					

Dimensión	Ítem	1	2	3	4	5
Condiciones sociales	13. El acceso a la I.E. garantiza un entorno social adecuado.					
	14. Me preocupo en asistir diariamente a la institución educativa debido al entorno social poco adecuado.					
	15. El clima interpersonal de la I.E. entre docentes y estudiantes es adecuado.					
	16. Los docentes de la I.E. trabajan en un ambiente armonioso y cooperativo.					
	17. El sueldo y la retribución monetaria que percibe le permiten estar satisfecho.					
	18. La profesión docente es reconocida y valorada adecuadamente.					

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

I. Datos informativos:

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

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 18 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de condiciones laborales de los docentes en la institución educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote – 2022.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensiones	Indicadores	Peso	Ítems	Puntaje
Ambientales	Infraestructura	33.3%	1,2	1-5
	Recursos		3,4	1-5
	Materiales		5,6	1-5
De tiempo	Jornada laboral	33.3%	7,8	1-5
	Tiempo adecuado de trabajo		9,10	1-5
	Tiempo extra para la docencia		11,12	1-5

Sociales	Problemas del entorno social	33,3%	13,14	1-5
	Relaciones sociales de trabajo		15,16	1-5
	Satisfacción laboral		17,18	1-5

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 18	- Siempre	5
	- Casi siempre	4
	- A veces	3
	- Casi nunca	2
	- Nunca	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

D1: Condiciones ambientales (6 ítems)

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

D2: Condiciones de tiempo (6 ítems)

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

D3: Condiciones sociales (6 ítems)

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

5.2. Valoración de la Variable: Condiciones para el desempeño docente

Nivel	Valores
- Excelente	[90- 73]
- Buena	[72 – 55]
- Regular	[54 – 37]
- Mala	[36- 18]

Anexo 09. Ficha de validez del Instrumento 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento: Cuestionario de condiciones laborales de los docentes
2. Tipo de instrumento: Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de aplicación: Directivos y docentes de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote, del año 2022.
4. Autor: Rolando Darío Reyna Polo
5. Objetivo: Determinar la relación entre gestión educativa y condiciones para el desempeño docente en la institución educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote, del año 2022.

II. EVALUADOR

1. Nombre y apellidos:
2. Grado académico:

III. Aspectos de la validación

DIMENSIONES	ÍTEMS	INDICADORES DE EVALUACIÓN								
		Redacción clara y precisa		Coherencia con la variable		Coherencia con las dimensiones		Coherencia con los indicadores		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
CONDICIONES AMBIENTALES	1. Las instalaciones de la I.E. son suficientes, amplias, con buena iluminación y ventilación.									
	2. La infraestructura de la I.E. se encuentra en buen estado y se mantiene constantemente.									
	3. Los recursos tecnológicos de la I.E. son óptimos y en cantidad suficiente.									
	4. Los recursos materiales son necesarios y suficientes para el normal desarrollo de las actividades.									
	5. Los pupitres y sillas de la sala de docentes son suficientes y cómodos.									
	6. El mobiliario escolar se encuentran en condiciones óptimas y son suficientes para todos los estudiantes.									
CONDICIONES DE TIEMPO	7. Me siento bien con la distribución de mi jornada laboral semanal en la I.E.									
	8. La distribución del horario escolar de los descansos y horas libres se encuentran adecuadamente distribuidas.									
	9. La gestión del tiempo dentro del horarios de trabajo escolar es adecuada.									

CONDICIONES SOCIALES	10. No me preocupa el tener que llevar trabajo adicional de la institución a mi hogar fuera del horario.										
	11. Evito realizar trabajos adicionales a la docencia.										
	12. Tengo disposición para realizar mi labor docente con dedicación exclusiva para garantizar mejores resultados.										
	13. El acceso a la I.E. garantiza un entorno social adecuado.										
	14. Me preocupo en asistir diariamente a la institución educativa debido al entorno social poco adecuado.										
	15. El clima interpersonal de la I.E. entre docentes y estudiantes es adecuado.										
	16. Los docentes de la I.E. trabajan en un ambiente armonioso y cooperativo.										
	17. El sueldo y la retribución monetaria que percibe le permiten estar satisfecho.										
	18. La profesión docente es reconocida y valorada adecuadamente.										

Nuevo Chimbote, 15 de mayo de 2022

Apellidos y nombres

DNI

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1. Nombre del instrumento:** Cuestionario de sobre condiciones para el desempeño docente
- 2. Tipo de instrumento:** Cuestionario tipo escala de Likert
- 3. Nivel de aplicación:** Directivos y docentes de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote - 2022
- 4. Autor:** Rolando Darío Reyna Polo
- 5. Objetivo:** Determinar la relación entre gestión educativa y condiciones para el desempeño docente en la institución educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote – 2022.

II. EVALUADOR

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

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente

Nuevo Chimbote, 15 de mayo de 2022

Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

I. Datos informativos

1. Tesista: Rolando Darío Reyna Polo
2. Instrumento: Cuestionario sobre condiciones para el desempeño docente
3. Número de ítems: 18
4. Muestra Piloto: Directivos y docentes
5. Unidades muestrales: 10

II. Prueba de confiabilidad

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

III. Datos recolectados de la muestra piloto

Variable Gestión educativa

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

Variable Condiciones para el desempeño docente

M / I	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
6	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
7	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
8	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4
9	3	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4
10	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.77	18

Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del cuestionario sobre condiciones laborales de los docentes arrojó un coeficiente de 0.77, con lo cual se concluye que el instrumento presenta una confiabilidad aceptable.

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

VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA

Muestra	D1. Gestión administrativa								D2. Gestión institucional								D3. Gestión pedagógica								D4. Gestión comunitaria								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	#	13	14	15	16	17	18	19	#	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	
2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	4	5	5	4	4	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	
6	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
7	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	1	3	5	5	4	4	4	
8	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	2	4	4	4	5	3	3
9	3	3	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	
10	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	
11	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	
12	3	3	4	4	4	3	2	2	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	
13	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	
14	3	3	3	3	3	3	3	1	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	4	3	5	4	3	4	3	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
17	3	4	5	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	
18	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
19	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
20	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	5	5	5	5	2	2	4	3	3	5	1	3	5	5	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
23	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	2	2	2	2	4	4	2	3	3	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	
25	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	2	3	3	3	3	3	2	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	2	4	3	5	4	4	4	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	
28	3	4	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	

29	2	2	5	5	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	
30	2	2	5	5	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	
31	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4		
32	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5		
33	3	4	5	5	4	4	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4		
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3		
35	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
36	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	1	3	5	5	5	5	5		
37	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	3	5	5	5	5		
38	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3		
39	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	
40	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4		
41	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
42	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3		
43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
44	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5
45	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
46	3	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
47	5	5	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	
48	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	
50	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
51	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	3	5	5	4	4	4	4	
52	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3		

VARIABLE: CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

Muestra	D1. Condiciones ambientales						D2. Condiciones de tiempo						D3. Condiciones sociales					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
6	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
7	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
8	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4
9	3	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4
10	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
11	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
12	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3
13	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	5	5
14	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3

15	4	4	5	5	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4
16	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	3	3
17	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	
18	4	3	2	2	4	4	4	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	
19	3	2	2	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	3
20	3	2	2	2	4	4	5	3	4	2	5	5	1	3	4	4	4	3
21	5	3	3	3	5	4	5	5	5	2	1	5	5	1	5	5	5	4
22	2	2	2	3	3	3	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	2
23	3	1	2	5	1	2	4	4	4	4	4	5	5	1	5	5	4	4
24	3	3	3	3	4	3	5	5	5	3	2	4	5	5	5	5	4	1
25	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	5	4	4	4	4	5	4
26	2	1	2	2	2	4	5	2	4	5	3	5	2	4	5	3	2	2
27	5	1	1	5	1	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
28	3	2	3	3	3	3	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	2
29	2	2	2	2	3	3	5	5	5	2	2	5	5	2	5	5	2	2
30	3	1	2	2	2	2	2	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4
31	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3
32	3	2	3	3	2	5	5	5	5	1	5	4	4	5	4	4	4	4
33	2	2	2	2	2	2	4	4	5	3	3	5	5	1	4	4	4	4
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
36	1	1	1	1	1	2	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	1	5
37	1	1	1	1	1	1	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	1	5
38	5	2	2	3	3	2	4	5	5	3	2	5	4	4	5	5	4	3
39	5	2	2	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	3	1
40	4	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3
42	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	3	4
43	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4
44	3	2	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
45	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2
46	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	2
47	5	1	1	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	3	2	2	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3
51	1	1	1	1	1	1	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	1	5
52	5	2	2	3	3	2	4	5	5	3	2	5	4	4	5	5	4	3

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

I. Datos informativos

- a. Tesista: Rolando Darío Reyna Polo
- b. Instrumento: Cuestionario sobre condiciones para el desempeño docente
- c. Número de ítems: 18
- d. Muestra Piloto: Directivos y docentes
- e. Unidades muestrales: 10

II. Selección de la prueba de normalidad

La prueba que se aplicó para determinar la normalidad de los datos fue Kolmogorov-Smirnov, pues la muestra estuvo constituida por 52 participantes.

III. Resultados de la prueba de normalidad

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig. P-Valor
D1_Gestión_administrativa	,168	52	0,001
D2_Gestión_institucional	,159	52	0,002
D3_Gestión_pedagógica	,131	52	0,026
D4_Gestión_comunitaria	,130	52	0,027
V1_GESTIÓN_EDUCATIVA	,096	52	0,200*
D1_Condiciones_ambientales	,118	52	0,069
D2_Condiciones_de_tiempo	,124	52	0,045
D3_Condiciones_sociales	,104	52	0,200*
V2_CONDICIONES_PARA_DESEMPEÑO_DOCENTE	,102	52	0,200*

Interpretación

Considerando que la muestra estuvo constituida por 52 participantes se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. En esta se observa que la variable Gestión educativa si tiene (P:0,200) distribución normal y la variable Condiciones para el desempeño docente también si tiene (P: 0,200) distribución normal.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión educativa y condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa de Chimbote, 2022", cuyo autor es REYNA POLO ROLANDO DARIO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 25 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO DNI: 32953342 ORCID 0000-0001-6029-2015	Firmado digitalmente por: ROBITURRIA el 03-08- 2022 22:38:02

Código documento Trilce: TRI - 0370270