



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión escolar y relaciones laborales en la Unidad Educativa
“Joaquín Gallegos Lara” Guayaquil, Guayas, 2020**

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

AUTORA:

Calero Vargas, Lorena Hortencia (ORCID: 0000-0002-8238-1294)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Llena de emociones, de amor y esperanza dedico este proyecto a cada uno de mis seres querido, quienes han sido mis pilares fundamentales para seguir adelante.

Es para mí una gran satisfacción poder dedicarles a ellos que con mucho esfuerzo me supieron llevar por el camino de la ética y la moral, por todos aquellos valores inculcados desde mi niñez.

A mi madre Julia Teodora Vargas Meza y mi padre Carlos Chica ya que ellos son la motivación para mis sueños y por ellos soy lo que soy, a mis abuelos que son mi ejemplo a seguir Ana María Sandoya, Marcos Vargas y José Calero que son parte fundamental, y mis dos hermanos Franklin y Ronny.

Y sin dejar atrás a mi familia con sus palabras de aliento y siempre confiar en mí a mis tíos, primos y sobrinos gracias por ser parte de mi vida y por permitirme ser parte de su vida.

Agradecimiento

En el presente trabajo agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis objetivos propuestos. Ya que los planes de Dios son perfectos.

Mi gratitud a la Universidad Cesar Vallejo por abrirnos las puertas al conocimiento y la superación personal, al personal docentes que fueron parte de este proceso al Dr. David Rumiche, Mg. Karl Torres y la Mg. Lucila Ganoza por ser nuestros guías y amigos durante todo este transcurso de enseñanza.

Le agradezco a mi tutor Dr. Victor Cruz por ser mi guía en este proceso arduo, quien con su experiencia, conocimiento y motivación me oriento en la investigación con sus consejos y enseñanzas.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la población	19
Tabla 2 Distribución de la muestra	19
Tabla 3 VAR1 Gestión Escolar*VAR2 Relaciones Laborales	23
Tabla 4 VAR1 Gestión Escolar*D1 Relaciones Interpersonales	24
Tabla 5 VAR1 Gestión Escolar*D2 Relaciones Colectivas	25
Tabla 6 VAR1 Gestión Escolar*D3 Normatividad Laboral	26
Tabla 7 VAR1 Gestión Escolar*D4 Intensificación Laboral	27
Tabla 8 VAR1 Gestión Escolar*D5 Condiciones Laborales	28
Tabla 9 Correlación entre VAR1 Gestión Escolar y VAR2 Relaciones Laborales	30
Tabla 10 Correlación entre VAR1 Gestión Escolar y D1 Relaciones Interpersonales	31
Tabla 11 Correlación entre VAR1 Gestión Escolar y D2 Relaciones Colectivas	32
Tabla 12 Correlación entre VAR1 Gestión Escolar y D3 Normatividad Laboral	33
Tabla 13 Correlación entre VAR1 Gestión Escolar y D4 Intensificación Laboral	34
Tabla 14 Correlación entre VAR1 Gestión Escolar y D5 Condiciones Laborales	35

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Esquema de diseño descriptivo-correlacional

17

Resumen

En la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020, se observó, como en el resto de instituciones del país cambios muy acelerado a nivel de la gestión escolar y las relaciones laborales. Conocer la relación que existe entre ambas permitirá direccionar mejor las políticas de gestión escolar la misma que repercuten de forma directa el clima de la institución educativa. Beneficiará a la comunidad educativa, asimismo, el aporte de esta investigación favorece a la comunidad científica porque otros investigadores tendrán a la mano información actualizada de las variables estudiadas. El diseño del informe de investigación fue correlacional. A decir de Cazau (2016) tiene como fin la medición o relación existente entre variables de estudio, definitivamente se busca establecer el tipo y grado de correlación e intensidad de las variables. Se encontró que existe una relación significativa entre la gestión escolar y la normatividad laboral, lo cual se pudo corroborar con la prueba Rho de Spearman. Este está regulado y establecido por un propio código o reglas, lo cual sirve y favorece para la realización de la gestión administrativa, a su vez deben ser acatadas por aporte de todos los miembros de la organización.

Palabras clave: Gestión escolar, gestión curricular.

Abstract

In the Educational Unit "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020, it was observed, as in the rest of the country's institutions, very accelerated changes at the level of school management and labor relations. Knowing the relationship that exists between the two will allow better directing school management policies, which have a direct impact on the climate of the educational institution. It will benefit the educational community, likewise, the contribution of this research favors the scientific community because other researchers will have up-to-date information on the variables studied at hand. The design of the research report was correlate. According to Cazau (2016) its purpose is to measure or existing relationship between study variables, it definitely seeks to establish the type and degree of correlation and intensity of the variables. It was found that there is a significant relationship between school management and labor regulations, which could be corroborated with the Spearman Rho test. This is regulated and established by its own code or rules, which serves and favors the performance of administrative management, in turn they must be complied with by the contribution of all members of the organization.

Keywords: School management, curriculum management.

I. INTRODUCCIÓN

En la revisión de la realidad problemática internacional se ha considerado:

En Iquitos, Perú Díaz (2017) “Calidad de gestión educativa”, investigación descriptiva, diseño de investigación de tipo no experimental, el presente estudio se efectuó en 17 instituciones educativas, utilizando el cuestionario de preguntas como instrumento de investigación, obteniendo como resultado el 41,20% de las instituciones educativas estatales.

En los procesos de calidad en relación a las prácticas de gestión, es notable que se ha mejorado, esto se debe primariamente por medio de un estudio interno realizado con un diagnóstico institucional, lo cual dio como resultado que más del 60% como evidencia que tenían prácticas de manera esporádicas o que simplemente no se efectuaban, lo cual hizo tomar conciencia de su situación actual y necesariamente asumir una implementar un sistema que conduzca a mejorar los niveles de calidad.

Ciertamente la gestión educativa es aquella que se preocupa por el bienestar de sus estudiantes, así como del personal el cual labora en la escuela, de la misma manera que en los diferentes procesos se necesitan dentro de la entidad educativa.

En Bogotá, Colombia Rojas (2015) “Estrategia de gestión educativa”, la investigación es cualitativa, se manejó el método cualitativo, con un diseño inductivo - deductivo, además se manipuló la encuesta y entrevista realizada a 89 estudiantes de varios colegios.

En una encuesta efectuada por la secretaria de educación, con el propósito de determinar varios aspectos que inciden en la convivencia escolar y el comportamiento, se evidenció que aproximadamente el 71% existen factores que afectan la convivencia tales como las características, las condiciones y el entorno, lo cual es considerado como un problema dentro de la institución educativa.

Es necesario que existan organizaciones escolares dentro de las entidades educativas que se encarguen de apoyar a las necesidades de cada estudiante, con el fin de desarrollar su personalidad integral y personal, lo cual le permitirá que se relacione de buena manera con las personas que están en su comunidad.

En Trujillo, Perú Blas (2017) “Relaciones laborales en el área de portabilidad de la empresa atento”, se utilizó investigación de tipo no experimental, cuyo diseño descriptivo, en donde se manejó a una población de 190 colaboradores, de la cual se extrajo la muestra, como resultado se obtuvo correlación entre de las variables.

La problemática surge por inadecuadas relaciones laborales en la empresa, lo que se considera como conflicto, el 67% de trabajadores tiene algún tipo de discrepancias con compañeros en el sitio de trabajo, por otro lado, el 73% no se siente seguro en el lugar que labora en relación a la higiene y seguridad laboral.

Ciertamente a causas de los diferentes problemas económicos por los que atraviesan los países, las relaciones laborales han cambiado, ya que el empleador exige más al obrero o trabajador por el mismo pago, siendo esto de cierta manera injusto, puesto que si el trabajador tiene más horas de trabajo es correcto que gane un mejor salario.

En Lima, Perú Quijaite (2019) “Motivación y desempeño laboral”, en este estudio se utilizó la metodología correlacional, diseño de tipo no experimental transversal, donde se aplicó como población a 30 personas, de los mismos que se obtuvieron las muestras.

En la organización institucional, se pudo evidenciar ciertas deficiencias asociadas al cumplimiento de horarios, desarrollo de actividades específicas y retraso en el logro de objetivos, dicha evidencia se constató por un estudio realizado internamente, demostrando así el 67%, como deficiencias lo cual conlleva a un desempeño irregular en el rendimiento del trabajador, que si no se lo soluciona a tiempo lamentablemente no se cumplirán las metas propuestas.

Dentro de toda agrupación laboral es importante que exista una motivación continua, ya que de esta manera el desempeño y las relaciones laborales serán las mejores, con el propósito de poder conseguir las metas que hayan sido planteadas.

En el escudriñamiento de la situación problemática nacional se ha considerado:

En Quito, Ecuador Gallo (2015) “Análisis del liderazgo institucional de la gestión escolar”, la investigación tuvo diseño descriptivo, tipo no experimental, de campo, el método utilizado fue cualitativo y cuantitativo, utilizando la encuesta realizada a

221 estudiantes, 38 docentes y 60 padres de familia, obteniendo como resultado que si hay relación entre sí.

Con un estudio se obtuvo que el 73%, pudo observar que en la institución hay procesos de gestión fallidos, ya que no poseen evidencias físicas tales como lo son actas de directivos y docentes que faciliten un trabajo en equipo, obviamente esto conlleva a pensar que hay deficiencias de liderazgo.

En la actualidad los gobiernos están elaborando nuevas gestiones dentro del ámbito escolar, para mejorar cada falencia presentada, sean en las infraestructuras o en dar capacitaciones a los docentes, para así tener una óptima calidad educativa, en cada nivel educativo.

Ibarra, Ecuador Flores (2017) "Modelo de gestión educativa para el mejoramiento de la calidad escolar de la Unidad Educativa Mariano Suárez Veintimilla de la ciudad de Ibarra", investigación de orden cualitativa, con un diseño para un mapa de procesos, utilizando una encuesta a 12 ex directivos de los últimos años lectivos.

Investigar el clima escolar en institución educativa, es un tema de importancia, por tanto, estadísticas propias revelan que el 78% el clima es un factor que está asociado con los resultados educativos, lo cual es considerado como un problema el mismo que se necesita mejorar tanto en la calidad educativa, así como el entorno y el desempeño de la labor del docente

Ciertamente, los dirigentes de las instituciones educativas deben desempeñar la gestión educativa que presiden, ya que de eso dependerá mucho el esfuerzo que realizan sus colaboradores, en el mejoramiento de sus relaciones laborales, así como de la práctica académica de los alumnos.

En la investigación del contexto local se ha observado que las instituciones educativas, hoy en día se han convertido en lugares donde existe la interacción de varios elementos, condiciones y factores, que generan una serie de situaciones determinan las buenas o malas relaciones laborales de sus protagonistas como lo son los docentes, los cuales se constituyen como tal en un elemento esencial del desarrollo de procesos organizativos y gestión educativa.

En la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara", se observó, como en el resto de instituciones del país cambios muy acelerado a nivel de la gestión escolar y las

relaciones laborales. Conocer la relación que existe entre ambas permite direccionar mejor las políticas de gestión escolar la misma que repercuten de forma directa el clima de la institución educativa, además permitirá que los docentes se comprometan en participar con acciones para mejorar y propiciar un óptimo rendimiento laboral.

La presente investigación planteó el problema general con la consecuente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión escolar y las relaciones laborales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, ¿2020?

Para la creación de la siguiente investigación se han plantado los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre con la gestión escolar y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020? ¿Cuál es la relación entre la gestión escolar y las relaciones colectivas en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020? ¿Cuál es la relación entre la gestión escolar y la normatividad laboral colectivas en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020? ¿Cuál es la relación entre la gestión escolar y la intensificación laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020? ¿Cuál es la relación entre la gestión escolar y el malestar laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020?

La actual indagación se ha justificado desde 4 aspectos: primero tiene justificación teórica porque implica la necesidad de crear alternativas y enfoques cualitativos e innovador diferente a lo tradicional y análisis de la problemática a la gestión escolar, posibiliten su efectiva y consecuente interpretación y consiguiente solución.

Asimismo, tiene una justificación práctica porque contribuye a demostrar la importancia en el desenvolvimiento del docente en su quehacer pedagógico, cabe destacar que la información recolectada puede ser utilizada para futuras discusiones

También tiene justificación metodológica ya que aporta nuevos instrumentos válidos y confiables que podrán ser aplicados con otros contextos e investigaciones y por último una justificación social ya que beneficia íntegramente a la comunidad

educativa de la institución "Joaquín Gallegos Lara". Asimismo, el aporte de esta investigación favorece a una comunidad científica porque otros investigadores tendrán a la mano información actualizada de las variables estudiadas.

Para la creación de la consiguiente exploración se ha plantado el siguiente objetivo general: determinar la relación entre la gestión escolar y las relaciones laborales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Para la actual investigación se han diseñado los siguientes problemas específicos: Comprobar la relación entre la gestión escolar y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020. Confirmar la relación entre la gestión escolar y las relaciones colectivas en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020. Establecer la relación entre la gestión escolar y la normatividad laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020. Precisar la relación entre la gestión escolar y la intensificación laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020. Constatar la relación entre la gestión escolar y el malestar laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

En la actual exploración se presentó la subsecuente hipótesis general: H_i : Existe relación significativa entre la gestión escolar y las relaciones laborales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Para el presente escudriñamiento se han planteado las siguientes hipótesis específicas: H_1 : Existe relación significativa entre la gestión escolar y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020. H_2 : Existe relación significativa entre la gestión escolar y las relaciones colectivas en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020. H_3 : Existe relación significativa entre la gestión escolar y la normatividad laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020. H_4 : Existe relación significativa entre la gestión escolar y la intensificación laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020. H_5 : Existe relación significativa entre la gestión escolar y el malestar laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En la literatura revisada se reflejan una variedad de antecedentes internacionales:

En Lima, Perú Tinco (2016) “Gestión educativa y su influencia con el clima laboral”, VAR1 gestión educativa VAR2 clima laboral, la investigación posee enfoque cuantitativo, se utilizó la investigación descriptiva correlacional, se obtuvieron los resultados por medio encuestas realizada a 300 educativos de primaria de las instituciones de la provincia Islay, dando como resultado una correlación directa entre las dos variables. Por lo consiguiente, la gestión educativa y el clima laboral, están unidas con un fin, que es que el ambiente en donde las personas se desenvuelven sea agradable para así poder brindar una buena enseñanza y ejemplos a los estudiantes de la manera como se relacionan entre compañeros.

En Huancayo, Perú Osoros (2019) “Clima organizacional y gestión educativa”, VAR1 clima organizacional, VAR2 gestión educativa, esta investigación se la realizo utilizando el diseño descriptivo correlacional, se tuvo resultados mediante encuesta efectuada a 69 docentes, indicando que hay relación entre las dos variables. Las instituciones educativas, son espacios en los cuales hay una interacción con muchas personas que lo integran, es por eso que debe existir un ambiente cómodo y armónico para que todos los integrantes se sientan a gusto, logrando que de una u otra manera la gestión educativa sea la mejor.

En Santiago, Chile Sagredo (2019) “Gestión educativa y clima organizacional en la educación”, VAR1 Gestión educativa y VAR2 clima organizacional, se utilizó una metodología selectiva o correlacional, el diseño es de tipo no experimental por medio de la encuesta efectuada a 40 docentes, lo cual dio como resultado que si existen correlación entre las variables de investigación. Una clave para desarrollar los procesos de enseñanza y aprendizaje, que haya una organización que se encargue de que las relaciones laborales sean las mejores entre quienes están dentro de la institución educativa, así mismo que la gestión escolar sea una de las mejores.

En Huánuco, Perú Puente (2015) “Gestión de calidad y su relación con la satisfacción laboral docente en la institución educativa integrada N°32586 de Huarichaca Huánuco 2015”, VAR1 Gestión de calidad y VAR2 satisfacción laboral,

investigación descriptiva correlacional, diseño tipo no experimental, se realizó la técnica de la encuesta a 88 docentes de nivel primario y secundario, dando como resultado que sí existe relación entre nuestras dos variables.

Ciertamente por medio de esta investigación se pudo constatar si se cumplen los objetivos de la institución educativa, así como si existe una buena relación entre los docentes y directivos, ya que esto garantiza que todos trabajan en armonía y que el ambiente laboral es sumamente agradable, tanto para sus trabajadores como para los estudiantes.

Además, tenemos para la presente indagación diversos antecedentes Nacionales:

En Loja, Ecuador Montaña (2017) “La gestión educativa y su incidencia en el nivel de satisfacción laboral de los docentes”, VAR1 gestión educativa, VAR2 satisfacción laboral, investigación tipo no experimental, en donde se empleó el método investigativo, descriptiva, diseño cualitativo, cuya muestra o instrumento de investigación fue dirigida a los docentes, en donde el resultado es considerado para mejorar y fortalecer a la Institución Educativa. Esta investigación está destinada a incentivar los procesos de enseñanza, así como cada una de las distintas actividades educativas y recreativas que ejercen los docentes dentro de las aulas de clases, ya que de esa manera se podrá establecer los niveles de agrado de los maestros de las entidades de educación.

En Milagro, Ecuador Orejuela (2019) “El clima laboral y su influencia en el desempeño docente” VAR1 clima laboral, VAR2 desempeño docente, investigación con enfoque descriptivo correlacional, utilizando así la metodología deductiva e inductiva, en donde la muestra se la realizó a 35 docentes, quienes participaron en una encuesta, dando como resultado afirmando al clima laboral, notablemente incide en la ocupación del profesor. Ciertamente, las relaciones laborales son aquellas que influyen de manera directa en el desempeño de los docentes, debido a que se debe mantener una armonía y buena estima con los compañeros de trabajo, lo cual permitirá ser ejemplos para los alumnos y padres de familia.

Asimismo, constamos con los antecedentes locales de algunos autores guayaquileños entre ellos tenemos:

Guayaquil, Ecuador Apolinario (2018) “Gerencia educativa y toma de decisiones para un clima organizacional de calidad”, VAR1 gerencia educativa, VAR2 clima organizacional, en este estudio se utilizó el método cualitativo, además se utilizaron encuestas las cuales fueron aplicadas a los representantes legales y a 8 profesores de la institución educativa, obteniendo como resultados dificultades con entre las variables. Ciertamente en la institución educativa existen ciertas dificultades con la gerencia educativa y el clima organizacional, debido a la falta de coordinación y de trabajo en equipo, por ende, no se pueden organizar, coordinar ni cumplir con los objetivos y metas propuestos con antelación.

Guayaquil, Ecuador Gonzalez (2019) “Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil”, VAR1 clima laboral, VAR2 desempeño de los docentes, investigación cuantitativa, diseño no experimental, además se utilizó el método estadístico correlacional, realizando una encuesta a 42 departamentos de universidades, obteniendo como resultado la relación entre variables.

En efecto, las relaciones laborales y la gestión escolar dentro de una institución educativa son muy importantes, puesto que además de mantener una armonía con los compañeros, se debe colaborar en todas las actividades que se requieran efectuar, con el fin que todos laboren por igual y el trato sea parejo.

A continuación, se presentan los fundamentos teóricos relacionados a la gestión escolar: Posee como principio a la teoría administrativa, la cual esté regida a la evolución de los diferentes principios además a inicios del siglo XIX, Taylor, Henry Fayol y Frederick W. hacen la primera integración de elementos que componen el contenido de la administración. Básicamente, el liderazgo transformacional, es apreciado como adecuado para abstraer los enjuiciamientos de progreso y singularidad en las estructuras educativas, es un pilar importante para la superación y refutar a los desafíos; se caracterizan por que informan una clara visión de lo que van a realizar, son competentes de desarrollarse alcanzando infundir compromisos en sus trabajadores, incrementando así la motivación y confianza que los lleva mucho más allá de sus intereses propios.

Asimismo, poseemos dentro de la teoría general: teoría de la calidad educativa con dentro de sus puntos más relevantes en su teoría tenemos la formación intelectual,

en donde el individuo se va formando cada vez más capaz de lograr sus objetivos y la formación técnica, con lo que el hombre va puliendo sus capacidades para la utilización de los materiales que son propios para hacer frente al cambio por su autor García Hoz (1982).

Se hace evidente que haya relación entre la acción de quienes directa o indirectamente influyen en la acción educativa, como es el caso de las políticas educativas que cada vez son cambiantes y obedecen a modelos interpuestos al sistema escolar; en tal sentido es el docente quien debe recurrir a movilizar todas sus competencias y capacidades y aprovechar todos los momentos para dar una mejor calidad de enseñanza.

En el desarrollo de la presente indagación hubo un enfoque en la teoría específica: Dimensión procesos de la calidad educativa creada por la UNESCO (2014) desarrollando una contribución relevantes en la función docente en el marco de su formación profesional permanente y la adaptación de los currículos de acuerdo a las expectativas de los estudiantes y los procesos educativos de calidad demandan de docentes bien formados, capaces de usar recursos materiales, métodos, técnicas y estrategias de enseñanza aprendizaje focalizado en el estudiante, con el propósito que desarrollen habilidades para la vida y puedan resolver situaciones de su entorno.

La gestión escolar es un proceso, el cual busca robustecer el óptimo funcionamiento de las instituciones educativas a través de su autonomía (Ministerio de Educación, 2018).

En la gestión escolar interactúan una serie de elementos importantes y esenciales como son los recursos humanos y los recursos tangibles, cada uno cumpliendo sus objetivos para mejorar aquellos procesos educativos que se desarrollan en la institución para lograr las metas planteadas.

Son las actividades que lidera el director de una escuela, las cuales debe asegurarse que se realicen, dando responsabilidad a los actores educativos y que cada uno de ellos reciba una actividad apropiada de acuerdo a sus capacidades, estas actividades están dirigidas al progreso de la situación de enseñanza aprendizaje (UNESCO, 2015).

La autoridad de la institución, aparte de sus funciones administrativas, tiene como función primordial asegurar que los procesos pedagógicos que realizan los docentes, deben conllevar a la formación integral de los estudiantes, direccionados por los objetivos educacionales e institucionales.

Dentro de la gestión escolar se encuentra el trabajo en equipo de un determinado número de personas de una organización u institución educativa, en esta sinergia están inmersos el director, docentes, representantes legales, alumnos y la totalidad de la sociedad educativa, todo con el propósito de crear oportunidades y optimizar la calidad de la enseñanza aprendizaje (García, 2018).

La gestión escolar, involucra a un conglomerado número de personas que conforman la comunidad educativa, en donde se relacionan entre sí para buscar un bien en común, la misma que es el ofrecer una enseñanza aprendizaje de excelencia.

Además, es un asunto estratégico de desarrollo, formación integral y coherente, además define objetivos, metas y acciones a seguir por un conjunto de personas que conforman la organización o institución educativa (Farfán, 2016).

Ciertamente la gestión educativa se desarrolla de manera progresiva, ya que este debe seguir ciertas reglas, objetivos los mismos que deben ser vinculado y acatados por los integrantes de las entidades educativas, dando el ejemplo para que cada estudiante lo cumpla a cabalidad.

La convivencia escolar es fundamentalmente vivir con el otro y aceptar, además crear ambiente en donde la comunicación y el desarrollo de orden personal se pueda originar con libertad (Trujillo, 2017).

Cuando se habla de convivencia escolar se está pensando en un ambiente sano, donde existe respeto a cada idea y costumbre, aceptando las diferencias individuales, donde se fomenta y promueve un clima de colaboración y cooperativismo, convergiendo en un aprendizaje para todos.

La convivencia escolar, posee gran importancia dentro del desarrollo de cualquier gestión escolar, además se encarga del mejoramiento y calidad educativa de una organización o institución (Fuentes, 2019).

Es preciso que interiormente en las instituciones u organizaciones, exista una buena convivencia escolar, ya que eso permitirá que la gestión escolar se la mejor, por lo que sería de gran ayuda para que esta colabore con el crecimiento de las escuelas u organizaciones educativas.

Además, la gestión curricular está basado en el conglomerado de políticas, prácticas y procedimientos que implementa en su accionar el directivo, el conjunto técnico pedagógico, así como la plana docente estableciendo coordinar, planificar, monitorear y evaluar todas las fases y etapas que conlleva el proceso de enseñanza (Minedu, 2018).

La función directiva y equipo docente se torna esencial en el proceso educativo, en la medida que todo su accionar debe estar direccionado a implementar de acuerdo a su profesionalismo, una diversidad de metodologías, técnicas y procedimientos que tiendan a incidir en el mejoramiento de la enseñanza aprendizaje.

La gestión curricular, básicamente es el conjunto de actividades y planteamientos estratégicos que tienen como propósito perfeccionar la formación del personal docente, cabe destacar que dichas actividades serán diseñadas para evaluar y ajustar un plan de estudios previamente establecido (Benavides, 2019).

Son los procesos que efectúan los directores y docentes, con intención de tomar decisiones, articular, conducir y diseñar actividades significativas acordes a las políticas educativas plasmadas en el currículo nacional y al contexto inmediato donde se desarrollan los estudiantes.

El liderazgo educativo, en contexto es aquel sentido común que tiene una organización o institución escolar, influye sobre la actitud y comportamiento de los miembros, además tiene como horizonte mejorar la calidad educativa y los aprendizajes de los alumnos (Murillo, 2015).

El liderazgo educativo, está centrado en la cualidad que debe tener los actores de la institución educativa, proponiendo estrategias y proyectos educativo donde plasmen la capacidad de gestionar los recursos humanos, sensibilizar a la familia, evaluar los procesos, actuar positivamente, y comunicar adecuadamente los objetivos institucionales.

El liderazgo educativo, establece acciones y una formación integral, además es aquel proceso de guiar las habilidades, además de las capacidades de los docentes, estudiantes y representantes legales hacia el logro de objetivos educativos más comunes (Sierra, 2016).

El director, es un ente encargado y capacitado para dirigir procesos que enmarquen una diversidad de elementos dirigidos a tomar decisiones sobre los resultados que emergen del proceso educativo que se desarrolla en su institución u organización.

A continuación, se presentan los compendios teóricos generales y específicos que fundamentan a las relaciones laborales, tenemos el enfoque constructivo de las relaciones laborales con su contribución al dialogo social como punto de partida, respeto a los derechos civiles y políticos y facilidades concedidas por el autor (OIT, 2015).

En un entorno próspero para las relaciones laborales donde coexista un sólido compromiso con la concertación de políticas de trabajo, es menos probable que se produzcan conflictos sociales, todo lo contrario de lo que ocurre donde se cuestionen las políticas. En tal sentido la característica principal es concertar para que, en determinación conjunta de las políticas organizacionales y empelados, se concreten compromisos en virtud de una relación positiva.

Asimismo, dentro del desarrollo de la presente búsqueda hubo un enfoque en la teoría general opciones estratégicas de los protagonistas ya que sus puntos más relevantes fueron: ideas de consenso, interacción con otros y negociación en el trabajo su autor MIT (2001).

La teoría de opciones estratégicas demanda, la existencia de cierta autonomía de los directivos de las instituciones en el desarrollo con decisiones tomadas y un margen de negociación con los trabajadores, relacionado con sus condiciones de trabajo permitiéndoles actuar en un contexto interno o socio económico de tipo global.

La teoría específica modelo de las relaciones laborales del New Deal creada por Roosevelt (1938) dentro de sus puntos principales tenemos: reformar mercados financieros, mejoría de la situación a corto plazo y la ley de seguridad.

Este enfoque New Deal, tuvo sus orígenes en Estados Unidos, a partir de la intervención de estado sobre las empresa u organizaciones, con la finalidad de redinamizar la economía dando paso al a concertación entre empleado e empleador, surgiendo algunas reformas que incidía en beneficios directos e indirectos para el trabajador.

La relación laboral es el nexo de tipo laboral en las empresas, entre los trabajadores y empresarios, para que exista esta unión, se debe poner de manifiesto las acciones para crear un buen ambiente de trabajo (COFIDE S.C., 2016).

Puede definirse como la comunicación entre el empleador y el empleado con la finalidad de evitar conflictos y realizar las labores de la forma más eficiente. En esta relación debe resaltar el respeto que es vital en el proceso del trabajo, Asimismo, la responsabilidad y la comprensión.

Las relaciones laborales son aquellas que se fundan entre tres aspectos fundamentales entre los que tenemos al trabajo, la remuneración o sueldo y el proceso productivo (Trebilcok, 2016).

En las relaciones laborales los aspectos como el trabajo, remuneración y proceso productivo, son esenciales en la medida que los dos agentes tanto trabajador como empleador concreten y coincidan en todo momento sobre sus necesidades y demandas para el logro de los objetivos.

Son todas aquellas relaciones laborales que se producen en el lugar de trabajo o en las instituciones empresariales. En este trato, el personal trabajador se llama empleado y el dueño o capitalista se lo denomina como empleador o patrón (Pacheco, 2019).

La relación de orden laboral existente entre dos personas, se establece como relaciones laborales, en donde los actores principales son el trabajador o empleado y empleador o dueño, dicha relación se convierte en un compromiso mutuo en donde ambos llegan a un acuerdo económico.

Las relaciones laborales, tiene como característica que el trabajador se somete al poder de subordinación de quien lo contrató y de la empresa que lo ha contratado, la misma que está en la potestad de emitir ordenes que el trabajador deberá de

cumplir siempre y cuando las ordenes se ajusten a la ley en su respectivo contrato de trabajo (Torres, 2017).

Cuando se establece una relación laboral, se entiende que hay de por medio obligaciones a cumplir por ambas partes, es decir el empleado y empleador, el empleado está en la obligación de obedecer y el empleador en pedir resultados que estén determinados dentro de un contrato de trabajo.

Las relaciones interpersonales, tienen un lugar preponderante dentro de una sociedad, ya que se convive de forma cotidianamente con una diversidad de personas, las cuales poseen diferentes puntos de vista, formas e ideas, por lo tanto, es imprescindible que haya una convivencia sana entre todos (Montes, 2016).

Es importante que las relaciones interpersonales que se tiene con los demás, sean las más sanas posibles, puesto que usualmente todos vivimos dentro de una sociedad o comunidad, independientemente que cada uno tenga puntos de vista diferentes.

Las relaciones interpersonales poseen un índice primordial en el progreso integral del individuo. Por medio de éstas, las personas obtienen relevantes refuerzos sociales del contexto inmediato favoreciendo armónicamente su adaptación (Del Toro, 2015).

Las relaciones interpersonales, conjugan entre las personas una diversidad de sentimientos y comportamientos que al ser movilizados causan cambios que favorecen la adaptación de estos en el medio donde se desarrollan. Es muy importante que las relaciones interpersonales se desarrollen dentro de la práctica de los valores morales.

Relaciones colectivas, ocurren centralmente en las relaciones laborales efectivas y que son de interés mancomunado para más individuos, grupos de trabajadores y empleadores cada uno con sus posiciones contrapuestas (Ramos, 2016).

Estas relaciones colectivas se desarrollan en el seno de la distribución, tienen su administración como trabajador tienen intereses comunes, de los cuales asumen acuerdos a partir de las posiciones discordantes que exista entre ellos.

Las relaciones a nivel colectivo son una abstracción, en el sentido de que las relaciones, tanto afectivas como conductuales, se producen entre individuos en interacciones individuales o dentro de grupos (Quintana, 2019).

Las relaciones colectivas están intrínsecamente relacionadas, con las dimensiones socioemocionales, afectivas y conductuales de cada uno de los individuos, quienes deben saber controlar, manejar y aprovechar este vínculo con el fin de ponerse de acuerdo e implementar alternativas para una buena convivencia organizacional.

La normativa laboral MTPE (2016) posee un carácter de tipo holístico, en otras palabras, resuelve la interrogante a todas las cuestiones empresariales desde las diferentes ópticas y puntos de vista. Asimismo, comprende la prevención de los riesgos laborales y está estrechamente ligada a hacer la gestión de los capitales humanos.

Las normas legales en el ámbito laboral se consideran con líneas de comportamiento y actuar frente a comportamientos y procesos que se dan en una organización; solo las normas laborales son las que fijan parámetros con el fin de controlar los desequilibrios que se originen en el ámbito laboral.

En Ecuador, el Código de trabajo (2005) es la normativa que expresa concretamente las relaciones laborales entre el empleador y el empleado o trabajador, incluyen las regulaciones, derechos y obligaciones de patronos conjuntamente con los trabajadores.

Textualmente, el código de trabajo expresa normas, reglamentos y lineamientos, los cuales deben de ser acatados tanto por el empleado, así como el empleador, con la finalidad de tener un nexo entre ambos y mantener un clima laboral de manera armónica.

Intensificación laboral según Pérez & Álvarez (2015) es aquella que apunta al aumento de la intensidad, del esfuerzo laboral, por ende, ocurre el deterioro en el trabajo, la intensificación del trabajo, realmente no es un término nuevo ya que se lo utiliza cuantiosamente desde la industrialización.

El exceso de trabajo, es la denominada intensificación laboral, es aquella que ocurre con mucha frecuencia dentro de las organizaciones e instituciones de

cualquier índole, dicho exceso usualmente deteriora la relación tanto del trabajador, así como también del ambiente laboral que se desenvuelve.

Dominguez (2017) la intensificación del trabajo, es la carga excesiva de actividades, pero en muchos de los casos recibe muy poca atención por las organizaciones o instituciones pesar de que esto afecta a una mayor cantidad de trabajadores, que se les exige incrementar su trabajo a pesar de las continuas quejas a los encargados

La intensificación laboral es concebida como el proceso de aumentar la carga laboral esperada de un trabajador o empleado al acrecentar la cantidad de tareas a realizar o acortar el tiempo permitido para completar esas tareas; esto lo conlleva a desprenderse de la jornada normal de trabajo establecida.

El Malestar laboral según Delgado (2017) es un tipo de estrés, un estado extenuación física o emocional que involucra la ausencia de la motivación pérdida de la identidad propia.

Se considera un síndrome de extenuación física que se apodera del individuo, induciéndolo a la desmotivación; esto se debe regularmente por el tipo de trato que recibe en su trabajo, las insatisfacciones que recibe al momento cuando hace uso de sus derechos y le son negados.

Porras (2017) es un proceso que parte de un instante de cansancio normal hasta un estado crítico que en algunos casos puede adquirir el significado de padecimiento, diferenciada por cambios psicosomáticos y sociales, causado por los efectos del trabajo.

Es la sensación de fatiga que se percibe de un trabajador, reflejado en síntomas de desgaste físico y psíquico; transportándolo desde un estado de ánimo positivo a un cansancio; también puede ser causado por las incomodidades que experimenta en trabajador en la organización las que pueden ser causadas por diferentes factores.

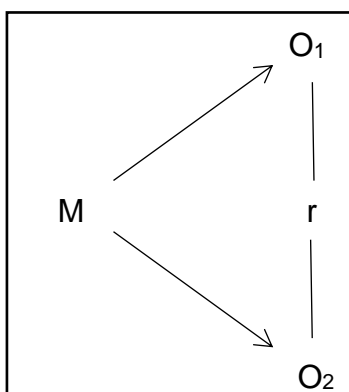
III. METODOLOGÍA

Para efecto del presente informe de investigación, se determinó que se sitúa dentro del método cuantitativo. Según Fernández citado por Cadena & Aguilar (2017) es aquella que identifica la naturaleza y la realidad de lo se investiga.

3.1. Tipo y diseño de investigación

En el informe de investigación, tuvo la necesidad del uso de la investigación aplicada. Para González (2018) la investigación aplicada persigue resolver problemas prácticos, por ende, para este tipo de investigación se construye y se piensa de manera concreta.

El diseño del informe de investigación fue correlacional. A decir de Cazau (2016) tiene como fin la medición o relación existente entre variables de estudio, definitivamente se busca establecer el tipo y grado de correlación e intensidad de las variables.



Dónde:

M = Muestra.

O₁ = Medición Gestión Escolar.

O₂ = Medición Relaciones laborales.

r = Relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de la Variable 1: Gestión escolar

Antúnez citado por García (2018) manifiesta que la gestión son aquellas labores las cuales están destinadas a alcanzar objetivos, mismos que se emplean en varias áreas de la institución u organización.

Definición conceptual de la Variable 2: Relaciones laborales

La relación laboral, es el elemento mediador que existe entre las condiciones laborales y las organizaciones, de ahí el grado de importancia que las instituciones

acuerden las necesidades con las propias de las personas que laboran en las mismas.

Definición operacional de la Variable 1: Gestión escolar

Ciertamente Vargas (2018) menciona que la gestión escolar, es aquella agrupación que debe estar delegada para construir, diseñar y evaluar los conocimientos que tienen los docentes para que den una buena enseñanza a sus alumnos.

Definición operacional de la Variable 2: Relaciones laborales

Las relaciones laborales son aquellas personas que mantienen un rose muy estrecho con los compañeros de trabajo, los cuales están siguiendo un mismo objetivo, que no es más que ser unos excelentes docentes para sus estudiantes.

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2015) la población asume la totalidad de compendios o individuos y forman parte de un todo, los cuales coinciden con diversas características que tienen la facultad de poderse medir. Para efecto del presente informe la población estuvo conformada por 35 individuos la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Se ha establecido dicha cantidad de población, ya que necesario determinar las relaciones laborales existentes entre el personal docente y su entorno dentro de la comunidad educativa.

Criterios de inclusión

Se ha considerado la inclusión de los profesores de la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Además, están incluidos el personal administrativo de la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Criterios de exclusión

Está excluido el personal de servicio de la institución educativa.

Los representantes legales de los estudiantes.

Tabla 1

Distribución de la población

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Docentes	13	22	35
Totales	13	22	35

Fuente: Secretaria de la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Muestra:

Para la muestra, según Hernández, Fernández, & Baptista (2015) consideran a la muestra, como una parte del total de toda una población. Así mismo comparten características similares. La muestra del informe de investigación fueron los 35 docentes de la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Tabla 2

Distribución de la muestra

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Docentes	13	22	35
Totales	13	22	35

Fuente: Secretaria de la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Muestreo:

No se utilizó ningún tipo de muestreo por que se trabajó con toda la población.

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

Dentro del proceso investigativo, fue necesario el uso de la encuesta como técnica investigativa para la adquisición de datos, que son útiles para a resolver la problemática en cuestión.

Consecuentemente, la encuesta se destaca como la técnica de mayor uso dentro de toda investigación, para los investigadores esta técnica se ha catequizado como una herramienta vital, la misma que necesita las asiduas participaciones todas

encuestados (López, 2015). Es necesaria la elección de la encuesta como un proceso ordenado para la compilación de información.

Necesariamente, como instrumentos de investigación, fue la utilización del cuestionario para poder realizar la extracción de la muestra.

El cuestionario es el instrumento elementos que se usa regularmente en toda investigación, el mismo que proporciona información de manera forma ordenada que se relacionan con las variables de investigación. Meneses (2016) el cuestionario es un instrumento estandarizado que se usa para recolección de datos de origen cuantitativas.

La validez en una investigación, no es más que la forma de cómo ésta se ajusta a nuestras necesidades, según sea la realidad de la propia investigación (Contrera, 2015). Se establecieron 3 tipos de validez, como lo son el de contenido, criterio y constructo.

La validez de contenido, tiene como objetivo el analizar, validar y comprobar los ítems considerados, además miden las categorías que se pretende medir (Robles, 2015).

Es el dictamen lógico que tiene el evaluador, determinando así que los ítems de los instrumentos reflejen lo que se desea medir. Se empleó el uso del tipo de validez de contenido denominado como validez por Criterio de Jueces a cargo de tres profesionales, para lo cual se utilizó el modelo conocido como Matriz de validación del instrumento, establecida por la Universidad César Vallejo.

Según Urrutia (2017) la validez de criterio, es la calidad y confiabilidad del contenido, dicho contenido debe poseer complejidad tanto cognitiva, así como lingüísticamente y la cuantificación en valores que se dará a los ítems del instrumento de investigación que se utilice.

La validez de criterio, define cuan fiable es el contenido del instrumento y la aprobación de cada ítem, se empleó el tipo de validez de criterio como la validez de Pearson. Se calculó con los datos de la prueba piloto.

Para Robles (2015) la validez de constructo, determina que aquellas medidas resultantes en el contenido, puedan ser empleadas de forma pertinente al fenómeno que se desea medir.

Se conoce que un instrumento tiene total validez de constructo si todos y cada uno de los ítems poseen absoluta sinergias, además se empleó el tipo de validez de constructo llamado validez dominio total. Se lo consigue con los datos seleccionados en la denominada prueba piloto.

Según Santos (2017) la confiabilidad de los llamados instrumentos de investigación, es el nivel repetitivo del mismo, el cual produce resultados similares sí los datos no son del todo confiables, en claro determinar que los resultados no son nada buenos y tendrán poco interés. Para efecto de la investigación se empleó el llamado método de consistencia interna y el Alfa de Cronbach con la finalidad de realizar el cálculo de confiabilidad, se aplicará la prueba piloto.

3.5. Procedimientos

La información se seleccionó de la siguiente manera:

Ya seleccionada la muestra, se procedió a realizar la encuesta a los docentes, la misma que ha sido previamente diseñada con una serie de preguntas de fácil contestación, cada pregunta que fue planteada en la encuesta tuvo la particularidad de llevar alternativas según la escala de Likert.

3.6 Métodos de análisis de datos

Los análisis descriptivos, son importantes en todo tipo de evaluación, además muestra un enfoque pormenorizado de las cuestiones pertenecidas con la elección y de métodos para evaluaciones de impacto (Peersman, 2015). Para efecto del informe de investigación se usó el análisis de tipo descriptivo, la cual facilitará el presentar todos los efectos mediante tablas, cada cual con su interpretación.

El análisis inferencial, es aquella que describe, compara y generaliza todos aquellos resultados que son obtenidos de la muestra (Borrego, 2018). Se empleó el análisis inferencial, para demostrar en las tablas las diferencias de medias entre grupos y las estadísticas para la comprobación el planteamiento de las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

La información aquí receptada, por medio de los diferentes instrumentos de investigación tales como los cuestionarios están apropiadamente y gozan de protección, así mismo de una absoluta con confidencialidad.

Es indispensable dar a conocer que, en todo el desarrollo del proceso investigativo, se ha respetado la autoría de toda documentación a la cual se ha tenido acceso, para ello se ha utilizado las normas APA 7 con sus respectivos lineamientos.

Además, se ha tomado en consideración la aprobación y consentimiento de los protagonistas de hacer uso de los datos que se han recopilado, lo cual es un derecho de tipo legal.

Se reserva también, el anonimato de los participantes, ya que se desea conservar las identidades de los protagonistas en absoluto y nunca revelar su verdadero nombre.

Beneficencia, consiste en prevenir los daños, busca el bienestar, amabilidad y mostrar humanidad absoluta

No maleficencia, hace referencia al no lastimar ni hacer daño en lo absoluto de forma intencional

Autonomía, es la actuación libre de los individuos, ser autónomo es seguir los propios deseos.

Justicia, consiste en proporcionar a cada uno lo que le corresponda, ser ecuanímes y equitativo.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión escolar y las relaciones laborales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Tabla 3.

		VAR2 Relaciones Laborales			Total
		Alto	Bajo	Medio	
VAR1 Gestión Escolar	Alto	17.1%		77.1%	94.3%
	Medio		2.9%	2.9%	5.7%
Total		17.1%	2.9%	80.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión escolar y relaciones laborales.

Interpretación:

En la tabla 3, el **77,1%** de los encuestados calificaron a la variable gestión escolar con nivel alto y a la variable relaciones laborales en el nivel medio, además, el 17,1% calificó ambas variables en el nivel alto, mientras que el 2,9% calificó las dos variables en el nivel medio y finalmente otro 2,9% calificó nivel medio a la Var1 y en el grado bajo a la variable 2.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto en la Var1 y el nivel medio a la variable 2.

Objetivo específico 1

Establecer la correlación entre la gestión escolar y las relaciones interpersonales de la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Tabla 4.

*VAR1 Gestión Escolar*D1 Relaciones Interpersonales*

		D1 Relaciones Interpersonales		Total
		Alto	Medio	
VAR1 Gestión Escolar	Alto	37.1%	57.1%	94.3%
	Medio		5.7%	5.7%
Total		37.1%	62.9%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión escolar y relaciones laborales.

Interpretación:

En la escala 4, el **57,1%** de los encuestados consideraron tanto a la variable gestión escolar como dimensión relaciones interpersonales de la variable relaciones laborales en el nivel medio, además el 37,1% de ellos calificaron tanto a la Var1 como a la D1 de la Var2 en el nivel alto, finalmente el 5,7% calificó tanto a la Var1 como a la D1 de la Var2 en el nivel medio.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto en la Var1 y el nivel medio en la D1 de la variable 2.

Objetivo específico 2

Confirmar la correlación entre la gestión escolar y relaciones colectivas en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Tabla 5.

*VAR1 Gestión Escolar*D2 Relaciones Colectivas*

		D2 Relaciones Colectivas			Total
		Alto	Bajo	Medio	
VAR1 Escolar	Gestión Alto	25.7%	2.9%	65.7%	94.3%
	Medio		2.9%	2.9%	5.7%
Total		25.7%	5.7%	68.6%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión escolar y relaciones laborales.

Interpretación:

En la tabla 5, el **65,7%** de los encuestados calificaron a la variable gestión escolar en el grado alto y a la dimensión relaciones colectivas de la variable relaciones laborales en el nivel medio, igualmente el 25,7% calificó tanto a la Var1 como a la D2 de la Var2 en el nivel alto, además el 2,9% calificó tanto a la Var1 como a la D2 de la Var2 en el nivel medio, otro 2,9% de ellos calificaron a la Var1 en el nivel medio y la D2 de la Var2 en el nivel bajo y finalmente el 2,9% calificó en el ras alto a la Var1 y a la D2 de la Var2 en el nivel bajo.

Después de cotejar estos resultados se deduce que predominó el ras de calificación alto en la Var1 y el nivel medio en la D2 de la variable 2.

Objetivo específico 3

Establecer la correlación entre la gestión escolar y la normatividad laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Tabla 6.

		D3 Normatividad Laboral			Total
		Alto	Bajo	Medio	
VAR1 Gestión Escolar	Alto	20.0%	8.6%	65.7%	94.3%
	Medio			5.7%	5.7%
Total		20.0%	8.6%	71.4%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión escolar y relaciones laborales.

Interpretación:

En la escala 6, el **65,7%** de los encuestados calificaron a la variable gestión escolar en el ras alto y a la dimensión normatividad laboral de la variable relaciones laborales en el escalón medio, igualmente el 20,0% de ellos calificaron tanto a la Var1 como a la dimensión 3 de la Var2 en el nivel alto, además un 8,6% calificó en el nivel alto a la Var1 y en el nivel bajo a la dimensión 3 de la Var2 y posteriormente el 5,7% calificó en el nivel medio tanto a la Var1 como a la dimensión 3 de la variable 2.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto en la Var1 y el nivel medio en la dimensión 3 de la variable 2.

Objetivo específico 4

Establecer la correlación entre la gestión escolar y la intensificación laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Tabla 7.

*VAR1 Gestión Escolar*D4 Intensificación Laboral*

		D4 Intensificación Laboral		Total
		Bajo	Medio	
VAR1 Gestión Escolar	Alto	82.9%	11.4%	94.3%
	Medio	5.7%		5.7%
Total		88.6%	11.4%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión escolar y relaciones laborales.

Interpretación:

En la tabla 7, el **82,9%** de los encuestados calificaron a la variable gestión escolar en el escalón alto y a la dimensión intensificación laboral de la variable relaciones laborales en el ras bajo, de la misma manera que el 11,4% de ellos calificó en el escalón alto a la Var1 y en el nivel medio a la dimensión 4 de la Var2 y finalmente el 5,7% calificó a la Var1 en el nivel medio y a la dimensión 3 de la Var2 en el grado bajo.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto en la Var1 y el nivel bajo en la dimensión 4 de la variable 2.

Objetivo específico 5

Constatar la correlación entre la gestión escolar y malestar laboral en la "Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Tabla 8.

		D5 Condiciones Laborales			Total
		Alto	Bajo	Medio	
VAR1 Gestión Escolar	Alto	11.4%	11.4%	71.4%	94.3%
	Medio		5.7%		5.7%
Total		11.4%	17.1%	71.4%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión escolar y relaciones laborales.

Interpretación:

En la escala 8, el **82,9%** de los encuestados calificaron a la variable gestión escolar en el ras alto y a la dimensión condiciones laborales de la variable relaciones laborales en el escalón medio, así mismo el 11,4% de ellos calificó en el ras alto a la Var1 y en el escalón bajo a la dimensión 5 de la variable 2, aunque otro 11,4% de ellos calificaron tanto a la Var1 como a la dimensión 5 de la Var2 en el ras alto y finalmente el 5,7% calificó a la Var1 en el escalón medio y a la dimensión 5 de la Var2 en el ras bajo.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto en la Var1 y el nivel medio en la dimensión 5 de la variable 2.

Prueba de normalidad

Se aplicó para determinar con que prueba se debe comprobar las correlaciones y las hipótesis de investigación.

Pruebas:

Kolmogorov-Smirnov: se aplica en muestras mayores a 50 sujetos.

Shapiro-Wilk: se aplica en muestras de 50 sujetos a menos.

Criterios que determinan la normalidad:

Sig. = $> \alpha$ aceptar H_0 = los datos provienen de una distribución normal.

Sig. $< \alpha$ aceptar H_1 = los datos no provienen de una distribución normal.

Resultado de la prueba de normalidad de las variables

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Gestión Escolar	.175	35	.008	.916	35	.011
V2 Relaciones Laborales	.180	35	.006	.902	35	.005

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión estadística de Normalidad:

Normalidad

VAR1 Sig. = 0,011 < $\alpha = 0,05$

VAR2 Sig. = 0,005 < $\alpha = 0,05$

Aplicación de estadístico:

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	r de Pearson	Cuando Sig. VAR1 y VAR2 > 0.05
No paramétrico	Rho de Spearman	Cuando Sig. VAR1 y VAR2 < 0.05 ; Cuando en una variable Sig. < 0.05 y en la otra variable Sig. > 0.05 o viceversa.

Interpretación:

Por haber trabajado con una población menor a 50 sujetos, se aplicó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. Asimismo, se percibe que los valores de Sig., en ambas variables resultaron menores que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$, mostrando que los datos no provienen de una distribución normal, correspondiendo usar la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre la gestión escolar y las relaciones laborales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión escolar y las relaciones laborales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Tabla 9.

Correlación entre VAR1 Gestión Escolar y VAR2 Relaciones Laborales

	VAR1 Gestión Escolar	VAR2 Relaciones Laborales
Rho de Spearman	1.000	,597**
VAR1 Gestión Escolar		
Coeficiente de correlación		
Sig. (bilateral)		.000
N	35	35
VAR2 Relaciones Laborales		
Coeficiente de correlación	,597**	1.000
Sig. (bilateral)	.000	
N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión escolar y relaciones laborales.

Interpretación:

En la escala 9, se visualiza un equivalente Rho de Spearman igual a **0,597**** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan analogías obtenida entre la gestión escolar y relaciones laborales es transigente, directa y significativa al ras 0.01; por lo que se aprobó la hipótesis afirmativa y se desestimó la hipótesis nula. Concluyendo que existe vinculación significativa entre la VAR1 y V2.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe correlación significativa entre la gestión escolar y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

H₀₁: No existe correlación significativa entre la gestión escolar y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020

Tabla 10.

Correlación entre VAR1 Gestión Escolar y D1 Relaciones Interpersonales

			VAR1 Gestión Escolar	D1 Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	de VAR1 Gestión Escolar	Coeficiente de correlación	1.000	,375*
		Sig. (bilateral)		.026
		N	35	35
	D1 Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	,375*	1.000
		Sig. (bilateral)	.026	
		N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión escolar y relaciones laborales.

Interpretación:

En la tabla 10, se visualiza un coeficiente Rho de Spearman semejante a **0,375*** y una Sig. = 0,026 < 0.05 valores que señalan que la similitud obtenida entre la VAR1 y la dimensión relaciones interpersonales de la VAR2 es baja, directa y significativa al ras 0.05; por lo que se aprobó la hipótesis afirmativa y se descartó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable gestión escolar y la dimensión relaciones interpersonales.

Hipótesis específica 2

H₂: Existe correlación significativa entre la gestión escolar y las relaciones colectivas en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

H₀₂: No existe correlación significativa entre la gestión escolar y las relaciones colectivas en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Tabla 11.

Correlación entre VAR1 Gestión Escolar y D2 Relaciones Colectivas

	VAR1 Gestión Escolar	D2 Relaciones Colectivas
Rho de Spearman	de 1.000	,463**
Coeficiente de correlación		
Sig. (bilateral)		.005
N	35	35
D2 Relaciones Colectivas	de ,463**	1.000
Coeficiente de correlación		
Sig. (bilateral)	.005	
N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión escolar y relaciones laborales.

Interpretación:

En la tabla 11, se visualiza un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,463**** y una Sig. = 0,005 < 0.01 valores que señalan que la proximidad entre la VAR1 y la dimensión relaciones colectivas de la VAR2 es moderada, directa y significativa al ras 0.01; por lo que se aprobó la hipótesis afirmativa y se desestimó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que hay semejanza significativa entre la VAR1 y la dimensión relaciones colectivas.

Hipótesis específica 3

H₃: La gestión escolar se relaciona significativamente con la normatividad laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

H₀₃: La gestión escolar no se relaciona significativamente y la normatividad laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Tabla 12.

Correlación entre VAR1 Gestión Escolar y D3 Normatividad Laboral

		VAR1 Gestión Escolar	D3 Normatividad Laboral
Rho de Spearman	de VAR1 Gestión	1.000	,392*
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		.020
	N	35	35
	D3 Normatividad Laboral	,392*	1.000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.020	
	N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión escolar y relaciones laborales.

Interpretación:

En la tabla 12, se visualiza un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,392*** y una Sig. = 0,020 < 0.05 valores que señalan que la similitud obtenida entre la VAR1 y la dimensión normatividad laboral de la variable relaciones laborales es baja, directa y significativa al ras 0.05; por lo que se aprobó la hipótesis afirmativa y se desestimó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe afinidad significativa entre la variable VAR1 y la dimensión normatividad laboral.

Hipótesis específica 4

H₄: Existe correlación significativa entre la gestión escolar y la intensificación laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

H₀₄: No existe correlación significativa entre la gestión escolar y la intensificación laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Tabla 13.

Correlación entre VAR1 Gestión Escolar y D4 Intensificación Laboral

	VAR1 Gestión Escolar	D4 Intensificación Laboral
Rho de Spearman	de 1.000	,361*
Coeficiente de correlación		
Sig. (bilateral)		.033
N	35	35
D4 Intensificación Laboral	de ,361*	1.000
Coeficiente de correlación		
Sig. (bilateral)	.033	
N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión escolar y relaciones laborales.

Interpretación:

En la tabla 13, se visualiza un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,361*** y una Sig. = 0,033 < 0.05 alcances que señalan que la similitud obtenida entre la VAR1 y la dimensión intensificación laboral de la VAR2 es baja, directa y significativa al ras 0.05; por lo que se aprobó la hipótesis afirmativa y se desestimó la hipótesis nula. Ultimando que se demostró que hay semejanza significativa entre la VAR1 y la dimensión intensificación laboral.

Hipótesis específica 5

H₅: La gestión escolar se relaciona significativamente con el malestar laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

H₀₅: La gestión escolar no se relaciona significativamente con el malestar laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Tabla 14.

Correlación entre VAR1 Gestión Escolar y D5 Condiciones Laborales

	VAR1 Gestión Escolar	D5 Condiciones Laborales
Rho de Spearman	de 1.000	,521**
Coeficiente de correlación		
Sig. (bilateral)		.001
N	35	35
D5 Condiciones Laborales	de ,521**	1.000
Coeficiente de correlación		
Sig. (bilateral)	.001	
N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión escolar y relaciones laborales.

Interpretación:

En la tabla 14, se visualiza un coeficiente Rho de Spearman equivalente a **0,521**** y una Sig. = 0,001 < 0.01 valores que señalan que la cercanía obtenida entre la VAR1 y la dimensión condiciones laborales de la VAR2 es moderada, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se aprobó la hipótesis afirmativa y se desestimó la hipótesis nula. Finiquitando que se comprobó que existe afinidad significativa entre la VAR1 y la dimensión condiciones laborales.

V. DISCUSIÓN

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión escolar y relaciones laborales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Este trabajo investigativo ha comprobado los planteamientos propuestos, relacionados a las dos variables estudiadas, las cuales se fundamentan en los enfoques "Teoría de la calidad educativa" y "Enfoque constructivo de las relaciones laborales", y en las teorías "Dimensión procesos de la calidad educativa" y "Modelo de las relaciones laborales del New Deal".

En la tabla 1, se observa que predominó el nivel medio con el 77,1% la VAR1 y la VAR2 en el ras medio con el 2,9% lo que confirma los resultados de acuerdo con los datos recaudados de los encuestados. Según García (2018) "La gestión escolar está determinada para el trabajo en conjunto de la institución educativa, están inmersos todos los actores de la comunidad educativa". De igual manera posee cierto grado de similitud en relación a los resultados encontrados en la tesis de Díaz (2017) "Calidad de gestión educativa" se obtuvo como resultado el 41,20% los procesos de calidad en relación a las prácticas de gestión, es notable que se ha mejorado, así mismo esta Blas (2017) con "Relaciones laborales en el área de portabilidad de la empresa atento", se considera como conflicto, el 67% de trabajadores tiene algún tipo de discrepancias con compañeros en el sitio de trabajo.

Objetivo específico 1

Comprobar la relación entre la gestión escolar y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Los resultados que se alcanzaron internamente de la dimensión relaciones interpersonales, registran un ras alto con el 57,1% de los encuestados dentro de la encuesta de la escala 2.

Objetivo específico 2

Confirmar la correlación entre la gestión escolar y relaciones colectivas en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Las rastras que se obtuvieron intrínsecamente de la dimensión relaciones colectivas se lo encuentran en un ras medio con el 65,7% de las personas encuestas dentro de la tabla 3.

Objetivo específico 3

Determinar la correlación entre la gestión escolar y normatividad laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Los resultados que se obtuvieron en la dimensión normatividad laboral se registran en un ras alto con el 65,7% de los encuestados dentro de la encuesta de la tabla 4.

Objetivo específico 4

Establecer la correlación entre la gestión escolar y la intensificación laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Los resultados que se lograron dentro de la dimensión intensificación laboral se registran en un ras alto con el 82,9% de los encuestados dentro de la encuesta de la tabla 5.

Objetivo específico 5

Constatar la correlación entre la gestión escolar y malestar laboral en la "Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.

Los resultados que se adquirieron dentro de la dimensión condiciones laborales se registraron en un ras alto con el 71,4% de los encuestados dentro de la encuesta de la tabla 6.

En el estudio inferencial para crear la correlación general que existe entre las variables gestión escolar y relaciones laborales, de acuerdo con los datos obtenidos, se visualiza una capacidad Rho de Spearman igual a **0,597****, valores que señalan que la analogía es alta, directa y significativa, al ras 0.01, según la tabla 7. Concluyendo que existe correlación significativa entre las variables estudiadas. García (2018) “Gestión escolar y calidad escolar en las Escuelas de educación básica”. En donde se pudo establecer que las personas que están encargadas de la gestión escolar deben estar capacitadas, a su vez brindar todo tipo de ayuda a los docentes para así asegurar una excelente enseñanza y aprendizaje en la calidad escolar. Por otro lado, encontramos a Blas (2017) “Relaciones laborales en el área de portabilidad de la empresa atento en las escuelas de educación básica”.

En la correlación de la dimensión relaciones interpersonales se encontró una cifra de Rho de Spearman igual a **0,375****, existe una reciprocidad baja, directa y significativa al ras 0.05, de acuerdo con la tabla 8, en donde se aprobó la hipótesis afirmativa y se desestimó la hipótesis nula. Ultimando que si hay analogía entre las variables estudiadas.

La correlación de las relaciones colectivas, se determinó un coeficiente de Rho de Spearman igual a **0,463****, se evidencia que la correlación que se obtuvo entre las dos variables es ponderada, continua y significativa al ras 0.01, según lo indica la tabla 9, además aceptó la hipótesis afirmativa y se objetó la hipótesis nula. Por ende, se comprobó una similitud significativa entre las variables.

Con respecto a la correlación de la dimensión normatividad laboral, se tuvo como efecto un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,392***, siendo baja, directa y significativa al ras 0.05, de acuerdo con la tabla 10, también se aprobó la hipótesis afirmativa y se refutó la hipótesis nula. Finiquitando que se comprobó que existe similitud propia entre ambas variables.

En la correlación de la dimensión intensificación laboral se encontró un coeficiente de Rho de Spearman igual a **0,361****, existe una correlación baja, directa y

significativa al nivel 0.05, de acuerdo con la tabla 11, en donde se aprobó la hipótesis afirmativa y se desestimó la hipótesis nula. Concluyendo que si hay correlación entre las variables estudiadas.

En la correlación de la dimensión condiciones laborales se apreció una cifra de Rho de Spearman igual a 0,521**, existe una correlación moderada, directa y específica al nivel 0.01, de acuerdo con la tabla 12, en donde se admitió la hipótesis afirmativa y se negó la hipótesis nula. Ultimando que si hay afinidad entre ambas variables.

VI. CONCLUSIONES

1. Se comprobó que existe relación entre la gestión escolar y las relaciones laborales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020. Resultando un coeficiente Rho de Spearman = **0,597**** (Sig. = 0,000 < 0.01), indicando que la correlación es moderada, directa y significativa al nivel 0.01, Los resultados también revelaron un predominio del nivel medio con el 77,1% en la variable gestión escolar y a relaciones laborales en el nivel medio. Mediante los resultados inferenciales se ha evidenciado la correlación existente entre ambas variables, pero en cambio los resultados descriptivos revelado una correlación de nivel medio en las dos variables.
2. Se estableció que existe relación significativa entre la gestión escolar y las relaciones interpersonales, lo cual se pudo corroborar con la prueba Rho de Spearman. Debido a que se señaló una correlación baja, directa y significativa al nivel 0.05. Los promotores encargados de la gestión escolar, deben aplicar y desarrollar actividades para que existan buenas relaciones interpersonales. Diaz (2017) expreso que la gestión educativa se preocupa por el bienestar de sus estudiantes, así personal que trabaja en la institución educativa.
3. Se precisó que existe relación significativa entre la gestión escolar y las relaciones colectivas, lo que se pudo comprobar con la prueba Rho de Spearman. Ya que se estableció una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0.01. Dentro de todas las entidades educativas y organizaciones deben aprender a convivir las relaciones colectivas de manera. Rojas (2015) menciona que es necesario que existan organizaciones que se encarguen de cubrir a las necesidades de cada estudiante, con el fin de desarrollar su personalidad integral y personal, lo cual le permitirá que se relacione con la comunidad.

4. Se encontró que existe relación significativa entre la gestión escolar y la normatividad laboral, lo cual se pudo corroborar con la prueba Rho de Spearman. Los mismos que permitieron comprobar que el nivel es baja, directa y significativa al nivel 0.05. Está regulado y establecido por propio código o reglas, lo cual sirve y favorece para la realización de la gestión administrativa, a su vez deben ser acatadas por todos los miembros de la organización. Blas (2017) menciona que los diferentes problemas económicos y las relaciones laborales cambiadas, ya que el empleador exige más al obrero o trabajador por el mismo pago, siendo esto de cierta manera injusta, puesto que si el trabajador tiene más horas de trabajo es correcto que gane mejor salario.
5. Se determinó que existe relación significativa entre la gestión escolar y la intensificación laboral, lo cual se pudo corroborar con la prueba Rho de Spearman. Los mismos que permitieron comprobar que el nivel es baja, directa y significativa al nivel 0.05. Es el excesivo esfuerzo que tiene el trabajador en su tiempo normal de labores. Quijaite (2019) contextualiza que dentro de toda agrupación laboral es importante que exista una motivación continua, ya que de esta manera el desempeño y las relaciones laborales serán las mejores, con la finalidad de poder lograr los objetivos y metas que se hayan propuesto.
6. Se encontró existe relación significativa entre la gestión escolar y el malestar laboral, lo cual se pudo corroborar con la prueba Rho de Spearman. Los mismos que permitieron comprobar que el nivel es moderada, directa y significativa al nivel 0.01. Es importante que el personal que trabaja en una institución o grupo muestre y comente si presenta algún tipo de malestar dentro de su lugar de trabajo para que los directivos se encarguen de que eso termine y que el ambiente se vuelva más cómodo y agradable. Flores (2017) menciona que los dirigentes de las instituciones educativas deben desempeñar la gestión educativa que presiden, ya que de eso dependerá mucho el esfuerzo que realizan sus colaboradores, en el mejoramiento de sus relaciones laborales, así de práctica académica de los alumnos.

VII. RECOMENDACIONES

1. Los directivos y de la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020, se les recomienda poseer personal docente idóneo y acto para ejercer el cargo, ya que es necesario que ellos estén capacitados para enseñar a los docentes a que ellos realicen a cabalidad las funciones a ellos delegadas.
2. La gestión escolar, que se lleva en la institución educativa antes mencionada, necesita estar en renovación constante para que su metodología y formas de enseñanza sea de calidad a igual que el personal docente, debe mantener buenas relaciones laborales entre sí, respetando así cada una de las ideas y ser colaborador en todo momento.
3. Las relaciones laborales el personal docente debe de ser lo más armonizan posible, siendo que son un ejemplo para los padres de familia y comunidad en general, favoreciendo así el bienestar de la institución a quienes representa dentro y fuera de ella.
4. A los próximos investigadores que les interese el tema de gestión educativa y las relaciones laborales, lo profundicen dentro de la institución educativa de su elección, con el propósito de buscar nuevas teorías educativas y así poder valorar el trabajo que realizan los miembros de las entidades educativas.

REFERENCIAS

- Angulo, J. (2016). El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional. Esmeraldas, Ecuador: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/angulo%20bolanos%20%20john%20jackson.pdf>.
- Apolinario, C. (2018). Gerencia educativa y toma de decisiones para un clima organizacional de calidad. Guayaquil, Ecuador: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/33163/1/Apolinario%20-%20Cruz.pdf>.
- Benavides, M. (Junio de 2019). Importancia de la gestión curricular. https://www.researchgate.net/publication/334067195_la_importancia_de_la_gestion_curricular_universitaria_en_programas_a_distancia_estudio_institucion_de_educacion_superior_suramericana_In_Crescendo_101_13-34/link/5d151951a6fdcc2462ab42f9/download
- Blas, L. (2017). Relaciones laborales en el area de portabilidad de la empresa atento. Trujillo, Perú: <https://core.ac.uk/download/pdf/225600038.pdf>.
- Borrego, S. (2018). Estadística inferencial. https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_13/silvia_borrego_2.pdf
- Cadena, P., & Aguilar, R. (2017). Metodo cualitativo. Revista Mexicana de Ciencias.
- Cazau, P. (2016). Introduccion a la investigación. <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/materiales/introducci%C3%93N%20A%20LA%20investigaci%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>
- Código de trabajo. (16 de Diciembre de 2005). <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- COFIDE S.C. (2016). Relaciones laborales: la clave del éxito de una empresa. <https://www.cofide.mx/blog/relaciones-laborales-la-clave-del-exito-de-una-empresa>

- Contrera, M. (17 de Marzo de 2015). Validez de los instrumentos. <http://educapuntos.blogspot.com/2015/03/validez-y-confiabilidad-ejemplos.html>
- Corral, Y. (Julio de 2015). Procesamiento del muestreo. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/46/art13.pdf>
- Del Toro, A. D. (12 de Junio de 2015). Gestión de las relaciones interpersonales para lograr el éxito. *Revista Interamericana de Ambiente y Turismo*, 75.
- Delgado, A. (2017). El estrés y el desempeño laboral. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25020/1/delgado%20guerrero%20adriana%20carolina%201803601077.pdf>
- Díaz, S. (2017). Calidad de gestión educativa. Iquitos, Perú: http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4710/Selva_Tesis_Maestr%C3%ADa_2017.pdf.
- Dominguez, J. (4 de Diciembre de 2017). Intensidad del trabajo. <https://blogs.uladech.edu.pe/pastillasgerenciales/intensidad-del-trabajo/#close>
- Farfán, Á. (2016). Consideraciones generales acerca de la gestión educativa. *Revista Científica y Ciencias de la Educación*, 179.
- Flores, P. (2018). Clima escolar y desempeño docente. Puno, Perú: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7982/Flores_Flores_Percy_Raul.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Fuentes, L. (2019). Convivencia escolar: una mirada desde las familias. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/993/99357718025/99357718025.pdf>
- Gallo, A. (2015). Análisis del liderazgo institucional de la gestión escolar. Quito, Ecuador: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9335/1/UPS-QT07018.pdf>.
- García, F. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. 208.

- García, F. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. Revista cubana de educación superior, 4.
- González. (Junio de 2018). Metodología de la Investigación e Investigación Aplicada . <https://jalfaroman.files.wordpress.com/2019/03/dosier-metodologia-e-investigacion-aplicada-2018.pdf>
- Gonzalez, K. (2015). Trabajo en equipo y satisfaccion laboral. Quetzaltenango, Guatemala : <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2015). En I. cuantitativa.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2015). Investigación cuantitativa.
- López, P. (2015). Metodología de la investigación. Barcelona, España: Edición digita.
- Meneses, J. (Febrero de 2016). El cuestionario. https://www.researchgate.net/publication/296934760_El_cuestionario/link/5747140308ae707fe21e3730/download
- Minedu. (2018). Compromisos de Gestión Escolar. <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>
- Ministerio de Educación. (2017). Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa . <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/12/Manual-para-la-implementacion-de-los-estandares-de-calidad-educativa.pdf>
- Montaño, Z. (2017). La gestion educativa y su incidencia en el nivel de satisfaccion laboral de los docentes. Loja, Loja: http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/21662/1/Monta%C3%B1o_Ponce_Zuly.pdf.

- Montes, F. (6 de Marzo de 2016). Las relaciones interpersonales. <http://www.visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>
- MTPE. (31 de Marzo de 2016). Compendio de normas sobre la legislación laboral. https://www.administracion.usmp.edu.pe/bolsa-trabajo/wp-content/uploads/sites/31/2016/10/Compendio_Normas_Laborales_2016.pdf
- Murillo, J. (Enero de 2015). Liderazgo en las instituciones educativas. https://www.researchgate.net/publication/261799041_Liderazgo_en_las_instituciones_educativas_Una_revision_de_lineas_de_investigacion/link/0f31753599dfc1a719000000/download
- Osoros, C. (2019). Clima organizacional y gestión educativa . Huancayo, Perú: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5117/Carlos%20Osoros.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Pacheco, J. (4 de Julio de 2019). ¿Cuáles son los Tipos de Relaciones Laborales? <https://www.webyempresas.com/tipos-relaciones-laborales/>
- Peersman, G. (2015). Recolección y análisis de datos. https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/brief_10_data_collection_analysis_spa.pdf
- Pérez, O., & Álvarez, G. (2015). Intensificación de. <https://www.ccoo.es/24c0e370fa4b4d1f3682b1780854af9c000001.pdf>
- Porras. (2017). La adicción al trabajo como síntoma de malestar laboral. <http://integracion-academica.org/27-volumen-6-numero-17-2018/197-la-adiccion-al-trabajo-como-sintoma-del-malestar-laboral-contemporaneo>
- Quijaite, P. (2019). Motivación y desempeño laboral . <http://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/UMA/197/38-2019%20%28Final%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quintana, V. (30 de Mayo de 2019). Nuevo modelo de relaciones colectivas de trabajo. <https://www.forbes.com.mx/nuevo-modelo-de-relaciones-colectivas-de-trabajo/>

- Ramos, D. (2016). Autoestima personal y colectiva: asociación con la identidad. <https://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/view/317314>
- Reyes, S. (2017). La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores publicos. Quito, Ecuador: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf>.
- Robles, P. (2015). La validación por juicio de expertos. Revista Nebrija .
- Rojas, N. (2015). Estrategia de gestión educativa . Bogotá, Colombia: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8338/tesis-15-0615%20Nilson%20Rojas%20%20Alexander%20Gonz%C3%A1lez%20Maestria%20%20GE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Sagredo, E. (2019). Gestión educativa y clima organizacional en la educación. Santiago, Chile: https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/Var1_9n2/1409-4703-aie-19-02-1.pdf.
- Santos, G. (2017). Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida. <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>
- Sierra, G. (26 de Agosto de 2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI,. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>
- Tenorio, B. (2017). Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral. Quito, Ecuador: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5698/1/T2338-MIE-Tenorio-Satisfaccion.pdf>.
- Tinco, S. (2016). Gestión educativa y su influencia con el clima laboral . Lima, Perú: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1416/TM%20CE-Ge%203159%20T1%20-%20Tinco%20Tupa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Torres, C. (7 de Diciembre de 2017). Relaciones Laborales. <https://es.slideshare.net/hayakutake/relaciones-laborales-83531849>

- Trebilcok, A. (2016). Relaciones laborales y gestión de recursos humanos. <https://www.insst.es/documents/94886/161958/Cap%C3%ADtulo+21.+Relaciones+laborales+y+gesti%C3%B3n+de+recursos+humanos>
- Trujillo, D. (2017). Convivencia escolar y valores de estudiantes . <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1730/DOCTOR%20-%20Trujillo%20D%C3%ADaz%2C%20Diego%20Fernando.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- UNESCO. (2015). Mejoramiento de la gestión escolar. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000223496_spa
- Urrutia, M. (2017). Métodos óptimos para determinar validez de contenido. Revista Cubana de Educacion Medica Superior.
- Vargas, T. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. https://www.researchgate.net/publication/331250139_La_satisfaccion_laboral_y_su_influencia_en_la_productividad.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Autor: Calero Vargas, Lorena Hortencia

Título aprobado: Gestión escolar y relaciones laborales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión escolar ...	La gestión escolar es un proceso que busca robustecer el funcionamiento óptimo de las instituciones educativas a través de su autonomía. (Minedu, 2018)	La gestión escolar es un proceso dinámico que requiere de la participación activa de sus actores; se mide a través de la convivencia escolar, la gestión curricular y el liderazgo educativo.	Convivencia escolar. La convivencia es fundamentalmente vivir con el otro, aceptar al otro y crear un ambiente en el que la comunicación y el desarrollo personal se puedan dar libremente (Trujillo, 2017).	Clima en el aula.	De intervalo
				Crecimiento personal	
				Convivencia inclusiva	
				Relaciones armónicas	
			Gestión curricular Está basado en el conjunto de políticas, procedimientos y prácticas que implementa en su accionar el director, el equipo técnico-pedagógico, así como la plana docente estableciendo coordinar, planificar, monitorear y evaluar todas las fases y etapas que conlleva el proceso de enseñanza- aprendizaje (Minedu, 2018).	Planificación curricular	
				Desarrollo de habilidades	
				Desarrollo social	
			Liderazgo educativo El liderazgo educativo, en contexto es aquel sentido común que tiene una organización o institución escolar, influye sobre la actitud y comportamiento de los miembros, además tiene como horizonte mejorar la calidad educativa y el aprendizajes de los alumnos (Murillo, 2015).	Aspectos psicológicos	
				Factores socioeconómicos	
				Desarrollo profesional docente	
	Liderazgo positivo				
	Equipo directivo				

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Relaciones laborales	Las relaciones laborales son el vínculo de trabajo que se da entre las empresas, los trabajadores y sus representantes. Para que pueda existir este lazo entre empleados y organización, se debe poner en práctica acciones que fomenten un ambiente de armonía (COFIDE S.C., 2016)	Las relaciones laborales son aquellas que se da entre los trabajadores y sus superiores con el fin de que el ambiente sea cómodo y agradable al momento de trabajar.	Relaciones interpersonales Las relaciones interpersonales, tienen un lugar preponderante dentro de una sociedad, ya que se convive de forma cotidianamente con una diversidad de personas, las cuales poseen diferentes puntos de vista, formas e ideas, por lo tanto es imprescindible que haya una convivencia sana entre todos (Montes, 2016).	Habilidades comunicativas	De intervalo
				Compromiso organizacional	
				Estilos de liderazgo	
			Relaciones colectivas Relaciones colectivas, ocurren centralmente en las relaciones laborales efectivas y que son de interés mancomunado para más individuos, grupos de trabajadores y empleadores cada uno con sus posiciones contrapuestas (Ramos, 2016).	Trabajo en equipo	
				Identificación con el gremio laboral	
				Participación de la comunidad	
			Normatividad laboral La normativa laboral MTPE (2016), tiene un carácter holístico, es decir, da respuesta a todas las cuestiones empresariales desde las diferentes ópticas y puntos de vista. Asimismo, abarca la prevención de riesgos laborales y está estrechamente ligada a la gestión de recursos humanos.	Marco legal	
				Cumplimiento de funciones	
				Derechos y deberes	
			Intensificación laboral. Pérez & Alvarez (2015), la intensificación del trabajo, es aquella que apunta al aumento de la intensidad, del esfuerzo laboral, por ende ocurre el deterioro en el trabajo, la intensificación del trabajo, realmente no es un término nuevo ya que se lo utiliza cuantiosamente desde la industrialización.	Sobrecarga laboral	
	Privilegios laborales				
Malestar laboral Delgado (2017), el malestar laboral es un tipo de estrés, un estado de extenuación física o emocional que involucra la ausencia de la motivación y pérdida de la identidad propia.	Aspectos tangibles				
	Condiciones psicológicas				
	Condiciones sociales				

ANEXO 2. INSTRUMENTOS Y FICHAS TÉCNICAS

Instrumento 1

CUESTIONARIO: GESTIÓN ESCOLAR

Presentación:

Estimado (a) DOCENTE el presente cuestionario es para conocer tu opinión sobre la **GESTIÓN ESCOLAR** en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020 en la cual trabajas. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) que creas más conveniente por cada ítem.

Se guardará confidencialidad de tus datos:

Datos del docente:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: () años

Tipo de Docente: Nombramiento () contratado () provisional ()

	ESCALA				
	1 Nunca	2 Casi nunca	3 Siempre	4 Casi siempre	5 Siempre
DIMENSIÓN 1: GESTION ADMINISTRATIVA					
INDICADOR: Clima escolar					
1. En la institución se procura un clima escolar favorable para su trabajo.	1	2	3	4	5
2. Cree usted que el clima escolar que se vivencia en la institución es adecuado para sus estudiantes.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Crecimiento personal					
3. Consideras que la convivencia escolar dentro de tu institución incrementa tu crecimiento personal.	1	2	3	4	5
4. El personal directivo gestiona actualizaciones continuas que fortalecen tu crecimiento personal.	1	2	3	4	5

INDICADOR: Convivencia inclusiva

5. La institución realiza actividades periódicas en donde la convivencia inclusiva se pone de manifiesto.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

6. Los directivos incentivan constantemente la convivencia inclusiva con los estudiantes.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

INDICADOR: Relaciones armónicas

7. En la institución se mantienen buenas relaciones laborales entre compañeros.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

8. El personal directivo incentiva el trato armónico con los estudiantes.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

DIMENSIÓN 2: GESTIÓN CURRICULAR

INDICADOR: Planificación curricular

9. Realizas actualizaciones orientadas a mejorar tus planificaciones curriculares.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

10. Recibes ayuda por parte de tus superiores al momento de efectuar tus planificaciones curriculares.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

INDICADOR: Desarrollo de habilidades

11. Aplicas constantemente actividades que favorecen el desarrollo de habilidades de tus estudiantes.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

12. En la institución se monitorea continuamente el desarrollo de las habilidades de los estudiantes.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

INDICADOR: Desarrollo social

13. En la institución se procura el desarrollo social dentro de tus actividades laborales.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

14. En la institución se estimula el desarrollo continuo de las habilidades sociales en los estudiantes.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

INDICADOR: Aspectos psicológicos

15. En la institución se realizan eventos con la participación de expertos en aspectos psicológicos dirigidos a la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

16. En la institución se realiza el control periódico de los aspectos psicológicos de los estudiantes.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

INDICADOR: Factores socioeconómicos

17. En la institución se registra periódicamente la situación socioeconómica de los estudiantes.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

18. En la institución se promueve el uso de materiales reciclables para aliviar la situación socioeconómica estudiantil.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO EDUCATIVO

INDICADOR: Desarrollo Profesional

19. El personal directivo lidera el desarrollo profesional continuo de los trabajadores en diversos eventos.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

20. El personal directivo brinda facilidades a los trabajadores para que logren su desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

INDICADOR: Liderazgo positivo

21. El directivo promueve el cambio positivo dentro de la institución educativa.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

22. El directivo lidera de manera positiva la solución de los problemas que surgen en la institución.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

INDICADOR: Equipo directivo

23. El equipo directivo toma decisiones consensuadas con la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

24. Los integrantes del equipo directivo lideran la ejecución de las actividades institucionales distribuidos en los equipos de trabajo.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

Ficha técnica de Instrumento 1

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE GESTIÓN ESCOLAR

1 Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión Escolar	
2 Autor	Calero Vargas, Lorena Hortencia	
3 Fecha	2020	
4 Adaptado por	Calero Vargas, Lorena Hortencia	
5 Fecha de adaptación	2020	
6 Objetivo	Determinar la relación entre la gestión escolar y las relaciones laborales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.	
7 Dirigida a	Docentes de la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020	
8 Administración	Individual	
9 Aplicación	Directa	
10 Duración	10 minutos	
11 Tipo de ítems	Enunciador	
12 N° de ítems	24	
13 Distribución	Dimensiones: D1: Gestión Administrativa 8 ítems D2: Gestión Curricular 10 ítems D3: Liderazgo Educativo 6 ítems	
14 Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor
	Nunca	1
	Casi nunca	2
	A veces	3
	Casi siempre	4
	Siempre	5
15 Nivel	Valor	Intervalo
No optimo	1	20 - 46
Regular	2	47 - 73
Optimo	3	74 - 100

Fuente: Elaboración propia

Instrumento 2

CUESTIONARIO: RELACIONES LABORALES

Presentación:

Estimado (a) DOCENTE el presente cuestionario es para conocer tu opinión sobre las **RELACIONES LABORALES** en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020 en la cual trabajas. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) que creas más conveniente por cada ítem.

Se guardará confidencialidad de tus datos:

Datos del docente:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: () años

Tipo de Docente: Nombramiento () contratado () provisional ()

ESCALA					
	1 Nunca	2 Casi nunca	3 Siempre	4 Casi siempre	5 Siempre
DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES					
INDICADOR: Habilidades comunicativas					
1. Los superiores demuestran sus habilidades comunicativas para tratar adecuadamente al personal.	1	2	3	4	5
2. En la institución se promueve el desarrollo de habilidades comunicativas efectivas entre compañeros.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Compromiso organizacional					
3. Se siente usted totalmente comprometido con el trabajo que realiza dentro de su institución.	1	2	3	4	5
4. Tus demás compañeros demuestran su compromiso organizacional con la institución.	1	2	3	4	5

INDICADOR: Estilos de liderazgo

5. En la institución se promueve el liderazgo democrático entre los compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

6. El personal directivo asume diferentes estilos de liderazgo dependiendo de la situación presentada.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

DIMENSIÓN 2: RELACIONES COLECTIVAS

INDICADOR: Trabajo en equipo

7. Siente usted satisfacción de trabajar en equipo con sus compañeros.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

8. El trabajo en equipo le facilita desarrollar sus actividades diarias.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

INDICADOR: Identificación con gremio laboral

9. Se siente identificado usted con algún gremio sindical.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

10. Cree usted que el gremio sindical defiende justamente los derechos de los trabajadores contratados.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

INDICADOR: Participación comunitaria

11. En la institución se trabaja asiduamente con la comunidad educativa	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

12. A tus compañeros les gusta participar en todas las actividades que se programan en la institución.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

DIMENSIÓN 3: NORMATIVAS LABORALES

INDICADOR: Marco legal

13. Las normativas legales reconocen la labor educativa que realizan los trabajadores.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

14. Considera usted que las normativas legales son letra muerta.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

INDICADOR: Cumplimiento de funciones

15. Los compañeros cumplen a cabalidad con las normativas de la institución.					
--	--	--	--	--	--

16. El cumplimiento de las funciones se establece acordes a las normativas laborales.					
---	--	--	--	--	--

INDICADOR: Derechos y deberes

17. Considera usted que sus derechos son vulnerados constantemente.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

18. Cumple usted con sus deberes dispuestos	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

por las normativas vigentes.

DIMENSIÓN 4: INTENSIFICACIÓN LABORAL

INDICADOR: Sobrecarga laboral

19. Considera normal que los trabajadores tengan sobrecarga de trabajo. 1 2 3 4 5

20. En la institución el trabajo después de la jornada laboral es compensado de alguna manera. 1 2 3 4 5

INDICADOR: Privilegios laborales

21. Considera usted que algunos de sus compañeros gozan de ciertos privilegios laborales. 1 2 3 4 5

22. Piensa usted que los trabajadores deben ser tratados por igual sin ningún privilegio laboral. 1 2 3 4 5

DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales

INDICADOR: Aspectos tangibles

23. Considera usted adecuado el ambiente donde imparte sus clases diariamente. 1 2 3 4 5

24. La infraestructura como el entorno laboral favorecen el trabajo dentro de la institución. 1 2 3 4 5

INDICADOR: Condiciones psicológicas

25. La institución realiza eventos periódicos de orientación psicológica hacia a la comunidad educativa. 1 2 3 4 5

26. En la institución se implementan estrategias para fortalecer la autoestima de los actores educativos. 1 2 3 4 5

INDICADOR: Condiciones sociales

27. Cree usted que las condiciones sociales determinan tu estado de ánimo dentro de la institución. 1 2 3 4 5

28. Tu condición social influye en tu conducta ante los demás. 1 2 3 4 5

Ficha técnica de Instrumento 2

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE RELACIONES LABORALES

1 Nombre del instrumento	Cuestionario de Relaciones Laborales	
2 Autor	Calero Vargas, Lorena Hortencia	
3 Fecha	2020	
4 Adaptado por	Calero Vargas, Lorena Hortencia	
5 Fecha de adaptación	2020	
6 Objetivo	Determinar la relación entre la gestión escolar y las relaciones laborales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.	
7 Dirigida a	Docentes de la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020	
8 Administración	Individual	
9 Aplicación	Directa	
10 Duración	10 minutos	
11 Tipo de ítems	Enunciador	
12 N° de ítems	28	
13 Distribución	Dimensiones: D1: Relaciones Interpersonales 6 ítems D2: Relaciones Colectivas 6 ítems D3: Normativas Laborales 6 ítems D4: Intensificación Laboral 4 ítems D5: Condiciones Laborales 6 ítems	
14 Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor
	Nunca	1
	Casi nunca	2
	A veces	3
	Casi siempre	4
	Siempre	5
15 Nivel	Valor	Intervalo
No optimo	1	20 - 46
Regular	2	47 - 73
Optimo	3	74 - 100

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VALIDEZ DE CONTENIDO

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																			
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN ESCOLAR																			
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
GESTIÓN ESCOLAR: Conjunto de actividades que lidera el director de una escuela, las cuales debe asegurarse que se realicen, dando responsabilidad a los actores educativos y que cada uno de ellos reciba una actividad apropiada de acuerdo a sus capacidades, estas actividades están dirigidas al mejoramiento de la situación de enseñanza aprendizaje (UNESCO, 2015).	Convivencia escolar	Clima escolar	1	En la institución se procura un clima escolar favorable para su trabajo.						X			X		X				
			2	Cree usted que el clima escolar que se vivencia en la institución es adecuado para sus estudiantes.									X		X				
		Crecimiento personal	3	Consideras que la convivencia escolar dentro de tu institución incrementa tu crecimiento personal.									X		X				
			4	El personal directivo gestiona actualizaciones continuas que fortalecen tu crecimiento personal.									X		X				
		Convivencia inclusiva	5	La institución realiza actividades periódicas en donde la convivencia inclusiva se pone de									X		X				
			6	Los directivos incentivan constantemente la convivencia inclusiva con los estudiantes.									X		X				
		Relaciones armónicas	7	En la institución se mantienen buenas relaciones laborales entre compañeros.									X		X		X		
			8	El personal directivo incentiva el trato armónico con los estudiantes.									X		X		X		
	Gestión curricular	Planificación curricular	9	Realizas actualizaciones orientadas a mejorar tus planificaciones curriculares.						X			X		X				
			10	Recibes ayuda por parte de tus superiores al momento de efectuar tus planificaciones curriculares.									X		X				
		Desarrollo de habilidades	11	Aplicas constantemente actividades que favorecen el desarrollo de habilidades de tus estudiantes.									X		X				
			12	En la institución se monitorea continuamente el desarrollo de las habilidades de los estudiantes.									X		X				
		Desarrollo social	13	En la institución se procura el desarrollo social dentro de tus actividades laborales.									X		X				
			14	En la institución se estimula el desarrollo continuo de las habilidades sociales en los estudiantes.									X		X				
		Aspectos psicológicos	15	En la institución se realizan eventos con la participación de expertos en aspectos psicológicos dirigidos a la comunidad educativa.									X		X				
			16	En la institución se realiza el control periódico de los aspectos psicológicos de los estudiantes.									X		X				
	Aspectos socioeconómicos	17	En la institución se registra periódicamente la situación socioeconómica de los estudiantes.								X		X						
		18	En la institución se promueve el uso de materiales reciclables para aliviar la situación socioeconómica estudiantil.								X		X						
	Liderazgo educativo	Desarrollo profesional	19	El personal directivo lidera el desarrollo profesional continuo de los trabajadores en diversos eventos.						X			X		X				
			20	El personal directivo brinda facilidades a los trabajadores para que logren su desarrollo profesional.									X		X				
		Liderazgo positivo	21	El directivo promueve el cambio positivo dentro de la institución educativa.									X		X				
			22	El directivo lidera de manera positiva la solución de los problemas que surgen en la institución.									X		X				
		Equipo directivo	23	El equipo directivo toma decisiones consensuadas con la comunidad educativa.									X		X				
			24	Los integrantes del equipo directivo lideran la ejecución de las actividades institucionales distribuidos en los equipos de trabajo.									X		X				

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: RELACIONES LABORALES**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
RELACIONES LABORALES: Las relaciones laborales son el vínculo de trabajo que se da entre las empresas, los trabajadores y sus representantes. Para que pueda existir este lazo entre empleados y organización, se debe poner en práctica acciones que fomenten un ambiente de armonía (COFIDE S.C., 2016).	Relaciones interpersonales	Habilidades comunicativas	1	Los superiores demuestran sus habilidades comunicativas para tratar adecuadamente al personal.										X		X	X		
			2	En la institución se promueve el desarrollo de habilidades comunicativas efectivas entre compañeros.										X		X	X		
		Compromiso organizacional	3	Se siente usted totalmente comprometido con el trabajo que realiza dentro de su institución.							X				X		X	X	
			4	Tus demás compañeros demuestran su compromiso organizacional con la institución.											X		X	X	
		Estilos de liderazgo	5	En la institución se promueve el liderazgo democrático entre los compañeros de trabajo.											X		X	X	
			6	El personal directivo asume diferentes estilos de liderazgo dependiendo de la situación presentada.											X		X	X	
	Relaciones colectivas	Trabajo en equipo	7	Siente usted satisfacción de trabajar en equipo con sus compañeros.										X		X	X		
			8	El trabajo en equipo le facilita desarrollar sus actividades diarias.										X		X	X		
		Identificación con gremio laboral	9	Se siente identificado usted con algún gremio sindical.						X				X		X	X		
			10	Cree usted que el gremio sindical defiende justamente los derechos de los trabajadores contratados.										X		X	X		
		Participación comunitaria	11	En la institución se trabaja asiduamente con la comunidad educativa										X		X	X		
			12	A tus compañeros les gusta participar en todas las actividades que se programan en la institución.										X		X	X		
	Normativas laborales	Marco legal	13	Las normativas legales reconocen la labor educativa que realizan los trabajadores.										X		X	X		
			14	Considera usted que las normativas legales son letra muerta.										X		X	X		
		Cumplimiento de funciones	15	Los compañeros cumplen a cabalidad con las normativas de la institución.						X				X		X	X		
			16	El cumplimiento de las funciones se establecen acuerdos a las normativas laborales.										X		X	X		
		Derechos y deberes	17	Considera usted que sus derechos son vulnerados constantemente.										X		X	X		
			18	Cumple usted con sus deberes dispuestos por las normativas vigentes.										X		X	X		
	Intensificación laboral	Sobrecarga laboral	19	Considera normal que los trabajadores tengan sobrecarga de trabajo.						X				X		X	X		
			20	En la institución el trabajo despues de la jornada laboral es compensado de alguna manera.										X		X	X		
		Privilegios laborales	21	Considera usted que algunos de sus compañeros gozan de ciertos privilegios laborales.										X		X	X		
			22	Piensa usted que los trabajadores deben ser tratados por igual sin ningun privilegio laboral.						X				X		X	X		
	Condiciones laborales	Aspectos tangibles	23	Considera usted adecuado el ambiente donde imparte sus clases diariamente.										X		X	X		
			24	La infraestructura como el entorno laboral favorecen el trabajo dentro de la institución.										X		X	X		
		Condiciones psicológicas	25	La institución realiza eventos periódicos de orientación psicologica hacia a la comunidad educativa.						X				X		X	X		
			26	En la institución se implementan estrategias para fortalecer el autoestima de los actores educativos.										X		X	X		
		Condiciones sociales	27	Cree usted que las condiciones sociales determinan tu estado de ánimo dentro de la institución.										X		X	X		
			28	Tu condición social influye en tu conducta ante los demás.						X				X		X	X		

Validación de instrumento 1 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión escolar.

Objetivo: Evaluar los niveles de la Gestión escolar.

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor.

Áreas de experiencia profesional: Educativa e Investigación.

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Tumbes, junio del 2020.

.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Evaluador

Validación de instrumento 2 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Relaciones laborales.

Objetivo: Evaluar los niveles de la Relaciones laborales.

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor.

Áreas de experiencia profesional: Educativa e Investigación.

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Tumbes, junio del 2020.



.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Evaluador

Validación de instrumento 1 por Experto 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN ESCOLAR																			
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
GESTIÓN ESCOLAR: Conjunto de actividades que lidera el director de una escuela, las cuales debe asegurarse que se realicen, dando responsabilidad a los actores educativos y que cada uno de ellos reciba una actividad apropiada de acuerdo a sus capacidades, estas actividades están dirigidas al mejoramiento de la situación de enseñanza aprendizaje (UNESCO, 2015).	Convivencia escolar	Clima escolar	1	En la institución se procura un clima escolar favorable para su trabajo.						X	X			X		X			
			2	Cree usted que el clima escolar que se vivencia en la institución es adecuado para sus estudiantes.										X		X			
		Crecimiento personal	3	Consideras que la convivencia escolar dentro de tu institución incrementa tu crecimiento personal.								X	X			X		X	
			4	El personal directivo gestiona actualizaciones continuas que fortalecen tu crecimiento personal.											X		X		
		Convivencia inclusiva	5	La institución realiza actividades periódicas en donde la convivencia inclusiva se pone de manifiesto.								X	X			X		X	
			6	Los directivos incentivan constantemente la convivencia inclusiva con los estudiantes.											X		X		
		Relaciones armónicas	7	En la institución se mantienen buenas relaciones laborales entre compañeros.								X	X			X		X	
			8	El personal directivo incentiva el trato armónico con los estudiantes.											X		X		
	Gestión curricular	Planificación curricular	9	Realizas actualizaciones orientadas mejorar tus planificaciones curriculares.						X	X			X		X			
			10	Recibes ayuda por parte de tus superiores al momento de efectuar tus planificaciones curriculares.										X		X			
		Desarrollo de habilidades	11	Aplicas constantemente actividades que favorecen el desarrollo de habilidades de los estudiantes.							X	X			X		X		
			12	En la institución se monitorea continuamente el desarrollo de las habilidades de los estudiantes.											X		X		
		Desarrollo social	13	En la institución se procura el desarrollo social dentro de tus actividades laborales.							X	X			X		X		
			14	En la institución se estimula el desarrollo continuo de las habilidades sociales en los estudiantes.											X		X		
		Aspectos psicológicos	15	En la institución se realizan eventos con la participación de expertos en aspectos psicológicos dirigidos a la comunidad educativa.							X	X			X		X		
			16	En la institución se realiza el control periódico de los aspectos psicológicos de los estudiantes.											X		X		
	Aspectos socioeconómicos	17	En la institución se registra periódicamente la situación socioeconómica de los estudiantes.						X	X			X		X				
		18	En la institución se promueve el uso de materiales reciclables para aliviar la situación socioeconómica estudiantil.										X		X				
	Liderazgo educativo	Desarrollo profesional	19	El personal directivo lidera el desarrollo profesional continuo de los trabajadores en diversos eventos.						X	X			X		X			
			20	El personal directivo brinda facilidades a los trabajadores para que logren su desarrollo profesional.										X		X			
		Liderazgo positivo	21	El directivo promueve el cambio positivo dentro de la institución educativa.							X	X			X		X		
			22	El directivo lidera de manera positiva la solución de los problemas que surgen en la institución.											X		X		
		Equipo directivo	23	El equipo directivo toma decisiones consensuadas con la comunidad educativa.							X	X			X		X		
			24	Los integrantes del equipo directivo lideran la ejecución de las actividades institucionales distribuidos en los equipos de trabajo.											X		X		



Validado por







Ing. Com. Walter Manuel Mendota Zamora,
Mg. GE.


Validación de instrumento 2 por Experto 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: RELACIONES LABORALES																			
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
RELACIONES LABORALES: Las relaciones laborales son el vínculo de trabajo que se da entre las empresas, los trabajadores y sus representantes. Para que pueda existir este lazo entre empleador y organización, se debe poner en práctica acciones que fomenten un ambiente de armonía (COFIDE S.C., 2019).	Relaciones interpersonales	Habilidades comunicativas	1	Los superiores demuestran sus habilidades comunicativas para tratar adecuadamente al personal.														<div style="text-align: right;">   Ing. Com. Walter Manuel Mendoza Zamora, Mg. GE. </div>	
			2	En la institución se promueve el desarrollo de habilidades comunicativas efectivas entre compañeros.								X			X				
		Compromiso organizacional	3	Se siente usted totalmente comprometido con el trabajo que realiza dentro de su institución.							X					X			
			4	Tus demás compañeros demuestran su compromiso organizacional con la institución.									X			X			
		Estilos de liderazgo	5	En la institución se promueve el liderazgo democrático entre los compañeros de trabajo.									X			X			
			6	El personal directivo asume diferentes estilos de liderazgo dependiendo de la situación presentada.									X			X			
	Relaciones colectivas	Trabajo en equipo	7	Siente usted satisfacción de trabajar en equipo con sus compañeros.								X			X				
			8	El trabajo en equipo le facilita desarrollar sus actividades diarias.								X			X				
		Identificación con gremio laboral	9	Se siente identificado usted con algún gremio sindical.						X					X				
			10	Cree usted que el gremio sindical defiende justamente los derechos de los trabajadores contratados.								X			X				
		Participación comunitaria	11	En la institución se trabaja asiduamente con la comunidad educativa									X			X			
	12		A tus compañeros les gusta participar en todas las actividades que se programan en la institución.									X			X				
	Normativas laborales	Marco legal	13	Las normativas legales reconocen la labor educativa que realizan los trabajadores.								X			X				
			14	Considera usted que las normativas legales son letra muerta.								X			X				
		Cumplimiento de funciones	15	Los compañeros cumplen a cabalidad con las normativas de la institución.						X					X				
			16	El cumplimiento de las funciones se establecen acuerdos a las normativas laborales.								X			X				
	Derechos y deberes	17	Considera usted que sus derechos son vulnerados constantemente.									X			X				
		18	Cumple usted con sus deberes dispuestos por las normativas vigentes.									X			X				
	Intensificación laboral	Sobrecarga laboral	19	Considera normal que los trabajadores tengan sobrecarga de trabajo.						X					X				
			20	En la institución el trabajo después de la jornada laboral es compensado de alguna manera.								X			X				
		Privilegios laborales	21	Considera usted que algunos de sus compañeros gozan de ciertos privilegios laborales.								X			X				
	22		Piensa usted que los trabajadores deben ser tratados por igual sin ningún privilegio laboral.								X			X					
	Condiciones laborales	Aspectos tangibles	23	Considera usted adecuado el ambiente donde imparte sus clases diariamente.								X			X				
			24	La infraestructura como el entorno laboral favorecen el trabajo dentro de la institución.								X			X				
		Condiciones psicológicas	25	La institución realiza eventos periódicos de orientación psicológica hacia a la comunidad educativa.						X					X				
			26	En la institución se implementan estrategias para fortalecer el autoestima de los actores educativos.								X			X				
		Condiciones sociales	27	Cree usted que las condiciones sociales determinan tu estado de ánimo dentro de la institución.								X			X				
			28	Tu condición social influye en tu conducta ante los demás.								X			X				

Validación de instrumento 1 por Experto 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																	
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN ESCOLAR																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
GESTIÓN ESCOLAR: Conjunto de actividades que lleva el director de una escuela, las cuales debe asegurar que se realicen, dando responsabilidad a los actores educativos y que cada uno de ellos realice una actividad apropiada de acuerdo a sus capacidades, estas actividades están dirigidas al mejoramiento de la situación de enseñanza aprendizaje (UNESCO, 2015).	Convivencia escolar	Clima escolar	1	En la institución se procura un clima escolar favorable para su trabajo.					X	X	X	X	X	X	Validado por: Master Isabel Carabayo  03/07/2015 		
			2	Creo usted que el clima escolar que se vivencia en la institución es adecuado para sus estudiantes.													
		Crecimiento personal	3	Consideras que la convivencia escolar dentro de tu institución incrementa tu crecimiento personal.													
			4	El personal directivo gestiona actualizaciones continuas que fortalecen tu crecimiento personal.													
		Convivencia inclusiva	5	La institución realiza actividades periódicas en donde la convivencia inclusiva se pone de manifiesto.													
			6	Los derechos incentivan constantemente la convivencia inclusiva con los estudiantes.													
		Relaciones armónicas	7	En la institución se mantienen buenas relaciones laborales entre compañeros.													
			8	El personal directivo incentiva el trato armónico con los estudiantes.													
	Gestión curricular	Planificación curricular	9	Realizas actualizaciones orientadas a mejorar tus planificaciones curriculares.					X	X	X	X	X	X			
			10	Recibes ayuda por parte de tus superiores al momento de efectuar tus planificaciones curriculares.													
		Desarrollo de habilidades	11	Aplicas constantemente actividades que favorecen el desarrollo de habilidades de tus estudiantes.													
			12	En la institución se monitorea continuamente el desarrollo de las habilidades de los estudiantes.													
		Desarrollo social	13	En la institución se procura el desarrollo social dentro de tus actividades laborales.													
			14	En la institución se estimula el desarrollo continuo de las habilidades sociales en los estudiantes.													
		Aspectos psicológicos	15	En la institución se realizan eventos con la participación de expertos en aspectos psicológicos dirigidos a la comunidad educativa.													
			16	En la institución se realiza el control periódico de los aspectos psicológicos de los estudiantes.													
	Aspectos socioeconómicos	17	En la institución se registra periódicamente la situación socioeconómica de los estudiantes.														
		18	En la institución se promueve el uso de materiales reciclables para aliviar la situación socioeconómica estudiantil.														
	Liderazgo educativo	Desarrollo profesional	19	El personal directivo lidera el desarrollo profesional continuo de los trabajadores en diversos eventos.					X	X	X	X	X	X			
			20	El personal directivo brinda facilidades a los trabajadores para que logren su desarrollo profesional.													
		Liderazgo positivo	21	El directivo promueve el cambio positivo dentro de la institución educativa.													
			22	El directivo lidera de manera positiva la solución de los problemas que surgen en la institución.													
		Equipo directivo	23	El equipo directivo toma decisiones consensuadas con la comunidad educativa.													
			24	Los integrantes del equipo directivo lideran la ejecución de las actividades institucionales distribuidos en los equipos de trabajo.													

Validación de instrumento 2 por Experto 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																	
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: RELACIONES LABORALES																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RELACIONES LABORALES: Las relaciones laborales son el vínculo de trabajo que se da entre las empresas, los trabajadores y sus representantes. Para que pueda existir este lazo entre empleados y organización, se debe poner en prácticas acciones que fomenten un ambiente de armonía (COPI DE S.C., 2016).	Relaciones interpersonales	Habilidades comunicativas	1	Los superiores demuestran sus habilidades comunicativas para tratar adecuadamente al personal.										Validado por			
			2	En la institución se promueve el desarrollo de habilidades comunicativas efectivas entre compañeros.													
		Compromiso organizacional	3	Se siente usted totalmente comprometido con el trabajo que realiza dentro de su institución.										Master			
			4	Tus demás compañeros demuestran su compromiso organizacional con la institución.													
		Estilos de liderazgo	5	En la institución se promueve el liderazgo democratico entre los compañeros de trabajo.										Habel Carabaja			
			6	El personal directivo asume diferentes estilos de liderazgo dependiendo de la situación presentada.													
	Relaciones colectivas	Trabajo en equipo	7	Siente usted satisfacción de trabajar en equipo con sus compañeros.													
			8	El trabajo en equipo le facilita desarrollar sus actividades diarias.													
		Identificación con gremio laboral	9	Se siente identificado usted con algún gremio sindical.													
			10	Cree usted que el gremio sindical defiende justamente los derechos de los trabajadores contratados.													
		Participación comunitaria	11	En la institución se trabaja asiduamente con la comunidad educativa													
			12	A tus compañeros les gusta participar en todas las actividades que se programan en la institución.													
	Normativas laborales	Marco legal	13	Las normativas legales reconocen la labor educativa que realizan los trabajadores.													
			14	Considera usted que las normativas legales son letra muerta.													
		Cumplimiento de funciones	15	Los compañeros cumplen a cabalidad con las normativas de la institución.													
			16	El cumplimiento de las funciones se establecen acordes a las normativas laborales.													
	Derechos y deberes	17	Considera usted que sus derechos son vulnerados constantemente.														
		18	Cumple usted con sus deberes dispuestos por las normativas vigentes.														
	Intensificación laboral	Sobrecarga laboral	19	Considera normal que los trabajadores tengan sobrecarga de trabajo.													
			20	En la institución el trabajo despues de la jornada laboral es compensado de alguna manera.													
		Privilegios laborales	21	Considera usted que algunos de sus compañeros gozan de ciertos privilegios laborales.													
			22	Piensa usted que los trabajadores deben ser tratados por igual sin ningun privilegio laboral.													
	Condiciones laborales	Aspectos tangibles	23	Considera usted adecuado el ambiente donde imparte sus clases diariamente.													
			24	La infraestructura como el entorno laboral favorecen el trabajo dentro de la institución.													
		Condiciones psicológicas	25	La institución realiza eventos periódicos de orientación psicologica hacia a la comunidad educativa.													
			26	En la institución se implementan estrategias para fortalecer el autoestima de los actores educativos.													
		Condiciones sociales	27	Cree usted que las condiciones sociales determinan tu estado de ánimo dentro de la institución.													
			28	Tu condición social influye en tu conducta ante los demás.													

VALIDEZ DE CRITERIO – MÉTODO DE PEARSON (ÍTEM-TOTAL)

		V1 GESTIÓN ESCOLAR																								Suma de Ítems V1	Validez de Criterio de Pearson Valido: = ó > a 0.21
		D1 Convivencia Escolar								D2 Gestión curricular										D3 Liderazgo educativo							
	Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
		Muestra	1	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
2	3		4	2	4	1	2	5	3	2	2	1	2	5	5	3	2	2	1	5	4	3	4	2	2	69	0.50
3	5		5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	111	0.48
4	5		3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	2	3	2	2	3	1	94	0.66
5	4		2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	5	5	3	4	2	3	4	2	4	4	2	3	1	74	0.45
6	2		2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	44	0.63
7	5		4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	1	2	82	0.55
8	5		5	3	5	5	5	3	5	2	2	3	4	2	4	1	2	5	3	2	2	1	2	5	4	80	0.74
9	2		1	5	4	3	2	3	4	2	2	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	1	5	4	4	76	0.56
10	3		3	4	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	1	2	73	0.41
11	3		3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	2	4	2	2	2	5	4	3	5	2	2	75	0.36
12	3		4	2	4	1	2	5	3	2	2	1	2	5	5	3	2	2	1	5	4	3	4	2	2	69	0.29
13	5		5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	3	2	3	3	4	97	0.30
14	5		3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	2	3	2	2	3	1	94	0.57
15	4		2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	5	5	3	4	2	3	4	2	4	4	2	3	2	75	0.37
16	3		2	2	1	3	2	2	1	1	2	5	3	2	2	5	2	3	2	1	2	2	1	2	2	53	0.50
17	5		4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	1	2	82	0.30
18	5		5	3	5	5	5	3	5	2	2	3	4	2	4	1	2	5	3	2	2	1	2	5	4	80	0.44
19	2		1	5	4	3	2	3	4	2	2	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	1	5	4	4	76	0.37
20	3		3	4	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	1	2	73	0.39
21	4		5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	3	88	0.37
22	2		3	4	4	4	4	4	4	1	2	5	3	2	2	5	5	3	2	3	3	2	3	4	2	76	0.37
23	3		3	4	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	1	2	73	0.40
24	5		4	2	4	5	2	4	4	1	3	4	2	4	4	2	2	3	5	4	2	2	5	3	3	79	0.42
25	2		3	4	5	2	1	5	4	3	2	3	4	2	2	3	4	5	5	3	4	2	3	4	2	77	
26	3		5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	2	3	2	2	3	1	4	93	
27	4		2	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	2	3	4	2	4	4	4	4	2	2	84	
28	5		5	3	5	5	5	3	4	2	5	3	2	2	5	5	3	2	3	3	2	5	3	2	2	84	
29	4		4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	1	1	2	78	
30	3		2	2	5	5	2	5	4	4	5	5	4	4	5	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	76	
31	3		3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	2	3	4	2	4	4	2	3	2	4	4	2	2	82	
32	2		4	4	2	2	4	5	3	2	2	5	5	3	2	3	3	2	3	4	4	4	2	5	5	80	
33	4		2	2	3	4	5	4	2	3	2	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	2	89	
34	4		5	5	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	1	2	5	5	2	3	3	2	2	3	83	
35	5		3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	4	2	1	5	4	3	2	3	4	2	2	3	74	

		V2 RELACIONES LABORALES																										Suma	Validez de			
		D1 Relaciones interpersonales					D2 Relaciones colectivas					D3 Normatividad laboral					D4 Intensificación laboral				D5 Aspecto Tangible					de	Criterio de					
		Ítems																												de	Pearson	
		Ítems	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	V2	Valido: = ó > a 0.21
Muestra	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136	0.51	
	2	3	4	2	3	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4	5	2	3	4	1	2	2	2	1	3	5	5	3	1	2	82	0.39
	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	2	3	5	4	4	4	4	5	5	124	0.38
	4	5	3	2	1	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	2	3	2	2	3	1	2	1	5	4	99	0.38
	5	5	2	3	4	5	2	3	4	2	3	4	3	4	2	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3	2	2	85	0.49	
	6	3	3	2	1	3	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	61	0.52
	7	4	5	5	3	4	2	3	4	2	4	4	2	3	2	4	4	2	2	5	3	2	4	2	1	3	5	5	3	92	0.39	
	8	2	5	4	4	4	4	4	4	1	2	5	3	2	2	5	5	3	2	3	3	2	3	4	4	4	2	2	3	91	0.37	
	9	3	3	4	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	2	2	3	4	2	4	3	3	1	90	0.69
	10	5	4	5	4	5	5	4	4	1	3	4	2	4	4	2	2	3	5	4	2	2	5	3	2	4	2	1	3	94	0.49	
	11	4	3	4	2	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	2	2	3	5	4	4	88	0.37	
	12	5	4	4	5	5	4	4	5	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	4	3	3	2	4	2	3	84	0.41	
	13	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	2	3	4	2	4	4	2	3	2	4	2	3	4	104	0.60	
	14	5	3	2	2	5	5	3	2	3	3	2	3	4	4	4	2	5	5	3	2	3	5	5	5	5	5	5	4	104	0.47	
	15	4	2	3	2	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	1	2	96	0.47	
	16	3	3	2	2	3	3	3	5	1	2	5	5	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	1	5	73	0.41	
	17	2	3	4	2	3	4	5	2	1	5	4	3	2	3	4	2	2	3	5	4	2	2	5	3	2	4	2	1	84	0.48	
	18	3	2	3	4	5	2	3	4	2	3	4	3	4	2	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3	2	2	83	0.40	
	19	5	3	2	1	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	2	3	2	2	3	1	2	1	5	4	99	0.27	
	20	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	2	3	4	2	4	4	2	3	2	4	2	3	4	103	0.29	
	21	2	3	4	4	4	4	4	4	1	2	5	3	2	2	5	5	3	2	3	3	2	3	4	4	4	2	2	3	89	0.45	
	22	3	3	4	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	1	2	4	3	3	2	85	0.49	
	23	5	4	2	4	5	2	4	4	1	3	4	2	4	4	2	2	3	5	4	2	2	5	3	2	4	2	1	3	88	0.42	
	24	2	3	4	5	2	1	5	4	3	2	3	4	2	2	3	4	5	5	3	4	2	3	4	2	4	4	2	3	90	0.33	
	25	5	5	4	4	5	2	3	2	2	3	1	2	2	4	1	2	3	2	3	5	5	3	2	3	3	2	3	4	85	0.48	
	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	1	2	109	0.24
	27	5	3	3	3	5	1	2	5	5	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	4	5	4	2	4	4	89	0.50	
	28	2	3	4	5	2	1	5	4	3	2	3	4	2	2	3	2	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	87	0.39	
	29	4	3	4	2	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	2	2	3	5	4	4	88		
	30	5	4	4	5	5	4	4	5	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	4	3	3	2	4	2	3	84		
	31	4	5	5	3	4	2	3	4	2	4	4	2	3	2	4	4	2	2	5	3	2	4	2	1	3	5	5	3	92		
	32	2	3	4	2	3	4	5	2	1	5	4	3	2	3	4	2	2	3	5	4	2	2	5	3	2	4	2	1	84		
	33	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	2	3	3	3	4	4	5	5	4	2	2	112	
	34	3	3	5	5	3	3	3	5	1	2	5	5	2	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	84		
	35	2	3	2	2	3	4	5	2	1	5	4	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	1	2	3	75	

VALIDEZ DE CONSTRUCTO – DOMINIO TOTAL (DIMENSIÓN-TOTAL)

O MÉTODO DE CORRELACIONES

Validez de constructo V1					
		V1	D1	D2	D3
V1	Correlación de Pearson	1	,839**	,781**	,566**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35
D1	Correlación de Pearson	,839**	1	,528**	.239
	Sig. (bilateral)	.000		.001	.167
	N	35	35	35	35
D2	Correlación de Pearson	,781**	,528**	1	.136
	Sig. (bilateral)	.000	.001		.437
	N	35	35	35	35
D3	Correlación de Pearson	,566**	.239	.136	1
	Sig. (bilateral)	.000	.167	.437	
	N	35	35	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Validez de constructo V2							
		V2	D1	D2	D3	D4	D5
V2	Correlación de Pearson	1	,727**	,729**	,732**	,593**	,688**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
D1	Correlación de Pearson	,727**	1	,411*	.293	,456**	,365*
	Sig. (bilateral)	.000		.014	.088	.006	.031
	N	35	35	35	35	35	35
D2	Correlación de Pearson	,729**	,411*	1	,624**	.160	.217
	Sig. (bilateral)	.000	.014		.000	.357	.212
	N	35	35	35	35	35	35
D3	Correlación de Pearson	,732**	.293	,624**	1	.163	,355*
	Sig. (bilateral)	.000	.088	.000		.349	.036
	N	35	35	35	35	35	35
D4	Correlación de Pearson	,593**	,456**	.160	.163	1	,514**
	Sig. (bilateral)	.000	.006	.357	.349		.002
	N	35	35	35	35	35	35
D5	Correlación de Pearson	,688**	,365*	.217	,355*	,514**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.031	.212	.036	.002	
	N	35	35	35	35	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - PRUEBA PILOTO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos				
V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p01	74.70	205.344	.611	.870
p02	75.30	207.567	.453	.874
p03	75.10	206.989	.537	.872
p04	74.90	196.322	.702	.866
p05	74.70	210.678	.401	.875
p06	75.00	199.111	.669	.867
p07	75.10	207.211	.530	.872
p08	74.90	195.211	.781	.864
p09	75.70	200.233	.712	.866
p10	75.60	212.933	.433	.875
p11	75.40	197.600	.753	.865
p12	74.90	217.433	.285	.878
p13	74.90	218.989	.200	.880
p14	74.80	205.067	.605	.870
p15	74.70	222.011	.081	.884
p16	75.30	199.567	.677	.867
p17	75.20	217.511	.289	.878
p18	75.30	204.678	.577	.870
p19	75.60	211.822	.279	.880
p20	75.30	217.567	.258	.879
p21	76.00	212.000	.349	.877
p22	75.20	216.622	.205	.881
p23	75.90	218.322	.176	.882
p24	76.00	218.000	.230	.879

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.879	24

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - PRUEBA PILOTO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos				
V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación de total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p01	94.50	197.611	.694	.865
p02	95.00	215.333	.251	.877
p03	94.90	214.767	.222	.879
p04	94.90	216.544	.162	.881
p05	94.20	212.178	.523	.871
p06	94.30	205.567	.633	.868
p07	94.60	214.933	.325	.875
p08	94.40	206.489	.627	.868
p09	95.90	192.989	.649	.865
p10	95.00	219.556	.146	.879
p11	94.10	218.100	.329	.875
p12	94.80	214.844	.303	.875
p13	95.10	203.211	.686	.866
p14	95.00	206.889	.558	.869
p15	94.50	219.389	.183	.878
p16	95.30	213.344	.324	.875
p17	95.40	207.822	.578	.869
p18	95.00	208.444	.418	.873
p19	95.60	213.822	.322	.875
p20	95.50	205.389	.625	.868
p21	95.80	220.844	.158	.878
p22	95.40	207.822	.467	.871
p23	95.10	203.211	.686	.866
p24	95.00	206.889	.558	.869
p25	94.50	219.389	.183	.878
p26	95.30	213.344	.324	.875
p27	95.40	207.822	.578	.869
p28	95.00	208.444	.418	.873

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.877	28

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - SUJETOS DE ESTUDIO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos				
V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	76.40	149.306	.496	.827
Ítem 2	76.71	149.739	.426	.829
Ítem 3	76.57	152.252	.411	.830
Ítem 4	76.34	143.879	.594	.822
Ítem 5	76.34	152.408	.374	.831
Ítem 6	76.51	145.198	.559	.823
Ítem 7	76.49	149.728	.486	.827
Ítem 8	76.46	144.079	.691	.819
Ítem 9	77.09	148.022	.493	.827
Ítem 10	76.94	153.879	.336	.833
Ítem 11	76.63	155.534	.283	.835
Ítem 12	76.49	157.845	.213	.837
Ítem 13	76.60	157.541	.223	.837
Ítem 14	76.34	149.291	.503	.827
Ítem 15	76.63	153.358	.268	.837
Ítem 16	76.77	150.946	.429	.829
Ítem 17	76.60	157.600	.230	.836
Ítem 18	76.83	151.970	.365	.832
Ítem 19	77.29	154.504	.285	.835
Ítem 20	77.17	154.911	.312	.834
Ítem 21	77.34	154.114	.279	.835
Ítem 22	77.11	153.928	.286	.835
Ítem 23	77.49	152.139	.307	.835
Ítem 24	77.49	153.198	.345	.833

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.837	24

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - SUJETOS DE ESTUDIO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elemento				
V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	87.97	176.617	.442	.829
Ítem 2	88.26	182.373	.322	.833
Ítem 3	88.20	182.165	.309	.833
Ítem 4	88.49	179.492	.295	.835
Ítem 5	87.63	180.123	.434	.830
Ítem 6	88.29	174.328	.446	.828
Ítem 7	88.00	182.706	.327	.833
Ítem 8	87.97	182.087	.299	.834
Ítem 9	89.17	165.970	.621	.820
Ítem 10	88.37	178.887	.426	.830
Ítem 11	88.03	181.852	.302	.834
Ítem 12	88.37	181.123	.346	.832
Ítem 13	88.66	176.997	.548	.826
Ítem 14	88.60	177.659	.395	.830
Ítem 15	88.23	178.593	.401	.830
Ítem 16	88.80	181.400	.350	.832
Ítem 17	88.77	179.770	.418	.830
Ítem 18	88.69	179.751	.315	.834
Ítem 19	88.77	184.946	.195	.837
Ítem 20	88.86	185.067	.216	.836
Ítem 21	89.06	180.055	.383	.831
Ítem 22	88.60	178.012	.426	.829
Ítem 23	88.60	181.306	.356	.832
Ítem 24	89.03	182.558	.248	.836
Ítem 25	88.60	178.247	.407	.830
Ítem 26	88.77	185.299	.147	.840
Ítem 27	89.06	174.644	.413	.830
Ítem 28	88.77	181.358	.325	.833

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.837	28

**ANEXO 4. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS
FIRMADO POR LA RESPECTIVA AUTORIDAD**



**ESCUELA DE EDUCACION BASICA FISCAL
"MANUEL GOMEZ ABAD"**
Cuenca 301 y Quito - Durán - Ecuador
Correo: edupro4@hotmail.com
Celular: 0983997208

AUTORIZACIÓN

**DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESCUELA DE EDUCACIÓN
BASICA MANUEL GOMEZ ABAD DEL DISTRITO DE DURAN 09D24,
PROVINCIA DEL GUAYAS, CANTÓN DURAN.**

AUTORIZA:

A la Docente Lorena Hortencia Calero Vargas, para que pueda aplicar la prueba piloto, que servirá de insumo para la elaboración de su proyecto de Tesis titulado; "Gestión escolar y relaciones laborales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020".

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorgue las facilidades.

Duran, 5 de Junio de 2020

Mgs. Eduardo Valentín Proaño Cabanilla
CI N°091459308- 2
Directo



**Unidad Educativa Fiscal
"JOAQUÍN GALLEGOS LARA"
JORNADAS: MATUTINA, VESPERTINA Y
NOCTURNA**

BACHILLERATO TÉCNICO: ESPECIALIZACIONES
ELECTROMECÁNICA AUTOMOTRIZ, MECANIZADO Y CONSTRUCCIONES
METÁLICAS, CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS.

EDUCACIÓN BÁSICA: OCTAVO, NOVENO Y DÉCIMO
AÑO

Email: gallegoslara_colegio@hotmail.com

Chombars y la 48
Teléfono 2664108 – 2840075

Guayaquil, 4 de Mayo de 2020

AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA JOAQUÍN GALLEGOS LARA DEL
DISTRITO DE 09D04 PORTETE, PROVINCIA DEL GUAYAS Y DEL CANTÓN
GUAYAQUIL.

AUTORIZA:

A la Docente Calero Vargas Lorena Hortencia, estudiante del programa de
Maestría de Administración y Gestión Educativa de la Universidad Cesar Vallejo
para que pueda aplicar la Investigación titulada "Gestión escolar y relaciones
laborales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil,
Guayas, 2020".

Se expide la presente autorización para que pueda realizar su estudio dentro de
la ~~Institucion~~ Institucion Educativa.

Ab. Juan Sotero Alvarez
RECTOR

CI N° 0909549651



ANEXO 5. CONSENTIMIENTO INFORMADO



Unidad Educativa Fiscal
"JOAQUÍN GALLEGOS LARA"
JORNADAS: MATUTINA, VESPERTINA Y NOCTURNA
BACHILLERATO TÉCNICO: ESPECIALIZACIONES ELECTROMECÁNICA AUTOMOTRIZ,
MECANIZADO Y CONSTRUCCIONES METÁLICAS, CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS.
EDUCACIÓN BÁSICA: OCTAVO, NOVENO Y DÉCIMO AÑO
Email gallegoslara_colegio@hotmail.com
Chambers y la 48
Teléfono 2664106 - 2840075.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Juan Singre Álvarez, identificado con documento/cédula de identidad N° 0909549651, Rector de la Institución Educativa "JOAQUÍN GALLEGOS LARA", he sido informado sobre la investigación titulada: Gestión escolar y relaciones laborales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020; conducida por el Lic. Víctor Alexander Cruz Oviedo, para culminar su tesis de maestría y entiendo que:

- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, pues serán codificados numéricamente respetando el anonimato.
- Los datos obtenidos serán utilizados para el procesamiento e interpretación de los resultados con fines científicos, pues se aportará nuevo conocimiento que se publicará en el repositorio universitario con acceso libre a nivel nacional e internacional.
- No sufriré ningún riesgo a mi salud por que serán respondidos de modo remoto.
- Podré responder de manera autónoma las opciones de los ítems propuestos.
- Se me aplicará de modo justo los mismos instrumentos de investigación con la misma cantidad de ítems que los aplicados a mis demás compañeros.

En tal sentido autorizo mi consentimiento voluntario para participar como sujeto de estudio en la referida investigación educativa.

Guayaquil, 4 de junio del 2020.

Ab. Juan Singre Álvarez

RECTOR

CI N° 0909549651



ANEXO 6. BASE DE DATOS

		V1 GESTIÓN ESCOLAR																															
		D1 Convivencia Escolar								D2 Gestión curricular										D3 Liderazgo educativo										V1	Nivel		
Items		1	2	3	4	5	6	7	8	D1	Nivel	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	D2	Nivel	19	20	21	22	23	24			D3	Nivel
Muestra	1	5	5	4	5	4	5	5	5	38	Alto	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	111	Alto
	2	3	4	2	4	1	2	5	3	24	Medio	2	2	1	2	5	5	3	2	2	1	25	Alto	5	4	3	4	2	2	20	Medio	69	Alto
	3	5	5	4	5	4	5	5	5	38	Alto	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	111	Alto
	4	5	3	5	5	5	5	4	5	37	Alto	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	44	Alto	2	3	2	2	3	1	13	Bajo	94	Alto
	5	4	2	2	2	4	2	2	2	20	Medio	4	4	4	5	5	3	4	2	3	4	38	Alto	2	4	4	2	3	1	16	Medio	74	Alto
	6	2	2	2	1	2	2	2	1	14	Bajo	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	21	Medio	1	2	2	1	1	2	9	Bajo	44	Medio
	7	5	4	4	4	5	4	4	4	34	Alto	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36	Alto	2	2	2	3	1	2	12	Bajo	82	Alto
	8	5	5	3	5	5	5	3	5	36	Alto	2	2	3	4	2	4	1	2	5	3	28	Alto	2	2	1	2	5	4	16	Medio	80	Alto
	9	2	1	5	4	3	2	3	4	24	Medio	2	2	3	5	4	3	3	4	3	3	32	Alto	3	3	1	5	4	4	20	Medio	76	Alto
	10	3	3	4	2	4	4	2	3	25	Medio	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36	Alto	2	2	2	3	1	2	12	Bajo	73	Alto
	11	3	3	3	4	4	4	4	4	29	Medio	2	2	2	3	4	2	4	2	2	2	25	Alto	5	4	3	5	2	2	21	Medio	75	Alto
	12	3	4	2	4	1	2	5	3	24	Medio	2	2	1	2	5	5	3	2	2	1	25	Alto	5	4	3	4	2	2	20	Medio	69	Alto
	13	5	5	4	5	4	5	5	5	38	Alto	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	Alto	2	3	2	3	3	4	17	Medio	97	Alto
	14	5	3	5	5	5	5	4	5	37	Alto	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	44	Alto	2	3	2	2	3	1	13	Bajo	94	Alto
	15	4	2	2	2	4	2	2	2	20	Medio	4	4	4	5	5	3	4	2	3	4	38	Alto	2	4	4	2	3	2	17	Medio	75	Alto
	16	3	2	2	1	3	2	2	1	16	Bajo	1	2	5	3	2	2	5	2	3	2	27	Alto	1	2	2	1	2	2	10	Bajo	53	Medio
	17	5	4	4	4	5	4	4	4	34	Alto	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36	Alto	2	2	2	3	1	2	12	Bajo	82	Alto
	18	5	5	3	5	5	5	3	5	36	Alto	2	2	3	4	2	4	1	2	5	3	28	Alto	2	2	1	2	5	4	16	Medio	80	Alto
	19	2	1	5	4	3	2	3	4	24	Medio	2	2	3	5	4	3	3	4	3	3	32	Alto	3	3	1	5	4	4	20	Medio	76	Alto
	20	3	3	4	2	4	4	2	3	25	Medio	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36	Alto	2	2	2	3	1	2	12	Bajo	73	Alto
	21	4	5	4	4	4	5	4	4	34	Alto	4	4	4	5	4	3	4	2	3	4	37	Alto	2	3	4	2	3	3	17	Medio	88	Alto
	22	2	3	4	4	4	4	4	4	29	Medio	1	2	5	3	2	2	5	5	3	2	30	Alto	3	3	2	3	4	2	17	Medio	76	Alto
	23	3	3	4	2	4	4	2	3	25	Medio	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36	Alto	2	2	2	3	1	2	12	Bajo	73	Alto
	24	5	4	2	4	5	2	4	4	30	Alto	1	3	4	2	4	4	2	2	3	5	30	Alto	4	2	2	5	3	3	19	Medio	79	Alto
	25	2	3	4	5	2	1	5	4	26	Medio	3	2	3	4	2	2	3	4	5	5	33	Alto	3	4	2	3	4	2	18	Medio	77	Alto
	26	3	5	5	5	5	4	5	5	37	Alto	3	5	4	4	5	5	5	3	5	2	41	Alto	3	2	2	3	1	4	15	Medio	93	Alto
	27	4	2	4	4	3	3	4	4	28	Medio	4	4	5	5	3	4	2	3	4	2	36	Alto	4	4	4	4	2	2	20	Medio	84	Alto
	28	5	5	3	5	5	5	3	4	35	Alto	2	5	3	2	2	5	5	3	2	3	32	Alto	3	2	5	3	2	2	17	Medio	84	Alto
	29	4	4	4	5	4	4	4	3	32	Alto	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	35	Alto	2	2	3	1	1	2	11	Bajo	78	Alto
	30	3	2	2	5	5	2	5	4	28	Medio	4	5	5	4	4	5	2	3	2	2	36	Alto	3	1	2	2	2	2	12	Bajo	76	Alto
	31	3	3	4	4	4	5	4	5	32	Alto	5	3	4	2	3	4	2	4	4	2	33	Alto	3	2	4	4	2	2	17	Medio	82	Alto
	32	2	4	4	2	2	4	5	3	26	Medio	2	2	5	5	3	2	3	3	2	3	30	Alto	4	4	4	2	5	5	24	Alto	80	Alto
	33	4	2	2	3	4	5	4	2	26	Medio	3	2	3	5	5	4	5	4	5	5	41	Alto	4	5	5	4	2	2	22	Medio	89	Alto
	34	4	5	5	5	3	3	3	3	31	Alto	5	5	3	3	3	5	1	2	5	5	37	Alto	2	3	3	2	2	3	15	Medio	83	Alto
	35	5	3	4	2	3	4	2	3	26	Medio	4	2	3	4	4	2	1	5	4	3	32	Alto	2	3	4	2	2	3	16	Medio	74	Alto

		V2 RELACIONES LABORALES																																								
		D1 Relaciones interpersonales					D2 Relaciones colectivas					D3 Normatividad laboral					D4 Intensificación laboral					D5 Aspecto Tangible					V2	Nivel														
		Items	1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	D2	Nivel	13	14	15	16	17	18	D3	Nivel	19	20	21	22	D4	Nivel	23	24	25	26	27	28	D5	Nivel		
Muestra	1	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	4	5	5	4	28	Alto	4	5	5	4	5	5	28	Alto	5	5	5	5	20	Medio	5	5	5	5	5	5	30	Alto	136	Alto		
	2	3	4	2	3	4	2	18	Medio	4	4	2	3	2	4	19	Medio	4	5	2	3	4	1	19	Medio	2	2	2	1	7	Bajo	3	5	5	3	1	2	19	Medio	82	Medio	
	3	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	4	5	29	Alto	4	4	4	4	5	5	26	Alto	3	2	3	5	13	Bajo	4	4	4	4	5	5	26	Alto	124	Alto		
	4	5	3	2	1	5	5	21	Medio	4	5	5	3	5	4	26	Alto	4	5	5	4	4	5	27	Alto	2	3	2	2	9	Bajo	3	1	2	1	5	4	16	Medio	99	Medio	
	5	5	2	3	4	5	2	21	Medio	3	4	2	3	4	3	19	Medio	4	2	4	3	3	2	18	Medio	2	4	4	3	13	Bajo	3	2	2	3	2	2	14	Bajo	85	Medio	
	6	3	3	2	1	3	3	15	Medio	3	3	1	2	2	3	14	Bajo	2	3	3	2	2	3	15	Medio	1	2	1	2	6	Bajo	3	2	1	2	1	2	11	Bajo	61	Bajo	
	7	4	5	5	3	4	2	23	Alto	3	4	2	4	4	2	19	Medio	3	2	4	4	2	2	17	Medio	5	3	2	4	14	Bajo	2	1	3	5	5	3	19	Medio	92	Medio	
	8	2	5	4	4	4	4	23	Alto	4	4	1	2	5	3	19	Medio	2	2	5	5	3	2	19	Medio	3	3	2	3	11	Bajo	4	4	4	2	2	3	19	Medio	91	Medio	
	9	3	3	4	2	4	4	20	Medio	2	3	3	4	3	3	18	Medio	3	4	4	4	4	4	23	Alto	5	2	2	3	12	Bajo	4	2	4	3	3	1	17	Medio	90	Medio	
	10	5	4	5	4	5	5	28	Alto	4	4	1	3	4	2	18	Medio	4	4	2	2	3	5	20	Medio	4	2	2	5	13	Bajo	3	2	4	2	1	3	15	Medio	94	Medio	
	11	4	3	4	2	4	3	20	Medio	3	2	2	4	4	3	18	Medio	3	2	2	3	3	2	15	Medio	3	4	4	4	15	Medio	2	2	3	5	4	4	20	Medio	88	Medio	
	12	5	4	4	5	5	4	27	Alto	4	5	2	3	2	2	18	Medio	3	1	2	2	2	2	12	Bajo	3	1	2	4	10	Bajo	3	3	2	4	2	3	17	Medio	84	Medio	
	13	5	5	4	4	5	5	28	Alto	4	4	4	4	4	5	25	Alto	5	3	4	2	3	4	21	Medio	2	4	4	2	12	Bajo	3	2	4	2	3	4	18	Medio	104	Alto	
	14	5	3	2	2	5	5	22	Medio	3	2	3	3	2	3	16	Medio	4	4	4	2	5	5	24	Alto	3	2	3	5	13	Bajo	5	5	5	5	5	4	29	Alto	104	Alto	
	15	4	2	3	2	3	5	19	Medio	5	4	5	4	5	5	28	Alto	4	5	5	4	2	2	22	Medio	3	3	3	4	13	Bajo	4	3	2	2	1	2	14	Bajo	96	Medio	
	16	3	3	2	2	3	3	16	Medio	3	5	1	2	5	5	21	Medio	2	3	3	2	2	3	15	Medio	2	2	1	2	7	Bajo	3	2	1	2	1	5	14	Bajo	73	Medio	
	17	2	3	4	2	3	4	18	Medio	5	2	1	5	4	3	20	Medio	2	3	4	2	2	3	16	Medio	5	4	2	2	13	Bajo	5	3	2	4	2	1	17	Medio	84	Medio	
	18	3	2	3	4	5	2	19	Medio	3	4	2	3	4	3	19	Medio	4	2	4	3	3	2	18	Medio	2	4	4	3	13	Bajo	3	2	2	3	2	2	14	Bajo	83	Medio	
	19	5	3	2	1	5	5	21	Medio	4	5	5	3	5	4	26	Alto	4	5	5	4	4	5	27	Alto	2	3	2	2	9	Bajo	3	1	2	1	5	4	16	Medio	99	Medio	
	20	4	5	4	4	5	5	27	Alto	4	4	4	4	4	5	25	Alto	5	3	4	2	3	4	21	Medio	2	4	4	2	12	Bajo	3	2	4	2	3	4	18	Medio	103	Medio	
	21	2	3	4	4	4	4	21	Medio	4	4	1	2	5	3	19	Medio	2	2	5	5	3	2	19	Medio	3	3	2	3	11	Bajo	4	4	4	2	2	3	19	Medio	89	Medio	
	22	3	3	4	2	4	4	20	Medio	2	3	3	4	3	3	18	Medio	3	4	4	4	4	4	23	Alto	2	2	2	3	9	Bajo	1	2	4	3	3	2	15	Medio	85	Medio	
	23	5	4	2	4	5	2	22	Medio	4	4	1	3	4	2	18	Medio	4	4	2	2	3	5	20	Medio	4	2	2	5	13	Bajo	3	2	4	2	1	3	15	Medio	88	Medio	
	24	2	3	4	5	2	1	17	Medio	5	4	3	2	3	4	21	Medio	2	2	3	4	5	5	21	Medio	3	4	2	3	12	Bajo	4	2	4	4	2	3	19	Medio	90	Medio	
	25	5	5	4	4	5	2	25	Alto	3	2	2	3	1	2	13	Bajo	2	4	1	2	3	2	14	Bajo	3	5	5	3	16	Medio	2	3	3	2	3	4	17	Medio	85	Medio	
	26	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	4	5	5	4	2	2	22	Medio	3	3	3	4	13	Bajo	4	3	2	2	1	2	14	Bajo	109	Alto	
	27	5	3	3	3	5	1	20	Medio	2	5	5	2	3	3	20	Medio	2	3	3	2	3	2	15	Medio	2	3	4	2	11	Bajo	4	5	4	2	4	4	23	Alto	89	Medio	
	28	2	3	4	5	2	1	17	Medio	5	4	3	2	3	4	21	Medio	2	2	3	2	4	4	17	Medio	2	3	4	4	13	Bajo	2	3	4	4	3	3	19	Medio	87	Medio	
	29	4	3	4	2	4	3	20	Medio	3	2	2	4	4	3	18	Medio	3	2	2	3	3	2	15	Medio	3	4	4	4	15	Medio	2	2	3	5	4	4	20	Medio	88	Medio	
	30	5	4	4	5	5	4	27	Alto	4	5	2	3	2	2	18	Medio	3	1	2	2	2	2	12	Bajo	3	1	2	4	10	Bajo	3	3	2	4	2	3	17	Medio	84	Medio	
	31	4	5	5	3	4	2	23	Alto	3	4	2	4	4	2	19	Medio	3	2	4	4	2	2	17	Medio	5	3	2	4	14	Bajo	2	1	3	5	5	3	19	Medio	92	Medio	
	32	2	3	4	2	3	4	18	Medio	5	2	1	5	4	3	20	Medio	2	3	4	2	2	3	16	Medio	5	4	2	2	13	Bajo	5	3	2	4	2	1	17	Medio	84	Medio	
	33	5	2	3	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	4	5	5	4	2	2	22	Medio	3	3	3	4	13	Bajo	4	5	5	4	2	2	22	Medio	112	Alto	
	34	3	3	5	5	3	3	22	Medio	3	5	1	2	5	5	21	Medio	2	3	3	2	2	3	15	Medio	4	2	3	2	11	Bajo	2	3	3	2	2	3	15	Medio	84	Medio	
	35	2	3	2	2	3	4	16	Medio	5	2	1	5	4	3	20	Medio	2	3	4	2	2	3	16	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	3	4	1	2	3	15	Medio	75	Medio	

ANEXO 7. FOTOS



ANEXO 8. MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE PROBLEMAS, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y JUSTIFICACIÓN (CORRELACIONAL)

Título: Gestión escolar y relaciones laborales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	JUSTIFICACIÓN
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión escolar y las relaciones laborales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, ¿2020?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión escolar y las relaciones laborales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.</p>	<p>Hipótesis General: H_i: Existe relación significativa entre la gestión escolar y las relaciones laborales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020. H₀: No existe relación significativa entre la gestión escolar y las relaciones laborales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.</p>	<p>Teórica: Porque implica la necesidad de crear alternativas y enfoques cualitativos e innovador diferente a lo tradicional y análisis de la problemática a la gestión escolar, posibiliten su efectiva y consecuente interpretación y consiguiente solución.</p>
<p>Problemas Específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre la gestión escolar y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, ¿2020? PE2: ¿Cuál es la relación entre la gestión escolar y las relaciones colectivas en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, ¿2020? PE3: ¿Cuál es la relación entre la gestión escolar y la normatividad laboral colectivas en la Unidad Educativa</p>	<p>Objetivos Específicos: OE1: Comprobar la relación entre la gestión escolar y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020. OE2: Confirmar la relación entre la gestión escolar y las relaciones colectivas en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020. OE3: Establecer la relación entre la gestión escolar y la normatividad laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.</p>	<p>Hipótesis Específicas: H1: Existe relación significativa entre la gestión escolar y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020. H2: Existe relación significativa entre la gestión escolar y las relaciones colectivas en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020. H3: Existe relación significativa entre la gestión escolar y la normatividad laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020. H4:</p>	<p>Práctica: Porque contribuye a demostrar la importancia en el desenvolvimiento del docente en su quehacer pedagógico, cabe destacar que la información recolectada puede ser utilizado para futuras discusiones.</p> <p>Metodológica: Porque aporta nuevos instrumentos válidos y confiables que podrán ser aplicados en otros contextos e investigaciones.</p>

<p>"Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, ¿2020?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación entre la gestión escolar y la intensificación laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, ¿2020?</p> <p>PE5: ¿Cuál es la relación entre la gestión escolar y el malestar laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, ¿2020?</p>	<p>OE4: Precisar la relación entre la gestión escolar y la intensificación laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.</p> <p>OE5: Constatar la relación entre la gestión escolar y el malestar laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión escolar y la intensificación laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020.</p> <p>H5: Existe relación significativa entre la gestión escolar y el malestar laboral en la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara" Guayaquil, Guayas, 2020</p>	<p>Social: Porque beneficia a la comunidad educativa de la institución "Joaquín Gallegos Lara". Asimismo, el aporte de esta investigación beneficia a la comunidad científica porque otros investigadores tendrán a la mano información actualizada de las variables estudiadas.</p>
---	---	--	---