



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Relación entre gestión institucional y condición laboral del  
docente de una REI de la Ugel 08 Cañete 2022**

**AUTORA:**

Iturrizaga Casas, Mariela ([orcid.org/ 0000-0003-3425-8141](https://orcid.org/0000-0003-3425-8141))

**ASESOR:**

Dr. Diaz Manrique, Jimmy ([orcid.org/ 0000-0002-5240-1522](https://orcid.org/0000-0002-5240-1522))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

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

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Miguel Ángel, Diego Felipe y Gladys  
quienes inspiran en mí; fuerza,  
entusiasmo y energía.

## **Agradecimientos**

Mi eterno agradecimiento a nuestro creador por la vida, por la oportunidad de continuar mis estudios que van a contribuir a mi crecimiento profesional; a la Universidad Cesar Vallejo, por brindarnos la oportunidad de seguir formándome profesionalmente; al Dr. Jimmy Diaz Manrique por su dedicación y paciencia al atender nuestras consultas en las sesiones y asesorías. A un gran amigo Felipe, que siempre estuvo predispuesto ayudarme ante cualquier dificultad.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V.- DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	44

VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	47
Anexos	53

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Frecuencia y porcentaje de la variable Gestión institucional.....	25
Tabla 2 Frecuencia y porcentaje de la variable Condición laboral del docente .....	26
Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de la dimensión administrativa .....	27
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de la dimensión pedagógica .....	28
Tabla 5 Frecuencia y porcentaje de la dimensión comunitaria .....	29
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje de la dimensión tiempo de trabajo y descanso .	30
Tabla 7 Frecuencia y porcentaje de la dimensión condiciones materiales de trabajo.....	31
Tabla 8 Frecuencia y porcentaje de la dimensión condiciones sociales .....	32
Tabla 9 Frecuencia y porcentaje de la dimensión condiciones de salud .....	33
Tabla 10 Prueba de normalidad de la variable gestión institucional y condición laboral del docente.....	34
Tabla 11 Correlación entre gestión institucional y condición laboral del docente..	35
Tabla 12 Correlación entre gestión institucional y tiempo de trabajo y descanso .	35
Tabla 13 Correlación entre gestión institucional y condiciones materiales de trabajo.....	36
Tabla 14 Correlación entre gestión institucional y las condiciones sociales .....	37
Tabla 15 Correlación entre gestión institucional y condiciones de salud .....	37

## Índice de figuras

Figura1 Barras de porcentajes de la variable Gestión Institucional .....	25
Figura 2 Barra de porcentaje de la variable condición laboral del docente .....	26
Figura 3 Barra de porcentaje de la dimensión administrativa .....	27
Figura 4 Barra de porcentaje de la dimensión pedagógica.....	28
Figura 5 Barra de porcentaje de la dimensión comunitaria.....	29
Figura 6 Barra de porcentaje de la dimensión tiempo de trabajo y descanso .....	30
Figura 7 Barra de porcentaje de la dimensión de condiciones de materiales de trabajo.....	31
Figura 8 Barra de porcentaje de la dimensión condiciones sociales.....	32
Figura 9 Barra de porcentaje de la dimensión condiciones de salud .....	33

## RESUMEN

El presente estudio se realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la condición laboral del docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022, asimismo también se consideró objetivos específicos entre la gestión institucional con tiempo de trabajo y descanso, condiciones materiales, condiciones sociales y condiciones de salud.

La investigación en este estudio es aplicada, de enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional. Se tuvo una muestra fue de 82 docentes. Como instrumento de recojo de información se usó el cuestionario con escala ordinal referente a la variable gestión institucional y la variable condición laboral del docente, la técnica usada fue la encuesta.

Los resultados obtenidos aplicada la prueba de hipótesis, para el cual se usó la medida de asociación de Rho de Spearman, del cual se obtuvo el siguiente resultado; coeficiente de correlación de ,156 y sig. de ,163 con ello se demuestra que no existe relación directa entre la gestión institucional y condición laboral del docente, pero si encontramos relación entre la gestión institucional con el tiempo de trabajo y descanso, gestión institucional y condiciones sociales.

**Palabras clave:** Gestión institucional, condición laboral, tiempo de trabajo, condición social, condiciones físicas.



## ABSTRACT

The present study was carried out with the objective of determining the relationship that exists between the institutional management and the labor condition of the teacher of an REI of the Ugel No. 08 Cañete 2022, likewise, specific objectives were also considered between the institutional management with work time and rest, material conditions, social conditions and health conditions.

The research in this study is applied, with a quantitative approach, non-experimental, cross-sectional and correlational in scope. A sample was 82 teachers. As an instrument for collecting information, the questionnaire with an ordinal scale referring to the variable institutional management and the variable labor condition of the teacher was used, the technique used was the survey.

The results obtained applied the hypothesis test, for which the Spearman's Rho association measure was used, from which the following result was obtained; correlation coefficient of .156 and sig. of .163 with this it is shown that there is no direct relationship between institutional management and the teacher's employment status, but we do find a relationship between institutional management with work and rest time, institutional management and social conditions.

**Keywords:** Institutional management, employment status, working time, social status, physical conditions.

## I. INTRODUCCIÓN

La escuela de hoy es aquella que donde se edifica la civilización y se lleva a cabo por acuerdo social, nosotros le damos significado, por ello es primordial el consenso y defenderlo, para eso es necesario definir prácticas, estrategias. Esto constituiría el alma de la escuela, al generar acuerdos conceptuales el cual será el faro para la toma de decisiones. Para ello es necesario una mirada a los actores educativos en este caso al director que está a cargo de la gestión institucional y el entorno de los docentes. Guadalupe (2021).

La profesión docente en estos tiempos está en crisis, por ello es necesario identificar aquellas condiciones que implican la labor docente para ello Ceballos (2018), nos dice que el ser docente implica un gran compromiso porque prepara al estudiante para la vida y para ello es necesario una planificación efectiva, teniendo en cuenta todos los factores que puedan interferir en el proceso de enseñanza - aprendizaje a fin de lograr de manera eficiente la labor pedagógica. El docente de hoy está viviendo una realidad que afecta directa e indirectamente su labor causando perjuicio y limitando su labor.

También la Organización Internacional de Trabajo (2009) al respecto nos dice, que existe un conjunto de factores que van a interferir en el bienestar físico, mental de los trabajadores en una organización, en este caso a los trabajadores de la educación como son los docentes. Según Tataje y Rodríguez (2018), existe cuatro dimensiones que fundamentan la condición laboral del docente entre ellas tenemos: Tiempo de trabajo y descansos; condiciones materiales de trabajo, condiciones sociales de trabajo y condiciones de salud del docente. El conocer estas condiciones permitirá saber el grado de influencia sobre las funciones administrativas a realizar de manera eficiente su labor. Si estas condiciones se toman en cuenta podríamos hablar de un bienestar laboral. Para Guerrero et al (2018), bienestar laboral se entiende como una fase en la que los integrantes de una institución u organización experimentan, atraen estímulos y emociones positivas a causa de mostrar conformidad, tranquilidad al realizar sus labores pedagógicas. Por ello esta investigación tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la condición laboral del docente y su participación en la gestión institucional, sobre todo en las tareas administrativas, pedagógica y comunitaria.

Tal cómo nos dice Hermosa (2018), quien afirma que generar, persistir y optimizar las mejores condiciones para que ayuden al desarrollo integral de las actividades cotidianas a nivel institucional y personal, de este modo se va aumentando los niveles de productividad, complacencia, personalización y eficacia del docente es lo que todos aspiramos como docentes.

Identificando todas estas condiciones y a partir de ello lograr bienestar laboral el cual repercutirá en las actividades de la gestión institucional de manera eficiente y comprometida tal como lo afirma Vázquez (2017), donde manifiesta que la gestión institucional está caracterizada por tareas que conllevan la planeación, evaluación, establecimiento de políticas y programas del ministerio de educación, liderado por sus directores a través de la administración, dirección, coordinación y supervisión a directores, maestros en los diferentes niveles y modalidades de la EBR.

En las instituciones educativas de la REI de la Ugel 08 se observa que los docentes muestran poca participación en la gestión institucional, su participación se hace cada vez más remota en la organización, planificación e implementación de los instrumentos de gestión, solo se observa cumplimiento de las horas pedagógicas en el aula con estudiantes, siguen un horario de trabajo, por todo lo mencionado se ha propuesto esta investigación para conocer qué factores condicionan e interfieren la labor docente. Por todo lo expuesto se ha planteado el siguiente problema de investigación ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la condición laboral del docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022?, teniendo como primer problema específico la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre la gestión institucional con el tiempo de trabajo y descanso del docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022?, como segundo problema específico planteamos ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y las condiciones materiales de trabajo del docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022?, el tercer problema específico planteado es ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y las condiciones sociales de trabajo del docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022?, por último el cuarto problema específico es ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y las condiciones de salud del docente en una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022?.

Todo trabajo de investigación tiene un objetivo que deseamos alcanzar y el nuestro es determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la

condición laboral del docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022; del cual se desprende objetivos específicos, el primer objetivo específico es; analizar la relación que existe entre la gestión institucional y el tiempo de trabajo - descanso del docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022; el segundo objetivo específico es; analizar la relación entre la gestión institucional y las condiciones materiales de trabajo del docente en una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022, como tercer objetivo específico; analizar la relación entre la gestión institucional y las condiciones sociales de trabajo docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022 y como el cuarto objetivo específico tenemos; analizar la relación entre la gestión institucional y las condiciones de salud del docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022.

También es necesario predecir conjeturas para ello planteamos como hipótesis general; existe relación entre la gestión institucional y la condición laboral del docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022, como siguiente paso formularemos la primera hipótesis específica; existe relación entre la gestión institucional con el tiempo de trabajo y descanso del docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022, como segunda hipótesis específica; existe relación entre la gestión institucional y las condiciones materiales del trabajo del docente de una REI de una Ugel N° 08 Cañete 2022, también presentaremos el tercer hipótesis específica; existe relación entre la gestión institucional y las condiciones sociales del trabajo del docente de una REI de una Ugel N° 08 Cañete 2022 y como el cuarto y ultima hipótesis específica tenemos: Existe relación entre la gestión institucional y las condiciones de salud del docente de una REI de una Ugel N° 08 Cañete 2022. La hipótesis Nula sería la gestión institucional no se relaciona con la condición laboral del docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022.

El trabajo de investigación en lo social nos va ayudar a conocer aquellas condiciones en la que labora el docente y los factores que limitan su participación en la gestión institucional, tal como lo dice Ramírez (2016), donde manifiesta que debemos tener interés en este tema y comprender a los docentes, podría ser la respuesta factible al persistente cuestionamiento de sus funciones, sus prácticas y cuan motivado o desmotivado se siente hacia su labor como docente, para de esta manera mejorar las condiciones laborales en el medio donde se desempeña, con ello mejorar la labor docente. En lo teórico esta investigación nos dará a conocer la

relación que existe entre la gestión institucional y la condición laboral del docente, conoceremos aquellos factores que interfieren en su participación de la gestión institucional de una institución educativa, para que se pueda mejorar estas condiciones como la Organización Internacional del Trabajo señala que estos factores tienen incidencia sobre sus facultades intelectuales y sus potencialidades. Como teoría se propone la investigación cuantitativa, a través de la aplicación de encuestas, recojo de datos y su posterior análisis para generar conocimientos validados que nos permitan dar explicaciones a la relación que existe entre la gestión institucional y las condiciones laborales del docente en una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022.

## I. MARCO TEÓRICO

En nuestro país Tataje y Rodríguez (2018), realizaron una investigación donde hicieron uso de dos variables teniendo como primera variable las condiciones laborales y como segunda variable desarrollo de la profesionalidad en el personal docente, trabajo elaborado en una universidad peruana, el enfoque utilizado en el trabajo de investigación es el cuantitativo y diseño no experimental, de tipo descriptivo, como instrumento de recojo de datos usó el cuestionarios debidamente validados y fueron a 38 docentes, el cual se llegó a la siguiente conclusión, que existe relación entre condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad, quiere decir que a mayor nivel de condiciones laborales le corresponde un mejor desarrollo de la profesionalidad y viceversa.

Otro trabajo consultado en nuestro país es de Chang y Ramírez (2018), realizaron una investigación donde manejo dos variables bienestar laboral y condición laboral de los docentes, realizada por una universidad peruana, el enfoque utilizado en la investigación fue el cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo, correlativo, como instrumento utilizo cuestionarios validados y fueron aplicados a 78 docentes, el cual se llegó a la siguiente conclusión; que existe una dependencia bastante predominante entre el satisfacción laboral y la condición laboral.

En un artículo científico cuyos autores son Vergara et al., publicado en el año 2021, por una revista peruana, cuyo objetivo de investigación fue señalar la relación entre gestión institucional y la planificación estratégica, cuya metodología fue el enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo correlacional y descriptivo, en él se recoge los datos a través de la aplicación de un cuestionario a una población muestral de 59 docentes, como resultado se obtuvo que existe una relación bien fuerte entre ambas variables.

Por otro lado, Figueroa (2020) realizó una investigación donde manipulo variables como clima institucional y gestión institucional, trabajo realizado por la universidad Cesar Vallejo, investigación de tipo no experimental, cuantitativo, correlacional, el instrumento para la recolección de datos a usados fueron las encuestas, aplicado a 40 docentes y administrativos, del cual se obtuvo la

siguiente conclusión; la gran mayoría de sus trabajadores perciben un buen ambiente sobre las variables.

En una investigación formulada por Merino y Espinoza (2019), donde buscaron determinar el grado de relación entre la gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa en un departamento del Perú, investigación de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional, para el recojo de datos se uso cuestionarios que fueron aplicados a 09 docentes, cuyas conclusiones que se obtuvieron fueron que el 67% de los encuestados manifiestan que la gestión institucional se encuentra en termino medio y un 78% nivel medio de desempeño docente.

También por su lado, Martínez (2019) en su trabajo de investigación relacionó la variable condiciones laborales y el desempeño laboral, trabajo realizada por la universidad Cesar Vallejo, la metodología a usar fue el no experimental de tipo cuantitativo, para la recolección de datos usó las encuestas, aplicado a 80 profesores de una Institución educativa, el cual se llegó a la siguiente conclusión; que la condición laboral influye significativamente en el desempeño profesional.

Otra investigación realizada por Hernández (2018), en el cual busco establecer relación entre las variables la gestión institucional y desempeño docente, para ello uso metodología no experimental con un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, para obtener datos uso los cuestionarios aplicado a 72 docentes del cual se obtuvo las siguientes conclusiones, que hay una relación positiva y significativa entre ambas variables.

Buscando bases de datos de tesis encontramos también la investigación de Roblez (2020), quien realizó un estudio sobre las variables gestión institucional y calidad educativa de los docentes de una institución educativa de un país vecino en el 2020, el objetivo del estudio fue determinar la relación que se genera entre la gestión institucional y la calidad docente, la metodología puesta en práctica fue un diseño no experimental, de tipo correlacional, cuantitativa, transversal, como instrumentos de recojo de datos fueron los cuestionarios, del cual llegaron a la

siguiente conclusión que la gestión institucional no se relaciona directamente con la calidad educativa de los docentes.

También se encontró el artículo de investigación de Satizabal et al. (2021), en el cual manipularon variables como las condiciones laborales de un grupo de docentes que laboran en instituciones públicas y privadas, trabajo realizado por la universidad San Juan Buenaventura de Medellín, la metodología de investigación usada fue de tipo cuantitativo, descriptivo, como instrumento de recolección de datos se usó las encuestas, aplicado a 202 estudiantes y 314 instituciones, del cual se extrajo las siguientes conclusiones que el sector público ofrece mejores condiciones laborales que las privadas.

Por su lado Miranda et al. (2021), en su artículo académico describe el comportamiento de las variables condiciones laborales de profesores egresados y perspectiva del desarrollo profesional, artículo realizado por la universidad de Chile, el cual utilizó un enfoque de investigación cuantitativo, como instrumento de recojo de datos utilizaron las encuestas, aplicado a 189 docentes, el cual se llegó a concluir que las condiciones laborales cambian de modo favorable, especialmente las de tipo pedagógicas y de menor variación las de tipo institucionales.

Por otro lado, Bracho y Miranda (2018) en un artículo que publicaron por una universidad de México, se identifica la relación de variables como servicio profesional docente y evaluación educativa, la metodología usada fue la cuantitativa, el recojo de datos a través de encuestas, que se hizo a 39 000 usuarios, el cual concluyó de la siguiente manera; que es necesario replantear el fortalecimiento de la reforma educativa para su transformación.

También por su lado Alfonso (2018) en su trabajo de investigación de tesis relaciona variables como liderazgo educativo y participación en la gestión escolar, trabajo publicado por una universidad de Colombia, el método usado fue el cuantitativo y cualitativo, el instrumento usado fue la encuesta hecha a 150 docentes, en el que se concluyó que los rectores tienen una personalidad atrayente, que sabe comunicar sus deseos, posee un dinamismo especial y sabe actuar ante diferentes situaciones.

Ahora veamos las teorías que sustentan el presente trabajo de investigación, empezaremos definiendo el término gestión, se entiende por ella como la distribución y disposición de los medios con que cuenta una persona o un grupo de personas



para la consecución los resultados planteados. También puede decirse que es el talento de anticipar colectivamente cualquier variación que se pudiera presentar, con el objetivo de contar con estrategias que garanticen el futuro anhelado de una organización; es una manera de sumar voluntad y recursos para alcanzar una meta. Mintzberg (1984) y Stoner (1996).

La gestión institucional se define como aquello que involucra determinadas fases, como aquellos que se encaminan a la realización de maniobras elaboradas y programadas, actividades que en el desempeño de la facultad de mando involucran actividades no tan razonables ni tan buenamente cuantificables, sino que se involucran posiciones y modos de comportamiento que repercuten en los procesos afectivos de los que forman la organización en este caso la institución educativa. (Azzarboni y Harf, 2008, p. 35).

Se entiende por gestión institucional al aliciente que permite que la administración escolar alcance el logro de sus objetivos a partir de una planificación, para ello es necesario conocimiento del tema, destreza, experiencia para un buen desenvolvimiento dentro de la institución. (Navarro y Lladó, 2014, p. 26).

Otra definición de la gestión institucional nos dice que son fases que apoyan, ayudan, direccionan los propósitos, las actividades planificadas y relacionadas entre sí, esta tarea la emprende los administradores para fomentar y buscar la realización de las pretensiones pedagógicas en, con y para la labor de educar. (Mejía, 2010, p. 59).

También se entiende por gestión institucional como un cumulo de operaciones y tareas de dirección de responsabilidades de ordenar, organizar y disponer actividades que son la piedra angular de la gestión pedagógica. (Sovero, 2007, p.228).

El programa Integral para la Igualdad Educativa, de la Oficina Regional de la UNESCO para temas de investigaciones ahondo su indagación en la búsqueda de aquellos componentes que impulsan y los que impiden la autonomía, fundamentándose en nueve dimensiones de la gestión escolar, el cual fue conceptualizada por Cecilia Braslavsky. Esta cercanía critica es lo que permitió avalorar grandemente el estudio. Al poner en práctica posteriormente la gestión escolar se consideró que era posible aminorar a seis dimensiones como las

primeras de ellas son la pedagógica, administrativo-financiera, organizativa y comunitaria, habitualmente solo de ellas hablan los pedagogos o autores de textos. Pero hay dos de ellas que están poco perceptibles, estas son la dimensión convivencial y la dimensión sistémica. No obstante, son las que obstaculizan la consecución de las metas institucionales. (Lavín y Del Solar, 2000, p.42).

Empezaremos definiendo la dimensión pedagógica; que consiste en estructurar el modelo pedagógico que motive la acción de educar dentro de la institución, generando formas particulares con el cual se logre formar integralmente los estudiantes, a través de la construcción de sus aprendizajes y partir de ello formar líderes transformacionales según su contexto individual y colectivo. (Ilanfrancesco, 2003, p.38).

La pedagogía tiene por objeto el campo de la reflexión y la formalización rigurosa de la pedagogía el cual es bastante extenso y difícil, también se puede decir que es el espacio que concierne a la enseñanza o instrucción del ser humano en su propio espacio. Esto se logra a través de aprendizaje que se permiten el crecimiento intelectual de autogobierno intelectual y autonomía cognoscitiva emotiva de independencia y libertad con principios morales. (Frabboni y Pinto, 2006, p.44).

Para concretizar la comprensión de la dimensión pedagógico didáctica, esta nos hace mención a aquellas actividades que conceptualiza a la institución educativa, marcando la diferencia con otras organizaciones sociales. Lo relevante se centra en la manera de educar, las doctrinas de enseñanza y aprendizaje que se refleja en las tareas pedagógicas del docente, la valía y el concepto dado a la sabiduría, al currículo. (Siabato, 2004, p. 39).

También al respecto la gestión pedagógica es la tarea de equipar la realización de la tarea educativa dentro del aula o institución educativa, todo ello enmarcados al logro de competencias. Olkhovaya, et al. (2018).

Cuando se habla de la dimensión curricular, esta se basa en situar los programas a la realidad, esto es posible definiendo los enfoques, expresando los objetivos educativos, representando los perfiles, organizando el plan de estudio siempre teniendo en cuenta los estándares de calidad con eficacia y pertinencia, tornándose flexible el currículo, delineando métodos, programando y ejecutando actividades del aula y extracurriculares, sin dejar de establecer criterios e

instrumentos para su valoración y control. (Ilanfrancesco, 2003, p.39)

Ahora hablaremos de la trascendencia administrativa y económica, que está básicamente ligada a la organización del tiempo y del ambiente de la institución, también prevé la gestión del personal que labora, los equipos, maquinas, mobiliario, texto, material didáctico y demás insumos necesarios para el proceso de enseñanza aprendizaje, también de la buena distribución de la economía asignada a la institución. (Lavín y Del Solar, 2000, p. 43).

También cabe señalar que en el ámbito administrativo, se cuida la pertinencia del Proyecto Educativo Institucional, empezando por la definición de su razón de ser, su proyección, sus objetivos, intenciones, instituyendo el marco legal institucional y el entorno operativo, con sus respectivas funciones, su reglamentación, normas de convivencia, con la predisposición de los recursos humanos del lugar, herramientas, recursos económicos, ayuda para el proceso pedagógico, así contribuir al normal desarrollo académico y formativo en relación a la comunidad escolar, local, regional, nacional hasta donde el proyecto educativo tenga injerencia y el impacto que genera ya sean beneficios o aportes. (Ilanfrancesco, 2003, p.41).

En el ámbito organizacional administrativa se considera la previsión de los insumos básicos para la ejecución de las tareas, el acceso a las tareas de control para el cumplimiento de los acuerdos estipulados en el reglamento interno y la organización oficial de la institución, también se vincula con la división de mando, el cual se vincula fuertemente con la distribución del poder, lazos de integración, la comunicación. Es por ello que la utilización de datos, su recorrido, tratamiento, rendimiento y regulación es un tema significativo de esta dimensión. (Azzarboni y Harf, 2003, p.22.)

Continuando con la comprensión de la dimensión administrativa se entiende como un instrumento de gerencia actual, herramientas de un futuro deseable y dentro de ella engloba las siguientes tareas; como la previsión de medios, la aplicación de normas, la planificación de variadas actividades propias de la institución tomando en cuenta el tiempo y el espacio. (Siabato, 2004, p. 38).

Otra definición de la dimensión organizativa operacional, sostiene que es la forma de estructuración interna de la institución educativa, a la vez está comprendida en sub estructuras como; equipo de docentes, equipo directivo, con

sus respectivas responsabilidades, área administrativa, coordinadores de nivel, de áreas, los comités de aulas, la asociación de padres de familia, apoderados, consejo escolar, comisiones de trabajo, etc. Todas estas sub estructuras se relacionan entre sí, se tornan operativas y conforman la base de las otras dimensiones. (Lavín y Del Solar, 2000, p.43).

Por otro lado, también se dice que la dimensión organizativa se faculta en el transcurso tradicional en el ciclo de investigación interno, con el análisis de las posibles formas de llevar a cabo un proyecto. (Varo, 1994, p.199).

Para tener claro el concepto de la dimensión organizacional, se entiende como un aglomerado de aspectos organizacionales que se van haciendo o formando en cada institución educativa, ello va definiendo el funcionamiento a través de la organización de tareas, distribución del trabajo, delimitación de metas educacionales, vías de comunicación formal e informal, manejo del tiempo y ambientes que obedecen a estructuras formales. Respecto a la toma de decisiones se toman en cuenta tres aspectos como son; las estrategias, la de gestión y las operacionales. (Siabato, 2004, p. 37).

Cuando dimensionamos el campo comunitario, nos dice que debemos considerar tareas que promuevan la participación de todos sus integrantes o miembros de la institución, con el fin de responder ante necesidades que se desprenden de la sociedad o de los intereses de la comunidad educativa. (Azzerboni y Harf, 2003, p.23).

También se entiende por dimensión comunitaria como un agregado de tareas que van a fomentar la cooperación de todos los representantes en la elección de una alternativa de solución sobre asuntos de interés. Según su conexión con el entorno se habla de una organización abierta o cerrada, según la intervención de los integrantes en la institución, si esta facilita, contribuye con la consecución de las metas institucionales puede ser efectivo que puede, pero si impide el desarrollo de los proyectos, dentro de ello existe niveles de intervención activa como son la información, ejecución, consultivo, valorativo y el hecho de decidir de manera consciente. (Siabato, 2004, p. 39).

Las relaciones que se genera o establece dentro de la institución y las relaciones que se da con las organizaciones de tipo colectivo, educativo y corporativo hace referencia a la dimensión comunitaria. (Lavín y Del Solar, 2000,

p.43).

Haciendo una pequeña introducción al tema de condición laboral del docente nos dice que el trabajo docente no solo se limita a lo que acontece en el aula, sino por el contrario interfiere varios factores como son la administración y los formuladores de políticas regionales, quienes formulan estrategias para mejorar las condiciones del maestro, para tener un mejor desempeño. (Wea D, Tinggi S, Katolik S, Yakobus, 2020, p. 42).

Se entiende por condiciones de trabajo como un extenso ambiente en el que concurren un conjunto de medidas de tipo colectivo, individual y material donde los docentes se desenvuelven. (Robalino y Körner, 2005, p. 16).

Ahondando el tema cabe señalar que, en nuestro país, existe un alto porcentaje de maestros que trabajan más de 30 horas y a ello se adiciona un turno adicional, más el tiempo que usa para desplazarse a la escuela. También existe un 70 % de docentes que tiene una carga laboral fuera de su horario de trabajo, el cual no es remunerado, las tareas que hacen en ese tiempo; planificación de las sesiones, elaboración de materiales didácticos, revisión de tareas, llevar capacitaciones o actualizaciones, organización de actividades extracurriculares, trabajos cooperativos. (Díaz et al., 2020).

Hablando de la situación de los docentes en la comunidad Europea, el cual se relaciona con la situación laboral del docente peruano que laboran en instituciones públicas el cual son servidores públicos, pero no todos los docentes son servidores públicos hay una masa de docentes que laboran en instituciones privadas el cual no está regulado, hoy se están legislando a favor de dos sectores de maestros nombrados donde goza de leyes propias a la profesión y los contratados en instituciones públicas y privadas en estas últimas no se observa una legislación equitativa, esto provoca inseguridad, precariedad. (Eurydice, 2018, p. 42).

Por otro lado, respecto a la condición laboral en el aspecto económico se habla de precariedad en los mediadores de la educación, esto provoca que muchos maestros renuncien y prefieran laborar en otras áreas de desempeño o también elijan duplicar horarios. (CAB, 2000, p.129).

También se entiende por condiciones de trabajo al estado físico donde el maestro desempeña su rol dentro de la institución. La docencia hoy pasa por un periodo de inestabilidad, precariedad y no solo en el Perú sino también en América

latina. (Chiavenato, 2007, p. 334).

Según Robalino y Körner (2005), la dimensión de la condición laboral del trabajo docente se clasifica en: Tiempo de trabajo y descansos, condiciones materiales de trabajo, condiciones sociales de trabajo, condiciones de salud.

Cuando se habla de la dimensión de la profesión docente, la disciplina de sociología la define como una carrera que reúne la siguiente característica; es una actividad pensada que para su realización demanda la activación de buena dosis de entendimiento y de alta demanda, que siempre están en constante evolución, el cual se lleva a cabo en entidades de formación o especialización para lo cual se requiere de una fuerte financiación de dinero, tiempo y esfuerzo. (Tenti y Steinberg, 2011, p.119).

Tiempo de trabajo y descansos; que abarca la cantidad de horas labores y de descanso que posee el docente durante su jornada laboral, así como la exigencia de horas extras, la carga laboral al docente dentro y fuera de la institución, ya sea por petición del director o producto de la presión laboral a la que se ve expuesto.

Las recientes propuestas rentables involucran la necesidad de llevar al máximo la utilidad de la tarea de producir, adaptando para ello la rentabilidad, de acuerdo a las demandas, produciendo solo los pedidos de los consumidores, pero también la empresa debe estar preparado para una mayor demanda para así responder de manera inmediata a las necesidades y demandas de los clientes. (Gorelli et al.,2021, p. 9).

La reglamentación de la jornada laboral se establece primero según la duración de lo pactado a la hora del contrato o adquisición de los servicios de manera colectiva; segundo el máximo de horas semanales que puede llegar a 40 horas, bajo estas dos premisas se sienta las bases de la jornada laboral o tiempo de trabajo. (Gorelli et al., 2021, p. 19).

Cuando hablamos de horario se determina por la hora de ingreso y la hora de salida, el cual se divide en bloques de tareas en cual se toma en cuenta también el bloque de descanso, esto se define de manera colectiva o individual según la jornada laboral de contratación y no se puede definir solo a la decisión de unas de las partes. (Gorelli et al., 2021, p. 27).

Si hablamos de los maestros que trabajan en las instituciones del estado, más de uno tiene una jornada de trabajo en diferente escuela, un mismo maestro tiene

jornada laboral en dos o más establecimientos educativos y esto se da por la urgencia económica de llegar a alcanzar un sueldo completo. (Oliveira y Feldfeber, 2006, p. 21)

A la hora de distribuir los tiempos debe entenderse que no es solo una cuestión de fórmulas, sino debe ser pensado y organizado para alcanzar metas institucionales trazados. También en ello influye la micropolítica, el nivel de mando, jerarquías, status de acuerdo a cada actor institucional y las funciones que cumple. (Azzarboni et al., 2007, p.16)

En los países de América del sur, los maestros laboran entre 30 y más horas dependiendo de la jornada laboral con el cual son contratados, si a ello le sumamos los tiempos dentro y fuera de su jornada laboral renumerada y se observa precariedad en Chile, México y Perú. (Robalino y Körner, 2005, p. 24).

Seguimos comprendiendo la definición de la jornada laboral, donde este simboliza la cantidad de horas diarias, semanales y mensuales donde el docente debe completar su jornada laboral a razón de su contratación con el estado de horas diarias, semanales o mensuales que el colaborador debe cumplir en razón de su contrato. (Chiavenato, 2008, p.519).

La jornada de trabajo establecido al momento de suscribir los contratos se dará a conocer sus funciones como docente o como institución que prestan servicios en unidades escolares, esto está dispuesto en la ley de la carrera pública magisterial, está de acuerdo a las responsabilidades en los diferentes niveles educativos. (Madrid, 2019, p. 225).

Dentro de las tres actividades realizadas diariamente fuera del horario pedagógico son: cursos de formación permanente y actualización docente, el 84,9% y para la preparación de sesiones de clases 84,2% y un 74,2% en lo que respecta a la elaboración de materiales pedagógicos, un total del 90,6% no sabe organizar su tiempo de trabajo. Es por esa situación que la mayoría de docente que es un poco más de la mitad descansa entre 15 y 20 minutos y hay un porcentaje menor que no descansa. (Robalino y Körner, 2005, p.182).

En nuestro País se ha visto dinamismo a una estructura salarial poco sólida, donde esta retribución económica va aumentando a medida que se va transitando en la carrera. A partir del 2012 tenemos un sistema escalafonario con 8 escalas, donde el porcentaje salarial es 210% del salario cuando te encuentras en el nivel I,

incluso hay tiempo de permanencia entre dos años a cuatro en cada escala, conforme se va ascendiendo a las últimas escalas los grados académicos también son necesarios. (Elacqua et al., 2018, p. 102).

En nuestro país la estabilidad laboral, es un incentivo atrayente de la carrera pública magisterial, pero también muestra ineficiencia en la administración de los recursos humanos en las instituciones educativas públicas. Los estudios muestran que existe falta de autonomía por parte de los directores en la administración, tal es el caso que un directivo no contrata ni elige su personal, todo este proceso está supeditado a los concursos de ingreso a la carrera magisterial, el ministerio de educación es quien ejecuta toda esta evaluación y por lo tanto son los que seleccionan a los maestros, los directores ni siquiera pueden despedir a un maestro así sea por hechos engorrosos o falta grave todo es derivado a las instancias descentralizadas las Ugeles, el cual es solo transferido a otra escuela mientras se investiga el hecho o puesto en un lugar administrativo muchas veces. (Navarro, 2002, p. 204).

Entendemos por condiciones materiales de las instituciones como la construcción de locales educativos que cubran las diversas necesidades de los actores educativos, hace falta espacios de labor docente, en las comunidades rurales donde aún su organización se rige por comunidades campesinas, ellas anteriormente construían aulas de clases rústicas, hoy con la modernización esos ambientes se han convertido en casas magisteriales o casas para los maestros. Infraestructura y materiales de trabajo. (Orozco y Gallegos, 2002, p. 47).

Cuando hablamos de infraestructura empezaremos definiendo esta dimensión y a partir de ella podemos afirmar que la falta de ambiente escolar necesario para que los docentes tengan un ambiente para elaborar sus sesiones y también preparar los materiales educativos, menos aún espacio para descanso, a ello se suma la falta de saneamiento de los servicios básicos. (Robalino y Anton, 2005, p. 27).

Cuando hablamos de infraestructura y de aulas de clases la forma y dimensiones han sido modificadas hasta los años 70 eran de forma rectangular, de 47 metros cuadrados aproximadamente, hoy las aulas tienen una dimensión aproximada de 49 metros cuadrados y su forma es cuadrada, las filas que se forma con los estudiantes serían más corta y facilita la comunicación con los maestros.



(Díaz y Gallegos, 1997, p. 48).

Los maestros, jefes y padres las instituciones señalan que la gran mayoría de colegios no tienen ambientes suficientes, tampoco cuentan con material didáctico básicos. Las salas de clases, los muebles para los estudiantes no están hechas para atender grandes grupos, menos para trabajar en equipo, respecto a este tema los directivos señalan que ni las escuelas llamadas de calidad, tienen las condiciones materiales básicas para ejecutar el trabajo docente. (Barba y Zorrilla, 2010, p.235).

Las Exigencias ergonómicas; cualquier ocupación demanda empeño, el acomodarse a las condiciones del centro laboral, ya sea el ambiente físico, desde la mesa, silla, hasta el clima institucional, ello influye en las tareas a desarrollar, pues debería ser al contrario, la tarea debe adaptarse a las condiciones normales del trabajador, mas no forzarla y afectar el trabajo, esto muchas veces afecta hasta la salud, por todo ello se debería tener en cuenta estas condiciones, de modo que se aumente la productividad. (Robalino y Anton, 2005, p. 28).

Referente a las condiciones sociales del trabajo docente esto nos hace referencia a la conexión con los compañeros de trabajo, colaboración de los padres de familia, apoyo del equipo directivo, a ello se suma el contexto interno y externo en donde se ubica la institución. (Garzón y Pineda, 2022, p. 18).

Condiciones sociales de trabajo, la tarea educativa se lleva a cabo en un entorno social, en el entorno generalmente se identifica problemas que absorben a las familias y a los estudiantes y que representan un obstáculo para la tarea del docente como son el abandono de los padres en un casi 90 %, un segundo problema como violencia intrafamiliar en un 88% y un tercer problema la pobreza en 80% son los problemas más preponderantes que afecta a los estudiantes. (Robalino y Körner, 2005, p.185).

Hablar de las condiciones sociales del maestro se refiere a estudios sobre la atmosfera que lo rodea y la forma de organización para afrontar impulsos y también los desafíos que el maestro lleva a la institución, al aula; desde un cargamento anímico que sobrelleva como ser, hasta el fracaso e insatisfacción por la situación colectiva y en relación al trabajo, a ello le sumamos la dignificación laboral, en ese instante proponer tareas concretas para asistir la dificultades, de esa manera desarrollar condiciones aptas para un buen desempeño laboral, a base de trabajo

colaborativo entre los maestros, que hoy en día no es lo que se espera. (Padilla, 2013).

Partiendo de la naturaleza humana nosotros somos seres sociales más aún si ejercemos la docencia, es así que se ha comprobado que el 88 % de docentes se desenvuelve en grupos o están en interacción con sus colegas, donde ellas afirman sentirse bien, donde se observa apoyo mutuo cooperación. que tiene amigos cercanos de confianza dentro de la escuela que los ayudan a sentirse bien. Un 74 % establecen lazos de amistad, y 78 % se siente libre, manifiesta sentirse apoyado en situaciones difíciles y se siente libre en expresar sus desacuerdos. (Robalino y Körner, 2005, p. 181).

Al magisterio constantemente se le ha asignado siempre la propiedad de ser vocacional, aun con esa particularidad, te puede conducir a estados elevados de inconformidad y estrés si las condiciones del trabajo no son las apropiadas, a ello se suma los grados de requerimientos en demasía, sin contar con un programa de reconocimiento o recompensa. (Napione, 2008, p. 16).

El rasgo de enfermedad de los maestros, nos ayuda a reconocer tres categorías que se repiten en seis países entre ellas tenemos: Problemas de salud generados por trastornos musculoesqueléticos, dificultades por bienestar emocional y psicológico, se suma a ello las enfermedades de cada estación y con las que siempre están presentes las crónicas. (Robalino y Körner, 2005, p. 37).

La salubridad del magisterio se encuentra en estrecha relación con la calidad del entorno de las instituciones educativas, con la calidad de vida de todos sus miembros, en ese orden no solo se debe tener en cuenta los accidentes y las enfermedades sino la relación entre estas. Esto se evidencia al tener un maestro con alguna dolencia, la sensación de intranquilidad, de desgano, la falta de estímulo para el trabajo va ser la expresión de condiciones inapropiadas que van a requerir la atención maestro, con ello va ver afectado también las autoridades educacionales y de los médicos. (Napione, 2008, p.29).

Al hablar de la salud del profesorado, encontramos tres aspectos que atentan el bienestar y van a representar alguna enfermedad; problemas de salud relacionados a la demanda de las condiciones fisiológicas del usuario (estar parado toda una jornada, levantar la voz y laborar en espacios con mucho bullicio), las perturbaciones mentales (por estados de estrés y depresión) y finalmente

problemas de salud común, como las estacionarias o las agudas (como gastritis, hipertensión, colon irritable). (Díaz et al, 2020).

Cuando se toca el tema de la salud del docente pocos autores aluden del tema emocional es así que el autor de este párrafo afirma que el proceso de enseñanza aprendizaje es más socio-emocional, de allí deriva la importancia el bienestar del maestro. (Osher et al., 2019, p. 230).

### III.- METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

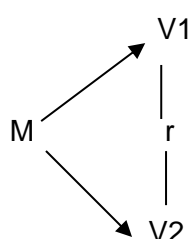
El tipo de investigación en el presente trabajo es de tipo aplicada el cual está básicamente orientada a la resolución de problemas, formulación de hipótesis. (Ñaupás et al., 2018, p. 93).

El enfoque del trabajo de investigación es el enfoque cuantitativo, para ello Hernández (2014), nos dice que es donde la persona que realiza el estudio emplea un esquema para examinar o estudiar la seguridad y autenticidad de las hipótesis enunciadas en un entorno en singular, también para proporcionar certeza en relación a los lineamientos del estudio. p.121.

La epistemología positivista se basa en conceptos u opiniones sobre la interacción que se realiza producto de la vida social, las ciencias de la naturaleza, vivencias, la comprensión lógica y el razonamiento matemático constituyen el manantial exclusivo de toda la información que es objeto de estudio. Adler (1964).

El diseño a utilizar es no experimental según Hernández (2014), por su dimensión provisional o las veces que ocurra, momentos que se han perennizado, en ellas se recogen información. En algunas situaciones el estudio se centra en: Estudiar el grado o forma de una o variadas variables en un periodo; valorar una situación, sociedad, acontecimiento, manifestación en un periodo; establecer o situar la correspondencia entre un grupo de variables en un instante. p. 151.

De corte transversal, se refiere a estudiar un incidente en interacción en una circunstancia dada. Es como capturar una imagen de una situación que se suscita. Tipo correlacional, porque va a establecer una asociación entre las variables en este caso responde a la pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y condición laboral docente?, donde se busca demostrar la relación entre las dos variables.



M = Muestra probabilística del personal docente.

V1= Gestión institucional

V2= Condición laboral del docente.

R = Relación

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Gestión institucional

Se concibe por gestión institucional al estímulo que permite la conducción de la institución escolar para el logro de objetivos a partir de una planificación, para ello es necesario conocimiento del tema, destreza y experiencia, para desenvolverse en la institución. (Navarro y Lladó, 2014, p. 26).

#### Variable 2: Condición laboral del docente

Se refiere a un extenso ambiente en el que concurren un conjunto de medidas de tipo colectivo, individual y material donde los docentes se desenvuelven. (Robalino y Körner, 2005, p. 16).

#### Definición operacional

Son todos aquellos procesos que llevaremos a cabo para poder establecer la relación entre la variable 1 y variable 2, con sus respectivas dimensiones, las dimensiones de gestión institucional como son; la dimensión administrativa, dimensión pedagógica y dimensión comunitaria y las dimensiones de la variable 2; como son el tiempo de trabajo y descanso, condiciones materiales de trabajo, condiciones sociales y las condiciones de salud.

### TITULO TESIS: Relación entre gestión institucional y condición laboral del docente de una REI de la Ugel 08 Cañete 2022

#### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE 1

Variable 1	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Instrumento
Se entiende por gestión institucional al aliciente que permite la conducción de la institución escolar para el logro de objetivos a partir de una planificación y para ello es necesario conocimiento del tema, destreza, experiencia, para desenvolverse en la	Son todos aquellos procesos que llevaremos a cabo para poder establecer la relación entre la variable 1 y variable 2, con sus respectivas dimensiones, las dimensiones de gestión institucional como son la	Dimensión administrativa	Provisión de los recursos necesarios Acciones de control. Cumplimiento de normas. Organización formal del establecimiento. Vínculos interpersonales Comunicación	1,2,3,4 5,6,7,8 9,10,11 12,13 14,15 16,171	Ordinal	Cuestionario

institución. (Navarro y Lladó, 2014, p. 26)	dimensión			8
	administrativa,		Manejo de la	19,20
	dimensión		información.	
	pedagógica y	Dimensión	Contenidos	21,22,
	dimensión	pedagógica	escolares	23
	comunitaria; de		Procesos de	24,25
	la variable 2:		enseñanza	
	Condición		aprendizaje.	
	laboral del		Criterios de	26,27,
	docente con sus		evaluación.	28
respectivas		Como discurre,	29,30	
dimensiones		en el interior de		
como son; el		la institución		
tiempo de		educativa, el		
trabajo y		currículum		
descanso,		prescrito.		
condiciones	Dimensión	Promueven la	31,32,	
materiales de	comunitaria	participación	33	
trabajo,		de los		
condiciones		miembros de la		
sociales y las		comunidad		
condiciones de		educativa		
salud.		Respuesta a	34,35	
		las demandas		
		sociales.		

#### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE 2

Variable 1	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Item	Escala	Instrumento
Condición laboral del docente Se define como un extenso ambiente en el que concurren un conjunto de medidas de tipo colectivo, individual y material donde los docentes se desenvuelven. (Robalino y Anton, 2005, p. 16).	Son todos aquellos procesos que llevaremos a cabo para poder establecer la relación entre la variable 1 y variable 2, con sus respectivas dimensiones, la variable 1; de la gestión institucional cuyas dimensiones como son; la administrativa, pedagógica y comunitaria. La variable 2; condición	Tiempo de trabajo y descansos  Condiciones materiales de trabajo	Recibe una adecuada jornada laboral semanal y descanso Dedica un tiempo adecuado de trabajo docente dentro y fuera de la hora Destina tiempo adicional para la docencia  Se mantiene en condiciones adecuadas la infraestructura Se cuenta con la cantidad adecuadas de recursos y materiales educativos	36,37, 38,39, 40,41  42,4 3,44, 45,4 6,47	Ordinal	Cuestionario

laboral docente y sus dimensiones son; el tiempo de trabajo y descanso, condiciones materiales de trabajo, condiciones sociales de trabajo y las condiciones de salud.	Se diseñan los materiales acordes a la edad de los usuarios		
	Condiciones sociales de trabajo	Problemas del entorno social	48,4
		Relaciones sociales del trabajo	9,50, 51,5 2,53
	Condiciones de salud	Satisfacción laboral	
		Recibe facilidades para las licencias	54,5 5,56, 57,5 8,59
		Brinda apoyo frente a los permisos por salud	
		Existe preocupación por preservar un buen perfil patológico	

### 3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

La población para Ñaupas et al (2018), es definida como la totalidad de la unidad de estudio con características requeridas. p.334. En este caso lo constituye la totalidad de los docentes que laboran en instituciones educativas de una red educativa de la Ugel N° 08 Cañete, el cual está conformada por 82 docentes.

Como muestra u objeto de estudio quedó compuesta por 82 docentes de las Instituciones Educativa que forman parte de una REI de la Ugel N° 08 Cañete. No hubo criterio de exclusión.

El muestreo es no probabilístico y el método usado para determinar la muestra fue por conveniencia, con el fin de reducir y constituir grupo de control.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica usada es la encuesta, el cual se hizo a los docentes participantes y como instrumento se usó el cuestionario para cada variable; para variable 1, gestión institucional se usó un cuestionario, dividido en 3 dimensiones, la primera dimensión administrativa que consta de 20 ítems, la dimensión pedagógica de 10 ítems y la dimensión comunitaria de 05 ítems, haciendo un total de 35 ítems, cuya escala es; muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo,

de acuerdo, muy de acuerdo y su valoración de 01 a 05. Para la variable 2; condición laboral del docente se usó el cuestionario de 24 ítems, dividido en 4 dimensiones; tiempo de trabajo y descanso con 06 ítems, condiciones materiales del trabajo con 06 ítems, condiciones sociales de trabajo con 06 ítems, condiciones de salud con 06 ítems, cuya escala de valoración es totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni en desacuerdo ni de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, cuya valoración es de 01 a 05 puntos.

La validez del instrumento fue otorgada por cuatro expertos que coincidieron en dar la validez al cuestionario, que posteriormente fue aplicado en una población muestral de 20 docentes.

La confiabilidad del instrumento de la variable gestión institucional el coeficiente alfa de cronbach fue de;

$$\alpha = 0.96517899$$

Que de acuerdo a los rangos establecidos indica excelente confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda confianza y seguridad para medir la variable indicada

Para el instrumento de la variable condición laboral del docente el coeficiente alfa de cronbach fue de;

$$\alpha = 0.81469646$$

El cual muestra buena confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda una total confianza y seguridad para medir esta variable.

### **3.5. Procedimiento.**

Para la aplicación de técnicas e instrumentos, la universidad facilito los formatos de las autorizaciones, el cual fue presentado en un primer instante a la coordinadora de una de las REI de la Ugel N° 08 Cañete, se le hace conocer el objetivo de la investigación, como segunda instancia se procede a visitar a los directores de algunas instituciones de las REI, se solicitó y coordinó con el director



de la instituciones educativas la aplicación del cuestionario, se solicitó los permisos, se coordinó la fecha de aplicación, posteriormente se reunió con los docentes y se les explico cuál era el objetivo de la investigación, se les dio a conocer las variables a manipular con sus respectivas dimensiones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Una vez que se recoge los datos se procede a llenar la información a una base de datos, en microsoft Excel, la cual se traslada al programa de spss versión 22, para el recojo de información de cada variable, se tomara en cuenta el 95% de confiabilidad y significancia de 0,05, Una vez procesada la información se emplearan los baremos para cada variable, luego se procesará el estadístico correspondiente para establecer la correlación entre ambas variables y finalmente se realizara las gráficas y tablas de acuerdo a los objetivos formulados en la presente investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los resultados expresados en el presente estudio y datos recogidos para el análisis de la información por cuestión ética quedaran de total resguardo y no serán publicados nombres ni identidades que puedan afectar cualquier circunstancia o de la seguridad de las personas, a lo largo de todo el trabajo de investigación se tomara en cuenta los principios básicos de la ética; justicia, no maleficencia, beneficencia y la autonomía.

## IV. RESULTADOS

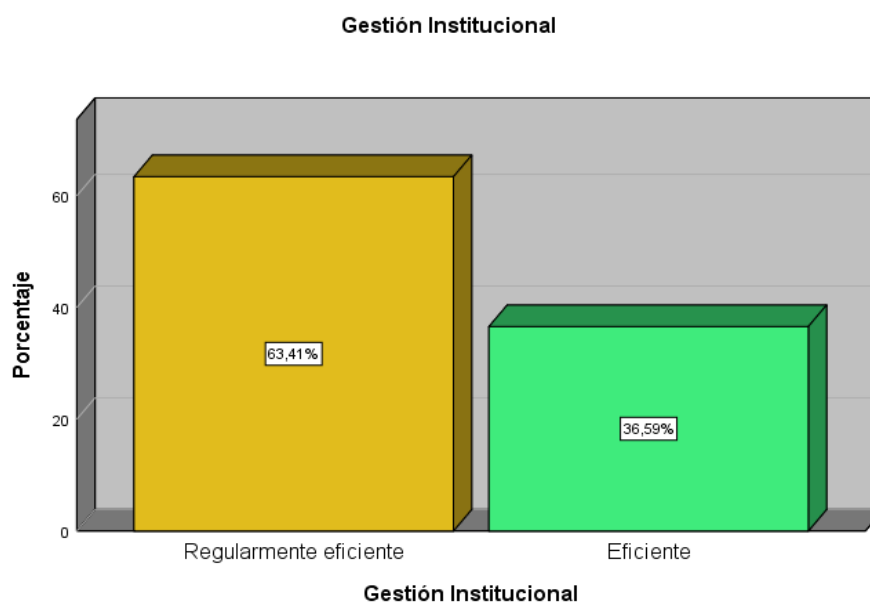
### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 1**

*Frecuencia y porcentaje de la variable Gestión institucional*

<b>Gestión Institucional</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regularmente eficiente	52	63,4	63,4	63,4
Eficiente	30	36,6	36,6	100,0
Total	82	100,0	100,0	

En la tabla 1 de la variable Gestión institucional se observa los siguientes resultados del 100% de los encuestados, que representa a los 82 participantes en su totalidad docentes, del cual se ha establecido tres rangos, del cual el 63,4 % corresponde al nivel regularmente eficiente y el 36,6 % en el nivel eficiente, en el nivel en proceso 0 %, por ello no visualiza su resultado dentro de la tabla y figura. Además, en la figura 1 podemos distinguir que el nivel regularmente eficiente es mayor en un 26,82 % al nivel eficiente.



**Figura1**

*Barras de porcentajes de la variable Gestión Institucional*

**Tabla 2**

*Frecuencia y porcentaje de la variable Condición laboral del docente*

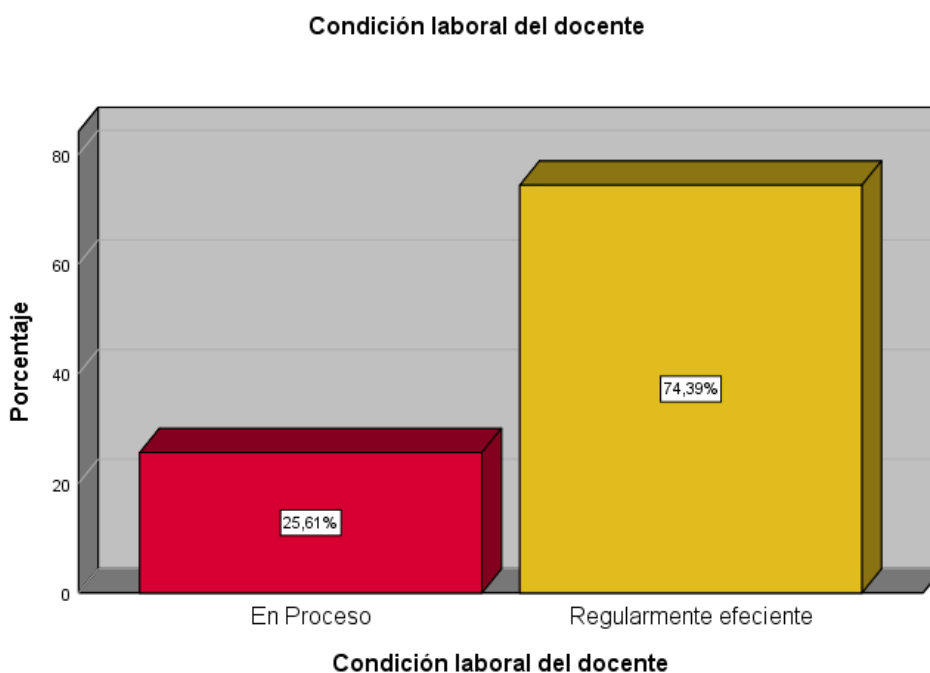
**Condición laboral del docente**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En Proceso	21	25,6	25,6	25,6
Regularmente eficiente	61	74,4	74,4	100,0
Total	82	100,0	100,0	

En la tabla 2 de la variable condición laboral del docente, se observa que, del total de encuestados sobre esta variable, que de los tres rangos establecidos como son en proceso, regularmente eficiente y eficiente del cual en el nivel en proceso está representado en un 25,6 % y en el nivel regularmente eficiente un 74,4 %. Además, observamos que en la figura 2, el nivel de regularmente eficiente es en aproximadamente tres veces mayor que el de nivel de proceso.

**Figura 2**

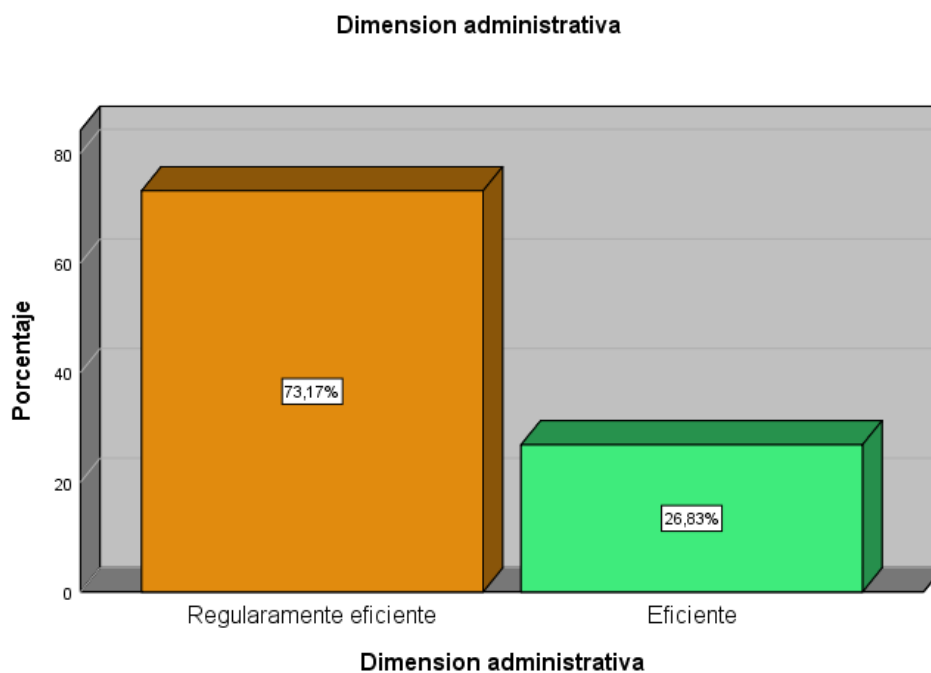
*Barra de porcentaje de la variable condición laboral del docente*



**Tabla 3***Frecuencia y porcentaje de la dimensión administrativa***Dimensión administrativa**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regularmente eficiente	60	73,2	73,2	73,2
Eficiente	22	26,8	26,8	100,0
Total	82	100,0	100,0	

En la tabla 3 de la dimensión administrativa de la variable gestión institucional, de los tres rangos establecidos como son en proceso, regularmente eficiente y eficiente, se observa el siguiente resultado que en el nivel regularmente eficiente del total de encuestados tenemos que en un 73,2 % respondieron que encuentran la dimensión administrativa en este nivel, en el nivel eficiente un 26,8% del total. También se observa que en la figura 3 el nivel regularmente eficiente es mayor que el nivel eficiente en un 46,4 %.

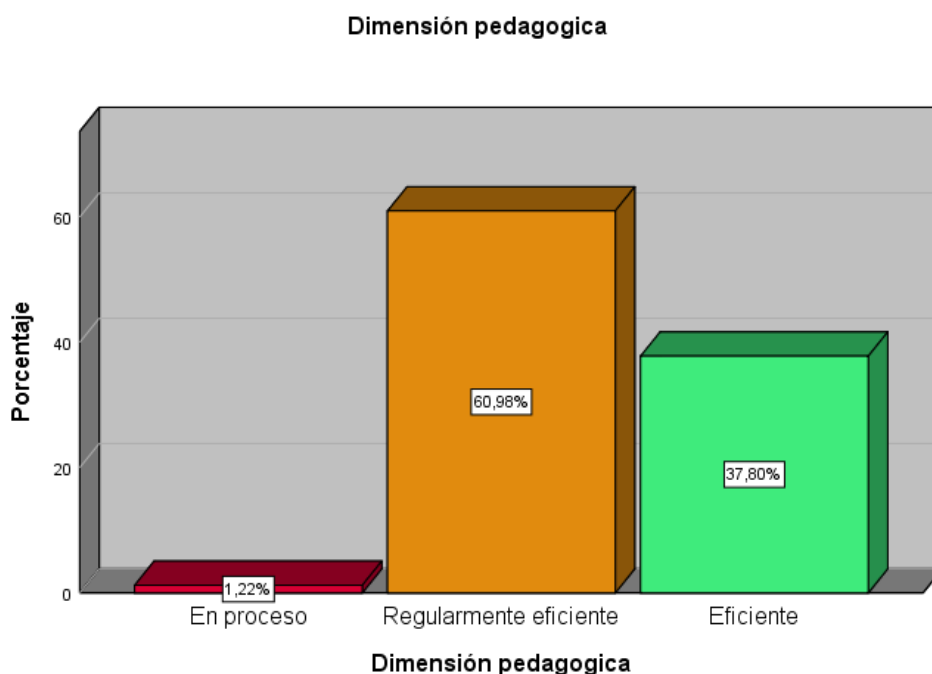
**Figura 3***Barra de porcentaje de la dimensión administrativa*

**Tabla 4**  
*Frecuencia y porcentaje de la dimensión pedagógica*

<b>Dimensión pedagógica</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En proceso	1	1,2	1,2	1,2
Regularmente eficiente	50	61,0	61,0	62,2
Eficiente	31	37,8	37,8	100,0
Total	82	100,0	100,0	

En la tabla 4 de la dimensión pedagógica de la variable gestión institucional, se observa que el resultado de la encuesta es; en el nivel proceso existe un 1,2 %, en el nivel regularmente eficiente un 61,0% y en el nivel eficiente un 37,8 %. Aquí si se observa los tres rangos de resultados. Respecto a la figura 4 también podemos decir que el nivel regularmente eficiente es mayor que el nivel eficiente en un 23,2 % y respecto al nivel en proceso en un 59,8 %.

**Figura 4**  
*Barra de porcentaje de la dimensión pedagógica*



**Tabla 5**

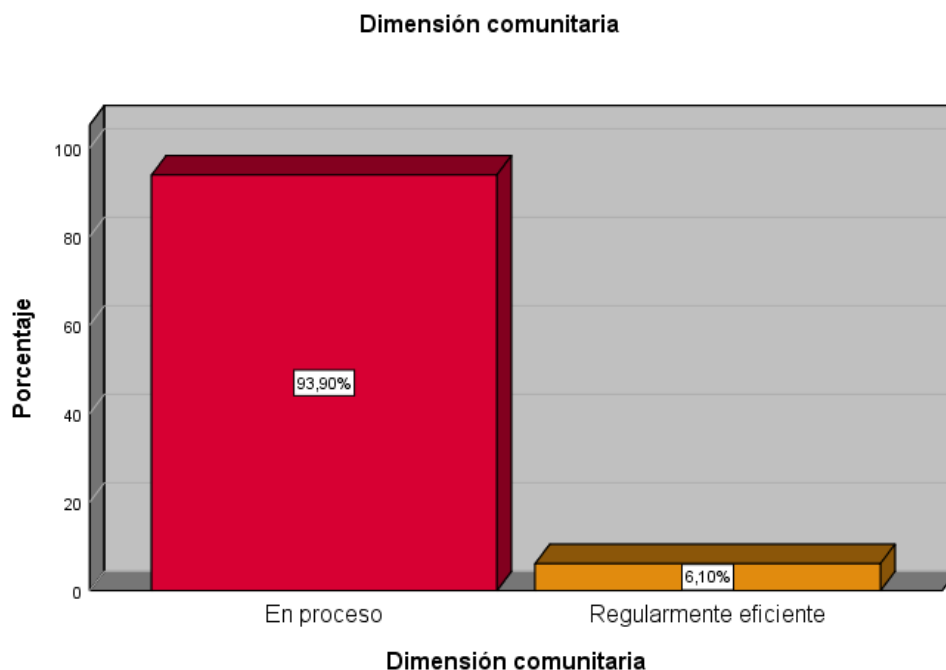
*Frecuencia y porcentaje de la dimensión comunitaria*

<b>Dimensión comunitaria</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En proceso	77	93,9	93,9	93,9
Regularmente eficiente	5	6,1	6,1	100,0
Total	82	100,0	100,0	

En la tabla 5 de la dimensión comunitaria de la variable gestión institucional, del del total de la muestra encuestada se observa que en el nivel en proceso encontramos un 93,9 % y en el nivel regularmente eficiente un 6,1 %, aquí no se observa resultado en el nivel eficiente, del cual podemos deducir que el porcentaje sería 0 %. En la figura 5 que a continuación se observa podemos decir que el nivel proceso es superior al nivel regularmente eficiente en un 87,8 %.

**Figura 5**

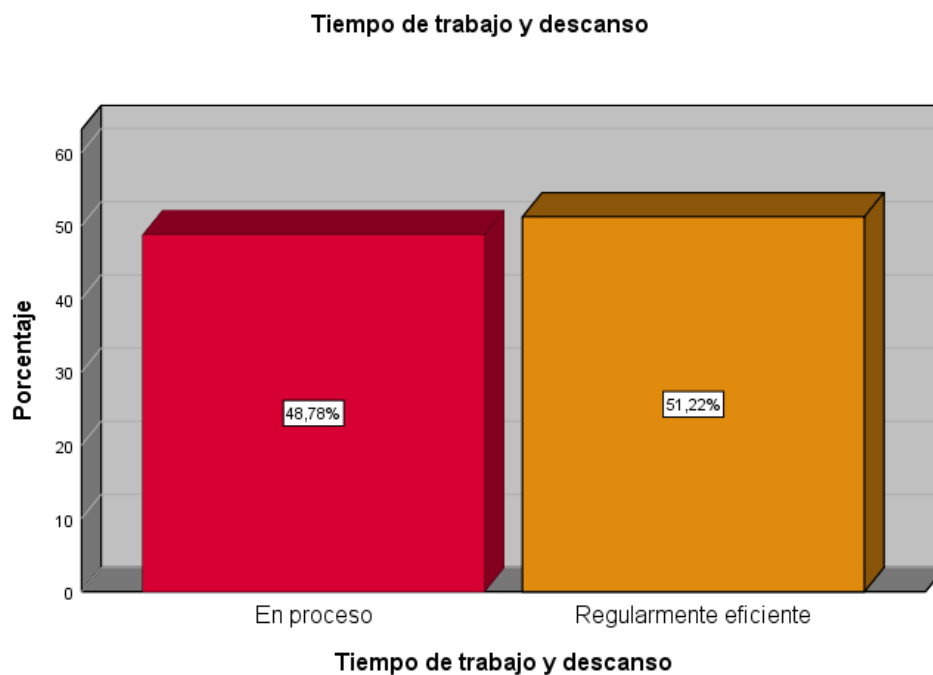
*Barra de porcentaje de la dimensión comunitaria*



**Tabla 6***Frecuencia y porcentaje de la dimensión tiempo de trabajo y descanso***Tiempo de trabajo y descanso**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En proceso	40	48,8	48,8	48,8
Regularmente eficiente	42	51,2	51,2	100,0
Total	82	100,0	100,0	

En la tabla 6 respecto a la variable condición laboral docente, se observa que del 100 % de encuestados los resultados son; en el nivel proceso tenemos un 48,8 % y en el nivel regularmente eficiente un 51,2 %, en el nivel eficiente 0%. Del cual se puede concluir que los resultados son muy parecidos o muy cercanos, esto haciendo un análisis podemos decir que no hay una apreciación clara al contrario esta dividido las opiniones. En resumen, podemos decir que la diferencia entre el nivel en proceso y el nivel regularmente en proceso es mínimo de 2,4 %.

**Figura 6***Barra de porcentaje de la dimensión tiempo de trabajo y descanso*

**Tabla 7**

*Frecuencia y porcentaje de la dimensión condiciones materiales de trabajo*

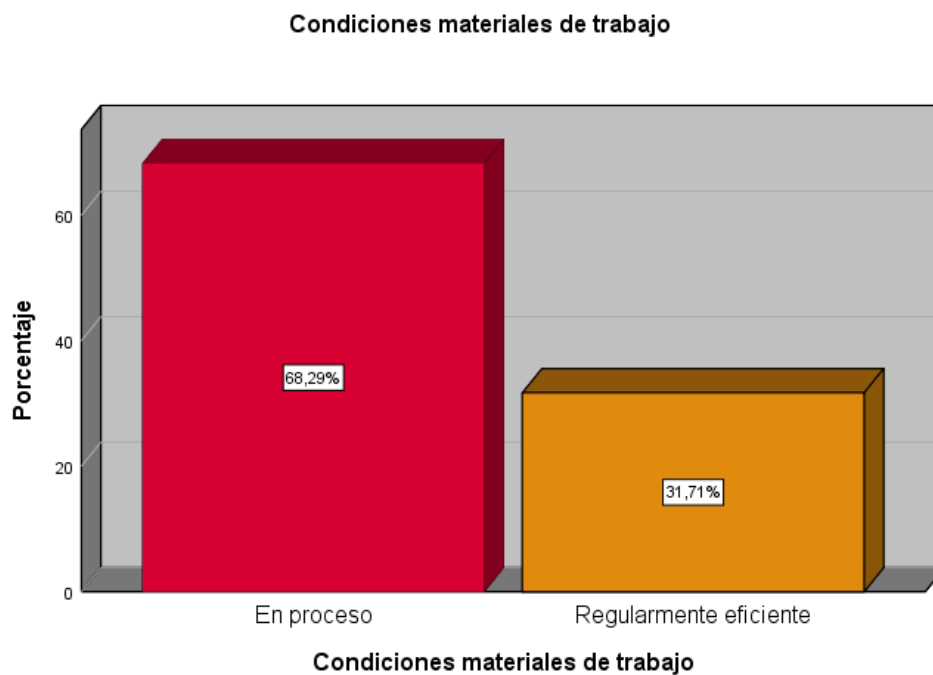
**Condiciones materiales de trabajo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En proceso	56	68,3	68,3	68,3
Regularmente eficiente	26	31,7	31,7	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Según la tabla 7 sobre condiciones materiales de trabajo de la variable condición laboral del docente, los resultados de las encuestas son; en el nivel en proceso encontramos el 68,3 % y en el nivel regularmente eficiente un 31,7 %, no se muestra resultado respecto al nivel eficiente el cual podemos deducir que es 0 %. En la figura 7, también se puede deducir que el nivel en proceso es casi el doble que el nivel regularmente eficiente, es decir superior en 36,6 %. Aquí la diferencia es bien marcada, se puede obtener un apreciación clara.

**Figura 7**

*Barra de porcentaje de la dimensión de condiciones de materiales de trabajo*

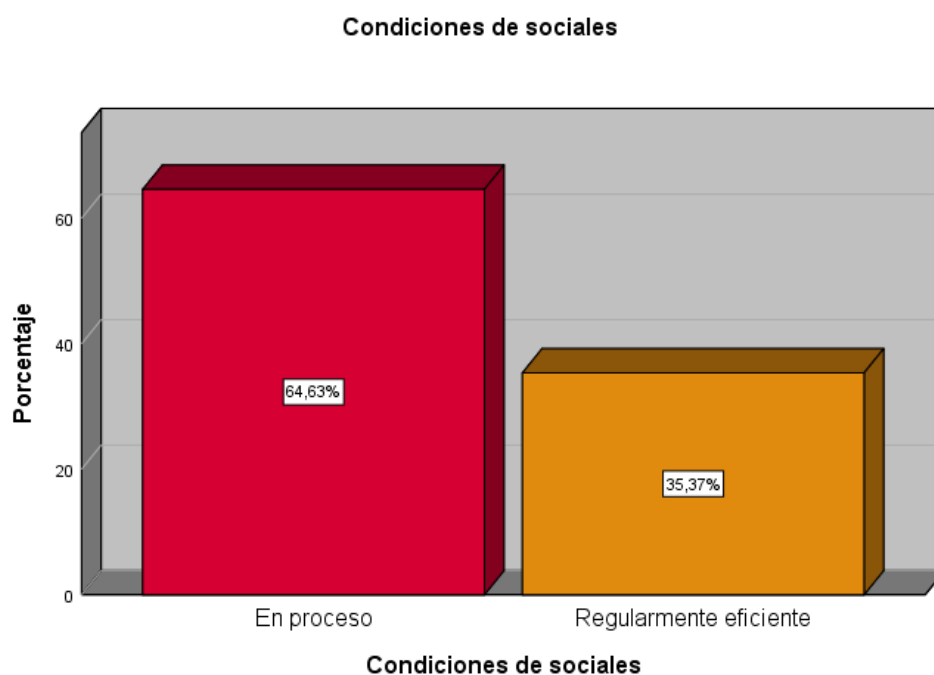




**Tabla 8***Frecuencia y porcentaje de la dimensión condiciones sociales***Condiciones de sociales**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En proceso	53	64,6	64,6	64,6
Regularmente eficiente	29	35,4	35,4	100,0
Total	82	100,0	100,0	

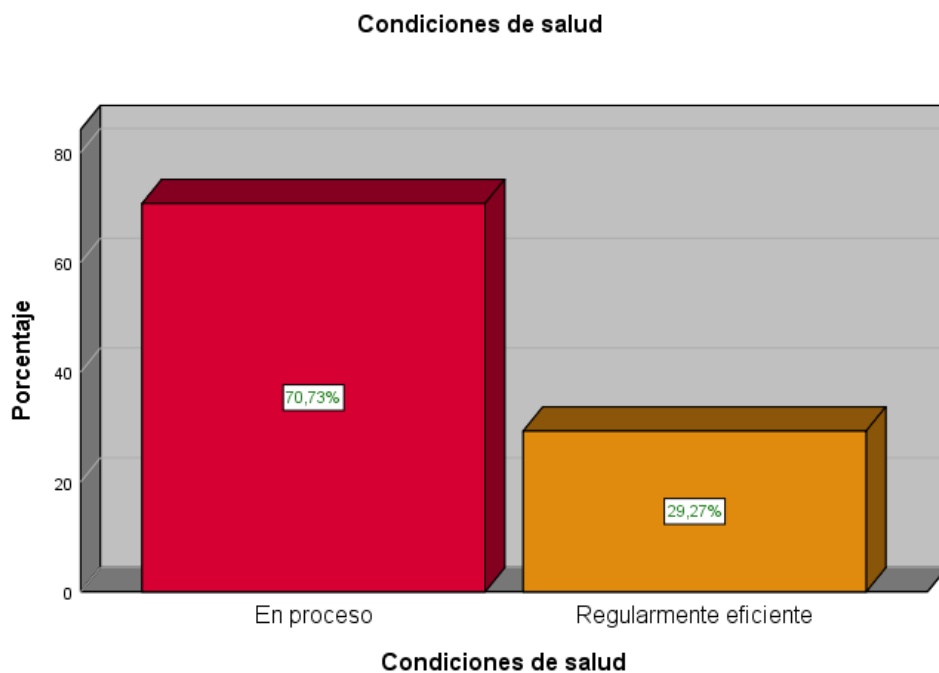
Respecto a la dimensión condiciones sociales de la variable condición laboral del docente, en la tabla 8 se puede observar los resultados que en el nivel proceso tiene un 64,6 % y en el nivel regularmente eficiente un 35,4 %, en el nivel eficiente no se muestra datos del cual podemos concluir que el porcentaje es 0 %. También cabe mencionar que el nivel en proceso es superior al nivel regularmente eficiente en casi el doble de porcentaje, es decir en 29,2.

**Figura 8***Barra de porcentaje de la dimensión condiciones sociales*

**Tabla 9***Frecuencia y porcentaje de la dimensión condiciones de salud***Condiciones de salud**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En proceso	58	70,7	70,7	70,7
Regularmente eficiente	24	29,3	29,3	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Respecto a la tabla 9 de la dimensión condiciones de salud de la variable condición laboral del docente, según los cuestionarios aplicados del cual se muestra los siguientes resultados; que en el nivel proceso hay 70,7 % y en el nivel regularmente eficiente un 29,3 %, en el nivel eficiente 0 %. Además, en la figura también se observa que el nivel en proceso es superior al nivel regularmente eficiente es decir en 41,4 %.

**Figura 9***Barra de porcentaje de la dimensión condiciones de salud*

## 4.2. Estadística inferencial

### Prueba de normalidad

**Tabla 10**

*Prueba de normalidad de la variable gestión institucional y condición laboral del docente*

		Gestión Institucional	Condición laboral del docente
N		82	82
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	2,3659	1,7439
	Desv. Desviación	,48463	,43916
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,409	,464
	Positivo	,409	,280
	Negativo	-,271	-,464
Estadístico de prueba		,409	,464
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

De la tabla 10 se deduce que los supuestos de normalidad como evidencia para determinar el empleo de tipo de prueba estadística, sugirió según los datos analizados tomar el coeficiente de Kolmogorov Smirnov para su interpretación empleado para muestras mayores a 50 sujetos. Por ello se establece que el nivel de significancia estadística para las variables y dimensiones de estudio reportó un sig. bilateral =  $0,000 < 0,05$ , lo cual se admite que los datos no provienen de una distribución normal y por ende se empleará pruebas no paramétricas. En ese sentido corresponde emplear el coeficiente no paramétrico de Rho de Spearman para la contratación de hipótesis.

### Prueba de hipótesis

Hipótesis general: Existe relación entre la gestión institucional y la condición laboral del docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022.

H0 = La gestión institucional no se relaciona con la condición laboral del docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022.

**Tabla 11***Correlación entre gestión institucional y condición laboral del docente*

			Correlaciones	
			Gestión Institucional	Condición laboral del docente
Rho de	Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,156
Spearman	Institucional	Sig. (bilateral)	.	,163
		N	82	82
	Condición	Coeficiente de correlación	,156	1,000
	laboral del	Sig. (bilateral)	,163	.
	docente	N	82	82

En la tabla 11, respecto al análisis inferencial de correlación entre la variable gestión institucional y la variable condición laboral del docente se aprecia un coeficiente de correlación de ,156 demostrando que no existe correlación entre ambas, porque el nivel de significancia debe ser  $< 0,05$  en este caso es ,163 por encima del rango establecido en ese sentido se acepta la  $H_0$ .

Hipótesis específica 1: Existe relación entre la gestión institucional con el tiempo de trabajo y descanso del docente de una REI de la Ugel N°08 Cañete 2022.

$H_0$ =La gestión institucional no se relaciona con el tiempo de trabajo y descanso del docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022.

**Tabla 12***Correlación entre gestión institucional y tiempo de trabajo y descanso*

			Correlaciones	
			Gestión Institucional	Tiempo de trabajo y descanso
Rho de	Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,336**
Spearman	Institucional	Sig. (bilateral)	.	,002
		N	82	82
	Tiempo de	Coeficiente de correlación	,336**	1,000
	trabajo y	Sig. (bilateral)	,002	.
	descanso	N	82	82

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

En la tabla 12 se observa que en el nivel de correlación entre la variable gestión institucional y la dimensión tiempo de trabajo y descanso si hay significancia

y su valor es ,002 menor a 0,05 y el nivel de correlación es bajo, por lo tanto, se rechaza la H0 y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2: Existe relación entre la gestión institucional y las condiciones materiales del trabajo docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022.

H0=No existe relación entre la gestión institucional y las condiciones materiales del trabajo docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022

**Tabla 13**

*Correlación entre gestión institucional y condiciones materiales de trabajo*

			<b>Correlaciones</b>	
			Gestión Institucional	Condiciones materiales de trabajo
Rho de	Gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,190
Spearman	Institucional	Sig. (bilateral)	.	,088
		N	82	82
	Condiciones	Coefficiente de correlación	,190	1,000
	materiales de	Sig. (bilateral)	,088	.
	trabajo	N	82	82

En la tabla 13 se observa que no hay correlación entre la variable gestión institucional y condiciones materiales de trabajo porque el grado de significancia es de ,088 y este tendría que ser < 0,05, por lo tanto, se acepta la H0.

Hipótesis específico 3: Existe relación entre la gestión institucional y las condiciones sociales del trabajo docente de una REI de una Ugel N° 08 Cañete 2022.

H0= No existe relación entre la gestión institucional y las condiciones sociales del trabajo docente de una REI de una Ugel N° 08 Cañete 2022.

**Tabla 14***Correlación entre gestión institucional y las condiciones sociales*

			Gestión Institucional	Condiciones de sociales
Rho de	Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,285**
Spearman	Institucional	Sig. (bilateral)	.	,009
n		N	82	82
	Condiciones de	Coeficiente de correlación	,285**	1,000
	sociales	Sig. (bilateral)	,009	.
		N	82	82

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

En la tabla 14 se observa que hay correlación entre la variable gestión institucional y la dimensión condiciones sociales del trabajo docente, porque el nivel de significancia es  $< 0,05$  es decir según los resultados es de ,009 y el coeficiente de correlación es de ,258 es decir de magnitud baja. Por lo tanto, se rechaza la H0.

Hipótesis específica 4: Existe relación entre la gestión institucional y las condiciones de salud del docente de una REI de una Ugel N° 08 Cañete 2022.

H0= No existe relación entre la gestión institucional y las condiciones de salud del docente de una REI de una Ugel N° 08 Cañete 2022.

**Tabla 15***Correlación entre gestión institucional y condiciones de salud*

			Gestión Institucional	Condiciones de salud
Rho de	Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,124
Spearman	Institucional	Sig. (bilateral)	.	,269
		N	82	82
	Condiciones de	Coeficiente de correlación	,124	1,000
	salud	Sig. (bilateral)	,269	.
		N	82	82

En la tabla 15 se puede apreciar que el nivel de significancia es  $> 0,05$  es decir según los resultados es ,269 por lo tanto no existe correlación entre la variable gestión institucional y las condiciones de salud del docente, con ello se acepta la H0.

## V. DISCUSIÓN

Recordando las bases teóricas que refrendan este trabajo de investigación el cual define a la gestión institucional como el aliciente que hace que la administración escolar alcance el logro de los objetivos a partir de una planificación, para ello es necesario conocimiento del tema, destreza, experiencia para un buen desenvolvimiento. Navarro y Lladó (2014). Partiendo de ello podemos decir que involucra determinadas fases, actividades, a veces no tan razonables ni tan buenamente cuantificables que encaminan e involucran mando, posiciones, modos de comportamiento que repercuten en los procesos afectivos de los que forman la organización en este caso la institución educativa. (Azzarboni y Harf, 2008).

Haciendo un preámbulo, partiremos por el objetivo específico 1 que es; analizar la relación que existe entre la gestión institucional y el tiempo de trabajo y descanso del docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022. Analizando los resultados de los trabajos de investigación con la variable 1, hemos encontrado el artículo científico de Vergara et al (2021), donde se hace un estudio de la variable 1 en relación con otra variable que es ajena a la nuestra, desarrollado en un departamento de nuestro país, donde se puede analizar los resultados de la estadística descriptiva de la primera variable, aquí los autores utiliza tres niveles de rango como bueno, malo y regular, de los cuales el 57,6 % de los encuestados manifiestan que se encuentran en el nivel bueno y con respecto a nuestros resultados en la parte descriptiva, que se encuentra en un nivel eficiente en 36,6 %, de ello podríamos afirmar que difiere en un 20% aproximadamente respecto al mismo nivel, ello podría darse a las dimensiones que se ha desarrollado en el artículo en mención, en el cual se dimensiona a la variable gestión institucional en liderazgo y reingeniería, a diferencia nuestra que dimensiona a esta variable en tres aspectos dimensión administrativa, dimensión pedagógica y dimensión comunitaria, a ello podríamos aludir los resultados obtenidos, a diferencia con nuestro trabajo de investigación. Haciendo otro análisis a los resultados de una investigación hecha por Figueroa (2020), donde relaciona clima organizacional con nuestra primera variable, trabajo ejecutado en una institución educativa del departamento de la selva de nuestro país, cuyos resultados respecto a la variable 1, respecto a las tablas del análisis descriptivo es que, el 42,5 % de los

encuestados manifiestan que respecto a esta variable se encuentran en el nivel muy bueno, aquí el investigador utilizó cinco niveles de rango para medir esta variable como es; muy buena, buena, regular, mala, muy mala. Comparando con nuestros resultados podríamos decir que no difiere mucho porque está más cercano los resultados en esta variable en ambos trabajos de investigación 42,5% y 36,6 y llevando al mismo rango, entonces se observa la similitud de los resultados y con respecto del trabajo de investigación propuesto por León y Villareal (2018), desarrollado en un departamento de la sierra de nuestro país, donde la variable 1 se relaciona con la variable 2, que es la gestión administrativa, del cual analizaremos y compararemos si hay similitud o diferencia entre los resultados de ambos trabajos de investigación, respecto a la variable 1 del trabajo de investigación descrita, ya que la variable 2, no guarda relación con nuestro trabajo de investigación, enfocándonos en los resultados estos fueron que el 55% de los encuestados nos dicen que solo a veces es buena, para ella también identificaremos los niveles de rango que utiliza es diferente como nunca, a veces y siempre, del cual el mayor porcentaje se ubica en “a veces “ el cual comparando con nuestro los resultados de nuestro trabajo que es 36,6% en el nivel eficiente, a partir de ahí podríamos decir que difiere en un 18 % aproximadamente, del cual podríamos decir con ambos resultados que se encuentran en proceso respecto a esta variable 1 en dichos espacios donde se aplicó los trabajos de investigación, las causas de la diferencia podría deberse a las dimensiones de estudio. Por último, con el trabajo de investigación propuesto por Hernández (2018), donde busca establecer relación entre la variable 1 y el desempeño docente de unas instituciones educativas de la ciudad de la primavera, del cual extraeremos el resultado respecto a la primera variable que el 76,4% se encuentran en el nivel regular, también el investigador utiliza como niveles de rango tres categorías; excelente, regular y eficiente, del cual comparando con los resultados obtenidos en nuestro trabajo de investigación respecto a esta variable 1, hay bastante similitud, tal como se muestra en el nivel regularmente eficiente tenemos el 63,4%, de ello podríamos decir que en ambos trabajos de investigación la variable 1 se encuentran en proceso. Respecto a la dimensión 1 de la variable 2 de nuestro trabajo de investigación, el cual es tiempo de trabajo y descansos vamos a iniciar, recordando la definición de esta dimensión, que se refiere a la cantidad de horas de labores y de descanso que



posee durante su jornada laboral, así como la exigencia de horas extras, carga laboral al docente dentro y fuera de la institución, ya sea por petición del director o producto de la presión laboral a la que se ve expuesto. En el País la estructura salarial poco es sólido, la retribución económica va aumentando a medida que se va transitando en la carrera, es así que, a partir del 2012, tenemos 8 escalas, donde el porcentaje salarial es 210 % del saldo del nivel I, con tiempo de permanencia entre dos años a cuatro en cada escala, conforme se va ascendiendo a las ultimas escalas los grados académicos también son necesarios. (Elacqua et al, 2018). Es así que podríamos decir también que a más escala en que encuentre el docente, mayor ventaja tiene para participar de la elaboración de un cuadro de horas en el nivel secundaria, va estar en primer orden a la hora de elaborar su horario. Respecto a la dimensión 1 de la variable 2; tiempo de trabajo y descanso hemos encontrado similitud con los resultados del trabajo de investigación de la variable 2 y desarrollo de la profesión docente en una institución educativa de nuestro país, elaborado por Tataje y Rodríguez (2018), la en el cual se observa cinco niveles o rango como son; muy malo, malo, regular, bueno, muy bueno, de estos resultados se puede resaltar que el porcentaje que predomina es el nivel bueno con 47,4%, comparándolo con nuestros resultados podemos decir que hay bastante similitud con los resultados obtenidos en nuestro trabajo de investigación respecto a esta dimensión, que es 51,2% en el nivel regularmente eficiente, el cual en ambos trabajos de investigación se encontrarían en proceso, esto también se basa en el espacio donde se aplica el cuestionario y las dimensiones que se mide. Ahora veamos los resultados que se encontró, en la tabla 11 de correlación entre gestión institucional y tiempo de trabajo y descanso, en el cual se observa que hay correlación entre la variable gestión institucional y la dimensión tiempo de trabajo y descanso, se observa que la significancia tiene el valor de ,002 del cual se puede corroborar que es menor a 0,05 respecto al coeficiente de correlación es de ,336 es decir bajo.

En el objetivo específico 2; analizar la relación entre la gestión institucional y las condiciones materiales de trabajo del docente en una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022, recurriendo a las bases teóricas podemos decir que la falta de un ambiente escolar necesario para que los docentes puedan elaborar sus sesiones, preparar materiales educativos, espacio para descanso, a ello se suma la falta de

saneamiento de los servicios básicos, afecta en su desenvolvimiento. (Robalino y Antón, 2005). Respecto a nuestros resultados en la dimensión 2, de la variable 2, el cual es condiciones materiales de trabajo, se ubica en el nivel en proceso 68,3%, estos resultados comparados con el trabajo de investigación de Tataje (2018), sus resultados respecto a esta dimensión se encuentran en el nivel regular con 52,6%, podemos decir que guarda similitud con nuestros resultados, la diferencia no es tan lejana, difiere solo en un 15,7%, respecto al otro. De ahí podemos afirmar que debería tomarse en cuenta las condiciones materiales de una institución para que los docentes puedan realizar su trabajo con eficiencia, según los resultados muestra que respecto a esta dimensión en las instituciones hay carencias de materiales pedagógicos, hay precariedad en sus mobiliarios, infraestructura en mal estado, los mobiliarios no se ajustan a las necesidades del estudiante ni del docente.

En el objetivo 3 busca determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la condición social de una REI de la Ugel N°08, los resultados según los indicadores, fueron los siguientes, en el nivel en proceso en 64,6%, para ello recordemos que vale tener claro a que se refiere este resultado recurriendo al marco teórico podemos decir que la tarea educativa se lleva a cabo en un entorno social, en este entorno muchas veces se identifica problemas que absorben a las familias y a los estudiantes, esto representa un obstáculo para la tarea del docente, dentro de los problemas destaca el abandono de los padres de familia en un casi 90 %, datos de una de las instituciones educativas donde se aplicó la investigación, este abandono no es físico, al contrario es un abandono moral, para ello debemos estar atentos a los cambios físicos y psicológicos de nuestros hijos, un segundo problema es la violencia intrafamiliar en un 88% y un tercer problema la pobreza en 80% son los problemas más preponderantes que afecta a los estudiantes. Robalino y Körner (2005). Teniendo claro la base teórica podemos proseguir con el análisis de esta dimensión con otros trabajos de investigación, es así que Tataje (2018) en su trabajo de investigación nos habla de la relación entre la variable 1 y otra variable que no es de nuestros interés, de allí se puede extraer los resultados tomados desde el las tablas y análisis descriptivo, que respecto a esta dimensión se encuentra en un nivel bueno en

42,1%, comparando estos resultados con los recogidos por nuestros instrumentos de medición podemos decir que difiere en un promedio significativo de 50% respecto al nivel. Según ello en las instituciones donde se aplicó la encuesta se puede afirmar que las condiciones sociales del entorno, afecta el normal desenvolvimiento de los estudiantes y docentes. Aquí también cabe destacar que según el análisis inferencial se comprueba que existe correlación entre la gestión institucional y las condiciones sociales del maestro, tal como en la tabla 14 se describe, que el coeficiente de correlación es de ,285 y el nivel de sig. es de ,009 según ello podemos decir que esta dentro del rango preestablecido que es menor a 0,05 el grado de correlación es débil.

El cuarto objetivo es; analizar la relación entre la gestión institucional y las condiciones de salud del docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022, recurriendo al marco teórico podemos decir que la dimensión condiciones de salud se comprende, al reconocer las enfermedades más comunes del docente, y clasificarlos en tres categorías que se repiten en seis países entre ellas tenemos: Problemas de salud generados por trastornos musculoesqueléticos, dificultades por bienestar emocional y psicológico, se suma a ello las enfermedades de cada estación y con las que siempre están presentes las crónicas. (Robalino y Körner, 2005). Respecto a esta dimensión los resultados obtenidos en nuestro trabajo de investigación fueron que el 70,7 % está ubicado en el nivel en proceso, comparando estos resultados con los trabajos de investigación encontrados como en la tesis de Tataje (2018), donde el autor busca encontrar relación entre la variable 2 y la dimensión de la tesis al cual no le prestamos atención porque no tiene interés con nuestros trabajo de investigación, con el que si se relaciona es con la primera variable condiciones laborales y aquí también cabe destacar que el autor desarrollo las cuatro dimensiones, el cual forma parte como antecedente para nuestro trabajo de investigación, del cual se extrae el siguiente resultado, que un 65,8% de los encuestados respecto al tema de salud en los docentes se encuentran en el nivel regular, de ello podemos decir que las condiciones de salud del docente en nuestro trabajo está en proceso, según el rango establecido que es el más bajo y con un alto porcentaje, a diferencia de la tesis presentada cuyo resultado es mayor ya que se encuentra en el nivel regular uy con un buen porcentaje, pero de todo esto se extrae que respecto a esta dimensión no se relaciona con la primera variable.

En lo concerniente al objetivo general que es; Determinar la relación entre la gestión institucional con la condición laboral del docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022, se ha revisado varias investigaciones de las cuales hemos encontrado poca similitud con nuestro trabajo, en mucho de ellos las dimensiones de son diferentes entre sí y diferentes al nuestro entre las investigaciones revisadas fueron la de Vergara et al (2021), Hinojosa (2018), López (2018), Acevedo et al (2018), Solís (2019), Salazar et al (2019), todas estas investigaciones hacen referencia a la primera variable y sus dimensiones también difieren de la nuestra, pero donde si se encontró bastante relación es con la tesis de Robles (2020), en la que desarrolla las dimensiones de nuestro trabajo de investigación, el cual sirvió como antecedente para el desarrollo de la variable gestión institucional, del cual se extrae como resultado de esta primera variable que la gestión institucional tiene un alto porcentaje ya que se ubica en el nivel bueno, más en nuestros resultados solo se muestra en un nivel regularmente eficiente ósea en proceso. Del mismo modo se reviso tesis referente a la segunda variable, como la de Chang y Ramírez (2018), en la que dimensiona la variable 2 en tres aspectos, de las cuales no guarda mucha relación con nuestro trabajo de investigación, con respecto al trabajo de Martínez (2019), las dimensiones de la variable 2, no guarda relación con nuestro trabajo, ya que dimensiona en solo dos aspectos; en un artículo científico escrito por Miranda et al (2021), dimensiona la variable 2 en tres aspectos en cual no guarda relación con nuestro trabajo, en cambio con la investigación de Tataje y Rodríguez (2018), las autoras dimensionan la variable 2 en cuatro dimensiones, es la que sirve como antecedentes para nuestro trabajo de investigación respecto a la variable 2.

## VI. CONCLUSIONES.

### **Primero:**

Se concluye que no existe relación entre la gestión institucional y la condición laboral del docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022, esto se justifica en base a los resultados obtenidos en la tabla 11 de correlación de Rho Spearman entre las variables, tiene un coeficiente de correlación de ,156 y un sig. de ,163 del cual se puede afirmar que no esta dentro de los parámetros establecidos el nivel del sig. que debería ser menor a 0,05 con estos datos se puede deducir que no existe relación entre la gestión institucional y la condición laboral del docente.

### **Segundo:**

Se concluye que existe relación entre la gestión institucional y el tiempo de trabajo y descanso en una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022. Esto se basa en los resultados obtenidos en la tabla 12 de correlación de Rho Spearman, donde se observa que el coeficiente de correlación es igual a ,336 y el sig. ,002 del con ello demostramos que, si hay correlación entre estas variables, pero de un nivel bajo.

### **Tercero:**

Se concluye que no existe relación entre la variable gestión institucional y las condiciones materiales de trabajo en una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022, debido a los resultados obtenidos en la correlación de Rho Spearman en el cual se puede observar en la tabla 13, el cual muestra como resultado un coeficiente de correlación de ,190 y un sig. de ,088 con ello se demuestra que no está dentro del parámetro de correlación que es menor que 0,05.

### **Cuarto:**

Se concluye, que, si existe relación entre la gestión institucional y las condiciones sociales de trabajo docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022, tal como se observa en la tabla 14, donde el coeficiente de correlación de Rho Spearman es igual a ,285 y un sig. de ,009 y esta dentro del rango establecido y con un nivel bajo de correlación.

### **Quinto:**

Se concluye que según la tabla 15, no existe relación entre la gestión institucional y las condiciones de salud del docente, esto se debe a que el nivel de coeficiente de relación de Rho Spearman es de ,124 y el sig. ,269 demostrando con ello que no hay relación entre ambas premisas.

## VII. RECOMENDACIONES

### **Primero:**

Se recomienda a las dependencias del ministerio de educación como las áreas de dirección de formación docente, aperturar programa de formación en servicio para Directivos encargados y no solo para los designados como el anterior gobierno promovió, porque si recurrimos a la estadística hoy en día existe más directores encargados que designados, ni bien un docente reciba la encargatura deberá entrar en formación porque es básico el conocimiento, la destreza y la experiencia para poder dirigir una institución educativa hacia el logro de sus objetivos.

### **Segundo:**

Se recomienda formular propuestas a partir de los resultados encontrados en el presente trabajo de investigación, en la relación a la gestión institucional y la dimensión tiempo de trabajo y descanso, de la variable condición laboral docente porque se ha comprobado la relación entre ambas por ello se recomienda reformular leyes y normas respecto al cumplimiento de horas de trabajo en las aulas, cantidad de horas por las que fue contratado, nombrado, porque de ello va depender su participación en la gestión institucional de una institución educativa, generalmente por el bajo salario que tiene va estar entre una institución y otra o entre una pública y privada, no teniendo mucho tiempo para su preparación para la enseñanza tal como lo dice el dominio del marco del buen desempeño docente, por lo tanto su desempeño no va ser eficiente por ello es imprescindible revisar normas y leyes buscando un equilibrio respecto a este tema.

### **Tercero:**

A partir de los resultados obtenidos se recomienda tomar en cuenta la relación entre la gestión institucional y la dimensión condiciones sociales del trabajo docente porque se encontró grado de relación y en base a ella nos permitimos formular propuestas que estén dentro del rango establecido como por ejemplo, aperturar programas de seguimiento a estudiantes, docentes y directivos que ingresen a la carrera magisterial, este seguimiento que este a cargo de psicólogos porque se ha comprobado que para aprender o desempeñarnos eficientemente debemos estar en condiciones que nos generen bienestar, para ello las emociones juega un papel importante, el solo hecho de tener un área de psicología por redes educativas, que

el profesional de la psicología haga un seguimiento al maestro y directivo, de igual forma al estudiante, de esta forma se podría prevenir situaciones en riesgo y se mejoraría mucho el tema de clima institucional, por ende habría mejores condiciones para el aprendizaje.

**Cuarto:**

Se recomienda tomar en cuenta las dimensiones condiciones materiales de trabajo docente y la dimensión condiciones de salud, porque de alguna manera guarda relación con la gestión institucional, porque la primera esta relacionada con los espacios físicos donde se desenvuelve el docente, materiales de trabajo, cuadernos de trabajo pedagógico, etc. a ello se suma el estado de salud del docente de hoy, donde ya padece de estrés laboral, a demás de las enfermedades propias de la profesión, por todo lo expuesto es necesario tener en cuenta estas dimensiones a fin de prevenir situaciones negativas que dificulten el desempeño. Para ello se sugiere realizar convenios con entidades privadas del sector salud donde los maestros semestralmente acuden a exámenes de rigor.

## REFERENCIAS

- Adler, F. (1964). "Positivism" in Gold. En W. L. J. and Kolb, A Dictionary of the Social Sciences (págs. 520-2). New York: The Free Press.
- Ardiles M, Barsce C, Beker G, Cesca P, Esnaola G, Falcon M, Fisicaro I, Greco M, Lepka M, Paulín H, Rattero C, Minnicelli M. (1999). Ensayos y experiencias. Instituciones Educativas. Proyectos e intervenciones. Colección Psicológica y educación. Ed. Noveduc Libros.
- Azzerboni, D. y Harf, R. (2008). Conduciendo la Escuela: Manual de Gestión Directiva y Evaluación Institucional. Argentina, Mexico.Ed. Novedades educativas.1ra. Ed.
- Azzerboni, D,Ullúa J, Goris B, Zaina A, Porstein A, Origlio F, Bianchi L.(2007). Por Donde Comenzar Antes y Después de que Lleguen los Chicos. México. Ed. Novedades educativas.
- Barba, B. y Zorrilla, M. (2010). Innovación social en educación: Una base para la elaboración de políticas. México. Ed. Siglo XXI Editores.
- Bracho, T y Miranda F. (2018). El Servicio Profesional Docente en el marco del Sistema Nacional de Evaluación Educativa 2018. Revista científica. México.
- Ceballos N, Saiz A, Susinos T. (2018).Student voice and teacher improvement. A research in schools in Cantabria. Revista complutense de Educación. <https://doi.org/10.5209/rced.58883>.
- Celorio A, Cedeño M, Cedeño S, Lucio M, González O, Murillo L, Lucio L. (2019). Formación y desarrollo de las habilidades informáticas. Alcoy alicante. Editorial Área de Innovación y Desarrollo. 1er Ed.
- Chang Y, Ramírez N. (2018). Bienestar y condición laboral del personal docente y no docente de una Institución Educativa. Universidad Cesar Vallejo. Lima: Fondo editorial UCV.
- Chávez, C. (2015). Diccionario de recursos humanos: técnicas organizacionales y teorías administrativas. Argentina.
- Chiavenato, I. (2008). Gestión del talento humano, México. III edición
- Cornejo, J. (1998). Condición del profesor y satisfacción profesional. Una educación con calidad y equidad: Encuentro Internacional sobre Formación de Profesores de Educación Básica. Ed. Organización de Estados



- Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Cornejo, R. (2009). Bienestar/malestar docente y condiciones de trabajo en profesores de enseñanza media de Santiago. Proyecto FONIDE N°: 59/2007, Departamento de Estudios y Desarrollo. División de Planificación y Presupuesto MINEDUC, Chile.
- Convenio Andrés Bello (2000). Así se enseña la historia para la integración y la cultura de la paz. Bogotá.
- Díaz, M. y Gallegos (2002). Formación y práctica docente en el medio rural. México.
- Díaz, J. y Martins, A. (1997). Estrategias de enseñanza-aprendizaje. Costa Rica.
- Díaz F, Barriga A, García L, Gómez G, Valerio S, Gueta Muñoz C, Masias L. (2020). About This Book. México. Editorial universidad de Guadalajara.Ed.01. 9786075478166.
- De Lima D, Álvarez J, Matos L.(2018). Revista digital de suscripción gratuita del Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la calidad educativa, edición N°2 Vol. 5, México.
- Editorial CEP. Educador (Educación Infantil). Comunidad de Madrid. Temario general. N° 1 edición (5 julio 2019), Vol. II. Madrid.
- Elacqua G, Hincapie D, Vegas E, Alfonso M. (2018). Profesión: Profesor en América Latina: ¿Por qué se perdió el prestigio y como recuperarlo? Washington.
- Eurydice (2018). La profesión docente en Europa: Acceso, progresión y apoyo. Luxemburgo. Comisión Europea. doi:10.2797/917260
- Gagné, R. (1971). The conditions of learning: Training Application. Madrid. Wadsworth Publishing Company
- García N, Campos N, Rojas M. (2002). La Administración Escolar y el mejoramiento de las instituciones. Costa Rica. Editorial Universidad de Costa Rica. ISBN: 978-9977-67657-9.
- Garzón y Pineda (2022). Working Conditions of Private School Teachers. Sociedad y Economía N° 46. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i46.11210>.
- Galaz, J. (2002). La satisfacción laboral de los académicos en una universidad estatal público.
- Gorelli J, Pérez M, Del Val A, Gutiérrez M, Iguartua M, Marín A. (2021). Tiempo de trabajo y descanso. España. Ed. Universidad de Huelva.

- Figuroa M.(2020). Relación entre clima organizacional y gestión institucional de una institución educativa pública Bagua Grande. Perú, 2020.Universidad Cesar Vallejo.
- Frabboni, F y Pinto, F (2006). Introducción a la pedagogía general. México.
- Guadalupe, C.(2021). La educación peruana más allá del Bicentenario: nuevos rumbos. Perú. Revista peruana de investigación educativa 2021.Ed. Universidad del Pacifico.
- Guerrero, M. Parra R, y Vera (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico, Ecuador. Revista de la Universidad Internacional del Ecuador. URL: <https://www.uide.edu.ec/>. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.2018.879>.
- Hermosa, A. (2018). Características laborales y compromiso con el trabajo: Explorando el bienestar ocupacional. Estudios de Administración, Colombia.
- lafrancesco, G.(2003) .La educación integral en el preescolar. Ed. Cooperativa editorial magisterio.
- Lavín, S. y Solar, S. (2000). El Proyecto Educativo Institucional como herramienta de transformación de la vida escolar. Chile.
- Martínez, M.(2019). Condición laboral y su influencia en el desempeño profesional administrativo de los docentes en la Unidad Educativa “Tránsito Amaguaña”, Guayaquil, 2018. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Mejía, J. (2010). Modelo de Gestión Educativa Estratégica. México.
- Merino, T y Espinoza, A.(2019). Gestión institucional y desempeño docente de la institución educativa N° 88325 nueva esperanza – Pariacoto – Huaraz 2019. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Microsoft Excel (2017). Alpha de Conbrach.xlsx.
- Ministerio de Educación (2018). Resultados de la evaluación censal de estudiantes. ECE2018/Región Amazonas.<http://umc.minedu.gob.pe/recursospedagogicos/Peru> .
- Miranda, C. García C, Abarca, R. Medina J. Molina S. y Medina Moya. (2021). Condiciones laborales de profesores egresados del programa de postítulo de mención en matemática para segundo ciclo básico. Artículo científico. Chile.

- Muñoz, C. (2009). *Cómo puede la educación contribuir a la movilidad social*. México.
- Muro, E.(2006). *Algunos elementos de técnica legislativa*. México. <http://ru.juridicas.unam.mx:80/xmlui/handle/123456789/11063>
- Muñoz, G.(2004). *Factors that Challenge the Good Educational Results of Schools in Poverty Sectors*. Chicago.
- Napione, N. (2008). *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?* Madrid. *Boletín de Estudios e Investigación*, núm. 13, 2012, pp. 225-228
- Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Colombia. 5ta edición. Ediciones de la U.
- Navarro, M. y Lladó, D. (2014). *La Gestión Escolar: Una Aproximación a Su Estudio*. EE.UU. Ed. Palibrio LLC.
- Navarro, J. (2002). *¿Quiénes son los maestros?: carreras e incentivos docentes en América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington.
- Osher D, Mayer M, Jagers R, Kiendziora K y Wood L. (2019). *Keeping Student Safe and Helping Them Thrive*. California.Volumen 1.
- Oliveira, D. y Feldfeber, M. (2006). *Políticas educativas y trabajo docente: nuevas regulaciones*. Buenos Aires. Ed. Noveduc.1era reimpresión.
- Olkhovaya, T., Saitbaeva, E., Kriskovets, T., Chikova, I., Shinkaruk, V., Gorbunova, L., Popova, O. (2018). *Features of Pedagogical Management in The Information Society Conditions*. MJLTM, 8(7), 38-46.
- World of Work Report 2009 – *The Global Jobs Crisis and beyond with. 2009*. Ed. Raymond Torres.
- Ortiz, A.(2008). *Metodología del aprendizaje significativo, problémico y desarrollador*. Colombia. Ed. CEPEDID.
- OIT. *Educación obrera para el trabajo decente; condiciones de trabajo*. 1era. Ed. 2014. Buenos Aires-Argentina.
- Padilla, R. (2013). *Formación docente en educación media superior: Diseños y evaluación de un modelo*. México. Ed. Universitaria. Universidad de Guadalajara.
- Ramírez, C. (2004). *La gestión administrativa en las instituciones educativas*.

- México. Ed. Noriega. Universidad Autónoma de los Estados de Morelos.
- Ramírez, M.(2016). Working conditions of university teaching staff. Experiencing changes in the work context. Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Psicologia de l'Educació. 9788449059889
- Ray, R y John A.(2012). WORK PSYCHOLOGY. Pearson Educación, México, 2012. 5ta Edición.
- Rendón J, Sosa E, Vázquez H. (2010). Modelo de Gestión Educativa Estratégica. México. 1era Ed. 2009. Impreso en México.
- Robalino, M. y Körner, A. (2005). Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Chile.
- Roblez, D. (2020). Gestión institucional y calidad educativa de los docentes de una unidad educativa de Ecuador. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Sáez, J.(2018). Estilos de aprendizaje y métodos de enseñanza. Madrid. Ed. UNED. ISBN: 9788436274721.
- Satizabal, M. Unás, V. y Cruz, A. (2021). Índice de condiciones laborales de un grupo de docentes en la ciudad de Cali 2021. El Ágora U.S.B.Colombia.
- Siabato, M. (2004). Gestión y gerencia en los colegios cooperativos de Bogotá. Colombia. Ed. Educc. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Sovero, F. (2007). Cómo dirigir una Institución Educativa. San Marcos. Perú.
- SPSS 25 (2017). IBM - Statistical Package for the Social Sciences. <https://ibm-spss-statistics.updatestar.com/es>
- Tataje F y Rodríguez P. (2018). Condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de una institución educativa de Subtanjalla.
- Tenti, E. y Steinberg, C.(2011). Los docentes mexicanos: datos e interpretaciones en perspectiva comparada. Buenos Aires. Primera Ed. 2011. Siglo Veintiuno Editores.
- Vásquez T (2017). Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016.
- Varo J, (1994). Gestión estratégica de la calidad en los servicios sanitarios: un modelo de gestión hospitalaria. Madrid.

Valle, J. y Manso, J. (2016) ·La cuestión docente a debate. Madrid. ISSN-e 2340-6720, Nº. 5, 2016.

Vergara E, De la Cruz M, Vertiz J, Fernandez F, Quispe D., Vértiz R. (2021). Gestión institucional y planificación estratégica en una institución educativa pública del distrito de Jaén, Cajamarca, Perú. Revista Pakamuros, Volumen 9.

Wea et al (2020). The International Journal of Educational Organization and Leadership Volume 27, Issue 1, 2020, <http://thelearner.com>.

ANEXOS:

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la condición laboral del docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022?	<p>Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la condición laboral docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022.</p> <p>O.E. 1: Analizar la relación que existe entre la gestión institucional y el tiempo de trabajo, descanso del docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022</p> <p>O.E. 2: Analizar la relación entre la gestión institucional y las condiciones materiales de trabajo del docente en una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022.</p> <p>O.E. 3: Analizar la relación entre la gestión institucional y las condiciones sociales de</p>	<p>Existe relación entre la gestión institucional y la condición laboral del docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022.</p> <p>H.1: Existe relación entre la gestión institucional con el tiempo de trabajo y descanso del docente de una REI de la Ugel N°08 Cañete 2022.</p> <p>H.2: Existe relación entre la gestión institucional y las condiciones materiales del trabajo docente de una REI de una Ugel N° 08 Cañete 2022.</p> <p>H.3: Existe relación entre la gestión institucional y las condiciones sociales del trabajo</p>	<p>Variable 1: Gestión institucional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Administrativa</li> <li>-Pedagógica</li> <li>-Comunitaria.</li> </ul> <p>Variable 2: Condición laboral del docente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Tiempo de trabajo y descansos</li> <li>-Condiciones materiales de trabajo</li> <li>-Condiciones sociales de trabajo.</li> <li>-Condiciones de salud</li> </ul>	<p>Tipo de investigación es básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y de tipo correlacional.</p>	<p>La población está conformada por instituciones que integran una REI de la Ugel N° 08 Cañete.</p> <p>La muestra consta 82 docentes de las diferentes instituciones.</p>

	<p>trabajo docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022.</p> <p>O.E. 4: Analizar la relación entre la gestión institucional y las condiciones de salud del docente de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022.</p>	<p>docente de una REI de una Ugel N° 08 Cañete 2022.</p> <p>H.4: Existe relación entre la gestión institucional y las condiciones de salud del docente de una REI de una Ugel N° 08 Cañete 2022.</p>			
--	--	--	--	--	--

Matriz de operacionalización de la variable 1: Gestión institucional

VARIABLE 1	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA	INSTRUMENTO
Se entiende por gestión institucional al aliciente que permite la conducción de la institución escolar para el logro de objetivos a partir de una planificación y para ello es necesario conocimiento del tema, destreza, experiencia, para desenvolverse en la institución. (Navarro y Lladó, 2014, p. 26)	Son todos aquellos procesos que llevaremos a cabo para poder establecer la relación entre la variable 1 y variable 2, con sus respectivas dimensiones, las dimensiones de gestión institucional como son la dimensión administrativa, dimensión pedagógica y dimensión comunitaria; de la variable 2: Condición laboral del docente con sus respectivas dimensiones como son; el tiempo de trabajo y descanso, condiciones materiales de trabajo, condiciones sociales y las condiciones de salud.	Dimensión administrativa	Provisión de los recursos necesarios	1,2,3,4	Ordinal	Cuestionario
			Acciones de control.	5,6,7,8		
			Cumplimiento de normas.	9,10,11		
			Organización formal del establecimiento.	12,13		
			Vínculos interpersonales	14,15		
			Comunicación	16,17,18		
			Manejo de la información.	19,20		
		Dimensión pedagógica	Contenidos escolares	21,22,23		
			Procesos de enseñanza aprendizaje.	24,25		
			Criterios de evaluación.	26,27,28		
			Como discurre, en el interior de la institución educativa, el currículum prescrito.	29,30		
		Dimensión comunitaria	Promueven la participación de los miembros de la comunidad educativa	31,32, 33		
			Respuesta a las demandas sociales.	34,35		



Matriz de operacionalización de la variable 2: Condiciones laborales del docente

VARIABLE 1	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA	INSTRUMENTO
Condición laboral del docente Se define como un extenso ambiente en el que concurren un conjunto de medidas de tipo colectivo, individual y material donde los docentes se desenvuelven. (Robalino y Anton, 2005, p. 16).	Son todos aquellos procesos que llevaremos a cabo para poder establecer la relación entre la variable 1 y variable 2, con sus respectivas dimensiones, la variable 1; de la gestión institucional cuyas dimensiones como son; la administrativa, pedagógica y comunitaria. La variable 2; condición laboral docente y sus dimensiones son; el tiempo de trabajo y descanso, condiciones materiales de trabajo, condiciones sociales de trabajo y las condiciones de salud.	Tiempo de trabajo y descansos	Recibe una adecuada jornada laboral semanal y descanso	36,37,38, 39,40,41	Ordinal	Cuestionario
			Dedica un tiempo adecuado de trabajo docente dentro y fuera de la hora			
			Destina tiempo adicional para la docencia			
		Condiciones materiales de trabajo	Se mantiene en condiciones adecuadas la infraestructura	42,43,44, 45,46,47		
			Se cuenta con la cantidad adecuadas de recursos y materiales educativos			
			Se diseñan los materiales acordes a la edad de los usuarios			
		Condiciones sociales de trabajo	Problemas del entorno social	48,49,50, 51,52,53		
			Relaciones sociales del trabajo			
			Satisfacción laboral			
		Condiciones de salud	Recibe facilidades para las licencias	54,55,56, 57,58,59		
			Brinda apoyo frente a los permisos por salud			
			Existe preocupación por preservar un buen perfil patológico			

Instrumentos de recolección de datos de variable gestión institucional

### CUESTIONARIO QUE EVALÚA LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Estimado docente, reciba usted un saludo fraterno y éxitos en sus funciones.

El presente documento es para medir el nivel de conocimiento de la gestión institucional, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Privada César Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y responda:

Escala	Muy en	En	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Muy de
	desacuerdo	desacuerdo	en desacuerdo		acuerdo
Valoración	01	02	03	04	05

I.- Información general.

Sexo:

Masculino

Femenino

Denominación del puesto:

Docente Nombrado

Docente contratado

II. Datos de la investigación.

N°	Items	1	2	3	4	5
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Dimensión administrativa						
01	Existe predisposición de la comunidad educativa en provisionar los recursos necesarios para el pleno desarrollo escolar e institucional					
02	El Ministerio de Educación en calidad de ente rector suministra los recursos necesarios al establecimiento educativo de acuerdo a la necesidad institucional que posee					
03	Los directivos realizan gestiones pertinentes en la provisión de los recursos necesarios para la institución educativa					
04	Se desarrollan proyectos institucionales con el propósito de generar financiamiento para la adquisición de los recursos necesarios para mejorar la funcionalidad del establecimiento educativo					
05	Las acciones de control que realizan los directivos en el cumplimiento					

	de las labores docentes son las adecuadas					
06	Son continuas las acciones de control que efectúan los directivos en las diferentes actividades institucionales y educativas					
07	Los directivos deberían mejorar los procedimientos que son aplicados en el control y seguimiento del ejercicio docente.					
08	Las acciones de control que realizan los directivos generan un ambiente de hostilidad					
09	Los directivos en el cumplimiento de las normas, fundamentan su accionar en los dispositivos legales					
10	La plana docente siente incomodidad por el cumplimiento de las normas legalmente establecidas					
11	El cumplimiento de las normas emanadas por la autoridad competente es una preocupación constante de los directivos.					
12	Los organismos internos que posee la institución educativa, asumen con responsabilidad sus funciones y atribuciones					
13	Genera bienestar en la comunidad educativa las decisiones tomadas por los organismos internos de la institución					
14	Son adecuados los vínculos interpersonales que se suscitan en la comunidad educativa					
15	Son óptimos los vínculos interpersonales de la comunidad educativa promoviendo el desarrollo institucional					
16	Es oportuna la comunicación que generan los directivos por los medios digitales disponibles					
17	Son inadecuados los medios digitales de comunicación utilizados por los directivos					
18	Se les atribuye a los directivos una adecuada comunicación formal (documentos - memorándum -oficios -etc) al interno de la institución educativa					
19	Los directivos manejan la información con responsabilidad.					
20	El manejo de la información institucional genera un clima laboral inapropiado en la comunidad educativa					
Dimensión pedagógica didáctica						
21	Los contenidos escolares que imparte la institución educativa despiertan interés en los alumnos					
22	Los docentes tienen dificultad para formular contenidos escolares.					

23	Los directivos promueven en los docentes la elaborar contenidos, métodos y estrategias escolares innovadoras para ser aplicados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
24	La adecuada aplicación de los procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes son debidamente monitoreados por los directivos					
25	Los procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes son significativos para los estudiantes.					
26	Los directivos y docentes coordinan los contenidos de los criterios de evaluación que se aplicaran a los estudiantes					
27	Los directivos conocen los criterios de evaluación para calificar los aprendizajes de los estudiantes					
28	Los docentes consideran relevantes los resultados de los criterios de evaluación obtenidos de sus estudiantes					
29	Los contenidos prescritos en el currículo educativo generan complejidad a los docentes para su aplicación					
30	Considera que el año lectivo es insuficiente para cumplir con lo estipulado en el currículo educativo					
<b>Dimensión comunitaria</b>						
31	Los directivos promueven la participación de los miembros de la comunidad educativa en la toma de decisiones institucionales					
32	Existe aceptación por la comunidad educativa de los eventos que se desarrollan en la institución					
33	La participación de todos los miembros de la comunidad educativa para alcanzar el éxito institucional lo hacen asumiendo responsabilidad compartida					
34	Considera que la institución educativa cumple acertadamente a la exigencia de las demandas sociales de la localidad					
35	La respuesta de docentes y directivos a las demandas sociales son satisfactorias para la comunidad en general					

Ficha técnica del instrumento para la variable 1: Gestión institucional

Características	Descripción
Nombre	Cuestionario sobre gestión institucional
Autor	Roblez Ramírez, Darwin
Adaptado por	Mariela Iturrizaga Casas
Ámbito de aplicación	Docentes de Instituciones Educativas de la REI de la Ugel N° 08 Cañete
Administración	Individual y colectiva
Duración	20 minutos
Objetivos	Diagnosticar de manera individual el nivel de gestión institucional en sus dimensiones: Administrativa, Pedagógica Didáctica y Comunitaria de los docentes de una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022.
Validez	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dra. Doris Guadalupe Medina Villanueva</li> <li>- Mg. Celso Rene Vargas Pareja</li> <li>- Mg. Sandra Ruth Urcia Casas</li> <li>- Mg. María Elisabeth Casas Bartolo</li> </ul>
Confiabilidad	Índice de confiabilidad mediante alfa de Cronbach
Aspecto a evaluar	El cuestionario consta de 35 ítems y estructurado en 3 dimensiones: -Dimensión administrativa -Dimensión pedagógica -Dimensión comunitaria
Medición	Escala de intensidad ordinal Muy en desacuerdo (01) En desacuerdo (02) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (03) De acuerdo (04) Muy de acuerdo (05)
Categorías generales	En proceso (35 a 70) Regularmente eficiente (105) Eficiente (140 a 175)

Firma de Expertos para la variable 1: Gestión Institucional

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION INSTITUCIONAL**

Título: Relación entre Gestión institucional y Condición laboral del docente de una REI de la ugel N° 08 Cañete 2022.

N°	DIMENSIONES / ítems	opciones					Criterios de evaluación								Sugerencias
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	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	
	<b>DIMENSIÓN 1: Administrativa</b>														
1	Existe predisposición de la comunidad educativa en provisionar los recursos necesarios para el pleno desarrollo escolar e institucional.						✓		✓		✓		✓		
2	El Ministerio de Educación en calidad de ente rector suministra los recursos necesarios al establecimiento educativo de acuerdo a la necesidad institucional que posee						✓		✓		✓		✓		
3	Los directivos realizan gestiones pertinentes en la provisión de los recursos necesarios para la institución educativa						✓		✓		✓		✓		
4	Se desarrollan proyectos institucionales con el propósito de generar financiamiento para la adquisición de los recursos necesarios para mejorar la funcionalidad del establecimiento educativo						✓		✓		✓		✓		
5	Las acciones de control que realizan los directivos en el cumplimiento de las labores docentes son las adecuadas						✓		✓		✓		✓		
6	Son continuas las acciones de control que efectúan los directivos en las diferentes actividades institucionales y educativas.						✓		✓		✓		✓		
7	Los directivos deberían mejorar los procedimientos que						✓		✓		✓		✓		

	son aplicados en el control y seguimiento del ejercicio docente.														
8	Las acciones de control que realizan los directivos generan un ambiente de hostilidad						✓		✓		✓		✓		
9	Los directivos en el cumplimiento de las normas, fundamentan su accionar en los dispositivos legales.						✓		✓		✓		✓		
10	La plana docente siente incomodidad por el cumplimiento de las normas legalmente establecidas						✓		✓		✓		✓		
11	El cumplimiento de las normas emanadas por la autoridad competente es una preocupación constante de los directivos.						✓		✓		✓		✓		
12	Los organismos internos que posee la institución educativa, asumen con responsabilidad sus funciones y atribuciones						✓		✓		✓		✓		
13	Genera bienestar en la comunidad educativa las decisiones tomadas por los organismos internos de la institución.						✓		✓		✓		✓		
14	Son adecuados los vínculos interpersonales que se suscitan en la comunidad educativa						✓		✓		✓		✓		
15	Son óptimos los vínculos interpersonales de la comunidad educativa promoviendo el desarrollo institucional						✓		✓		✓		✓		
16	Es oportuna la comunicación que generan los directivos por los medios digitales disponibles.						✓		✓		✓		✓		
17	Son inadecuados los medios digitales de comunicación utilizados por los directivos						✓		✓		✓		✓		
18	Se les atribuye a los directivos una adecuada comunicación formal (documentos - memorándum - oficios -etc) al interno de la institución educativa						✓		✓		✓		✓		
19	Los directivos manejan la información con responsabilidad.						✓		✓		✓		✓		
20	El manejo de la información institucional genera un clima laboral inapropiado en la comunidad educativa						✓		✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Pedagógica</b>														

21	Los contenidos escolares que imparte la institución educativa despiertan interés en los alumnos.						✓		✓		✓		✓		
22	Los docentes tienen dificultad para formular contenidos escolares.						✓		✓		✓		✓		
23	Los directivos promueven en los docentes la elaboración de contenidos, métodos y estrategias escolares innovadoras para ser aplicados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.						✓		✓		✓		✓		
24	La adecuada aplicación de los procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes son debidamente monitoreados por los directivos.						✓		✓		✓		✓		
25	Los procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes son significativos para los alumnos						✓		✓		✓		✓		
26	Los directivos y docentes coordinan los contenidos de los criterios de evaluación que se aplicaran a los estudiantes						✓		✓		✓		✓		
27	Los directivos conocen los criterios de evaluación para calificar los aprendizajes de los estudiantes.						✓		✓		✓		✓		
28	Los docentes consideran relevantes los resultados de los criterios de evaluación obtenidos de sus estudiantes.						✓		✓		✓		✓		
29	Los contenidos prescritos en el currículo educativo generan complejidad a los docentes para su aplicación						✓		✓		✓		✓		
30	Considera que el año lectivo es insuficiente para cumplir con lo estipulado en el currículo educativo						✓		✓		✓		✓		
<b>DIMENSION: Comunitaria</b>															
31	Los directivos promueven la participación de los miembros de la comunidad educativa en la toma de decisiones institucionales						✓		✓		✓		✓		
32	Existe aceptación por la comunidad educativa de los eventos que se desarrollan en la institución						✓		✓		✓		✓		
33	La participación de todos los miembros de la comunidad educativa para alcanzar el éxito institucional lo hacen asumiendo responsabilidad compartida.						✓		✓		✓		✓		
34	Considera que la institución educativa cumple						✓		✓		✓		✓		



	acertadamente a la exigencia de las demandas sociales de la localidad														
35	La respuesta de docentes y directivos a las demandas sociales son satisfactorias para la comunidad en general.						✓		✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** La formulación de los ítems guardan relación entre las variables, dimensiones e indicadores siendo pertinentes y relevantes

**considera aplicable para el proceso de investigación.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Doris Guadalupe Medina Villanueva

**DNI:** 25631314

**Especialidad del validador:** Administración de la Educación 2022.

Lima, 14 de junio del



**Firma del Experto Informante.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION INSTITUCIONAL**

Título: Relación entre Gestión institucional y Condición laboral del docente de una REI de la ugel N° 08 Cañete 2022.

N°	DIMENSIONES / ítems	opciones					Criterios de evaluación								Sugerencias
		Muy en desacuerdo TA	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	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	
	<b>DIMENSIÓN 1: Administrativa</b>														
1	Existe predisposición de la comunidad educativa en provisionar los recursos necesarios para el pleno desarrollo escolar e institucional.						✓		✓		✓		✓		
2	El Ministerio de Educación en calidad de ente rector suministra los recursos necesarios al establecimiento educativo de acuerdo a la necesidad institucional que posee						✓		✓		✓		✓		
3	Los directivos realizan gestiones pertinentes en la provisión de los recursos necesarios para la institución educativa						✓		✓		✓		✓		
4	Se desarrollan proyectos institucionales con el propósito de generar financiamiento para la adquisición de los recursos necesarios para mejorar la funcionalidad del establecimiento educativo						✓		✓		✓		✓		
5	Las acciones de control que realizan los directivos en el cumplimiento de las labores docentes son las adecuadas						✓		✓		✓		✓		
6	Son continuas las acciones de control que efectúan los directivos en las diferentes actividades institucionales y educativas.						✓		✓		✓		✓		
7	Los directivos deberían mejorar los procedimientos que son aplicados en el control y seguimiento del ejercicio docente.						✓		✓		✓		✓		
8	Las acciones de control que realizan los directivos generan un ambiente de hostilidad						✓		✓		✓		✓		
9	Los directivos en el cumplimiento de las normas,						✓		✓		✓		✓		

	fundamentan su accionar en los dispositivos legales.														
10	La plana docente siente incomodidad por el cumplimiento de las normas legalmente establecidas					✓		✓		✓		✓			
11	El cumplimiento de las normas emanadas por la autoridad competente es una preocupación constante de los directivos.					✓		✓		✓		✓			
12	Los organismos internos que posee la institución educativa, asumen con responsabilidad sus funciones y atribuciones					✓		✓		✓		✓			
13	Genera bienestar en la comunidad educativa las decisiones tomadas por los organismos internos de la institución.					✓		✓		✓		✓			
14	Son adecuados los vínculos interpersonales que se suscitan en la comunidad educativa					✓		✓		✓		✓			
15	Son óptimos los vínculos interpersonales de la comunidad educativa promoviendo el desarrollo institucional					✓		✓		✓		✓			
16	Es oportuna la comunicación que generan los directivos por los medios digitales disponibles.					✓		✓		✓		✓			
17	Son inadecuados los medios digitales de comunicación utilizados por los directivos					✓		✓		✓		✓			
18	Se les atribuye a los directivos una adecuada comunicación formal (documentos - memorándum -oficios -etc) al interno de la institución educativa					✓		✓		✓		✓			
19	Los directivos manejan la información con responsabilidad.					✓		✓		✓		✓			
20	El manejo de la información institucional genera un clima laboral inapropiado en la comunidad educativa					✓		✓		✓		✓			
	<b>DIMENSIÓN 2: Pedagógica</b>														
21	Los contenidos escolares que imparte la institución educativa despiertan interés en los alumnos.					✓		✓		✓		✓			
22	Los docentes tienen dificultad para formular contenidos escolares.					✓		✓		✓		✓			
23	Los directivos promueven en los docentes la elaboración de contenidos, métodos y estrategias escolares innovadoras para ser aplicados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.					✓		✓		✓		✓			
24	La adecuada aplicación de los procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes son debidamente monitoreados por los directivos.					✓		✓		✓		✓			
25	Los procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes son significativos para los alumnos					✓		✓		✓		✓			
26	Los directivos y docentes coordinan los contenidos de los					✓		✓		✓		✓			

	critérios de evaluación que se aplicaran a los estudiantes														
27	Los directivos conocen los criterios de evaluación para calificar los aprendizajes de los estudiantes.						✓		✓		✓		✓		
28	Los docentes consideran relevantes los resultados de los criterios de evaluación obtenidos de sus estudiantes.						✓		✓		✓		✓		
29	Los contenidos prescritos en el currículo educativo generan complejidad a los docentes para su aplicación						✓		✓		✓		✓		
30	Considera que el año lectivo es insuficiente para cumplir con lo estipulado en el currículo educativo						✓		✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION: Comunitaria</b>														
31	Los directivos promueven la participación de los miembros de la comunidad educativa en la toma de decisiones institucionales						✓		✓		✓		✓		
32	Existe aceptación por la comunidad educativa de los eventos que se desarrollan en la institución						✓		✓		✓		✓		
33	La participación de todos los miembros de la comunidad educativa para alcanzar el éxito institucional lo hacen asumiendo responsabilidad compartida.						✓		✓		✓		✓		
34	Considera que la institución educativa cumple acertadamente a la exigencia de las demandas sociales de la localidad						✓		✓		✓		✓		
35	La respuesta de docentes y directivos a las demandas sociales son satisfactorias para la comunidad en general.						✓		✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** La formulación de los ítems guardan relación entre las variables, dimensiones e indicadores siendo pertinentes y relevantes

**considera aplicable para el proceso de investigación.**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Celso Rene Vargas Pareja

DNI: 09291179

Especialidad del validador: Gestión Pública

Lima, 14 de junio del 2022.



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION INSTITUCIONAL**

Título: Relación entre Gestión institucional y Condición laboral del docente de una REI de la ugel N° 08 Cañete 2022.

N°	DIMENSIONES / ítems	opciones					Criterios de evaluación								Sugerencias
		Muy en desacuerdo TA	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	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	
	<b>DIMENSIÓN 1: Administrativa</b>														
1	Existe predisposición de la comunidad educativa en provisionar los recursos necesarios para el pleno desarrollo escolar e institucional.						✓		✓		✓		✓		
2	El Ministerio de Educación en calidad de ente rector suministra los recursos necesarios al establecimiento educativo de acuerdo a la necesidad institucional que posee						✓		✓		✓		✓		
3	Los directivos realizan gestiones pertinentes en la provisión de los recursos necesarios para la institución educativa						✓		✓		✓		✓		
4	Se desarrollan proyectos institucionales con el propósito de generar financiamiento para la adquisición de los recursos necesarios para mejorar la funcionalidad del establecimiento educativo						✓		✓		✓		✓		
5	Las acciones de control que realizan los directivos en el cumplimiento de las labores docentes son las adecuadas						✓		✓		✓		✓		
6	Son continuas las acciones de control que efectúan los directivos en las diferentes actividades institucionales y educativas.						✓		✓		✓		✓		
7	Los directivos deberían mejorar los procedimientos que son aplicados en el control y seguimiento del ejercicio docente.						✓		✓		✓		✓		
8	Las acciones de control que realizan los directivos generan un ambiente de hostilidad						✓		✓		✓		✓		
9	Los directivos en el cumplimiento de las normas,						✓		✓		✓		✓		

	fundamentan su accionar en los dispositivos legales.														
10	La plana docente siente incomodidad por el cumplimiento de las normas legalmente establecidas					✓		✓		✓		✓			
11	El cumplimiento de las normas emanadas por la autoridad competente es una preocupación constante de los directivos.					✓		✓		✓		✓			
12	Los organismos internos que posee la institución educativa, asumen con responsabilidad sus funciones y atribuciones					✓		✓		✓		✓			
13	Genera bienestar en la comunidad educativa las decisiones tomadas por los organismos internos de la institución.					✓		✓		✓		✓			
14	Son adecuados los vínculos interpersonales que se suscitan en la comunidad educativa					✓		✓		✓		✓			
15	Son óptimos los vínculos interpersonales de la comunidad educativa promoviendo el desarrollo institucional					✓		✓		✓		✓			
16	Es oportuna la comunicación que generan los directivos por los medios digitales disponibles.					✓		✓		✓		✓			
17	Son inadecuados los medios digitales de comunicación utilizados por los directivos					✓		✓		✓		✓			
18	Se les atribuye a los directivos una adecuada comunicación formal (documentos - memorándum -oficios -etc) al interno de la institución educativa					✓		✓		✓		✓			
19	Los directivos manejan la información con responsabilidad.					✓		✓		✓		✓			
20	El manejo de la información institucional genera un clima laboral inapropiado en la comunidad educativa					✓		✓		✓		✓			
	<b>DIMENSIÓN 2: Pedagógica</b>														
21	Los contenidos escolares que imparte la institución educativa despiertan interés en los alumnos.					✓		✓		✓		✓			
22	Los docentes tienen dificultad para formular contenidos escolares.					✓		✓		✓		✓			
23	Los directivos promueven en los docentes la elaboración de contenidos, métodos y estrategias escolares innovadoras para ser aplicados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.					✓		✓		✓		✓			
24	La adecuada aplicación de los procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes son debidamente monitoreados por los directivos.					✓		✓		✓		✓			
25	Los procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes son significativos para los alumnos					✓		✓		✓		✓			
26	Los directivos y docentes coordinan los contenidos de los					✓		✓		✓		✓			

	critérios de evaluación que se aplicaran a los estudiantes														
27	Los directivos conocen los criterios de evaluación para calificar los aprendizajes de los estudiantes.						✓		✓		✓		✓		
28	Los docentes consideran relevantes los resultados de los criterios de evaluación obtenidos de sus estudiantes.						✓		✓		✓		✓		
29	Los contenidos prescritos en el currículo educativo generan complejidad a los docentes para su aplicación						✓		✓		✓		✓		
30	Considera que el año lectivo es insuficiente para cumplir con lo estipulado en el currículo educativo						✓		✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION: Comunitaria</b>														
31	Los directivos promueven la participación de los miembros de la comunidad educativa en la toma de decisiones institucionales						✓		✓		✓		✓		
32	Existe aceptación por la comunidad educativa de los eventos que se desarrollan en la institución						✓		✓		✓		✓		
33	La participación de todos los miembros de la comunidad educativa para alcanzar el éxito institucional lo hacen asumiendo responsabilidad compartida.						✓		✓		✓		✓		
34	Considera que la institución educativa cumple acertadamente a la exigencia de las demandas sociales de la localidad						✓		✓		✓		✓		
35	La respuesta de docentes y directivos a las demandas sociales son satisfactorias para la comunidad en general.						✓		✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** La formulación de los ítems guardan relación entre las variables, dimensiones e indicadores siendo pertinentes y relevantes

**considera aplicable para el proceso de investigación.**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Sandra Ruth URCIA CASAS

DNI: 15450298

Especialidad del validador: Administración de la educación

Lima, 14 de junio del 2022.



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION INSTITUCIONAL**

Título: Relación entre Gestión institucional y Condición laboral del docente de una REI de la ugel N° 08 Cañete 2022.

N°	DIMENSIONES / ítems	opciones					Criterios de evaluación								Sugerencias
		Muy en desacuerdo TA	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	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	
	<b>DIMENSIÓN 1: Administrativa</b>														
1	Existe predisposición de la comunidad educativa en provisionar los recursos necesarios para el pleno desarrollo escolar e institucional.						✓		✓		✓		✓		
2	El Ministerio de Educación en calidad de ente rector suministra los recursos necesarios al establecimiento educativo de acuerdo a la necesidad institucional que posee						✓		✓		✓		✓		
3	Los directivos realizan gestiones pertinentes en la provisión de los recursos necesarios para la institución educativa						✓		✓		✓		✓		
4	Se desarrollan proyectos institucionales con el propósito de generar financiamiento para la adquisición de los recursos necesarios para mejorar la funcionalidad del establecimiento educativo						✓		✓		✓		✓		
5	Las acciones de control que realizan los directivos en el cumplimiento de las labores docentes son las adecuadas						✓		✓		✓		✓		
6	Son continuas las acciones de control que efectúan los directivos en las diferentes actividades institucionales y educativas.						✓		✓		✓		✓		
7	Los directivos deberían mejorar los procedimientos que son aplicados en el control y seguimiento del ejercicio docente.						✓		✓		✓		✓		
8	Las acciones de control que realizan los directivos generan						✓		✓		✓		✓		



	un ambiente de hostilidad														
9	Los directivos en el cumplimiento de las normas, fundamentan su accionar en los dispositivos legales.					✓		✓		✓		✓			
10	La plana docente siente incomodidad por el cumplimiento de las normas legalmente establecidas					✓		✓		✓		✓			
11	El cumplimiento de las normas emanadas por la autoridad competente es una preocupación constante de los directivos.					✓		✓		✓		✓			
12	Los organismos internos que posee la institución educativa, asumen con responsabilidad sus funciones y atribuciones					✓		✓		✓		✓			
13	Genera bienestar en la comunidad educativa las decisiones tomadas por los organismos internos de la institución.					✓		✓		✓		✓			
14	Son adecuados los vínculos interpersonales que se suscitan en la comunidad educativa					✓		✓		✓		✓			
15	Son óptimos los vínculos interpersonales de la comunidad educativa promoviendo el desarrollo institucional					✓		✓		✓		✓			
16	Es oportuna la comunicación que generan los directivos por los medios digitales disponibles.					✓		✓		✓		✓			
17	Son inadecuados los medios digitales de comunicación utilizados por los directivos					✓		✓		✓		✓			
18	Se les atribuye a los directivos una adecuada comunicación formal (documentos - memorándum -oficios -etc) al interno de la institución educativa					✓		✓		✓		✓			
19	Los directivos manejan la información con responsabilidad.					✓		✓		✓		✓			
20	El manejo de la información institucional genera un clima laboral inapropiado en la comunidad educativa					✓		✓		✓		✓			
	<b>DIMENSIÓN 2: Pedagógica</b>														
21	Los contenidos escolares que imparte la institución educativa despiertan interés en los alumnos.					✓		✓		✓		✓			
22	Los docentes tienen dificultad para formular contenidos escolares.					✓		✓		✓		✓			
23	Los directivos promueven en los docentes la elaboración de contenidos, métodos y estrategias escolares innovadoras para ser aplicados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.					✓		✓		✓		✓			
24	La adecuada aplicación de los procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes son debidamente monitoreados por los directivos.					✓		✓		✓		✓			
25	Los procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes son					✓		✓		✓		✓			

	significativos para los alumnos													
26	Los directivos y docentes coordinan los contenidos de los criterios de evaluación que se aplicaran a los estudiantes					✓		✓		✓		✓		
27	Los directivos conocen los criterios de evaluación para calificar los aprendizajes de los estudiantes.					✓		✓		✓		✓		
28	Los docentes consideran relevantes los resultados de los criterios de evaluación obtenidos de sus estudiantes.					✓		✓		✓		✓		
29	Los contenidos prescritos en el currículo educativo generan complejidad a los docentes para su aplicación					✓		✓		✓		✓		
30	Considera que el año lectivo es insuficiente para cumplir con lo estipulado en el currículo educativo					✓		✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION: Comunitaria</b>													
31	Los directivos promueven la participación de los miembros de la comunidad educativa en la toma de decisiones institucionales					✓		✓		✓		✓		
32	Existe aceptación por la comunidad educativa de los eventos que se desarrollan en la institución					✓		✓		✓		✓		
33	La participación de todos los miembros de la comunidad educativa para alcanzar el éxito institucional lo hacen asumiendo responsabilidad compartida.					✓		✓		✓		✓		
34	Considera que la institución educativa cumple acertadamente a la exigencia de las demandas sociales de la localidad					✓		✓		✓		✓		
35	La respuesta de docentes y directivos a las demandas sociales son satisfactorias para la comunidad en general.					✓		✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** La formulación de los ítems guardan relación entre las variables, dimensiones e indicadores siendo pertinentes y relevantes

**considera aplicable para el proceso de investigación.**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Casas Bartolo de Urcia María Elisabeth

DNI: 15341794

Especialidad del validador: Administración de la educación

Lima, 14 de junio del 2022.

Firma del Experto Informante.

## CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$



Donde:

$K$  : Número de ítems

$\sum S_i^2$  : Sumatoria de Varianzas de los ítems

$S_T^2$  : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem

$\alpha$  : Coeficiente Alfa de Cronbach

### Confiabilidad del instrumento Gestión institucional Alfa de Cronbach

$$K = 35$$

$$K-1 = 34$$

$$\sum S_i^2 = 36.3$$

$$S_T^2 = 582.234375$$

$$\alpha = 0.96517899$$

Encontramos que la confiabilidad del instrumento es de 0.96517899 la cual según el cuadro de confiabilidad de alfa de Cronbach mantiene una excelente Confiabilidad al encontrarse en el rango de 0,7 a 0,99.

## Cuestionario sobre las condiciones laborales

Estimado colega, el presente cuestionario tiene el propósito recolectar datos respecto a las condiciones laborales del docente de las instituciones educativas de la REI de la Ugel N°08 Cañete 2022.

INDICACIONES: Marque con un aspa (x) las preguntas que se les presenta, el cuestionario es anónimo.

TA = (5 puntos)    A= (4 puntos)    A/D= (3 puntos)    D= (2 puntos)    TD= (1 punto)  
 Totalmente de acuerdo    De acuerdo    Ni de acuerdo /ni en desacuerdo    En desacuerdo    Totalmente en desacuerdo

N°	Dimensiones o ítems	Escala de valoración				
		TA	A	A/D	D	TD
<b>D1: Tiempo de trabajo y descansos.</b>						
36	Me siento bien con la distribución de mi jornada laboral semanal en la institución educativa					
37	Considero que la distribución del horario escolar los descansos y horas libres se encuentran adecuadamente distribuidas					
38	Me siento tranquilo con la gestión del tiempo dentro del horarios de trabajo escolar					
39	Me tranquiliza no tener que llevar trabajo adicional de la institución a mi hogar fuera del horario					
40	En la institución solo realizo trabajos relacionados a la docencia.					
41	Tengo disposición para realizar mi labor docente con dedicación exclusiva para garantizar mejores resultados.					
<b>D2: Condiciones materiales de trabajo</b>						
42	Las instalaciones de la institución educativas son cómodas, amplias, con buena iluminación y ventilación					
43	La infraestructura de la institución educativa se encuentra en buen estado de conservación					
44	Los recursos tecnológicos de la institución son adecuados en cuanto a cantidad y estado de conservación					
45	En la institución educativa existe preocupación por dotar los recursos materiales necesarios para el normal desarrollo de las actividades					
46	Los pupitres y otros recursos educativos de docentes se adaptan a las exigencias ergonómicas de la persona					

47	El mobiliario escolar de los estudiantes se adapta a las exigencias ergonómicas de los estudiantes de educación secundaria					
D3: Condiciones Sociales						
48	El acceso a la institución educativa garantiza un entorno social adecuado					
49	Me preocupa en asistir diariamente a la institución educativa debido al entorno social poco adecuado					
50	En la institución educativa existe un clima interpersonal adecuado entre docentes y estudiantes					
51	Los docentes de la institución educativa trabajan en un ambiente de buen trato y cooperación					
52	Me siento satisfecho con las condiciones laborales de la profesión docente en lo que respecta a sueldos y la retribución por labor destacada					
53	Me siento contento con la profesión docente, por el reconocimiento social y valoración de la profesión					
D4: Condición de salud						
54	La dirección de la institución educativa brinda facilidades para ejercer el derecho de licencia con goce de remuneraciones					
55	La dirección de la institución educativa brinda apoyo para solicitar licencia sin goce de remuneraciones por motivos de desarrollo profesional					
56	Existen facilidades para solicitar permiso por motivos de salud durante el desarrollo de las actividades					
57	Los permisos por motivos de salud se atienden con prontitud					
58	En la institución educativa existe un historial en el que consigna los antecedentes de salud de los docentes					
59	La dirección de la institución realiza campañas de salud para el personal docente y administrativo de la institución					

Ficha técnica del instrumento para la variable 2: Condiciones laborales del docente

Características	Descripción
Nombre	Cuestionario sobre las condiciones laborales
Autor	Tataje F y Rodríguez P (2018)
Adaptado por	Mariela Iturrizaga casas
Ámbito de aplicación	Docentes de Instituciones Educativas de la REI de la Ugel N° 08 Cañete
Administración	Individual y colectiva
Duración	15 a 20 minutos
Objetivos	Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la condición laboral docente en una REI de la Ugel N° 08 Cañete 2022
Validez	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dra. Doris Guadalupe Medina Villanueva</li> <li>- Mg. Celso Rene Vargas Pareja</li> <li>- Mg. Sandra Ruth Urcia Casas</li> <li>- Mg. María Elisabeth Casas Bartolo</li> </ul>
Confiabilidad	Índice de confiabilidad mediante alfa de Cronbach
Aspecto a evaluar	El cuestionario consta de 24 Ítems y estructurado en 4 dimensiones: D1: Tiempo de trabajo y descansos D2: Condiciones materiales de trabajo D3: Condiciones sociales de salud D4: Condición de salud
Medición	Escala de intensidad ordinal Totalmente de acuerdo (05 puntos) De acuerdo (04 puntos) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (03 puntos) En desacuerdo (02 puntos) Totalmente en desacuerdo (01 punto)
Categorías generales	En proceso (24-56) Regularmente eficiente (57-89) Eficiente (90 a 120)



Firma de experto para la variable 2: Condiciones laborales del docente

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONDICIÓN LABORAL DOCENTE

Título: Relación entre Gestión institucional y Condición laboral del docente de una REI de la ugel N° 08 Cañete 2022.

Nº	DIMENSIONES / ítems	opciones					Criterios de evaluación								Sugerencias
		TA	A	A/D	D	T/D	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	
	<b>DIMENSIÓN 1: Tiempo de trabajo y descanso</b>														
36	Me siento bien con la distribución semanal de mi jornada laboral en la institución educativa						✓		✓		✓		✓		
37	Considero adecuado la distribución del horario escolar, los descansos y horas libres.						✓		✓		✓		✓		
38	Me siento tranquilo con la gestión del tiempo dentro del horarios de trabajo escolar						✓		✓		✓		✓		
39	Me tranquiliza no tener que llevar trabajo adicional de la institución a mi hogar.						✓		✓		✓		✓		
40	En la institución solo realizo trabajos relacionados a la docencia						✓		✓		✓		✓		
41	Tengo disposición que garantiza el cumplimiento de mi labor docente para la obtención de mejores resultados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.						✓		✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2; Condiciones materiales de trabajo</b>														
42	Las instalaciones de la institución educativas son cómodas, amplias, con buena iluminación y ventilación						✓		✓		✓		✓		
43	La infraestructura de la institución educativa se encuentra en buen estado de conservación						✓		✓		✓		✓		
44	Los recursos tecnológicos de la institución son adecuados en cuanto a cantidad y estado de conservación						✓		✓		✓		✓		
45	Los directivos muestran interés por dotar de recursos materiales necesarios para el normal desarrollo de las actividades						✓		✓		✓		✓		
46	Los pupitres y otros recursos educativos de docentes se adaptan a las exigencias ergonómicas de la persona						✓		✓		✓		✓		
47	El mobiliario escolar de los estudiantes se adapta a las exigencias ergonómicas de los estudiantes de educación secundaria						✓		✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3; Condiciones sociales de trabajo</b>														



48	El acceso a la institución educativa garantiza un entorno social adecuado						✓		✓		✓		✓		
49	Me incomoda asistir a la institución educativa debido al inadecuado entorno social.						✓		✓		✓		✓		
50	En la institución educativa existe un clima interpersonal adecuado entre docentes y estudiantes						✓		✓		✓		✓		
51	Los docentes de la institución educativa trabajan en un ambiente de buen trato y cooperación						✓		✓		✓		✓		
52	Me siento satisfecho con las condiciones laborales de la profesión docente en lo que respecta a sueldos y la retribución por labor destacada						✓		✓		✓		✓		
53	Me siento contento con la profesión docente, por el reconocimiento social y valoración de la profesión						✓		✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 4; Condiciones de salud</b>															
54	La dirección de la institución educativa brinda facilidades para ejercer el derecho de licencia con goce de remuneraciones según sea el caso.						✓		✓		✓		✓		
55	La dirección de la institución educativa brinda apoyo para solicitar licencia sin goce de remuneraciones por motivos de desarrollo profesional						✓		✓		✓		✓		
56	Existen facilidades para solicitar permiso por motivos de salud durante el desarrollo de las actividades						✓		✓		✓		✓		
57	Los permisos por motivos de salud se atienden con prontitud						✓		✓		✓		✓		
58	En la institución educativa existe un historial en el que consigna los antecedentes de salud de los docentes						✓		✓		✓		✓		
59	La dirección de la institución realiza campañas de salud para el personal docente y administrativo de la institución						✓		✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** La formulación de los ítems guardan relación entre las variables, dimensiones e indicadores siendo pertinentes y relevantes

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. Doris Guadalupe Medina Villanueva

**DNI:** 25631314

**Especialidad del validador:** Administración de la educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**Cañete, 14 de junio del 2022**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONDICIÓN LABORAL DOCENTE

Título: Relación entre Gestión institucional y Condición laboral del docente de una REI de la ugel N° 08 Cañete 2022.

N°	DIMENSIONES / ítems	opciones					Criterios de evaluación								Sugerencias	
		TA	A	A/D	D	TD	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		
	<b>DIMENSIÓN 1: Tiempo de trabajo y descanso</b>															
36	Me siento bien con la distribución semanal de mi jornada laboral en la institución educativa						✓		✓		✓		✓			
37	Considero adecuado la distribución del horario escolar, los descansos y horas libres.						✓		✓		✓		✓			
38	Me siento tranquilo con la gestión del tiempo dentro del horarios de trabajo escolar						✓		✓		✓		✓			
39	Me tranquiliza no tener que llevar trabajo adicional de la institución a mi hogar.						✓		✓		✓		✓			
40	En la institución solo realizo trabajos relacionados a la docencia						✓		✓		✓		✓			
41	Tengo disposición que garantiza el cumplimiento de mi labor docente para la obtención de mejores resultados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.						✓		✓		✓		✓			
	<b>DIMENSIÓN 2; Condiciones materiales de trabajo</b>															
42	Las instalaciones de la institución educativas son cómodas, amplias, con buena iluminación y ventilación						✓		✓		✓		✓			
43	La infraestructura de la institución educativa se encuentra en buen estado de conservación						✓		✓		✓		✓			
44	Los recursos tecnológicos de la institución son adecuados en cuanto a cantidad y estado de conservación						✓		✓		✓		✓			
45	En la institución educativa existe preocupación por dotar los recursos materiales necesarios para el normal desarrollo de las actividades						✓		✓		✓		✓			
46	El mobiliario y otros recursos educativos de docentes se adaptan a las exigencias ergonómicas de la persona						✓		✓		✓		✓			

47	El mobiliario escolar de los estudiantes se adapta a las exigencias ergonómicas de los estudiantes de educación secundaria							✓		✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3; Condiciones sociales de trabajo</b>																
48	El acceso a la institución educativa garantiza un entorno social adecuado							✓		✓		✓		✓		
49	Me incomoda asistir a la institución educativa debido al inadecuado entorno social.							✓		✓		✓		✓		
50	En la institución educativa existe un clima interpersonal adecuado entre docentes y estudiantes							✓		✓		✓		✓		
51	Los docentes de la institución educativa trabajan en un ambiente de buen trato y cooperación							✓		✓		✓		✓		
52	Me siento satisfecho con las condiciones laborales de la profesión docente en lo que respecta a sueldos y la retribución por labor destacada							✓		✓		✓		✓		
53	Me siento contento con la profesión docente, por el reconocimiento social y valoración de la profesión							✓		✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 4; Condiciones de salud</b>																
54	La dirección de la institución educativa brinda facilidades para ejercer el derecho de licencia con goce de remuneraciones según sea el caso.							✓		✓		✓		✓		
55	La dirección de la institución educativa brinda apoyo para solicitar licencia sin goce de remuneraciones por motivos de desarrollo profesional							✓		✓		✓		✓		
56	Existen facilidades para solicitar permiso por motivos de salud durante el desarrollo de las actividades							✓		✓		✓		✓		
57	Los permisos por motivos de salud se atienden con prontitud							✓		✓		✓		✓		
58	En la institución educativa existe un historial en el que consigna los antecedentes de salud de los docentes							✓		✓		✓		✓		
59	La dirección de la institución realiza campañas de salud para el personal docente y administrativo de la institución							✓		✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**La formulación de los ítems guarda relación entre las variables, dimensiones e indicadores siendo pertinentes y relevantes

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Celso Rene Vargas Pareja

DNI:

Especialidad del validador: Gestión Pública 2022.

Lima, 14 de junio del

Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONDICIÓN LABORAL DOCENTE

Título: Relación entre Gestión institucional y Condición laboral del docente de una REI de la ugel N° 08 Cañete 2022.

N°	DIMENSIONES / ítems	opciones					Criterios de evaluación								Sugerencias	
		TA	A	A/D	D	TD	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		
	<b>DIMENSIÓN 1: Tiempo de trabajo y descanso</b>															
36	Me siento bien con la distribución semanal de mi jornada laboral en la institución educativa						✓		✓		✓		✓			
37	Considero adecuado la distribución del horario escolar, los descansos y horas libres.						✓		✓		✓		✓			
38	Me siento tranquilo con la gestión del tiempo dentro del horarios de trabajo escolar						✓		✓		✓		✓			
39	Me tranquiliza no tener que llevar trabajo adicional de la institución a mi hogar.						✓		✓		✓		✓			
40	En la institución solo realizo trabajos relacionados a la docencia						✓		✓		✓		✓			
41	Tengo disposición que garantiza el cumplimiento de mi labor docente para la obtención de mejores resultados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.						✓		✓		✓		✓			
	<b>DIMENSIÓN 2; Condiciones materiales de trabajo</b>															
42	Las instalaciones de la institución educativas son cómodas, amplias, con buena iluminación y ventilación						✓		✓		✓		✓			

43	La infraestructura de la institución educativa se encuentra en buen estado de conservación						✓		✓		✓		✓		
44	Los recursos tecnológicos de la institución son adecuados en cuanto a cantidad y estado de conservación						✓		✓		✓		✓		
45	En la institución educativa existe preocupación por dotar los recursos materiales necesarios para el normal desarrollo de las actividades						✓		✓		✓		✓		
46	El mobiliario y otros recursos educativos de docentes se adaptan a las exigencias ergonómicas de la persona						✓		✓		✓		✓		
47	El mobiliario escolar de los estudiantes se adapta a las exigencias ergonómicas de los estudiantes de educación secundaria						✓		✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3; Condiciones sociales de trabajo</b>															
48	El acceso a la institución educativa garantiza un entorno social adecuado						✓		✓		✓		✓		
49	Me incomoda asistir a la institución educativa debido al inadecuado entorno social.						✓		✓		✓		✓		
50	En la institución educativa existe un clima interpersonal adecuado entre docentes y estudiantes						✓		✓		✓		✓		
51	Los docentes de la institución educativa trabajan en un ambiente de buen trato y cooperación						✓		✓		✓		✓		
52	Me siento satisfecho con las condiciones laborales de la profesión docente en lo que respecta a sueldos y la retribución por labor destacada						✓		✓		✓		✓		
53	Me siento contento con la profesión docente, por el reconocimiento social y valoración de la profesión						✓		✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 4; Condiciones de salud</b>															
54	La dirección de la institución educativa brinda facilidades para ejercer el derecho de licencia con goce de remuneraciones según sea el caso.						✓		✓		✓		✓		
55	La dirección de la institución educativa brinda apoyo para solicitar licencia sin goce de remuneraciones por motivos de desarrollo profesional						✓		✓		✓		✓		
56	Existen facilidades para solicitar permiso por motivos de salud durante el desarrollo de las actividades						✓		✓		✓		✓		
57	Los permisos por motivos de salud se atienden con prontitud						✓		✓		✓		✓		
58	En la institución educativa existe un historial en el que consigna						✓		✓		✓		✓		

	los antecedentes de salud de los docentes														
59	La dirección de la institución realiza campañas de salud para el personal docente y administrativo de la institución						✓		✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** La formulación de los ítems guarda relación entre las variables, dimensiones e indicadores siendo pertinentes y relevantes

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Sandra Ruth URCIA CASAS

**DNI:** 15450298

**Especialidad del validador:** Administración de la educación  
14 de junio del 2022.

Lima,



**Firma del Experto Informante.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONDICIÓN LABORAL DOCENTE

Título: Relación entre Gestión institucional y Condición laboral del docente de una REI de la ugel N° 08 Cañete 2022.

N°	DIMENSIONES / ítems	opciones					Criterios de evaluación								Sugerencias
		TA	A	A/D	D	TD	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	
	<b>DIMENSIÓN 1: Tiempo de trabajo y descanso</b>														
36	Me siento bien con la distribución semanal de mi jornada laboral en la institución educativa						✓		✓		✓		✓		
37	Considero adecuado la distribución del horario escolar, los descansos y horas libres.						✓		✓		✓		✓		
38	Me siento tranquilo con la gestión del tiempo dentro del horarios de trabajo escolar						✓		✓		✓		✓		

39	Me tranquiliza no tener que llevar trabajo adicional de la institución a mi hogar.						✓		✓		✓		✓		
40	En la institución solo realizo trabajos relacionados a la docencia						✓		✓		✓		✓		
41	Tengo disposición que garantiza el cumplimiento de mi labor docente para la obtención de mejores resultados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.						✓		✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2; Condiciones materiales de trabajo</b>														
42	Las instalaciones de la institución educativas son cómodas, amplias, con buena iluminación y ventilación						✓		✓		✓		✓		
43	La infraestructura de la institución educativa se encuentra en buen estado de conservación						✓		✓		✓		✓		
44	Los recursos tecnológicos de la institución son adecuados en cuanto a cantidad y estado de conservación						✓		✓		✓		✓		
45	En la institución educativa existe preocupación por dotar los recursos materiales necesarios para el normal desarrollo de las actividades						✓		✓		✓		✓		
46	El mobiliario y otros recursos educativos de docentes se adaptan a las exigencias ergonómicas de la persona						✓		✓		✓		✓		
47	El mobiliario escolar de los estudiantes se adapta a las exigencias ergonómicas de los estudiantes de educación secundaria						✓		✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3; Condiciones sociales de trabajo</b>														
48	El acceso a la institución educativa garantiza un entorno social adecuado						✓		✓		✓		✓		
49	Me incomoda asistir a la institución educativa debido al inadecuado entorno social.						✓		✓		✓		✓		
50	En la institución educativa existe un clima interpersonal adecuado entre docentes y estudiantes						✓		✓		✓		✓		
51	Los docentes de la institución educativa trabajan en un ambiente de buen trato y cooperación						✓		✓		✓		✓		
52	Me siento satisfecho con las condiciones laborales de la profesión docente en lo que respecta a sueldos y la retribución por labor destacada						✓		✓		✓		✓		
53	Me siento contento con la profesión docente, por el reconocimiento social y valoración de la profesión						✓		✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 4; Condiciones de salud</b>														
54	La dirección de la institución educativa brinda facilidades para						✓		✓		✓		✓		

	ejercer el derecho de licencia con goce de remuneraciones según sea el caso.															
55	La dirección de la institución educativa brinda apoyo para solicitar licencia sin goce de remuneraciones por motivos de desarrollo profesional						✓		✓		✓		✓			
56	Existen facilidades para solicitar permiso por motivos de salud durante el desarrollo de las actividades						✓		✓		✓		✓			
57	Los permisos por motivos de salud se atienden con prontitud						✓		✓		✓		✓			
58	En la institución educativa existe un historial en el que consigna los antecedentes de salud de los docentes						✓		✓		✓		✓			
59	La dirección de la institución realiza campañas de salud para el personal docente y administrativo de la institución						✓		✓		✓		✓			

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** La formulación de los ítems guarda relación entre las variables, dimensiones e indicadores siendo pertinentes y relevantes

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Casas Bartolo de Urcia María Elisabeth            DNI:    **15341794**

**Especialidad del validador:** **Administración de la educación**

Lima, 14 de junio del

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**Firma del Experto Informante.**



Base de datos de la gestión institucional

**CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DE UN INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

		ITEMS																																	SUMATORIA DE LAS VALORACIONES POR ITEM	
5		IT 1	IT 2	IT 3	IT 4	IT 5	IT 6	IT 7	IT 8	IT 9	IT 10	IT 11	IT 12	IT 13	IT 14	IT 15	IT 16	IT 17	IT 18	IT 19	IT 20	IT 21	IT 22	IT 23	IT 24	IT 25	IT 26	IT 27	IT 28	IT 29	IT 30	IT 31	IT 32	IT 33		IT 34
	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	
	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5
	5	4	5	5	5	5	4	2	4	2	4	5	5	5	5	5	2	4	5	2	4	2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
	4	4	1	4	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	3	5	2	1	5	3	2	1	1	5	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	
	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
	4	4	5	4	5	5	5	1	5	1	4	4	5	5	5	5	1	4	4	1	4	1	5	4	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	
	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	1	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	
	4	3	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	
	5	2	4	4	5	4	3	1	5	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	2	5	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	4	4	
	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	
	5	4	5	5	5	5	4	2	4	2	4	5	5	5	5	5	2	4	5	2	4	2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
	4	4	1	4	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	3	5	2	1	5	3	2	1	1	5	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	
	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
	4	4	5	4	5	5	5	1	5	1	4	4	5	5	5	5	1	4	4	1	4	1	5	4	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	
	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	1	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	
	4	3	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	
	5	2	4	4	5	4	3	1	5	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	2	5	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	4	4	
	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	





Visible: 18 de 18 variables

	DA	DP	DC	TTD	CMT	CDS	CS	GI	CLD	Variable1	Variable2	D1_V1	D2_V1	D3_V1
1	66	34	20	21	20	22	22	120	85	Regularmente e...	Regularmente e...	Regularment...	Regularmente...	En proceso
2	65	29	15	13	17	21	22	109	73	Regularmente e...	En Proceso	Regularment...	Regularmente...	En proceso
3	75	31	23	27	20	26	25	129	98	Eficiente	Regularmente e...	Eficiente	Regularmente...	En proceso
4	65	33	16	20	14	19	18	114	71	Regularmente e...	En Proceso	Regularment...	Regularmente...	En proceso
5	79	41	21	28	18	21	16	141	83	Eficiente	Regularmente e...	Eficiente	Eficiente	En proceso
6	78	40	22	26	29	28	25	140	108	Eficiente	Regularmente e...	Eficiente	Eficiente	En proceso
7	66	34	20	24	30	24	22	120	100	Regularmente e...	Regularmente e...	Regularment...	Regularmente...	En proceso
8	86	44	25	29	30	26	24	155	109	Eficiente	Regularmente e...	Eficiente	Eficiente	Regularmente...
9	69	36	17	14	13	22	22	122	71	Regularmente e...	En Proceso	Regularment...	Regularmente...	En proceso
10	50	35	20	19	24	22	22	105	87	Regularmente e...	Regularmente e...	Regularment...	Regularmente...	En proceso
11	72	46	22	25	29	27	28	140	109	Eficiente	Regularmente e...	Regularment...	Eficiente	En proceso
12	70	36	20	22	24	20	18	126	84	Regularmente e...	Regularmente e...	Regularment...	Regularmente...	En proceso
13	78	38	24	10	11	12	10	140	43	Eficiente	En Proceso	Eficiente	Eficiente	Regularmente...
14	69	35	20	20	19	19	20	124	78	Regularmente e...	En Proceso	Regularment...	Regularmente...	En proceso
15	69	39	20	21	20	19	20	128	80	Regularmente e...	En Proceso	Regularment...	Eficiente	En proceso
16	59	30	12	16	11	20	18	101	65	Regularmente e...	En Proceso	Regularment...	Regularmente...	En proceso
17	77	40	25	23	25	28	26	142	102	Eficiente	Regularmente e...	Eficiente	Eficiente	Regularmente...
18	74	37	23	24	21	22	20	134	87	Eficiente	Regularmente e...	Eficiente	Regularmente...	En proceso
19	73	37	21	23	23	25	23	131	94	Eficiente	Regularmente e...	Regularment...	Regularmente...	En proceso
20	62	36	20	24	21	23	24	118	92	Regularmente e...	Regularmente e...	Regularment...	Regularmente...	En proceso
21	72	41	19	27	19	19	21	132	86	Eficiente	Regularmente e...	Regularment...	Eficiente	En proceso
22	68	36	21	25	17	23	18	125	83	Regularmente e...	Regularmente e...	Regularment...	Regularmente...	En proceso
23	77	41	21	26	10	13	13	139	62	Eficiente	En Proceso	Eficiente	Eficiente	En proceso

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	DA	Numérico	8	0	Dimensión Ad...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	DP	Numérico	8	0	Dimensión Ped...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	DC	Numérico	8	0	Dimensión Co...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	TTD	Numérico	8	0	Tiempo de Trab...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5	CMT	Numérico	8	0	Condiciones M...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
6	CDS	Numérico	8	0	Condiciones So...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
7	CS	Numérico	8	0	Condiciones de...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
8	GI	Numérico	8	0	Gestión Instituc...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
9	CLD	Numérico	8	0	Condición Labo...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
10	Variable1	Numérico	8	2	Gestión Instituc...	{1,00, En pr...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
11	Variable2	Numérico	8	2	Condición labor...	{1,00, En Pr...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
12	D1_V1	Numérico	8	2	Dimensión adm...	{1,00, En pr...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
13	D2_V1	Numérico	8	2	Dimensión ped...	{1,00, En pr...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
14	D3_V1	Numérico	8	2	Dimensión com...	{1,00, En pr...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
15	D1_V2	Numérico	8	2	Tiempo de trab...	{1,00, En pr...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
16	D2_V2	Numérico	8	2	Condiciones m...	{1,00, En pr...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
17	D3_V2	Numérico	8	2	Condiciones de...	{1,00, En pr...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
18	D4_V2	Numérico	8	2	Condiciones de...	{1,00, En pr...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
19											