



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Recarga laboral y gestión escolar en los directivos de las
Instituciones Educativas del Distrito 09d01 de Guayaquil 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Vega Alvarado, Ximena Juana (orcid.org/0000-0002-5216-8169)

ASESOR:

Dr. Cherre Anton, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0001-6565-5348)

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

PIURA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a Dios, mi padre celestial que nunca me ha abandonado brindándome su amor y misericordia, permitiéndome, este anhelo de mi corazón realidad.

Le dedico este trabajo a mis padres Silvio Vega y María Alvarado por su amor entrega y dedicación, por fomentar en mí principios valores y perseverancia. Todo esto, en una enorme dosis de amor sin pedir nada a cambio, gracias por su ejemplo y apoyo.

También le dedico este trabajo a mi esposo Juan y a mis hijos Brittany, Daniela y Esteban, ya que ustedes son mi motor de superación gracias por su paciencia, comprensión y por creer en mí, por su aliento constante cuando se hacía el camino difícil, fueron los que me animaban a avanzar, los amo con todo mi corazón.

AGRADECIMIENTO

Agradezco este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida, sabiduría y fuerza por permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

Gracias a mi familia, a mis padres y a mi hermana, porque con ellos compartí una infancia feliz, que guardo en el recuerdo y es un aliento para seguir, ya que ellos siempre me han brindado su apoyo constante y hacer realidad este objetivo.

Asimismo, agradezco a mis compañeros de carrera, su apoyo personal, con quien he compartido proyectos e ilusiones durante estos años y me han prestado un gran apoyo moral y humano, necesarios en los momentos difíciles de este trabajo y profesión.

Pero, sobre todo, gracias a mi esposo e hijos, por su paciencia, comprensión y solidaridad con este proyecto, por el tiempo que me han concedido, un tiempo robado a la historia familiar. Sin su apoyo este trabajo nunca se habría escrito y, por eso, este trabajo es también el suyo.

A todos, muchas gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relación entre recarga laboral y gestión escolar.....	18
Tabla 2 Nivel de recarga laboral y gestión escolar.....	19
Tabla 3 Relación entre recarga laboral y gestión administrativa.....	20
Tabla 4 Relación entre recarga laboral y la gestión pedagógica.....	21
Tabla 5 Relación entre recarga laboral y gestión institucional.....	22

RESUMEN

La presente investigación denominada la recarga laboral y gestión escolar en los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022, tuvo como objetivo general el determinar la relación que existía entre las variables, dentro de los aspectos metodológicos, se trató de una investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional, dentro de la población y muestra, se consideró a 40 directivos, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta para recabar los datos requeridos como dos cuestionarios, siendo una para cada variable, dentro de los resultados se encontró que respecto a la relación que existe entre la recarga laboral y la gestión escolar, existía coincidencia en el nivel alto, pues para ambas variables fueron 26 directivos que representan el 65,0% los que indicaron un nivel alto tanto para la variable de recarga laboral como para la gestión escolar, es decir que cuanto mayor sea el trabajo de la gestión escolar, aumentará la recarga laboral, en tal sentido, se concluyó que la recarga laboral como la gestión escolar desarrollada por el personal directivo, se relacionan de manera significativa.

Palabras clave: recarga, gestión, administrativa, pedagógica, institucional.

ABSTRACT

The present investigation called the labor overload and school management in the directors of the Educational Institutions of the district 09D01 of Guayaquil 2022, had as a general objective to determine the relationship that existed between the variables, within the methodological aspects, it was a research of basic type, quantitative approach, correlational non-experimental design, within the population and sample, 40 managers were considered, to whom the survey technique was applied to collect the data required as two questionnaires, one for each variable, within From the results, it was found that regarding the relationship between work overload and school management, there was a coincidence in the high level, since for both variables there were 26 managers representing 65.0% who indicated a high level for both the variable of work overload as for school management, that is, the greater the work of school management, the increase In this sense, it was concluded that labor overload and school management developed by management personnel are significantly related.

Keywords: recharge, management, administrative, pedagogical, institutional.

I. INTRODUCCIÓN

La recarga laboral en los directores de las instituciones educativas es un tema relevante hoy en día visto que, esta función acarrea una tarea poco sencilla y le sumamos a ello cumplir diversidad de obligaciones que este cargo conlleva, el desempeño del administrador incide de manera notable en su gestión escolar a fin del mejoramiento sistemático de condiciones pedagógicas.

El problema de la recarga laboral en los trabajadores a nivel internacional y sobre todo de la docencia, se pone en evidencia en un informe de CEPAL (2021) realizado en países de Argentina, Colombia, Costa Rica y República Dominicana durante el trabajo remoto, indican un nivel de insatisfacción laboral de 34,0% y 29,0% por la recarga laboral, tiempo trabajado en gran proporción que no era remunerado, largas jornadas de trabajo que no eran acompañadas de protección socio laboral.

La problemática a nivel internacional en la gestión escolar se expresa por Silva (2020) en un análisis en Brasil, que hace referencia sobre el bajo nivel de organización del personal y de actores educativos a nivel escolar, además de la implementación de metas y objetivos claros en documentos normativos de las escuelas, esta se relaciona con la planificación escolar con un nivel bajo debido a la falta de liderazgo y compromiso de todos

En el ámbito nacional la problemática referida a la gestión escolar se evidencia en el estudio realizado por Cruz (2021), en las Unidades Educativas de Ecuador donde en la evaluación del personal directivo respecto a la gestión educativa, tomando en consideración los procesos de calidad educativa, la planificación escolar, el seguimiento directivo para la mejora y la gestión administrativa, ya que el director no solo se debe de encargar de seres humanos, sino que el proceso pedagógico se cumpla el desarrollo óptimo en un establecimiento escolar.

Así mismo, otra investigación referente a la recarga laboral, -MINEDUC-2022-00011-A el artículo 44 del Reglamento General a la LOEI, nos da a conocer, cuáles son las asignaciones del director/a o Rector/a y en los numerales 12 y 21, prescribe: “[...] 12. Designar el distributivo de trabajo de los maestros, encaminar

y guiar permanentemente su organización y labor, y controlar los horarios, orden y desempeño de los deberes de los docentes.

Los cambios globales y tecnológicos nos ayudaron a que la forma de trabajo se ejecute de manera más dinámica, pero también se evidenció en los directores de diferentes instituciones educativas, un aumento considerable en su recarga laboral, ya que estos se encuentran inmersos en varios grupos de trabajo por medios tecnológicos de las diversas áreas de los distritos educativos, los mismos que solicitan elaboraciones de documentos, proyectos extensos, matrices, planes de trabajo inclusive fuera de su jornada laboral, trabajos muchas veces con presión de tiempo, lo que causa estrés, e incide en la gestión escolar que estos deben ejercer.

Rivera et al (2018) con docentes de unidades educativas de Ecuador y en cuyos resultados se encontró presencia de estrés laboral crónico, estos resultados que evidenciaron la existencia de problemas que ameritaban preocupación debido a que las consecuencias dejarían secuelas en la salud, y desde luego en el bienestar y sobre todo en el desempeño, esto amerita aplicar estrategias pertinentes para la solución, como de la organización del trabajo para evitar la acumulación de tareas.

El estudio de Echeverría et al (2021) ejecutado en Guayaquil, donde en sus resultados indicaba que, en cuanto a las causas que determinan la recarga laboral, se encuentra que los jefes o directivos no se comunican, sólo designan, sin embargo, otro grupo expresa normalidad para la asignación de tareas, un grupo mayor indican que el cansancio se debe al exceso de trabajo encomendado que origina la recarga laboral.

La problemática expresada permitió formular el siguiente problema: ¿Cuál es la relación que existe entre la recarga laboral y la gestión escolar en los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022?

La justificación teórica radica en que, la investigación se constituye en importante porque la variable de la gestión escolar se fundamenta en teorías que provienen de la gestión administrativa, para mencionar el enfoque denominado clásico o

científico defendida por Taylor y Fayol, de las cuales se desprenden las dimensiones que se toman en la presente investigación, por otro lado, del enfoque humano relacionista propuesta por Maslow y McGregor, así como el enfoque de la gestión institucional y la teoría de Likert, que se toma en cuenta para la elaboración de los instrumentos del estudio.

La investigación se justifica en la práctica, debido a que se interesa en indagar sobre los procesos de gestión escolar que forma parte de la labor tanto de los directivos y así mismo de los profesores de los establecimientos educativos y sobre todo de las causas que la limitan como es la recarga laboral que aqueja a los directivos, cuyos resultados se deben poner a consideración con la finalidad de implementar estrategias de mejora.

El presente estudio metodológicamente se constituyó en importante debido a que asume la ruta que brinda el método científico en todas sus partes, en función de ello, propone aplicar dos cuestionarios que luego de ser validados y confiables brindaran información que se analizará e interpretará para demostrar la relación y correlación de las variables como del nivel que arroja necesidades que se ponen de consideración para implementar alternativas y estrategias de solución.

El objetivo general quedo planteado de la siguiente manera: Determinar la relación que existe entre la recarga laboral y la gestión escolar en los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022.

Los objetivos específicos: Identificar el nivel de recarga laboral y gestión escolar en los directivos; Definir la relación entre la recarga laboral y la gestión administrativa en los directivos; Precisar la relación entre la recarga laboral y la gestión pedagógica en los directivos; y Demostrar la relación entre la recarga laboral y la gestión institucional en los directivos.

La hipótesis general fue: H 1: La recarga laboral se relaciona significativamente con la gestión escolar en los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales que consideran las variables en estudio se encontraron las siguientes:

Barreto y Piamonte (2020) en su tesis “Estrés laboral en comunidad docente.”, en Colombia., cuyo objetivo consistió en evaluar aquellos factores que atentan contra el estrés laboral de los maestros, la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño correlacional, tomó en cuenta 50 docentes, la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario breve de burnout (CBB), los resultados indicaron que el 18,0% de los docentes se encontraban moderadamente afectados por el cansancio emocional, el 50,0% moderadamente afectada en la despersonalización, el 10,0% afectados moderadamente en realización personal, por otro lado el 42,0% contaba con nivel medio y 6,0% nivel alto de estrés crónico laboral. Concluyendo que el estrés en gran medida se debe a la recarga laboral.

Rivera (2018) en su tesis “La gestión escolar y la calidad educativa en instituciones públicas del nivel primaria de la provincia de Chupaca.” en Perú, Su propósito es examinar la relación entre la gestión escolar y la calidad educativa., en la metodología, la investigación de tipo básica, diseño correlacional, enfoque cuantitativo, población de 104 actores, muestra de 55 directivos, técnica de la encuesta y un cuestionario, los resultados sobre la gestión encontraron un 85,2% de directivos con nivel regular, para la gestión centrada en aprendizajes, el 77,8% en nivel regular, para procesos pedagógicos en aula, el 81,5% nivel regular, para gestión escolar, el 81,2% en nivel regular, el 58,3% con gestión deficiente y para directivos a cargo de instituciones polidocentes, el 85,2%, contó con nivel de gestión regular. Concluyó que la gestión escolar se enlaza con la calidad educativa.

Alfonso (2018), en su tesis “Liderazgo directivo y participación en la gestión escolar de la institución educativa técnica Carlos Lleras Restrepo de Ibagué.” Colombia, cuyo objetivo fuera encontrar relación entre el liderazgo y la gestión escolar, investigación de enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño correlacional, los resultados indicaron que el 27,5% de maestros, mencionaron que a veces se

promueve la participación de los estudiantes, el 25,0% que a veces el personal directivo soluciona los conflictos para mejora del clima y buenas relaciones, el 35,0% indicó que a veces, el personal directivo, le interesa el PEI, fue el 60,0% que indicó que a veces la escuela ejecuta actividades a la comunidad; el 37,5%. Investigación que concluyó en la existencia de correlación entre el liderazgo y la gestión escolar.

Dentro de los Contexto nacional encontramos las siguientes investigaciones:

Robalino (2021) Plan de fortalecimiento de la gestión pedagógica para los docentes de la carrera de mecánica industrial del "ISTCT". En Quito Ecuador, su propósito es desarrollar un plan de fortalecimiento del liderazgo educativo, en la metodología, se trató de investigación con enfoque cuantitativo, tipo básico descriptivo, población y muestra de 33 docentes, usó la técnica de encuesta y el cuestionario, en los resultados, un 27,3% de maestros indicaron que casi siempre se desarrolla diagnóstico pedagógico, en la organización de equipos, el 33,3% contestaron que casi siempre. Investigación que concluyó en que la gestión pedagógica cumple rol protagónico en la técnica del proceso de aprendizaje debido a que desarrolla una programación pertinente en cuanto al proceso de planificación, al igual que en la ejecución como de la evaluación.

Sánchez (2020) en su tesis "Gestión educativa y la deserción escolar de la Escuela "José Joaquín de Olmedo", Ecuador, 2019.", cuyo objetivo fue conocer la relación entre la gestión educativa con la deserción escolar, estudio de enfoque cuantitativo, diseño correlacional, población y muestra de 40 personas, se usó la encuesta y el cuestionario, en resultados se encontró que el 60,0% calificó con nivel regular a la gestión escolar, para la elaboración del proyecto escolar, el 50,0% lo calificó con nivel regular y 35,0% con nivel bajo, en gestión comunitaria, el 22,50% indicó nivel regular y 72,50% nivel bajo, en autonomía institucional, un 62,50% en nivel regular y 7,50% nivel bajo. Se concluyó verificando la existencia de la similitud que hay entre la gestión educativa con la deserción, en el sentido que cuanto más bajo es el nivel de la gestión, mayor es el porcentaje de la deserción.

En cuanto a la información a nivel local en que se estudiaron la variable problema encontramos las siguientes investigaciones:

Giler (2020) en su tesis “Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Unidad Educativa Milenium Guayaquil 2020.”, cuyo objetivo fue encontrar relación sobre gestión educativa y desempeño docente, estudio de tipo básica, diseño correlacional, enfoque cuantitativo, población y muestra de 23 docentes, técnica de la encuesta y un cuestionario en el cual se visualizó este resultado 35,0% de docentes calificaron con nivel medio a la gestión educativa, a la planificación un nivel medio del 43,5%, los procesos educativos calificados con nivel bajo en 43,5%, en responsabilidad, nivel bajo del 21,7%, el 65,2% calificó con nivel medio. Al finalizar este estudio se concluye determinando que gestión educativa se relaciona con el trabajo académico, ello quiere decir que, si la gestión se desarrolla de la mejor manera, el desempeño tiende a mejorar.

Ramírez (2020) en su tesis “Gestión educativa y práctica docente en los establecimientos educativos del distrito 8, circuito 2, Guayaquil.”, se determinó como propósito buscar la relación que posee la gestión educativa y práctica docente, investigación que asumió el enfoque cuantitativo, diseño correlacional, población de 68 directivos y 602 maestros, muestra de 58 directivos y 235 docentes, utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario, los resultados con respecto a planificación y organización, el 27,6% de directivos y docentes expresaron que dicho proceso nunca se realizaba, 22,45% que casi nunca y 32,8%, indicó se daba de manera regular, sobre control o supervisión al desempeño, el 41,37% indicaron que nunca que desarrolla, 24,1% que casi nunca y 25,9% que regularmente. Verificando el enlace que hay entre gestión educativa y la práctica docente dentro de la conclusión.

En esta parte la investigación corresponde definir la primera variable referida a la recarga laboral por diversos autores, las mismas que se detallan a continuación:

Castilla et al. (2021) indica que la recarga laboral, viene hacer la asunción de actividades o tareas por parte del personal de una entidad que sobrepasan su tiempo y capacidad personal y que no corresponde a sus responsabilidades dentro de una entidad, recarga laboral que se acrecentó en tiempos de pandemia,

debido a que en la mayoría de entidades la modalidad de trabajo sufrió cambios bruscos en cuanto a estrategias, turnos, materiales y responsabilidades por el aislamiento social.

Máynez y Cavazos (2021) definen a la recarga laboral desde la razón que compara los recursos con las demandas, es decir la interacción que se da entre el trabajador con las actividades que ejecuta dentro de la institución, es decir, se trata de la cantidad de trabajo asignada, la misma que se espera se realice por un individuo, dichas tareas pueden constituirse en una amenaza que genera pérdida de los recursos y por ende afectarían la relación de carga de trabajo y el origen de tensión emocional.

Torres (2020) indica que la recarga laboral, está entendida como el exceso de tareas asignadas al trabajador, la misma que se ha agudizado últimamente por causa de la globalización y presencia de la innovación proveniente de la tecnología que viene acelerando permanentemente, lo que debería originar asumir nuevas estrategias entre el operador humano con los sistemas tecnológicos, ello porque las tecnologías presentan demandas distintas en los puestos de trabajo.

Por otro lado, Castilla et al. (2021) expresa que, en pandemia, modalidad de trabajo remoto conllevó adecuarse a laborar haciendo uso de herramientas tecnológicas, que terminaron estresando a los trabajadores, ello debido a la acumulación de tareas, por algunas otras causas como la reducción de personal, que en el peor de los casos atentó contra la condición y la forma de vida de las personas.

La recarga laboral en el sector educativo y sobre todo en los directivos, viene hacer el conjunto de actividades solicitadas por la autoridad superior, sin tomar en cuenta el personal de apoyo con el que cuenta la institución, programas que emite el ministerio acompañado de acciones que deben ejecutarse en la escuela y que comprometen al personal directivo, mayormente trabajo administrativo que lo aleja de su función principal referida a la gestión pedagógica.

Las dimensiones de la recarga laboral que se consideraron fueron la recarga mental, presión de tiempo y organización del trabajo que se explican a continuación:

Rivera et al. (2020) define a la recarga mental como el total de esfuerzo de tipo mental, pero de manera deliberada que se realiza en exceso con la finalidad de lograr un resultado o cumplir con una meta, dicho proceso se encuentra relacionado con la necesidad respecto al procesamiento de la información como del mismo proceso al tomar una decisión cuando se trata de la realización de una acción o labor, en un gran número de casos son los docentes que sufren de recarga mental por la misma naturaleza del trabajo.

Castellón (2018) define a la presión de tiempo como a la carga de trabajo que recibe el trabajador producto del tiempo que dura una actividad o tarea en función de estimaciones, por ello es que se dice, que la excesiva carga recibida en el trabajo para la consecución de una tarea, puede generar fatiga en los colaboradores de una institución cuando los tiempos no se estiman de la mejor manera.

Ovalle y Cárdenas (2019) definen a la organización del trabajo como el proceso mediante el cual se identifican las actividades, acciones o tareas programadas a la par con la distribución o asignación del personal para el cumplimiento de dichas actividades, tomando en cuenta el perfil del personal, las normas y reglamentos con los que cuenta la entidad, como la identificación de comportamientos, liderazgo de directivos, motivación, sin dejar de mencionar el salario y empoderamiento.

En cuanto a las teorías que fundamentan la variable de la recarga laboral encontramos la de Chiavenato y de Ulrich Beck que se explican a continuación:

Almanza et al. (2018), indican que la teoría de las motivaciones de Chiavenato inciden en el ciclo motivacional, explican que cuando se presenta una necesidad en el individuo, se constituye en una fuerza dinámica que genera un comportamiento, por ello, cada vez que surge un inconveniente, por medio del equilibrio del organismo, se origina una tensión, que puede ser insatisfacción,

como inconformismo que conlleva a la persona a desarrollar comportamientos que descargan tensiones, sin embargo, cuando ya se cubren las necesidades, desaparece la motivación debido a que ya no genera tensión o inconformidad.

Reyna (2018) expresa que la teoría laboral de Ulrich Beck, radica en el riesgo laboral proveniente por el estrés, debido al agotamiento del profesional que al final lo conllevan incluso a la intención de renuncia, donde sin lugar a duda se encuentra además la precariedad de las condiciones que se presenta en el centro de trabajo, como en la individualización del empleo y el desempleo, donde se hacen evidente los factores de riesgo tanto físico como mental.

En cuanto a la definición de la segunda variable referida a la gestión escolar, a pesar que existen muchos, se encontraron de acuerdo a la naturaleza del estudio, a los siguientes autores:

La gestión escolar se constituye en un sistema que contiene engranajes que tienen que funcionar de forma sincronizada, sistema que en el ámbito educativo comprende la capacidad del personal directivo para gestionar la institución en el ámbito administrativo, pedagógico, institucional y comunitaria, sin embargo, en algunas instituciones, dichos procesos no se vienen desarrollando de la mejor manera (García, 2021).

Quintana (2018) expresa que la gestión escolar se entiende como procesos por los cuales en primera instancia se identifican necesidades tanto en el aspecto pedagógico, administrativo e institucional, con la finalidad de organizar equipos y orientarlos hacia el desarrollo de estrategias pertinentes para solucionar los problemas, proceso que se dan bajo la orientación de un líder y el hacerse responsable de ante toda la comunidad educativa.

Para Silva (2019) indica que la gestión escolar, está constituido por procesos que solicitan la realización de diversas funciones que no son burocráticas, por el contrario, son acciones que necesitan ser articuladas entre saberes, como de tiempos y espacios meramente formales, la gestión es preponderante en el contexto de las exigencias de tipo social y pedagógica y en la institución educativa, se encuentra a cargo del personal directivo.

Por otro lado, García (2021) precisa que se trata de un conjunto de procesos que la institución educativa implementa siguiendo la ruta que la determina el sistema político y educativo, y que dentro de sus finalidades se encuentra lograr un pertinente uso de los recursos del estado destinados al sector a través del ministerio, con el propósito de las necesidades de las personas, pero de manera eficiente y con eficacia para lograr el desarrollo de la localidad, región y nación.

La gestión escolar es el conjunto de procesos que deben desarrollarse dentro de la institución educativa para su funcionamiento y consecución de objetivos, procesos que se dividen en tres sub procesos como la gestión administrativa, gestión pedagógica y la gestión institucional, que contienen actividades cuyos productos deben incidir en la mejora de logros de aprendizaje y en la formación integral de los estudiantes.

Dentro de las dimensiones de la gestión escolar que se consideran para la presente investigación, encontramos la administrativa, pedagógica e institucional que se explican a continuación:

La gestión administrativa según Riffo (2019) es un proceso mediante el cual se administran o maneja el recurso humano, como de materiales y económicos, comprende la ejecución de diversas tareas que están a cargo de los colaboradores, los procesos deben garantizar el buen manejo de los recursos, con ello se alcanza las metas como objetivos, debiendo indicar que, en la escuela, es el directivo quien organiza, y orienta la ejecución de las actividades administrativas.

La administración que se da sobre el recurso humano facilita la organización de los actores educativos, dentro de un ambiente cordial, por medio de la designación de responsabilidades dentro de una comunicación asertiva y fluida.

Para Bravo et al. (2020) la gestión pedagógica se define como el quehacer de manera coordinada de las acciones pedagógicas, así como de los recursos que permiten fortalecer los aspectos pedagógicos como didácticos, viene a conformar el espacio teórico y praxiológico en relación de la naturaleza de la educación, además de constituir la función principal del personal directivo, el mismo que

monitorea la práctica pedagógica del docente y brinda orientación respecto a las necesidades encontradas.

Bravo et al. (2020) precisa que la gestión pedagógica, es una gestión de tipo política y cultural que se encuentra comprometida con la práctica de valores que guían la realización del ejercicio de ciudadanía como de la sociedad democrática, respecto a ello, cabe indicar que realizar una gestión pedagógica pertinente facilita que los educandos adquieran con mejor calidad lo que se les imparte, ello les permitirá mejorar en logros de aprendizaje y la formación integral, tiene que ver con la programación y planificación de los aprendizajes, cuya gestión debe partir con la identificación de necesidades pedagógicas para luego en función de un diseño educativo, implementar estrategias para la mejora.

Para Oseda et al. (2020), la gestión institucional es un proceso de reflexión sobre la urgencia de contar con nuevos tipos de institución educativa, donde se promocióne la flexibilidad, que se tenga alta capacidad para la respuesta con efectiva autonomía tanto pedagógica como de gestión, cabe indicar, que la mejora de la gestión en toda institución necesita en gran medida del recurso humano que esta posee.

Por otro lado, Para Oseda et al. (2020) expresa que la gestión institucional, requiere fortalecer capacidades tanto en directivos como en todos los actores educativos encargados de implementar las acciones de gestión, se requiere de innovar, porque con ello se llega a obtener mejores oportunidades, sin dejar de lado, que todo lo que se haga para mejorar los procedimientos de la gestión en la escuela, tendrá sus efectos en el beneficio de mejorar el aprendizaje en los educandos de misma manera su formación integral.

El estado debe asumir el compromiso de acompañar las estrategias, programas o normativas en función de la implementación presupuestal de la gestión institucional.

La gestión escolar se fundamenta en diferentes teorías, las que se tomaron en función de la finalidad de la investigación de Frederick Winslow Taylor, Douglas McGregor y de Rensis Likert., que se explican a continuación:

Gómez y Topete (2018) explican la teoría de la administración científica propuesta por Frederick Winslow Taylor, como un enfoque desde la empresa, la misma que le ponía mucho interés a las causas que producían los efectos y los problemas que se presentan dentro de una institución, para dicho proceso se hacía uso del conocimiento sistematizado, donde son los métodos científicos y procedimientos los que se ponen a prueba, dentro de ellos, la observación y medición, acciones y procedimientos que buscaban la mejora de la eficiencia.

Uno de los puntos de importancia de la teoría, era el de contar con un diagnóstico inicial, es decir identificamos la problemática y sobre ella, indagamos sobre los posibles motivos que la ocasionan y los efectos que perciben en la institución.

Sobre el enfoque humano relacionista propuesto por Douglas McGregor, Madero y Rodríguez (2018) indican que el enfoque identificó 2 actitudes en los seres humanos, las mismas que las analizó y relacionó con situaciones que conforman el comportamiento de la humanidad como de la motivación, que más adelante fueron identidades como la teoría X y Y, las mismas que presentan características contrastantes, en las cuales se presentaban ejemplos como que el personal no tenía que pasar por amenazas para producir con mayor fuerza.

Cabe indicar que las ideas plasmadas en la teoría, en la actualidad siguen vigentes, son punto de partida para sustentar propuestas en las organizaciones.

La teoría de la gestión participativa propuesto por Rensis Likert, Iglesias et al. (2019) expresan que la teoría delimitó las características con las que contaban las organizaciones que eran de alta producción como de mínima producción, donde identificó los inconvenientes y las estructuras organizacionales de tipo tradicional, el desarrollo organizacional se inicia en los Estados Unidos en 1962 donde varios científicos estudiaran el desarrollo planificado de las instituciones proponiendo algunas ideas acordes a la relación entre persona, institución y el ambiente.

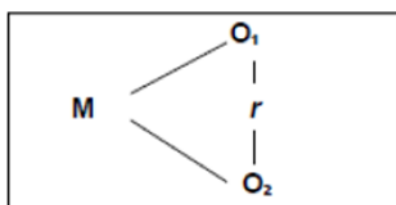
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El presente proyecto de investigación es de tipo básica, de acuerdo con Gabriel (2017), cuando una de sus características está referido a que las variables no se manipulan unas con otras, es que el punto de partida es el marco teórico; pues se establece como propósitos, el generar o formular ideas innovadoras o tomar en cuenta las que están, con el ánimo de mejorar, es decir se busca ahondar sobre conocimientos de tipo científico como filosóficos, las mismas que no tienen lugar a contrastarlos con determinado aspecto práctico.

Es Díaz y Calzadilla (2016), los que indican que el diseño no experimental, corresponde a una investigación transversal, o simplemente correlacional causal, que conlleva a buscar si es que los conceptos así como las propiedades referidas a los objetos se encuentran asociados, ya sea de qué forma o de qué magnitud originan dicha situación, aquí en investigaciones de tipo, no siempre, el que investiga, puede ubicar las variables llamadas dependientes como independientes, del mismo modo, la información respecto a la posible causalidad, la misma que se extrae de la ciencia, llamada también la teoría acumulada con algún grado de eficacia como fundada sospecha acerca del factor causal.

El diagrama es el siguiente:



M = La muestra conformada por 40 directivos.

O1 = variable recarga laboral

O2 = variable gestión escolar.

r = relación que se da entre las variables

3.2. Variables y operacionalización.

Para la variable recarga laboral se define conceptualmente son actividades o tareas por parte del personal de una entidad que sobrepasan su tiempo y capacidad personal y que no corresponde a sus responsabilidades dentro de una entidad, recarga laboral que se acrecentó en tiempos de pandemia, debido a que en la mayoría de entidades la modalidad de trabajo sufrió cambios bruscos en cuanto a estrategias, turnos, materiales y responsabilidades por el aislamiento social. (Castilla et al, 2021)

La variable de la recarga laboral, en su operacionalización, se encuentra entendida como la recarga mental de la persona por el trabajo que desarrolla y donde pone en funcionamiento el cerebro, así como por la presión de tiempo que recibe de la superioridad para el cumplimiento de actividades en tiempos establecidos y por la organización del trabajo, que en la mayoría de veces sufre alteraciones al presentarse actividades improvisadas que generan cambio en los planificadores. Variable que se operacionalizará mediante la aplicación de un cuestionario a los directivos quienes conforman la muestra de estudio en función de las dimensiones especificadas.

Para la variable Gestión escolar esta se constituye en un sistema que contiene engranajes que tienen que funcionar de forma sincronizada, sistema que en el ámbito educativo comprende la capacidad del personal directivo para gestionar la institución en el ámbito administrativo, pedagógico, institucional y comunitaria, sin embargo, en algunas instituciones, dichos procesos no se vienen desarrollando de la mejor manera (García, 2021).

La operacionalización de la variable de la gestión escolar está compuesta por tres dimensiones, la de gestión administrativa que comprende la administración de personal, recursos y materiales, como de la gestión pedagógica que considera el monitoreo, acompañamiento y asistencia técnica de los procesos pedagógicos como de la gestión institucional que comprende la organización de la institución desde la planificación, ejecución y control, que se operacionalizará mediante la aplicación de un cuestionario a los directivos de las instituciones educativas seleccionadas.

3.3. Población, muestra, muestreo.

Son Villasís et al. (2016) los que indican que una población viene hacer un conjunto constituido ya sea por casos, los mismos que pueden estar definidos, por otro lado, limitados, así como con la accesibilidad, que se constituye en el modelo de donde será extraída la muestra, sin embargo, cabe mencionar que se debe cumplir con criterios establecidos. Tomando en cuenta dichos argumentos, la población de estudio en la presente investigación se compuso por 40 directivos que laboran en las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil.

Por otro lado, fue Moraguez (2007), quien advirtió que la muestra, se concibe como el subconjunto o ya sea como una de las partes de la población. Sin embargo, se debe precisar, que los sujetos de la población cuentan con características similares, así mismo, se menciona que toda muestra, sale del total de la población, no obstante, para determinarla, se presentan algunas incógnitas como, por ejemplo, el cómo será extraída y la cantidad de sujetos que se tomarán de la población.

Por corresponder a una muestra pequeña, se toman todas las instituciones en su conjunto, siendo de tipo censal, queda conformada por los 40 directivos que forman parte de la población.

Cabe precisar en esta parte que Rojas y Rojas (2019), cuando se refieren al tipo de muestra censal, no es más que a la cantidad de sujetos que conforman la población que se constituye en la muestra, ello debido a que existen poblaciones reducidas, es decir no cuentan con cantidad de sujetos, por ende, la misma cantidad de la población forma parte de la muestra en estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Según Tamayo y Tamayo (2008), las técnicas son las que operativizan a los procedimientos propuestos, en cuanto a la variable de la recarga laboral, se hizo uso de la técnica denominada la encuesta, elegida a la edad y características de los sujetos a quienes se les aplicó los instrumentos que permiten dar respuesta a los inconvenientes de manera descriptiva.

Como instrumento, se utilizó el cuestionario, que según Sir Francis Galton (1986), se trata de una herramienta de investigación que considera preguntas e indicaciones con la finalidad de obtener información de los consultados. Para la variable de la recarga laboral, constó de 3 dimensiones, dentro de las cuales la recarga mental, que tiene 3 indicadores y 9 ítems, por otra parte, la presión de tiempo que contiene 3 indicadores y 9 ítems y la organización del trabajo, con 3 indicadores y 9 ítems, siendo en total 27 ítems.

Para la variable de la gestión escolar, se consideró 3 dimensiones, primero la administrativa, que contiene 3 indicadores y 9 preguntas, luego la pedagógica que también considera 3 indicadores y 9 preguntas y finalmente la institucional que contiene del mismo modo 3 indicadores y 9 preguntas.

Los instrumentos optaron por respuestas múltiples tipo Likert, fueron validados por medio del juicio de expertos, que son profesionales con el conocimiento de la investigación científica, que posteriormente a la revisión y aportes, dieron opinión de aplicabilidad (Girarte y Valle, 2020).

El coeficiente de Alfa de Cronbach, de acuerdo con Toro et al. (2022), es utilizado con la finalidad de medir la confiabilidad de un instrumento a través de los datos que recoge. En la investigación, para la variable recarga laboral, se obtuvo un valor de 0,942 que indicó una confiabilidad muy alta, mientras que para la variable gestión escolar el valor fue de 0,971 siendo igual muy alta su confiabilidad conforme lo establecen (Ruiz Bolívar, 2002) y (Pallella y Martins, 2003).

3.5. Procedimientos.

Luego de la validación, y con el valor de confiabilidad aceptable, se solicitó la autorización de las autoridades educativas correspondientes con el fin de poder emplear los instrumentos de recojo de datos, información que luego se consolida en una matriz Excel, que se constituye en la base de datos, luego se procedió al trabajo de gabinete en el cual se procesaron los datos tomando en cuenta dimensiones e indicadores, haciendo uso del programa SPSS 26 para generar las tablas descriptivas que permitieron el análisis de la relación de las variables y dimensiones.

3.6. Método de análisis de datos.

Del mismo modo, se utilizó la estadística descriptiva para diagnosticar las variables en estudio, por otro lado, para procesar los datos, se hizo uso del SPSS 26 mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman con la finalidad de aprobar o rechazar las hipótesis en estudio, utilizando la estadística inferencial, para ello, se determinó la normalidad de las variables con la Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra. Los resultados de la prueba de normalidad, para determinar el coeficiente de correlación, donde el Sig. Asintótica (bilateral) encontrado para la variable recarga laboral, fue de 0,047, y para la gestión escolar fue de 0,002, siendo ambos valores menores a 0,05 en ese sentido, los datos no fueron normales, por consiguiente, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos.

Los aspectos éticos giran en función de la ética del investigador científico y el código de ética de la Universidad, para garantizar en primera instancia, la solicitud ante las autoridades de las instituciones educativas antes de la realización de este proyecto de investigación. Del mismo modo, se garantiza la reserva de los datos de los sujetos que integran la muestra de estudio, por consiguiente, la aplicación de los instrumentos es de forma anónima. Por otro lado, se considera el derecho de autor, es decir respetar la producción intelectual, para ello se citan y referencian tanto autores como instituciones en estricto cumplimiento de las normas APA. Finalmente, para orientar el desarrollo de la investigación conforme las indicaciones de la Universidad que se hacen llegar tanto por el reglamento como de las orientaciones de los docentes.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la recarga laboral y la gestión escolar en los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022.

H 1: La recarga laboral se relaciona significativamente con la gestión escolar en los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022.

H 0: La recarga laboral no se relaciona significativamente con la gestión escolar en los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022.

Tabla 1

Relación entre recarga laboral y gestión escolar

			Recarga laboral	Gestión escolar
Rho de Spearman	Recarga laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,994**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Gestión escolar	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,994**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Nota: Datos que provienen de la aplicación de los instrumentos

Interpretación: La tabla nos muestra los resultados de la relación de las variables de estudio, donde al aplicar el coeficiente de Rho de Spearman, arrojó un valor de 0,994 que de acuerdo a los valores de intervalos muestra la existencia de una correlación positiva muy fuerte, además se obtuvo un Sig. (bilateral) de valor 0,000, valor que es menor que el de 0,05 cuando alfa asume el valor del 5%, siendo una correlación significativa, por consiguiente se procede en aprobar la hipótesis general y rechazar la hipótesis nula.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de recarga laboral y gestión escolar en los directivos de las Instituciones Educativas.

Tabla 2

Nivel de recarga laboral y gestión escolar

Variables		Escala de valoración			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Recarga laboral	Recuento	0	14	26	40
	%	0,00%	35,0%	65,0%	100,0%
Gestión escolar	Recuento	2	8	30	40
	%	5,0%	20,0%	75,0%	100,0%

Nota: Datos que provienen de la aplicación de los instrumentos

Interpretación: La tabla nos muestra los niveles obtenidos por los directivos en cuanto a la variable y dimensión en estudio, en tal sentido que para la recarga laboral, fueron 14 directivos que representan el 35,0% los que indicaron un nivel medio y otros 26 que vienen hacer el 65,0% los que mencionaron un nivel alto, mientras que para la gestión escolar, fueron 2 directivos que representan el 5,0% los que expresaron un nivel bajo, otros 8, es decir el 20,0% indicaron un nivel medio y finalmente fueron 30 directivos que hacen el 75,0% los que mencionaron un nivel alto, por consiguiente el nivel predominante para ambas variables es el nivel alto.

Objetivo específico 2: Definir la relación entre la recarga laboral y la gestión administrativa en los directivos de las Instituciones Educativas.

H 1: La recarga laboral se relaciona con la gestión administrativa en los directivos de las Instituciones Educativas.

H 0: La recarga laboral no se relaciona con la gestión administrativa en los directivos de las Instituciones Educativas.

Tabla 3

Relación entre recarga laboral y gestión administrativa

			Recarga laboral	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Recarga laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,930**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,930**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Nota: Datos que provienen de la aplicación de los instrumentos

Interpretación: La tabla nos indica los resultados respecto a la relación que existe entre la primera variable y primera dimensión de la segunda variable de estudio, donde se aplicó el coeficiente de Rho de Spearman, obteniendo un valor de 0,930 que indica conforme a los valores en intervalos, la existencia de una correlación positiva muy fuerte, por otro lado, se encontró una correlación significativa, debido a que el Sig. (bilateral) cuenta con un valor de 0,000, el mismo que es menor que a 0,05 si alfa vale el 5%,, en tal sentido, se procedió con la aprobación de la hipótesis alternativa y en rechazar la hipótesis nula.

Objetivo específico 3: Precisar la relación entre la recarga laboral y la gestión pedagógica en los directivos de las Instituciones Educativas.

H 1: La recarga laboral se relaciona con la gestión pedagógica en los directivos de las Instituciones Educativas.

H 0: La recarga laboral no se relaciona con la gestión pedagógica en los directivos de las Instituciones Educativas.

Tabla 4

Relación entre recarga laboral y la gestión pedagógica

			Recarga laboral	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Recarga laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,797**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,797**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Nota: Datos que provienen de la aplicación de los instrumentos

Interpretación: La tabla nos muestra los resultados de la relación entre la recarga laboral y la gestión pedagógica, donde al aplicar el coeficiente de Rho de Spearman, se encontró un valor de 0,797 que indica una correlación positiva considerable de acuerdo a los valores, de la misma manera se encontró un Sig. (bilateral) de 0,000, valor que se encuentra por debajo del nivel 0,05 cuando el valor de alfa toma el 5%, por lo tanto se trata de una correlación significativa que permite aprobar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

Objetivo específico 4: Demostrar la relación entre la recarga laboral y la gestión institucional en los directivos de las Instituciones Educativas.

H 1: La recarga laboral se relaciona con la gestión institucional en los directivos de las Instituciones Educativas.

H 0: La recarga laboral no se relaciona con la gestión institucional en los directivos de las Instituciones Educativas.

Tabla 5

Relación entre recarga laboral y gestión institucional

			Recarga laboral	Gestión institucional
Rho de Spearman	Recarga laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,930**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	,930**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Nota: Datos que provienen de la aplicación de los instrumentos

Interpretación: La tabla muestra los resultados encontrados para la relación entre la recarga laboral y la gestión institucional, donde el valor de aplicar el coeficiente de Rho de Spearman salió 0,930 que indica la existencia de una correlación positiva muy fuerte, así mismo se obtuvo un valor en el Sig. (bilateral) de 0,000, que se encuentra por debajo del nivel 0,05 cuando alfa adquiere el valor de 5%, por lo tanto la correlación es significativa lo que permite aprobar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Al determinar la relación que existe entre la recarga laboral y la gestión escolar en los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022.

En los resultados de la investigación respecto a la recarga mental se encontraron hallazgos identificados en inconvenientes de los directivos para organizar y para realizar la supervisión de horarios para estudiantes, profesores y administradores, del mismo modo, para la elaboración y supervisión del inventario de bienes, así como de los materiales educativos, por otro lado, para el diseño y supervisión del presupuesto de la institución, del mismo modo, expresó que le generaba recarga mental el brindar asistencia técnica como la supervisión de docentes.

Otros inconvenientes encontrados en los directivos evaluados, fue que para implementar el plan de monitoreo pedagógico como para realizar el análisis de resultados, así como del plan de capacitación pedagógica, no se trabajaba en equipo ni delegaba funciones para las tareas, por lo tanto, el asumir tareas o responsabilidades solo como directivo le generaba complicaciones.

Por otro lado, al directivo le genera recarga mental, al momento de proponer la elaboración del plan educativo institucional, propuesta pedagógica y código de convivencia, agregando a lo anterior también forja en este recarga mental, la elaboración del organigrama institucional, como la supervisión e implementación, gestión de convenios y solicitud de apoyo de aliados estratégicos, del mismo modo les genera problemas pues cuenta con mucha presión del tiempo, así como para la organización del trabajo.

Los resultados respecto a la relación buscada, demostraron que existe una relación entre la variable recarga laboral como de la gestión escolar, pues al aplicar la fórmula que corresponde al coeficiente de Rho de Spearman, se encontró un valor de 0,994, valor que tomando como referencia los valores estimados para su lectura, se trató de la existencia de una correlación positiva muy fuerte, acompañado de otro valor que es el Sig. (bilateral) de valor 0,000, el mismo que se ubica como un valor menor a 0,05 para alfa del 5%, por

consiguiente se trataba de una relación significativa, lo que determinó la aprobación de la hipótesis general y por ende al rechazo de la hipótesis nula.

Del mismo modo los resultados en las tablas descriptivas de la investigación indicaron que la relación entre la recarga laboral y gestión escolar, se encontraba en el nivel alto, pues el 65,0% de los directivos coincidían en dicho nivel para ambas variables, es decir que, si la recarga laboral aumentaba, del mismo modo, lo haría la gestión escolar, lo que definía la relación.

Uno de los estudios cuyos resultados fundamentaban los adquiridos en la investigación fue el de Barreto y Piamonte (2020) quienes encontraron que el 18,0% de docentes evaluados estarían moderadamente afectados debido al cansancio de tipo emocional, mientras que el 50,0% lo estarían moderadamente afectados en cuanto a la despersonalización, debiendo indicar que el 10,0% se encontraron afectados de manera moderada en lo que respecta a la realización personal, siendo el 42,0% de los docentes quienes contaron con nivel medio y otro 6,0% tenían un nivel alto de estrés crónico por la recarga laboral que tenían en el trabajo.

Respecto a identificar el nivel de recarga laboral y gestión escolar en los directivos de las Instituciones Educativas.

Los resultados en la investigación en cuanto al nivel encontrado después de la evaluación de los sujetos puestos en estudio, indicaron que, respecto a la recarga laboral, contaba con un nivel medio en un 35,0% y el 65,0% en nivel alto, por otro lado, la gestión escolar tenía un nivel bajo en un 5,0%, nivel medio en un 20,0% y para el nivel alto en un 75,0%, en tal sentido se determinó un nivel alto para ambas variables.

Entre las investigaciones que se realizaron coincidió con los resultados de la investigación Rivera (2018) que encontró que en la gestión, el 85,2% de los directivos contaba con nivel regular, en cuanto a la gestión orientada a los aprendizajes, mientras que el 77,8% indicaba un nivel regular, pero en lo que respecta a los procesos pedagógicos desarrollados en aula, otro 81,5% precisaba un nivel regular, para los procesos de la gestión escolar, del mismo modo, un

81,2% para el nivel regular, sin embargo, fue el 58,3% que evidenció una gestión deficiente en cuanto a los directivos con cargo en las instituciones polidocentes, finalmente, fue el 85,2%, de los directivos que logró un nivel de gestión regular.

Definir la relación entre la recarga laboral y la gestión administrativa en los directivos.

Los hallazgos encontrados indicaron que los directivos tenían inconvenientes para organizar lo que correspondía al tiempo destinado para los horarios de los estudiantes, del mismo modo para el de los maestros y administrativos, dentro de ello se le complicaba el supervisar dicha organización, al igual que para establecer y reconocer al equipo a cargo de los inventarios, lo que al final generaba como resultado que no contara con el inventario de bienes y materiales, que imposibilitaba la ejecución como la supervisión del proceso de distribución y uso de dichos materiales, otro de los procesos delicados y complejos que no realizaba era la organización y reconocimiento de la comisión de recursos financieros, por tal motivo, por tanto no supervisaba de forma eficiente, el control sobre dichos recursos.

Los resultados de la investigación encontraron que había relación entre la variable de la recarga laboral y la dimensión de la gestión administrativa, pues al aplicar el coeficiente de Rho de Spearman, se encontró un valor de 0,930 que se constituye o se encontraba dentro del intervalo que corresponde a la correlación positiva muy fuerte, siendo del mismo modo correlación significativa, en el sentido que se halló un Sig. (bilateral) de valor 0,000, que siendo menor al valor de 0,05 cuando alfa asume su valor del 5%, por ello, se procedió con aprobar la hipótesis alternativa y en consecuencia a rechazar la hipótesis nula.

Del mismo modo, en cuanto a los resultados descriptivos, expuestos en la investigación indicaron la existencia de una relación entre la variable de la recarga laboral y la dimensión de la gestión administrativa, pues los directivos establecieron la existencia de un nivel alto de coincidencia en un 65,0%, lo que expresaba que, al aumentar el trabajo en los procesos para la gestión administrativa, también aumentaría la recarga laboral para los directivos evaluados.

El estudio realizado por Alfonso (2018) encontró resultados que fundamentaron los obtenidos en la investigación, pues el 27,5% de los maestros evaluados, indicaron que a veces se promocionaba la participación de los educandos, mientras que el 25,0% indicó que a veces los directivos solucionaban los conflictos presentados respecto al clima escolar y las buenas relaciones, por otro lado, el 35,0% de los docentes expresó que a veces, los directivos, le prestaban interés al diseño y elaboración del PEI, por otro lado, el 60,0% manifestó que a veces la institución desarrollaba actividades en bienestar de la comunidad; y finalmente, el 37,5% indicó lo mismo para las actividades de la comunidad.

En cuanto a precisar la relación entre la recarga laboral y la gestión pedagógica en los directivos.

Los hallazgos de los directivos en función de inconvenientes, se encontraron en la elaboración de los documentos de la planificación curricular, del mismo modo, para la cuando brinda la asistencia de tipo técnica a los maestros respecto a la elaboración de documentos para la planificación pedagógica, al igual que en la verificación de la implementación de documentos de planificación en el proceso pedagógico, al igual que para la elaboración del plan de monitoreo y sobre el mismo proceso de monitoreo de la práctica pedagógica de los maestros, al igual, que en el proceso de análisis de resultados alcanzados en monitoreo pedagógico, como para la elaboración del plan de capacitación, para brindar la asistencia técnica sobre la práctica pedagógica y en el análisis de resultados alcanzados en la asistencia técnica a los docentes.

En cuanto a resultados para la aprobación de las hipótesis, se encontró el valor del coeficiente de Rho de Spearman para determinar la relación entre la recarga laboral y la gestión pedagógica, valor que fue de 0,797 y que expresó la existencia de una relación dentro del intervalo positiva considerable, del mismo modo, el valor correspondiente al Sig. (bilateral) fue de 0,000, que por encontrarse por debajo del valor cuyo nivel es 0,05 cuando alfa asume el valor de 5%, se trata de una relación significativa, que conlleva a la aprobación de la hipótesis alternativa y a rechazar la hipótesis nula.

Los resultados establecieron un nivel de coincidencia en el nivel alto tanto para la recarga laboral como para la gestión pedagógica, pues el 65,0% de los directivos mencionaron dicho nivel que interpretado indicaba que cuanto mayor se trabajen los procesos de la dimensión de la gestión pedagógica, mayor será la recarga laboral.

El estudio que concuerda en cuanto a los resultados conseguidos en la investigación fue el que fue desarrollado Robalino (2021) respecto a la gestión escolar, en un 27,3% los docentes expresaron que casi siempre se trabajaba el diagnóstico pedagógico, sobre todo a manera de trabajo colaborativo con los equipos de trabajo, otro 33,3% indicó que casi siempre se realizaba dicho trabajo.

Respecto a demostrar la relación entre la recarga laboral y la gestión institucional en los directivos.

Se encontraron inconvenientes en los directivos para elaborar el Proyecto Educativo, además en la elaboración del Plan Operativo, por otro lado, el Reglamento, así como el organigrama, e incluso para organizar a los equipos de trabajo que se hacen cargo de la implementación de los documentos de gestión, como de su orientación y supervisión del trabajo que realizan los equipos, además de no contar con un directorio actualizado de los aliados estratégicos, con los que pudo haber firmado convenios en favor de la gestión escolar, como para los documentos realizados con el propósito de solicitar apoyo a los aliados estratégicos.

La relación encontrada entre la recarga laboral y gestión institucional, de acuerdo a los intervalos propuestos, fue positiva muy fuerte, pues el valor del coeficiente de Rho de Spearman resultó 0,930 y del mismo modo el valor del Sig. (bilateral) fue de 0,000, que por ser menor al nivel 0,05 que corresponde a alfa cuando asume el valor de 5%, indica una relación significativa, lo que facilitó la aprobación de la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

Los resultados obtenidos en la evaluación indicaron la existencia de una relación entre la variable de la recarga laboral con la dimensión de la gestión institucional, pues fue el 60,0% de los directivos los que indicaron un nivel alto de coincidencia

que indicaba que, al obtener un nivel alto para los procesos de la gestión institucional, mayor sería la recarga laboral.

De la misma forma otro trabajo que coincidió con los resultados de la investigación fue el ejecutado por Sánchez (2020) que encontró un 60,0% de docentes que indicaron un nivel regular aplicar los procesos de la gestión escolar, de ello, en cuanto al diseño y elaboración del proyecto educativo, el 50,0% de la muestra calificó la participación de la comunidad educativa con nivel regular, mientras que el 35,0% indicó un nivel bajo, por otro lado, en relación a la gestión comunitaria, fue el 22,50% de la muestra, la que calificó con nivel regular, mientras que el otro 72,50% se calificó con nivel bajo, finalmente, para la autonomía de la institución, fue el 62,50% que indicó un nivel regular, mientras que el 7,50% lo calificó con nivel bajo.

VI. CONCLUSIONES

La recarga laboral como la gestión escolar desarrollada por el personal directivo, se relacionan entre sí, tal como lo indican los resultados, donde se encontró que en un 65,0% los directivos indicaron la existencia de un nivel alto tanto para la recarga laboral como para la gestión escolar, lo que indica que cuanto más trabajo generen los procesos para la gestión escolar, mayor será la recarga laboral para el personal directivo.

El nivel que predomina para la recarga laboral de los directivos fue el nivel alto en un 65,0%, sin embargo, también se obtuvo un 35,0% para el nivel medio, mientras que para la gestión escolar que desarrolla el personal directivo, se obtuvo un nivel alto en un 75,0%, pero además se encontró un 5,0% para el nivel bajo y otro 20,0% para el nivel medio.

Al mismo tiempo la recarga laboral de los directivos se relaciona con el nivel de la gestión administrativa, tal como lo indican los resultados obtenidos, pues fue el 65,0% de los directivos quienes indicaron la existencia de un nivel alto tanto para la variable de la recarga laboral como para la dimensión de la gestión administrativa. Lo que se interpreta que cuanto mayor sea el trabajo realizado en los procesos de la gestión administrativa, mayor será la recarga laboral para el personal directivo.

En ese mismo contexto la recarga laboral como la gestión pedagógica que realizan los directivos, se relacionan, por cuanto los resultados indicaron que el 65,0% de los directivos evaluados coincidieron en evaluar con un nivel alto tanto para la variable de la recarga laboral como para la dimensión de la gestión pedagógica, lo que expresaba que, a mayor trabajo sobre los procesos de la gestión pedagógica, mayor será la recarga laboral en los directivos.

De la misma forma se relaciona con la gestión institucional desarrollada por los directivos, pues en los resultados de la investigación se encontró que el 60,0% de los directivos coincidieron en evaluar con nivel alto tanto a la recarga laboral como a la gestión institucional, en tal sentido si es que los procesos de gestión institucional generan mayor esfuerzo, la recarga laboral será en aumento.

VII. RECOMENDACIONES

El personal directivo debe considerar los resultados conseguidos en la presente evaluación, pues se constituyen como diagnóstico e identificación de necesidades tanto para la recarga laboral como para la gestión escolar, información que debe plasmarse en documentos de gestión para que, mediante estos, se tomen decisiones pertinentes para la mejora de los procesos.

En este mismo sentido el personal directivo debe proponer estrategias pertinentes para trabajar con los docentes, mantener y mejorar los resultados respecto al trabajo realizado en los procesos de la gestión escolar, sin embargo, se debe trabajar sobre los efectos que pueda ocasionar la recarga laboral.

Se debe de proponer estrategias pertinentes de fortalecimiento de capacidades en los docentes para la mejora del nivel del trabajo en los procesos de la gestión administrativa, sin descuidar fortalecer la capacidad de los docentes para afrontar las consecuencias que pueda originar la demasiada recarga laboral.

Los directivos deben asumir el liderazgo pedagógico que es una de las características principales con las que deben contar para mejorar los métodos que forman parte de la gestión pedagógica, sin embargo, deben promover acciones de mejora para sobrellevar la recarga laboral que origina el cumplimiento de funciones como directivos.

En tal sentido, a partir de los resultados obtenidos, deben proponer la implementación de estrategias sobre todo para la organización del personal a su cargo con el propósito de involucrar la participación activa de todo el personal de la institución en el desarrollo de los procesos de gestión institucional, participación que debe ser colaborativa para disminuir la recarga laboral que ocasiona dicha labor.

REFERENCIAS

- Alfonso, J. C. (2018). *Liderazgo directivo y participación en la gestión escolar de la institución educativa técnica Carlos Lleras Restrepo de Ibagué*. (Tesis de maestría). Universidad del Tolima. <http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/2568/1/T%200945%20651%20CD6065.pdf>
- Almanza, R; Calderón, P; y Vargas, J. G. (2018). *Teorías clásicas de las organizaciones y el GUNG HO*. Revista Científica "Visión de Futuro". <https://www.redalyc.org/journal/3579/357959311001/html/>
- American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Barreto, M. X; y Piamonte, J. C. (2020). *Estrés laboral en comunidad docente*. (Tesis de maestría). Universidad Cooperativa de Colombia. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17678/3/2020_estres_laboral.pdf
- Bravo, J. C.; Bocángel, G. A.; y Bocángel, G. A. (2020). *Gestión pedagógica y el rendimiento escolar en el área de matemática*. Investigación Valdizana. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237007/html/>
- Fernando (2021): "Análisis de las condiciones laborales del magisterio ecuatoriano durante la pandemia". Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5 (1), 734-759. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/22611>.
- Castellón, L. A. (2018). *Análisis del proceso de medición de cargas de trabajo en el Instituto Nacional de aprendizaje de Costa Rica*. InterSedes. <https://www.redalyc.org/journal/666/66655467006/html/>
- Castilla, S.; Colihuil, R.; Bruneau, J; y Lagos, R. (2021). *Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media*.

Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades.
<https://www.redalyc.org/journal/5717/571769811011/html/>

CEPAL (2021). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina.*
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46955/1/S2100277_es.pdf

CONCYTEC (2018). *Lineamientos para la ejecución de proyectos de ciencia, tecnología e innovación tecnológica financiados con recursos públicos provenientes del canon en universidades públicas.*
<http://resoluciones.concytec.gob.pe/subidos/sintesis/RP-214-2018-CONCYTEC-P.pdf>

Cruz, C. A. (2021). *Gestión educativa y competencias profesionales directivas.*
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/755/1030>

Díaz, V. P., y Calzadilla, A. (2016). *Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud.* Revista Ciencias de la Salud. <https://www.redalyc.org/pdf/562/56243931011.pdf>

Echeverría, H.; Abad, A; y Ramos, V. (2021). *Vigilancia humana laboral tecnificada como mecanismo de disciplinamiento del trabajador en Ecuador.* Revista de Ciencias Sociales.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28068740023/html/>

Gabriel, J. (2017). *Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación.* Revista de la Sociedad de Investigación Selva Andina. <https://www.redalyc.org/pdf/3613/361353711008.pdf>

García, H. (2021). *Análisis del modelo de gestión escolar en instituciones educativas públicas multigrado de San Ignacio, Perú.* Revista Educación. <https://www.redalyc.org/journal/440/44066178003/html/>

Giler, S. M. (2020). *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Unidad Educativa Milenium Guayaquil 2020.* (Tesis de maestría).

Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61844/Gil_er_MSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Girarte, J. L. y Valle, J. A. (2020). Validación de un instrumento sobre habilidades informativas. *Apertura*, volumen (1), páginas, 152-162.
<https://doi.org/10.32870/Ap.v12n1.1812>

Gómez, R. A.; y Topete, C. (2018). *Avances teóricos de la gestión en un programa de posgrado*. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo.
<https://www.redalyc.org/journal/4981/498159332018/html/>

Hernández, R. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: editorial MC Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación, Sexta edición, México*.
http://docs.wixstatic.com/ugd/986864_5bcd4bbbf3d84e8184d6e10eece_a8fa3.pdf

Iglesias, A. L.; Torres, J. M.; y Mora, (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/1800/180062056013/180062056013.pdf>

Navarrete, G.; Vera, M. V.; y Idrovo, K. J. (2019). *Un nuevo mundo educativo: organización, funcionamiento y estructura. Una propuesta a la educación ecuatoriana*. Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica.
<https://www.redalyc.org/journal/5732/573263325005/html/>

Madero, S. M.; y Rodríguez, D. R. (2018). *Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo*. CienciaUAT.
<https://www.redalyc.org/journal/4419/441958284007/html/>

- Máynez, A. I; y Cavazos, J. (2021). *Consecuencias del agotamiento laboral en tiendas de conveniencia*. Investigación Administrativa. <https://www.redalyc.org/journal/4560/456067615011/html/>
- Mineduc, Acuerdo -2022-00011-A Dado en Quito, D.M., a los 10 día(s) del mes de marzo de dos mil veintidos. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/03/MINEDUC-2022-00011-A.pdf>
- Moragomez, A. (2007). *¿Cómo seleccionar el tamaño de una muestra para una investigación educativa?* Luz. <https://www.redalyc.org/pdf/5891/589165883013.pdf>
- Oседа, D.; Mendivel, R. K.; y Durán, A. (2020). *Potencial de innovación y gestión institucional en la Universidad Nacional de Cañete-Perú*. Sophia. <https://www.redalyc.org/journal/4418/441861942009/html/>
- Ovalle, A. M; y Cárdenas, D. M. (2019). *Los sistemas de trabajo desde el campo profesional de la Ingeniería Industrial: revisión de la literatura*. Ingeniería Industrial. <https://www.redalyc.org/journal/2150/215067134006/html/>
- Quintana, Y. E. (2018). *Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica*. Educación y Educadores. <https://www.redalyc.org/journal/834/83460719005/html/>
- Ramírez, M. A. (2020). *Gestión educativa y práctica docente en los establecimientos educativos del distrito 8, circuito 2, Guayaquil*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11724/Ramirez_zm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyna, V. H. (2018). *Ulrich Beck y el malestar del trabajo*. Sociológica. <https://www.redalyc.org/journal/3050/305058137004/html/>

- Riffo, R. S. (2019). *Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos*. Revista Cientific. <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662173010/html/>
- Rivera, C. D. (2018). *La gestión escolar y la calidad educativa en instituciones públicas del nivel primaria de la provincia de Chupaca*. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional del Centro del Perú. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7007/T010_20568881_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera, A.; Segarra, P.; y Giler, G. (2018). *Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior*. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica. <https://www.redalyc.org/journal/559/55960422004/html/>
- Rivera, F; Ceballos, P; y Vilchez, V. (2020). *Carga mental y la calidad de vida relacionada con salud en trabajadores Oncológicos*. Revista Salud Uninorte. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v36n3/2011-7531-sun-36-03-545.pdf>
- Robalino, A. I. (2021). *Plan de fortalecimiento de la gestión pedagógica para los docentes de la carrera de mecánica industrial del "ISTCT"*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18693/Robalino%20Vizuite-Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, M. C., y Rojas, M. S. (2019). *Centros de investigación universitarios: Una orientación hacia la ecología del desarrollo humano Resúmen*. Sapienza Organizacional. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553066143010/553066143010.pdf>
- Sánchez, J. C. (2020). *Gestión educativa y la deserción escolar de la Escuela "José Joaquín de Olmedo", Ecuador, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42836/S%20c3%a1nchez_VJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Silva, E. (2020). *Educación a tiempo completo: algunos desafíos para la gestión escolar*. Revista Iberoamericana de Estudios en Educación. <https://www.redalyc.org/journal/6198/619864611006/html/>

Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.

Toro, R., Peña, M., Avendaño, B. L., Mejía, S. y Bernal, A. (2022). Análisis Empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según Opciones de Respuesta, Muestra y Observaciones Atípicas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, volumen (63), páginas, 17-30. <https://www.redalyc.org/journal/4596/459671926003/459671926003.pdf>

Torres, E. A. (2020). *Identificación de las condiciones laborales en el personal docente de una universidad con metodología de educación virtual y a distancia, a partir de la aplicación del modelo POTAM*. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica. <https://www.redalyc.org/journal/559/55969797019/html/>

Villasís, M. Á., Arias, J., y Miranda, M. G. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Revista Alergia México. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia y operacionalización de variables

Título: Recarga laboral y gestión escolar en los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022

Autora: Vega Alvarado, Ximena Juana

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema principal P _P ¿Cuál es la relación que existe entre la recarga laboral y la gestión escolar en los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022?	Objetivo general O _G . Determinar la relación que existe entre la recarga laboral y la gestión escolar en los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022.	Hipótesis general H _G . La recarga laboral se relaciona significativamente con la gestión escolar en los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022.	Variable 1: Recarga laboral				
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
			Recarga mental	Esfuerzo mental	1; 2 y 3	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5	Bajo Regular Alto
				Estrés laboral	4; 5 y 6		
				Procesamiento de información	7; 8 y 9		
			Presión de tiempo	Organizar el tiempo	10 y 11		
				Tiempo adicional	12; 13; 14; 15 y 16		
				Estimación del tiempo	17 y 18		
			Organización del trabajo	Organizar equipos	19; 20; 21 y 22		
				Designar tareas	23 y 24		
Designar responsabilidades	25; 26 y 27						
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos			
Variable 2: Gestión escolar							
Problemas específicos P1 ¿Cuál es el nivel de la recarga laboral y la gestión escolar en los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022? P2 ¿De qué manera se relaciona la recarga laboral y la gestión administrativa en los directivos de las	Objetivos específicos O1 Identificar el nivel de recarga laboral y gestión escolar en los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022. O2. Definir la relación entre la recarga laboral y la gestión administrativa en los directivos de las	Hipótesis específicas H1. El nivel de la recarga laboral y gestión escolar en los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022 se encuentra en regular. H2. La recarga laboral se relaciona con la gestión administrativa en los directivos de las Instituciones Educativas					

<p>Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022?</p> <p>P3 ¿Cómo se relaciona la recarga laboral y la gestión pedagógica en los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022?</p>	<p>Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022.</p> <p>O3. Precisar la relación entre la recarga laboral y la gestión pedagógica en los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022.</p>	<p>del distrito 09D01 de Guayaquil 2022.</p> <p>H3. La recarga laboral se relaciona con la gestión pedagógica en los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022.</p>	<p>Administrativa</p> <p>Pedagógica</p> <p>Institucional</p>	<p>Recurso humano. 1; 2 y 3</p> <p>Recurso material 4; 5 y 6</p> <p>Recurso económico 7; 8 y 9</p> <p>Planificación pedagógica. 10; 11 y 12</p> <p>Monitoreo pedagógico. 13; 14 y 15</p> <p>Asistencia técnica. 16; 17 y 18</p> <p>Planificación institucional 19; 20 y 21</p> <p>Organización de personal 22; 23 y 24</p> <p>Gestión con aliados 25; 26 y 27</p>	<p>Nunca = 1</p> <p>Casi nunca = 2</p> <p>A veces = 3</p> <p>Casi Siempre = 4</p> <p>Siempre = 5</p>	<p>Bajo</p> <p>Regular</p> <p>Alto</p>
<p>P4 ¿Cuál es la relación entre la recarga laboral y la gestión institucional en los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022?</p>	<p>O4. Demostrar la relación entre la recarga laboral y la gestión institucional en los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022.</p>	<p>H4. La recarga laboral se relaciona con la gestión institucional en los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022.</p>				
<p>P5 ¿De qué manera se relaciona la recarga laboral y la gestión comunitaria en los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022?</p>	<p>O5. Establecer la relación entre la recarga laboral y la gestión comunitaria en los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022.</p>	<p>H5. La recarga laboral se relaciona con la gestión comunitaria en los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil 2022.</p>				

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo Según Gabriel (2017), la investigación básica, pura, teórica o dogmática se caracteriza porque parte de un marco teórico; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.</p> <p>Diseño De acuerdo con Díaz y Calzadilla (2016), indican que las investigaciones correlacionales intentan descubrir si dos o más conceptos o propiedades de objetos están asociados, como es su forma de asociación y en qué grado o magnitud lo están. En este tipo de investigaciones no siempre es posible identificar variables dependientes e independientes, y la información acerca de la posible causalidad se extrae de la ciencia constituida (teoría acumulada) con cierto grado de certeza o fundada sospecha acerca del factor causal.</p>	<p>Población Villasís et al. (2016), precisan que la población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. Es necesario aclarar que cuando se habla de población de estudio, el término no se refiere exclusivamente a seres humanos, sino que también puede corresponder a animales, muestras biológicas, expedientes, hospitales, objetos, familias, organizaciones, etc.; para estos últimos, podría ser más adecuado utilizar un término análogo, como universo de estudio.</p> <p>La población de estudio en la presente investigación estará compuesta por 15 directivos que laboran en las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil.</p> <p>Muestra Para Moraguez (2007), la muestra de estudio, es un subconjunto o parte de una población. Por lo que tienen las mismas características o propiedades de la población de donde se tomó. La misma, tiene que ser extraída de la población objeto de estudio, pero el problema está dado en cómo puede ser extraída y cuántos elementos se deben tomar de una</p>	<p>Variable 1: Recarga laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autora: Vega Alvarado, Ximena Juana</p> <p>Año: 2022</p> <p>Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil</p> <p>Variable 2: Gestión escolar</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autora: Vega Alvarado, Ximena Juana</p> <p>Año: 2022</p> <p>Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil</p>	<p>Para la validación de los instrumentos se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach.</p> $\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$ <p>Donde, k = El número de ítems $\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems. ST^2 = Varianza de la suma de los ítems. α = Coeficiente de alfa de Cronbach</p> <p>Para el análisis de los datos se utilizó los coeficientes de correlación Rho de Spearman, Hauke & Kossowski (2011), precisan que el Rho de Spearman es un estadístico no paramétrico que se propone como una medida que expresa la fuerza de asociación entre dos variables</p>

	<p>población para decir que hay una calidad en su representación, o lo que es lo mismo, que hay representatividad.</p> <p>La muestra de estudio se trata de tipo censal, es decir que viene hacer la misma cantidad de directivos que constituyen la población, por estar constituido por menos de 50 sujetos.</p> <p>Muestreo</p> <p>Rojas y Rojas (2019), indica que la muestra de tipo censal, es donde la muestra es toda la población, este tipo de método se utiliza cuando es necesario saber las opiniones de todos los clientes o cuando se cuenta con una base de datos de fácil acceso, sin embargo, los costos al utilizar este método pueden ser muy altos.</p>		
--	---	--	--

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1: Recarga laboral	Viene hacer la asunción de actividades o tareas por parte del personal de una entidad que sobrepasan su tiempo y capacidad personal y que no corresponde a sus responsabilidades dentro de una entidad, recarga laboral que se acrecentó en tiempos de pandemia, debido a que en la mayoría de entidades la modalidad de trabajo sufrió cambios bruscos en cuanto a estrategias, turnos, materiales y responsabilidades por el aislamiento social. (Castilla et al, 2021).	La variable de la recarga laboral, está entendida como la recarga mental de la persona por el trabajo que desarrolla y donde pone en funcionamiento el cerebro, así como por la presión de tiempo que recibe de la superioridad para el cumplimiento de actividades en tiempos establecidos y por la organización del trabajo, que en la mayoría de veces sufre alteraciones al presentarse actividades improvisadas que generan cambio en los planificadores. Variable que se operacionalizará mediante la aplicación de un cuestionario a los directivos quienes conforman la muestra de estudio en función de las dimensiones especificadas.	Recarga mental	Esfuerzo mental Estrés laboral Procesamiento de información.	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8 y 9	Ordinal
			Presión de tiempo	Organizar el tiempo. Tiempo adicional. Estimación del tiempo.	10; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17 y 18	
			Organización del trabajo	Organizar equipos. Designar tareas. Designar responsabilidades.	19; 20; 21; 22; 23; 24; 25; 26 y 27	
Variable 2: Gestión escolar	Se constituye en un sistema que contiene engranajes que tienen que funcionar de forma sincronizada, sistema que en el ámbito educativo	La variable de la gestión escolar está compuesta por tres dimensiones, la de gestión administrativa que comprende la administración de personal, recursos y materiales, como de la gestión	Gestión administrativa	Administración de recurso humano. Administración de recurso material.	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8 y 9	Ordinal

	comprende la capacidad del personal directivo para gestionar la institución en el ámbito administrativo, pedagógico, institucional y comunitaria, sin embargo, en algunas instituciones, dichos procesos no se vienen desarrollando de la mejor manera (García, 2021).	pedagógica que considera el monitoreo, acompañamiento y asistencia técnica de los procesos pedagógicos como de la gestión institucional que comprende la organización de la institución desde la planificación, ejecución y control, variable que se operacionalizará mediante la aplicación de un cuestionario a los directivos de las instituciones educativas seleccionadas por la muestra de estudio.		Administración de recurso económico.		
			Gestión pedagógica	Planificación pedagógica. Monitoreo pedagógico. Asistencia técnica.	10; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17 y 18	
			Gestión institucional	Planificación institucional. Organización de personal. Gestión con aliados.	19; 20; 21; 22; 23; 24; 25; 26 y 27	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos



CUESTIONARIO / NIVEL DE RECARGA LABORAL

ESTIMADO COLEGA:

Para saludarle afectuosamente y manifestarle que el presente cuestionario tiene como finalidad recabar información importante para la ejecución de un estudio de investigación científica referido al nivel de recarga laboral de los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil. En tal sentido, se le agradece su participación, la misma que será de manera anónima.

Finalmente, cabe indicarle que debe marcar con una (X) en el recuadro que considere al nivel de la frecuencia con que se cumple y reiterarle el agradecimiento por su aporte.

N°	Dimensión: Recarga mental	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	¿Le genera esfuerzo mental organizar distributivos de trabajo y horarios de los educandos, docentes y administrativos?					
2	¿Requiere de algún esfuerzo, mental elaborar y supervisar el inventario de bienes y materiales educativos?					
3	¿Requiere de esfuerzo mental, diseñar proyectos educativos y planificaciones institucionales?					
4	¿Le genera estrés laboral pertenecer a grupos de trabajo por medios tecnológicos?					
5	¿La implementación del plan de monitoreo pedagógico y el análisis de los resultados, le genera algún tipo de estrés?					
6	¿La implementación del plan de capacitación pedagógica y el análisis de los resultados, le					

	genera algún tipo de estrés en el trabajo?					
7	¿Elaborar el Proyecto Educativo Institucional, Propuesta Pedagógica y Código de Convivencia, ¿implica procesamiento de mucha información?					
8	¿Para elaborar, organizar el distributivo, y horarios y supervisar su implementación, debe procesar demasiada información?					
9	¿El gestionar convenios y solicitar apoyo de los aliados estratégicos, requiere del procesamiento de mucha información?					
N°	Dimensión: Presión de tiempo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
10	¿Considera que la disposición de tiempo es limitada para la organización y supervisión de la labor educativa en su institución?					
11	¿La entrega de informes o matrices a tiempo hace sentirlo presionado?					
12	¿Se solicita realizar documentación en tiempo adicional a su jornada de trabajo?					
13	¿Invierte horas extras en la elaboración de los documentos de planificación curricular y asistencia técnica a docentes?					
14	¿Cumple con los tiempos planificados, según el cronograma elaborado para realizar actividades institucionales?					
15	¿La elaboración de documentos institucionales, resta tiempo a las labores administrativas?					
16	¿Se cumple con las actividades establecidas en el cronograma institucional?					
17	¿El tiempo dispuesto para el plan de capacitación pedagógica es conveniente?					
18	¿El tiempo propuesto para gestionar documentos, crear convenios y solicitar apoyo de aliados estratégicos, es apropiado?					

N°	Dimensión: Organización del trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
19	¿Se obtiene respuestas favorables al aplicar una organización planificada?					
20	¿Se maneja de manera adecuada los recursos para la labor educativa?					
21	¿Se da seguimiento al manejo y cuidado de los recursos educativos que posee la institución?					
22	¿Se asigna comisiones para el acompañamiento pedagógico curricular?					
23	¿Se evidencia el acompañamiento pedagógico al personal docente?					
24	¿Los resultados al designar tareas en la implementación del plan de capacitación pedagógica con los docentes, son los esperados?					
25	¿Considera apropiada la participación de los actores educativos en el proceso de construcción de documentos institucionales?					
26	¿Se da a conocer a la comunidad educativa el organigrama institucional?					
27	¿Se genera trabajo colaborativo con aliados estratégicos para obtener resultados positivos?					

CUESTIONARIO / NIVEL DE GESTIÓN ESCOLAR

ESTIMADO COLEGA:

Para saludarle afectuosamente y manifestarle que el presente cuestionario tiene como finalidad recabar información importante para la ejecución de un estudio de investigación científica referido al nivel de la gestión escolar de los directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil. En tal sentido, se le agradece su participación, la misma que será de manera anónima.

Finalmente, cabe indicarle que debe marcar con una (X) en el recuadro que considere al nivel de la frecuencia con que se cumple y reiterarle el agradecimiento por su aporte.

N°	Dimensión: Administrativa	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	¿Cuenta con un cronograma escolar institucional?					
2	¿Organiza la jornada de trabajo de docentes y administrativos?					
3	¿Supervisa el horario de trabajo del personal docente y administrativo?					
4	¿Se ha organizado y reconocido al equipo de inventario educativo?					
5	¿Cuenta con un inventario de bienes y materiales?					
6	¿Ejecuta supervisión de la distribución y uso de los materiales educativos?					
7	¿Se ha organizado y reconocido al Gobierno escolar?					
8	¿Cuenta con un presupuesto institucional?					
9	¿Supervisa y controla el uso de los recursos financieros?					
N°	Dimensión: Pedagógica	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
10	¿Se han elaborado los documentos de planificación curricular?					

11	¿Brinda asistencia técnica a los docentes en la elaboración de los documentos de planificación pedagógica?					
12	¿Verifica la implementación de los documentos de planificación pedagógica?					
13	¿Se ha elaborado el plan de monitoreo pedagógico?					
14	¿Monitorea la práctica pedagógica de los docentes?					
15	¿Analiza los resultados obtenidos en el monitoreo pedagógico con los docentes?					
16	¿Elabora el plan de capacitación pedagógica?					
17	¿Brinda asistencia técnica a la práctica pedagógica de los docentes?					
18	¿Analiza los resultados obtenidos en la asistencia técnica con los docentes?					
N°	Dimensión: Institucional	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
19	¿Elaboran el Proyecto Educativo Institucional?					
20	¿Se ha elaborado el Código de Convivencia Institucional?					
21	¿Cuentan con Reglamento Interno?					
22	¿Se cuenta con organigrama Institucional?					
23	¿Organiza a los equipos de trabajo para la implementación de los documentos de gestión escolar?					
24	¿Orienta y supervisa el trabajo de los equipos?					
25	¿Cuenta con directorio de aliados estratégicos?					
26	¿Se han firmado convenios con aliados estratégicos para apoyo en la gestión escolar?					
27	¿Cuenta con documentos solicitando apoyo a los aliados estratégicos?					

Anexo 4: Fichas técnicas de los instrumentos

Nombre original del instrumento:	Cuestionario para el nivel de recarga laboral
Autor y año:	Original: Vega Alvarado, Ximena Juana
	Adaptación: No
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de la recarga laboral de directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil
Usuarios:	Directivos de Instituciones Educativas
Forma de Administración o Modo de aplicación:	El cuestionario se aplicará de manera presencial, donde cada encuestado responderá las preguntas propuestas.
Validez:	El documento ha sido validado por: <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mg. César Augusto Puestas Chunga ❖ Dr. José Luis Herrera Montero ❖ Dr. José Guadalupe Fiestas Purizaca
Confiabilidad:	Es altamente confiable en la Escala de Cronbach con un valor: 0,942

Nombre original del instrumento:	Cuestionario para la gestión escolar
Autor y año:	Original: Vega Alvarado, Ximena Juana
	Adaptación: No
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de la gestión escolar de directivos de las Instituciones Educativas del distrito 09D01 de Guayaquil
Usuarios:	Directivos de Instituciones Educativas
Forma de Administración o Modo de aplicación:	El cuestionario se aplicará de manera presencial, donde cada encuestado responderá las preguntas propuestas.
Validez:	El documento ha sido validado por: <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mg. César Augusto Puestas Chunga ❖ Dr. José Luis Herrera Montero ❖ Dr. José Guadalupe Fiestas Purizaca
Confiabilidad:	Es altamente confiable en la Escala de Cronbach con un valor: 0,971

Anexo 5. Validación de los instrumentos

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una (X) en donde corresponde, que, según su criterio, si cumple o no cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Recarga mental							
1	¿Le genera esfuerzo mental organizar distributivos de trabajo y horarios de los educandos, docentes y administrativos?	X		X		X		
2	¿Requiere de algún esfuerzo, mental elaborar y supervisar el inventario de bienes y materiales educativos?	X		X		X		
3	¿Requiere de esfuerzo mental, diseñar proyectos educativos y planificaciones institucionales?	X		X		X		
4	¿Le genera estrés laboral pertenecer a grupos de trabajo por medios tecnológicos?	X		X		X		
5	¿La implementación del plan de monitoreo pedagógico y el análisis de los resultados, le genera algún tipo de estrés?	X		X		X		
6	¿La implementación del plan de capacitación pedagógica y el análisis de los resultados, le genera algún tipo de estrés en el trabajo?	X		X		X		
7	¿Elaborar el Proyecto Educativo Institucional, Propuesta Pedagógica y Código de Convivencia, ¿implica procesamiento de mucha información?	X		X		X		
8	¿Para elaborar, organizar el distributivo, y horarios y supervisar su implementación, debe procesar demasiada información?	X		X		X		
9	¿El gestionar convenios y solicitar apoyo de los aliados estratégicos, requiere del procesamiento de mucha información?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Presión de tiempo							

10	¿Considera que la disposición de tiempo es limitada para la organización y supervisión de la labor educativa en su institución?	X		X		X	
11	¿La entrega de informes o matrices a tiempo hace sentirlo presionado?	X		X		X	
12	¿Se solicita realizar documentación en tiempo adicional a su jornada de trabajo?	X		X		X	
13	¿Invierte horas extras en la elaboración de los documentos de planificación curricular y asistencia técnica a docentes?	X		X		X	
14	¿Cumple con los tiempos planificados, según el cronograma elaborado para realizar actividades institucionales?	X		X		X	
15	¿La elaboración de documentos institucionales, resta tiempo a las labores administrativas?	X		X		X	
16	¿Se cumple con las actividades establecidas en el cronograma institucional?	X		X		X	
17	¿El tiempo dispuesto para el plan de capacitación pedagógica es conveniente?	X		X		X	
18	¿El tiempo propuesto para gestionar documentos, crear convenios y solicitar apoyo de aliados estratégicos, es apropiado?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Organización del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No
19	¿Se obtiene respuestas favorables al aplicar una organización planificada?	X		X		X	
20	¿Se maneja de manera adecuada los recursos para la labor educativa?	X		X		X	
21	¿Se da seguimiento al manejo y cuidado de los recursos educativos que posee la institución?	X		X		X	
22	¿Se asigna comisiones para el acompañamiento pedagógico curricular?	X		X		X	
23	¿Se evidencia el acompañamiento pedagógico al personal docente?	X		X		X	

24	¿Los resultados al designar tareas en la implementación del plan de capacitación pedagógica con los docentes, son los esperados?	X		X		X	
25	¿Considera apropiada la participación de los actores educativos en el proceso de construcción de documentos institucionales?	X		X		X	
26	¿Se da a conocer a la comunidad educativa el organigrama institucional?	X		X		X	
27	¿Se genera trabajo colaborativo con aliados estratégicos para obtener resultados positivos?	X		X		X	

Observaciones: si hay suficiencia para ser aplicado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del experto validador. Mg: Puestas Chunga César Augusto

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Magister: César Augusto Puestas Chunga
EVALUADOR

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, si cumple o no cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Recarga mental							
1	¿Le genera esfuerzo mental organizar distributivos de trabajo y horarios de los educandos, docentes y administrativos?	X		X		X		
2	¿Requiere de algún esfuerzo, mental elaborar y supervisar el inventario de bienes y materiales educativos?	X		X		X		
3	¿Requiere de esfuerzo mental, diseñar proyectos educativos y planificaciones institucionales?	X		X		X		
4	¿Le genera estrés laboral pertenecer a grupos de trabajo por medios tecnológicos?	X		X		X		
5	¿La implementación del plan de monitoreo pedagógico y el análisis de los resultados, le genera algún tipo de estrés?	X		X		X		
6	¿La implementación del plan de capacitación pedagógica y el análisis de los resultados, le genera algún tipo de estrés en el trabajo?	X		X		X		
7	¿Elaborar el Proyecto Educativo Institucional, Propuesta Pedagógica y Código de Convivencia, ¿implica procesamiento de mucha información?	X		X		X		
8	¿Para elaborar, organizar el distributivo, y horarios y supervisar su implementación, debe procesar demasiada información?	X		X		X		
9	¿El gestionar convenios y solicitar apoyo de los aliados estratégicos, requiere del procesamiento de mucha información?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Presión de tiempo	Si	No	Si	No	Si	No	

10	¿Considera que la disposición de tiempo es limitada para la organización y supervisión de la labor educativa en su institución?	X		X		X	
11	¿La entrega de informes o matrices a tiempo hace sentirlo presionado?	X		X		X	
12	¿Se solicita realizar documentación en tiempo adicional a su jornada de trabajo?	X		X		X	
13	¿Invierte horas extras en la elaboración de los documentos de planificación curricular y asistencia técnica a docentes?	X		X		X	
14	¿Cumple con los tiempos planificados, según el cronograma elaborado para realizar actividades institucionales?	X		X		X	
15	¿La elaboración de documentos institucionales, resta tiempo a las labores administrativas?	X		X		X	
16	¿Se cumple con las actividades establecidas en el cronograma institucional?	X		X		X	
17	¿El tiempo dispuesto para el plan de capacitación pedagógica es conveniente?	X		X		X	
18	¿El tiempo propuesto para gestionar documentos, crear convenios y solicitar apoyo de aliados estratégicos, es apropiado?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Organización del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No
19	¿Se obtiene respuestas favorables al aplicar una organización planificada?	X		X		X	
20	¿Se maneja de manera adecuada los recursos para la labor educativa?	X		X		X	
21	¿Se da seguimiento al manejo y cuidado de los recursos educativos que posee la institución?	X		X		X	
22	¿Se asigna comisiones para el acompañamiento pedagógico curricular?	X		X		X	
23	¿Se evidencia el acompañamiento pedagógico al personal docente?	X		X		X	


24	¿Los resultados al designar tareas en la implementación del plan de capacitación pedagógica con los docentes, son los esperados?	X		X		X	
25	¿Considera apropiada la participación de los actores educativos en el proceso de construcción de documentos institucionales?	X		X		X	
26	¿Se da a conocer a la comunidad educativa el organigrama institucional?	X		X		X	
27	¿Se genera trabajo colaborativo con aliados estratégicos para obtener resultados positivos?	X		X		X	

Observaciones: si hay suficiencia para ser aplicado

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

Apellidos y nombres del experto validador. Dr.: José Luis Herrera Montero

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


 Magister: José Luis Herrera Montero
 EVALUADOR

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, si cumple o no cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Recarga mental							
1	¿Le genera esfuerzo mental organizar distributivos de trabajo y horarios de los educandos, docentes y administrativos?	X		X		X		
2	¿Requiere de algún esfuerzo, mental elaborar y supervisar el inventario de bienes y materiales educativos?	X		X		X		
3	¿Requiere de esfuerzo mental, diseñar proyectos educativos y planificaciones institucionales?	X		X		X		
4	¿Le genera estrés laboral pertenecer a grupos de trabajo por medios tecnológicos?	X		X		X		
5	¿La implementación del plan de monitoreo pedagógico y el análisis de los resultados, le genera algún tipo de estrés?	X		X		X		
6	¿La implementación del plan de capacitación pedagógica y el análisis de los resultados, le genera algún tipo de estrés en el trabajo?	X		X		X		
7	¿Elaborar el Proyecto Educativo Institucional, Propuesta Pedagógica y Código de Convivencia, ¿implica procesamiento de mucha información?	X		X		X		
8	¿Para elaborar, organizar el distributivo, y horarios y supervisar su implementación, debe procesar demasiada información?	X		X		X		
9	¿El gestionar convenios y solicitar apoyo de los aliados estratégicos, requiere del procesamiento de mucha información?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Presión de tiempo	Si	No	Si	No	Si	No	

10	¿Considera que la disposición de tiempo es limitada para la organización y supervisión de la labor educativa en su institución?	X		X		X	
11	¿La entrega de informes o matrices a tiempo hace sentirlo presionado?	X		X		X	
12	¿Se solicita realizar documentación en tiempo adicional a su jornada de trabajo?	X		X		X	
13	¿Invierte horas extras en la elaboración de los documentos de planificación curricular y asistencia técnica a docentes?	X		X		X	
14	¿Cumple con los tiempos planificados, según el cronograma elaborado para realizar actividades institucionales?	X		X		X	
15	¿La elaboración de documentos institucionales, resta tiempo a las labores administrativas?	X		X		X	
16	¿Se cumple con las actividades establecidas en el cronograma institucional?	X		X		X	
17	¿El tiempo dispuesto para el plan de capacitación pedagógica es conveniente?	X		X		X	
18	¿El tiempo propuesto para gestionar documentos, crear convenios y solicitar apoyo de aliados estratégicos, es apropiado?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Organización del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No
19	¿Se obtiene respuestas favorables al aplicar una organización planificada?	X		X		X	
20	¿Se maneja de manera adecuada los recursos para la labor educativa?	X		X		X	
21	¿Se da seguimiento al manejo y cuidado de los recursos educativos que posee la institución?	X		X		X	
22	¿Se asigna comisiones para el acompañamiento pedagógico curricular?	X		X		X	
23	¿Se evidencia el acompañamiento pedagógico al personal docente?	X		X		X	

24	¿Los resultados al designar tareas en la implementación del plan de capacitación pedagógica con los docentes, son los esperados?	X		X		X	
25	¿Considera apropiada la participación de los actores educativos en el proceso de construcción de documentos institucionales?	X		X		X	
26	¿Se da a conocer a la comunidad educativa el organigrama institucional?	X		X		X	
27	¿Se genera trabajo colaborativo con aliados estratégicos para obtener resultados positivos?	X		X		X	

Observaciones: si hay suficiencia para ser aplicado

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

Apellidos y nombres del experto validador. Dr.: Fiestas Purizaca José Guadalupe

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Dr. José G. Fiestas Purizaca
C. Ps. P- 3850

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, si cumple o no cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Administrativa							
1	¿Cuenta con un cronograma escolar institucional?	X		X		X		
2	¿Organiza la jornada de trabajo de docentes y administrativos?	X		X		X		
3	¿Supervisa el horario de trabajo del personal docente y administrativo?	X		X		X		
4	¿Se ha organizado y reconocido al equipo de inventario educativo?	X		X		X		
5	¿Cuenta con un inventario de bienes y materiales?	X		X		X		
6	¿Ejecuta supervisión de la distribución y uso de los materiales educativos?	X		X		X		
7	¿Se ha organizado y reconocido al Gobierno escolar?	X		X		X		
8	¿Cuenta con un presupuesto institucional?	X		X		X		
9	¿Supervisa y controla el uso de los recursos financieros?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Se han elaborado los documentos de planificación curricular?	X		X		X		
11	¿Brinda asistencia técnica a los docentes en la elaboración de los documentos de planificación pedagógica?	X		X		X		
12	¿Verifica la implementación de los documentos de planificación pedagógica?	X		X		X		
13	¿Se ha elaborado el plan de monitoreo pedagógico?	X		X		X		
14	¿Monitorea la práctica pedagógica de los docentes?	X		X		X		
15	¿Analiza los resultados obtenidos en el monitoreo pedagógico con los docentes?	X		X		X		
16	¿Elabora el plan de capacitación pedagógica?	X		X		X		
17	¿Brinda asistencia técnica a la práctica pedagógica de los docentes?	X		X		X		

18	¿Analiza los resultados obtenidos en la asistencia técnica con los docentes?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Institucional		Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Elaboran el Proyecto Educativo Institucional?	X		X		X		
20	¿Se ha elaborado el Código de Convivencia Institucional?	X		X		X		
21	¿Cuentan con Reglamento Interno?	X		X		X		
22	¿Se cuenta con organigrama Institucional?	X		X		X		
23	¿Organiza a los equipos de trabajo para la implementación de los documentos de gestión escolar?	X		X		X		
24	¿Orienta y supervisa el trabajo de los equipos?	X		X		X		
25	¿Cuenta con directorio de aliados estratégicos?	X		X		X		
26	¿Se han firmado convenios con aliados estratégicos para apoyo en la gestión escolar?	X		X		X		
27	¿Cuenta con documentos solicitando apoyo a los aliados estratégicos?	X		X		X		

Observaciones: si hay suficiencia para ser aplicado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del experto validador. Mg:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Magister: César Augusto Puentes Chunga
EVALUADOR

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, si cumple o no cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Administrativa							
1	¿Cuenta con un cronograma escolar institucional?	X		X		X		
2	¿Organiza la jornada de trabajo de docentes y administrativos?	X		X		X		
3	¿Supervisa el horario de trabajo del personal docente y administrativo?	X		X		X		
4	¿Se ha organizado y reconocido al equipo de inventario educativo?	X		X		X		
5	¿Cuenta con un inventario de bienes y materiales?	X		X		X		
6	¿Ejecuta supervisión de la distribución y uso de los materiales educativos?	X		X		X		
7	¿Se ha organizado y reconocido al Gobierno escolar?	X		X		X		
8	¿Cuenta con un presupuesto institucional?	X		X		X		
9	¿Supervisa y controla el uso de los recursos financieros?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Pedagógica							
10	¿Se han elaborado los documentos de planificación curricular?	X		X		X		
11	¿Brinda asistencia técnica a los docentes en la elaboración de los documentos de planificación pedagógica?	X		X		X		
12	¿Verifica la implementación de los documentos de planificación pedagógica?	X		X		X		
13	¿Se ha elaborado el plan de monitoreo pedagógico?	X		X		X		
14	¿Monitorea la práctica pedagógica de los docentes?	X		X		X		
15	¿Analiza los resultados obtenidos en el monitoreo pedagógico con los docentes?	X		X		X		
16	¿Elabora el plan de capacitación pedagógica?	X		X		X		
17	¿Brinda asistencia técnica a la práctica pedagógica de los docentes?	X		X		X		


18	¿Analiza los resultados obtenidos en la asistencia técnica con los docentes?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Institucional		Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Elaboran el Proyecto Educativo Institucional?	X		X		X		
20	¿Se ha elaborado el Código de Convivencia Institucional?	X		X		X		
21	¿Cuentan con Reglamento Interno?	X		X		X		
22	¿Se cuenta con organigrama Institucional?	X		X		X		
23	¿Organiza a los equipos de trabajo para la implementación de los documentos de gestión escolar?	X		X		X		
24	¿Orienta y supervisa el trabajo de los equipos?	X		X		X		
25	¿Cuenta con directorio de aliados estratégicos?	X		X		X		
26	¿Se han firmado convenios con aliados estratégicos para apoyo en la gestión escolar?	X		X		X		
27	¿Cuenta con documentos solicitando apoyo a los aliados estratégicos?	X		X		X		

Observaciones: si hay suficiencia para ser aplicado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del experto validador. Dr.: José Luis Herrera Montero

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


 Magister: José Luis Herrera Montero
 EVALUADOR

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, si cumple o no cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Administrativa							
1	¿Cuenta con un cronograma escolar institucional?	X		X		X		
2	¿Organiza la jornada de trabajo de docentes y administrativos?	X		X		X		
3	¿Supervisa el horario de trabajo del personal docente y administrativo?	X		X		X		
4	¿Se ha organizado y reconocido al equipo de inventario educativo?	X		X		X		
5	¿Cuenta con un inventario de bienes y materiales?	X		X		X		
6	¿Ejecuta supervisión de la distribución y uso de los materiales educativos?	X		X		X		
7	¿Se ha organizado y reconocido al Gobierno escolar?	X		X		X		
8	¿Cuenta con un presupuesto institucional?	X		X		X		
9	¿Supervisa y controla el uso de los recursos financieros?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Pedagógica							
10	¿Se han elaborado los documentos de planificación curricular?	X		X		X		
11	¿Brinda asistencia técnica a los docentes en la elaboración de los documentos de planificación pedagógica?	X		X		X		
12	¿Verifica la implementación de los documentos de planificación pedagógica?	X		X		X		
13	¿Se ha elaborado el plan de monitoreo pedagógico?	X		X		X		
14	¿Monitorea la práctica pedagógica de los docentes?	X		X		X		
15	¿Analiza los resultados obtenidos en el monitoreo pedagógico con los docentes?	X		X		X		
16	¿Elabora el plan de capacitación pedagógica?	X		X		X		
17	¿Brinda asistencia técnica a la práctica pedagógica de los docentes?	X		X		X		

18	¿Analiza los resultados obtenidos en la asistencia técnica con los docentes?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Institucional		Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Elaboran el Proyecto Educativo Institucional?	X		X		X		
20	¿Se ha elaborado el Código de Convivencia Institucional?	X		X		X		
21	¿Cuentan con Reglamento Interno?	X		X		X		
22	¿Se cuenta con organigrama Institucional?	X		X		X		
23	¿Organiza a los equipos de trabajo para la implementación de los documentos de gestión escolar?	X		X		X		
24	¿Orienta y supervisa el trabajo de los equipos?	X		X		X		
25	¿Cuenta con directorio de aliados estratégicos?	X		X		X		
26	¿Se han firmado convenios con aliados estratégicos para apoyo en la gestión escolar?	X		X		X		
27	¿Cuenta con documentos solicitando apoyo a los aliados estratégicos?	X		X		X		

Observaciones: si hay suficiencia para ser aplicado

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

Apellidos y nombres del experto validador. Dr.: Fiestas Purizaca José Guadalupe

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Dr. José G. Fiestas Purizaca
C. Ps. P- 3850

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg. César Augusto Puentes Chunga, con Documento Nacional de Identidad N° 02743370, de profesión docente, grado académico de Magíster en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, con código de colegiatura 322918, labor que ejerzo actualmente como Jefe de Gestión Pedagógica de la UGEL Sechura en la región Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento denominado cuestionario del nivel de recarga laboral, cuyo propósito es medir el nivel de la recarga laboral de los directivos de Instituciones Educativas.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

El instrumento cuenta con la suficiencia para ser aplicado

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Puentes Chunga César Augusto

Especialidad del validador: Matemática

Piura, a los 3 días del mes de octubre del 2022



Magister: César Augusto Puentes Chunga
EVALUADOR

Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg. César Augusto Puestas Chunga, con Documento Nacional de Identidad N° 02743370, de profesión docente, grado académico de Magíster en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, con código de colegiatura 322918, labor que ejerzo actualmente como Jefe de Gestión Pedagógica de la UGEL Sechura en la región Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento denominado cuestionario para el nivel de gestión escolar, cuyo propósito es medir el nivel de la gestión escolar en directivos de Instituciones Educativas.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

El instrumento cuenta con la suficiencia para ser aplicado

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Mg. Puestas Chunga César Augusto

Especialidad del validador: Matemática

Piura, a los 3 días del mes de octubre del 2022



Magister: César Augusto Puestas Chunga
EVALUADOR

Firma del Experto Informante

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos

ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA VARIABLE DE LA RECARGA LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	27

ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA VARIABLE DE LA GESTIÓN ESCOLAR

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	27

Anexo 7. Prueba de Kolmogorov-Smirnov

		Recarga laboral	Gestión escolar
N		40	40
Parámetros normales ^{a,b}	Media	104,85	108,25
	Desv. Desviación	18,247	24,798
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,140	,182
	Positivo	,089	,159
	Negativo	-,140	-,182
Estadístico de prueba		,140	,182
Sig. asintótica(bilateral)		,047 ^c	,002 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Anexo 8. Base de datos

BASE DE DATOS PARA EL ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA VARIABLE DE LA RECARGA LABORAL

ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA VARIABLE DE LA RECARGA LABORAL.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

54 : VAR22 Visible: 27 de 27 variables

	VA R0 1	VA R0 2	VA R0 3	VA R0 4	VA R0 5	VA R0 6	VA R0 7	VA R0 8	VA R0 9	VA R1 0	VA R1 1	VA R1 2	VA R1 3	VA R1 4	VA R1 5	VA R1 6	VA R1 7	VA R1 8	VA R1 9	VA R2 0	VA R2 1	VA R2 2	VA R2 3	VA R2 4	VA R2 5	VA R2 6	VA R2 7
1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
2	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4
4	3	5	3	2	3	3	2	5	4	2	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	3	2	3	3	2	5
5	5	4	4	2	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	2	3	4	4	4
6	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	2	2	3	2	2	2	3
7	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1
8	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3
9	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	2	3	3	3	4
10	2	2	3	4	3	3	3	5	2	3	5	5	5	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	5
11	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	3	5	4	5	5	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5
12	4	3	4	2	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	2	3	4	3	5
13	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	2	1	1	2	1	2
14	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
20	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5
21	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR01	Numérico	8	0	¿Le genera esfuerzo mental organizar distributivos de trabajo y hora...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
2	VAR02	Numérico	8	0	¿Requiere de algún esfuerzo, mental elaborar y supervisar el invent...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
3	VAR03	Numérico	8	0	¿Requiere de esfuerzo mental, diseñar proyectos educativos y plani...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
4	VAR04	Numérico	8	0	¿Le genera estrés laboral pertenecer a grupos de trabajo por medio...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
5	VAR05	Numérico	8	0	¿La implementación del plan de monitoreo pedagógico y el análisis...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
6	VAR06	Numérico	8	0	¿La implementación del plan de capacitación pedagógica y el análí...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
7	VAR07	Numérico	8	0	¿Elaborar el Proyecto Educativo Institucional, Propuesta Pedagógic...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
8	VAR08	Numérico	8	0	¿Para elaborar, organizar el distributivo, y horarios y supervisar su i...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
9	VAR09	Numérico	8	0	¿El gestionar convenios y solicitar apoyo de los aliados estratégico...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
10	VAR10	Numérico	8	0	¿Considera que la disposición de tiempo es limitada para la organiz...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
11	VAR11	Numérico	8	0	¿La entrega de informes o matrices a tiempo hace sentirlo presiona...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
12	VAR12	Numérico	8	0	¿Se solicita realizar documentación en tiempo adicional a su jornad...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
13	VAR13	Numérico	8	0	¿Invierte horas extras en la elaboración de los documentos de plani...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
14	VAR14	Numérico	8	0	¿Cumple con los tiempos planificados, según el cronograma elabor...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
15	VAR15	Numérico	8	0	¿La elaboración de documentos institucionales, resta tiempo a las l...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
16	VAR16	Numérico	8	0	¿Se cumple con las actividades establecidas en el cronograma inst...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
17	VAR17	Numérico	8	0	¿El tiempo dispuesto para el plan de capacitación pedagógica es c...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
18	VAR18	Numérico	8	0	¿El tiempo propuesto para gestionar documentos, crear convenios ...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
19	VAR19	Numérico	8	0	¿Se obtiene respuestas favorables al aplicar una organización planif...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
20	VAR20	Numérico	8	0	¿Se maneja de manera adecuada los recursos para la labor educati...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
21	VAR21	Numérico	8	0	¿Se da seguimiento al manejo y cuidado de los recursos educativo...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
22	VAR22	Numérico	8	0	¿Se asigna comisiones para el acompañamiento pedagógico curric...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
23	VAR23	Numérico	8	0	¿Se evidencia el acompañamiento pedagógico al personal docente?	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
24	VAR24	Numérico	8	0	¿Los resultados al designar tareas en la implementación del plan d...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA VARIABLE DE LA GESTIÓN ESCOLAR

*ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA VARIABLE DE LA GESTIÓN ESCOLAR.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 27 de 27 variables

	VA R0 1	VA R0 2	VA R0 3	VA R0 4	VA R0 5	VA R0 6	VA R0 7	VA R0 8	VA R0 9	VA R1 0	VA R1 1	VA R1 2	VA R1 3	VA R1 4	VA R1 5	VA R1 6	VA R1 7	VA R1 8	VA R1 9	VA R2 0	VA R2 1	VA R2 2	VA R2 3	VA R2 4	VA R2 5	VA R2 6	VA R2 7
1	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	5	4	4	1	5	2	4	2	2	5	2	2	3	3	2	2	3	3	5	5	5	1	2	2	1	1	1
4	5	5	5	4	5	4	5	2	4	5	5	4	2	3	3	3	3	3	5	5	2	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	1	1
6	5	5	4	1	5	4	5	2	5	5	2	3	1	4	2	1	2	1	5	5	3	1	1	1	2	1	1
7	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	3	1	1
8	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4
9	2	4	5	3	3	4	4	1	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	3	3	3	5	5	5
10	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3
11	5	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3
12	5	5	5	4	5	4	5	5	1	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4
13	3	3	4	4	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	3	3
17	5	4	4	3	5	3	5	3	2	5	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	1	4
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5
19	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
21	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR01	Numérico	8	0	¿Cuenta con un cronograma escolar institucional?	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
2	VAR02	Numérico	8	0	¿Organiza la jornada de trabajo de docentes y administrativos?	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
3	VAR03	Numérico	8	0	¿Supervisa el horario de trabajo del personal docente y administr...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
4	VAR04	Numérico	8	0	¿Se ha organizado y reconocido al equipo de inventario educativo?	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
5	VAR05	Numérico	8	0	¿Cuenta con un inventario de bienes y materiales?	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
6	VAR06	Numérico	8	0	¿Ejecuta supervisión de la distribución y uso de los materiales e...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
7	VAR07	Numérico	8	0	¿Se ha organizado y reconocido al Gobierno escolar?	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
8	VAR08	Numérico	8	0	¿Cuenta con un presupuesto institucional?	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
9	VAR09	Numérico	8	0	¿Supervisa y controla el uso de los recursos financieros?	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
10	VAR10	Numérico	8	0	¿Se han elaborado los documentos de planificación curricular?	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
11	VAR11	Numérico	8	0	¿Brinda asistencia técnica a los docentes en la elaboración de l...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
12	VAR12	Numérico	8	0	¿Verifica la implementación de los documentos de planificación ...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
13	VAR13	Numérico	8	0	¿Se ha elaborado el plan de monitoreo pedagógico?	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
14	VAR14	Numérico	8	0	¿Monitorea la práctica pedagógica de los docentes?	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
15	VAR15	Numérico	8	0	¿Analiza los resultados obtenidos en el monitoreo pedagógico c...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
16	VAR16	Numérico	8	0	¿Elabora el plan de capacitación pedagógica?	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
17	VAR17	Numérico	8	0	¿Brinda asistencia técnica a la práctica pedagógica de los doce...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
18	VAR18	Numérico	8	0	¿Analiza los resultados obtenidos en la asistencia técnica con lo...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
19	VAR19	Numérico	8	0	¿Elaboran el Proyecto Educativo Institucional?	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
20	VAR20	Numérico	8	0	¿Se ha elaborado el Código de Convivencia Institucional?	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
21	VAR21	Numérico	8	0	¿Cuentan con Reglamento Interno?	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
22	VAR22	Numérico	8	0	¿Se cuenta con organigrama Institucional?	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
23	VAR23	Numérico	8	0	¿Organiza a los equipos de trabajo para la implementación de lo...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
24	VAR24	Numérico	8	0	¿Orienta y supervisa el trabajo de los equipos?	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

BASE DE DATOS PARA TABLAS DESCRIPTIVAS DE LAS VARIABLES

Recarga mental									Presión de tiempo									Organización del trabajo							V	V1	V2	V3		
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27				
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	115	40	35	40
5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	123	39	45	39
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	84	33	20	31
3	5	3	2	3	3	2	5	4	2	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	3	2	3	3	2	5	99	30	39	30
5	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	2	3	4	4	4	109	35	40	34
3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	2	2	3	2	2	2	3	86	22	40	24
1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	64	11	41	12
5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	111	33	43	35
3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	2	3	3	3	4	98	29	40	29
2	2	3	4	3	3	3	5	2	3	5	5	5	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	5	91	27	35	29
4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	3	5	4	5	5	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	105	34	38	33
4	3	4	2	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	2	3	4	3	5	109	33	43	33
1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	2	1	1	2	1	2	70	13	41	16
5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	127	41	45	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	45	45	45
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	115	39	38	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	103	36	32	35
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	115	39	37	39
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	115	40	35	40
5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	123	39	45	39
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	115	40	35	40
5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	123	39	45	39
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	84	33	20	31
3	5	3	2	3	3	2	5	4	2	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	3	2	3	3	2	5	99	30	39	30
5	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	2	3	4	4	4	109	35	40	34
3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	2	2	3	2	2	2	3	86	22	40	24

1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	64	11	41	12
5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	111	33	43	35
3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	2	3	3	3	4	98	29	40	29
2	2	3	4	3	3	3	5	2	3	5	5	5	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	5	91	27	35	29
4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	3	5	4	5	5	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	105	34	38	33
4	3	4	2	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	2	3	4	3	5	109	33	43	33
1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	2	1	1	2	1	2	70	13	41	16
5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	127	41	45	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	45	45	45
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	115	39	38	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	103	36	32	35
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	115	39	37	39
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	115	40	35	40
5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	123	39	45	39

Anexo 9. Cartas de autorización y aceptación para aplicar instrumentos de investigación.

Guayaquil, 14 de diciembre del 2022

Magister

MARCO ARIAS DAMIAN

DIRECTOR DISTRITAL 09D01-XIMENA 1 EDUCACION

Ciudad

Asunto: Solicitud de autorización para realizar investigación

Yo, Lcda. Ximena Juana Vega Alvarado con C.I. 0919355214 docente de la ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL SEGUNDO JIMENEZ RIERA, perteneciente al Distrito **09D01-XIMENA 1 EDUCACION**, le solicito me permita realizar una encuesta virtual a diferentes directores de instituciones educativas perteneciente a este Distrito al que pertenezco. Ya que me encuentro realizando una tesis con el tema titulado: "Recarga laboral y gestión escolar en los directivos de las Instituciones Educativas del Distrito 09D01 de Guayaquil 2022".

Por las razones antes expuestas, solicito a usted muy comedidamente acceder a mi petición y brindarme las facilidades del caso para desarrollar eficientemente mi investigación.

Atentamente,



Lcda. Ximena Juana Vega Alvarado
C.I: 0919355214

Guayaquil, 18 de diciembre del 2022

Por medio de la presente se le notifica a la docente Lcda. Ximena Vega Alvarado identificada con C.I. 0919355214, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad "César Vallejo" Piura para la ejecución de la aplicación del proyecto investigación, titulado: "Recarga laboral y gestión escolar en los directivos de las Instituciones Educativas del Distrito 09D01-XIMENA 1 EDUCACION, de Guayaquil 2022".

La ACEPTACIÓN a aplicar dicho trabajo el cual será realizado por medio de un documento virtual a los directores de 40 instituciones educativas que pertenecen al Distrito 09D01-XIMENA 1 EDUCACION, quienes brindaran la ayuda necesaria para el presente trabajo.

Sin otro particular me suscribo a usted.

Saludos cordiales

Katty Cristina Vásquez Carrión
ANALISTA DISTRITAL DE TALENTO HUMANO
Unidad Administrativa de Talento Humano
Dirección: Av. Domingo Comín y Juan Péndola
Telf: +(593 4) 2480040 - ext. 125
kattyc.vasquez@educacion.gob.ec
Av. Domingo Comín y Av. Juan Péndola
Guayaquil – Ecuador.
Reduce, Reusa y Recicla.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis Completa titulada: "RECARGA LABORAL Y GESTIÓN ESCOLAR EN LOS DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO 09D01 DE GUAYAQUIL 2022", cuyo autor es VEGA ALVARADO XIMENA JUANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 17 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 18- 01-2023 15:03:29

Código documento Trilce: TRI - 0522260