



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión administrativa y condiciones laborales de los docentes
en la Institución Educativa 88190 de Pallasca, Ancash, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Robles Blas, Roni Lenin (orcid.org/0000-0002-1154-1932)

ASESOR:

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

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

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia y de forma muy especial a mis padres por su paciencia, su apoyo incondicional y sus consejos que me guían y orientan para alcanzar mis objetivos, así mismo me motivaron para la culminación de este proyecto de investigación.

Roni.

Agradecimiento

Mi gratitud a Dios, por darme salud, fortaleza e iluminarme en todo este transcurso de adquirir nuevos conocimientos; así mismo hago extensivo reconocimiento al Dr. Iturria Huamán Robert por su cálido y oportuno asesoramiento.

Finalmente agradezco a la directora de la institución educativa N° 88190, por haberme brindado las facilidades para aplicar los instrumentos como parte del desarrollo de mi trabajo de investigación.

El autor

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	58

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Tabla de contingencia entre gestión administrativa y condiciones laborales.	25
Tabla 2. Relación entre la gestión administrativa y las condiciones laborales	26
Tabla 3. Nivel de Gestión administrativa	27
Tabla 4. Nivel de las dimensiones de Gestión administrativa	28
Tabla 5. Nivel de Condiciones Laborales	29
Tabla 6. Nivel de las dimensiones de Condiciones Laborales	30
Tabla 7. Tabla de contingencia entre gestión administrativa y condiciones físico ambientales	31
Tabla 8. Relación entre la gestión administrativa y las condiciones físico ambientales	34
Tabla 9. Tabla de contingencia entre gestión administrativa y condiciones sociales	35
Tabla 10. Relación entre la gestión administrativa y condiciones sociales	37
Tabla 11. Tabla de contingencia entre gestión administrativa y condiciones organizativas	38
Tabla 12. Relación entre la gestión administrativa y condiciones organizativas	40

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Dispersión entre Gestión administrativa y condiciones laborales	26
Figura 2. Dispersión entre la gestión administrativa y las condiciones físico ambientales	33
Figura 3. Dispersión entre la gestión administrativa y las condiciones sociales	36
Figura 4. Dispersión entre la gestión administrativa y las condiciones organizativas	39

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y las condiciones laborales de los docentes en la Institución Educativa N°88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022. Desarrollándose bajo el enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional, no experimental, transversal. La población y muestra de estudio estuvo conformada por 28 docentes, siendo, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta para la recolección de datos, empleándose el cuestionario de gestión administrativa y el cuestionario de condiciones laborales, que fueron validados a juicio de expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad, comprobando la fiabilidad de los mismos. Para determinar la relación de las variables se aplicó la prueba de correlación R de Pearson, obteniendo como resultado el coeficiente de correlación $r = 0,802$ y un p-valor ($\text{Sig.} = 0.000 < 0,05$), llegándose a concluir que existe una correlación directa, muy alta y significativa entre gestión administrativa y condiciones laborales. De manera que es importante mejorar la gestión administrativa a fin de crear mejores condiciones laborales para los maestros que conlleven a la mejora la calidad educativa.

Palabras clave: Gestión Administrativa, condiciones laborales, calidad educativa, condiciones de aprendizaje.

Abstract

The purpose of this research study was to determine the relationship between administrative management and the working conditions of teachers in the Educational Institution No. 88190 of Pallasca, Ancash, in the year 2022. Developing under the quantitative approach, with a design descriptive correlational, non-experimental, cross-sectional. The population and study of was made up of 28 teachers, being, to whom the survey technique was applied for data collection, using the administrative management questionnaire and the working conditions questionnaire, which were validated in the opinion of experts and submitted to the reliability test, checking their reliability. To determine the relationship of the variables, the Pearson R connection test was applied, obtaining as a result the connection coefficient $r= 0.802$ and a p-value (Sig.= $0.000 < 0.05$), concluding that there is a direct connection, very high and significant between administrative management and working conditions.

Keywords: Administrative management, working conditions, educational quality, learning conditions.

I. INTRODUCCIÓN

La educación en el Perú y en el mundo ha cambiado, debido a la llegada del Covid 19 se tuvo que plantear una nueva forma de enseñar, implementándose la educación virtual y semipresencial, que luego de dos años de trabajar con la plataforma educativa Aprendo en Casa propuesta por el Ministerio de Educación, mediante la RM N° 160 -2020, la labor docente se ha visto limitada debido al poco conocimiento y capacitación en el uso de las nuevas tecnologías digitales, además de estar desde casa trabajando, con las diversas obligaciones familiares y preocupados por su salud, sumándose a ello las exigencias por cumplir la meta por parte de los directivos, quienes no tomaron las estrategias adecuadas para sobrellevar este efecto de cambio de modalidad de trabajo, así mismo fue escasa la capacitación sobre el uso de las TICS, generando estrés y conflictos dentro de los integrantes de la comunidad educativa.

Actualmente el mundo es cada vez más competitivo, donde las características de superación que posean las personas, les hará resaltar ante la sociedad, permitiéndoles acercarse a sus metas e ideales, es por eso que resulta fundamental que las instituciones educativas de estos tiempos tengan una estratégica gestión administrativa con una visión corporativa, motivando y ayudando a crecer profesionalmente a sus maestros, otorgándoles las herramientas laborales necesarias que les permitirán desarrollar sus funciones con eficiencia, además de capacitarlos y diseñar estratégicamente el trabajo, para brindar educación de calidad a los estudiantes.

En el entorno internacional, la UNESCO (2021), argumenta que todavía aún existe muchas acciones por realizar para garantizar que se reconozcan los derechos de los docentes y se preste la debida atención política para asegurar que mejoren sus condiciones de trabajo, ya que el 64% han señalado que existe carencia de materiales, infraestructura inadecuada, pocas capacitaciones y bajo liderazgo por parte de los directivos. Así mismo en México se evidencio dificultades en la gestión administrativa vinculado a la productividad de los maestros; como es el caso de la investigación de Garcia (2019) sobre administración y las condiciones de trabajo de los maestros de educación secundaria del sistema público, donde se encontraron los resultados que son bajos los niveles en la gestión administrativa,

considerando que el 54% de los encuestados manifiesta que existe falta de capacitaciones formales para directores en el aspecto administrativo, un 59% argumenta que los directivos no cuentan con la preparación y capacitaciones adecuadas para liderar con eficiencia sus funciones, en consecuencia no garantizan acciones que permita buenas condiciones laborales para el desarrollo pedagógico de las clases.

Existen problemas similares a nivel nacional como los descritos internacionalmente, según Santisteban (2019) mencionaron que en las instituciones educativas peruanas existen problemas de desconocimiento en la gestión administrativa, pues aún no han entendido que este proceso se construye de manera colectiva, respetando los aportes de la comunidad educativa, lo que ha conllevado que no se presten las condiciones pertinentes para los procesos de aprendizaje, así mismo un 61% de los docentes encuestados manifiestan que esto ha generado un mal clima laboral en la institución pues los docentes peruanos siempre buscan mejorar sus condiciones laborales para estar satisfechos mientras trabajan. Se estima que, a pesar de las mejoras en la planilla de los últimos años, el 30% de los docentes sigue creyendo que la situación económica no coincide con el trabajo que realizan, lo que los obliga a comprometerse con otro tipo de actividades para ayudarlos a mantener la canasta familiar, además de identificarse que el 45% de los maestros no se sienten satisfechos con la infraestructura de sus centros laborales y 36% señala que existe poca coordinación y organización con los directivos.

En la región Ancash según la investigación de Jiménez (2018) se percibe que existe poco compromiso por implementar una estratégica gestión administrativa en las instituciones educativas, esto ha generado dificultades para que los maestros puedan desempeñarse positivamente- pues el 48% de encuestados han manifestado que existen limitaciones entorno al espacio físico, un 41% señalan que no hay infraestructura básica adecuada, un 65% señalan que no existe equipamiento tecnológico, y un 23% menciona que no hay coordinaciones de las reuniones y actividades además de existir poca capacitación.

En el colegio N° 88190 ubicado en el centro poblado de Mayas se ha percibido un resquebrajamiento de relaciones humanas entre los integrantes de

comunidad educativa, además que el personal docente no está satisfecho con la infraestructura y los materiales adecuados para desarrollar sus labores pedagógicas, mencionando que no existe una buena gestión administrativa por parte del directivo, quien exige el cumplimiento de metas, pero no vela por las condiciones adecuadas para el aprendizaje.

El problema descrito trae consecuencias negativas en el proceso de enseñanza aprendizaje, pues los maestros al no tener las condiciones laborales adecuadas, no podrán formular ni desarrollar adecuadamente sus actividades pedagógicas, por otra parte estarán estresados tratando de cumplir las metas propuestas por exigencia, generando un mal clima laboral y un mal desempeño docente, que finalmente se verán perjudicados los estudiantes, quienes no podrán recibir las mejores atenciones pedagógicas y de bienestar en su año escolar.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, se plantea la presente interrogante: ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y condiciones laborales de los docentes, en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash en el año 2022?

Por consiguiente, el presente estudio se justifica mediante, En el aspecto teórico, esta investigación permitirá obtener nuevos conocimientos así mismo visualizar la influencia existente entre las variables que han sido estudiadas como son la Gestión Administrativa y Condiciones laborales, de esta forma servirá para tener un cimiento lógico en la determinación sobre la mejora de la enseñanza educativa de la Institución educativa del centro poblado de Mayas.

En el aspecto práctico, la obtención de resultados de este estudio, contribuirá a que los directivos de la institución educativa planifiquen una gestión administrativa estratégica, considerando los procesos administrativos teniendo como finalidad mejorar las condiciones de aprendizaje, para que toda la comunidad educativa disfruta y aprenda en armonía. En el aspecto social, esta investigación busca mejorar con propuestas las condiciones laborales de los maestros, de esta manera mejoraran su desempeño siendo la meta la optimización del buen aprendizaje de los estudiantes.

En el aspecto metodológico, la presente investigación evaluará la objetividad de los instrumentos empleados para la obtención de datos estadísticos, a la vez que la esta investigación servirá de guía para futuros investigadores interesados en las variables empleadas.

De tal manera para responder a la interrogante se formuló el presente objetivo general: Determinar la relación entre gestión administrativa y condiciones laborales de los docentes, en la institución educativa N°88190 de Pallasca, Ancash en el año 2022 y los objetivos específicos son: Identificar el nivel de gestión administrativa en la institución educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022, identificar el nivel de Condiciones laborales de los docentes en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022. Así como Determinar la relación entre gestión administrativa condiciones físico ambientales, sociales, organizativas en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022.

Con la finalidad de dar una explicación tentativa al presente problema de estudio administrativa y condiciones laborales de los docentes en la Institución Educativa N°88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022, lo que conllevo el planteamiento de las hipótesis específicas, siendo las siguientes: Existe relación significativa entre gestión administrativa y condiciones físico ambientales, sociales, organizativas en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, Piguave (2018), teniendo como propósito conocer el nivel de significancia que existe entre la Gestión Administrativa y la Calidad educativa en un colegio de Guayaquil 2018. La investigación según su alcance fue básica, el diseño fue no experimental, cualitativo y de tipo descriptivo - correlacional. Para recolectar los datos estadísticos se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento se usó dos cuestionarios, uno por cada variable para medir el grado de aceptación y rechazo según la percepción de los maestros, teniendo una muestra de 48. Los resultados muestran de acuerdo al procesamiento estadístico, que hay una significativa relación en las variables con una correlación de Pearson de 0.712. Llegándose a concluir que existe amplia relación entre las variables en estudio. De acuerdo a esta información, se puede concluir que ante una estratégica gestión administrativa se podrá mejorar la calidad educativa, permitiendo mejores condiciones de aprendizaje para maestros y estudiantes.

Nyambura (2018), en su investigación cuyo propósito fue conocer la influencia de las prácticas administrativas a nivel escolar sobre las condiciones laborales de los profesores en las escuelas secundarias de Kirinyaga Central, Kenia. El método de investigación empleado fue cuantitativo, correlacional de diseño no experimental. Se utilizó muestreo tanto estratificado como aleatorio para llegar a 141 profesores, aplicándose como instrumento tres cuestionarios para recolectar información para conocer el nivel de las prácticas administrativas y nivel de Condiciones Laborales. Teniendo como resultado en el procesamiento estadístico que existe una correlación significativa de Pearson de 0,860 es decir hay una carencia de mejoras en la escuela, así mismo pocas capacitaciones, talleres y tenerles en cuenta en la toma de decisión, a la vez mejorar la infraestructura, es por eso que los maestros se encuentran poco satisfechos con las condiciones laborales. Finalmente se concluye que existe una relación significativa entre las dos variables estudiadas. Los hallazgos de este investigador nos indican que, si los directivos realizan buenas prácticas administrativas en las organizaciones a su cargo, se lograra generar mayores condiciones laborales, logrando resultados académicos de calidad.

Agi (2018), en su investigación cuyo objetivo fue determinar las cuestiones administrativas y su relación con la enseñanza y el aprendizaje en las escuelas secundarias públicas y privadas en Rivers, Nigeria, empleando el método cuantitativo de carácter descriptivo, correlacional, se utilizó el diseño de investigación no experimental, recolectando información con la técnica de encuestar y empleando un cuestionario para medir el nivel de cuestiones administrativas. La muestra del estudio estuvo compuesta por 250 participantes maestros de los colegios del nivel secundario del estado y privadas seleccionadas aleatoriamente de nueve del estado de Rivers – Nigeria. Los resultados muestran un coeficiente de correlación de Spearman de 0.679, finalmente se puede concluir que existe una influencia significativa entre las cuestiones administrativas y los métodos de enseñanza para un mejor aprendizaje en la educación secundaria. Según los resultados del autor, se concluye que toda institución educativa debe mejorar sus prácticas administrativas, para lograr significativamente la satisfacción laboral, esto implica aplicar estrategias de mejora como realizar capacitaciones, toma de decisiones acertadas, supervisar la infraestructura y dotación de materiales.

Jianqiang (2016) en su investigación teniendo como finalidad, conocer la relación entre el ambiente de trabajo y la satisfacción del personal de escuelas secundarias en Inglaterra. Su método de investigación fue cuantitativo correlacional de diseño no experimental. Se utilizó un grupo muestral de 270 maestros, empleándose la encuesta como técnica y como instrumento se utilizó un cuestionario para medir el grado de satisfacción personal de los maestros. Los resultados nos indican que existe una relación significativa positiva moderada entre ambiente de trabajo y la satisfacción del personal. Así concluye de manera general que, se puede afirmar que al mejorar el ambiente de trabajo permitirá aumentar la satisfacción del personal que labora dentro de las instituciones educativas, además mejorar su productividad y enseñanza aprendizaje. Según lo estudiado por el autor, se puede concluir que es muy importante tener un ambiente de trabajo estable y adecuado de esta manera se lograra tener satisfechos y motivados a todos los trabajadores, permitiendo mejorar la productibilidad y en el caso del sector educación mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Vega (2015), quien tuvo como finalidad determinar las condiciones de trabajo y su relación con el desempeño de los maestros de la universidad de Córdoba 2014, siendo un estudio descriptivo, cuantitativo de corte transversal, correlacional con un diseño no experimental, para recoger datos se empleó como instrumento dos cuestionarios de tipo escala de Likert para medir el nivel de aceptación y rechazo de las variables en estudio, con un grupo muestral conformada por 139 maestros. Los resultados evidencian que, si existe relación teniendo un grado de correlación de Spearman de 0.789, lo que señala una significancia positiva. Por el cual se concluye que hay correlación alta entre las condiciones donde se trabaja y el desempeño de los maestros. Según los resultados del autor, se puede concluir que las condiciones laborales son esenciales para un buen desempeño docente, ya que el maestro se sentirá cómodo en su puesto de trabajo, brindando sus conocimientos y en buenas condiciones para el aprendizaje de los estudiantes.

En el ámbito nacional tenemos a Huiza (2017), con su estudio cuyo propósito fue conocer la relación entre Gestión administrativa y productividad en el docente de la Jurisdicción de la RED 1, utilizando la investigación cuantitativa, de corte transversal, el alcance fue correlacional con un diseño no experimental, Para recoger la información se empleó como instrumento dos cuestionarios tipo escala de likert para encontrar el nivel de aceptación o rechazo de las variables en estudio por parte de los maestros teniendo una muestra de 80. Los resultados manifiestan alta relación entre las variables con un nivel de correlación de Sperman de 0.740. Finalmente concluyendo que existe relación entre las dos variables de este estudio. De acuerdo a los hallazgos obtenidos por el autor se concluye que una buena gestión administrativa desarrollada por los directivos de este colegio, permitirá mejorar las condiciones laborales logrando más productibilidad por parte de los maestros, por el cual estará más motivado, inspirado y con gran compromiso por el crecimiento académico de sus estudiantes.

Velásquez (2020), en su investigación cuyo objetivo fue identificar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los profesores de un colegio, utilizando el método cuantitativo, y de carácter descriptivo, correlacional con un diseño no experimental, utilizándose la técnica de encuestar, y los instrumentos que servirán para recolectar información fueron 2 cuestionarios, de tipo escala de Likert para identificar el nivel actual de ambas variables según la

percepción de los maestros, empleándose con una muestra de 93. Los resultados demuestran un coeficiente de correlación de Spearman de 0.849, identificando una correlación influyente. Concluyendo que a mayor atención en la gestión administrativa incrementara el buen desempeño en los profesores. De acuerdo al hallazgo del autor se puede deducir que, si el directivo realiza todas las actividades escolares con el debido proceso administrativo, se mejoraran las condiciones laborales y de aprendizaje conllevando a un mejor desempeño laboral de los maestros.

Coronado (2016), en su tesis, tuvo como aspiración conocer la gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Limeña Ricardo Palma, Siendo una investigación básica - cuantitativa, de corte transversal, el alcance fue correlacional con un diseño no experimental, Para recolectar la información se empleó como instrumento dos cuestionarios tipo escala de Likert para medir el nivel de aceptación o rechazo de las variables en estudio, teniendo una muestra de 65 profesores. Los resultados obtenidos de acuerdo a los datos estadísticos, señalan alta relación entre las variables con un nivel de correlación de Spearman de 0.567. Es por eso que se concluye que hay relación entre las variables estudiadas.

Tataje y Rodriguez (2018), en su investigación, teniendo como objetivo conocer la relación existente entre las condiciones de trabajo y desarrollo del profesionalismo en los maestros del colegio Andrés Avelino Cáceres en Ica 2018, Siendo una investigación básica - cuantitativa, de corte transversal, el alcance fue correlacional con un diseño no experimental. Para recolectar la información estadísticos se empleó la técnica de encuestar y de instrumento se empleó dos cuestionarios para verificar el porcentaje de aceptación o rechazo sobre las variables en estudio, teniendo una muestra de 38 profesores. Los resultados obtenidos de acuerdo a los datos estadísticos, señalan relación significativa entre ambas variables con un grado de correlación de Spearman de 0.800. Concluyendo que hay relación entre las variables que fueron estudiadas, lo que indica que, a mayores mejoras en las condiciones de trabajo, mayor será el desarrollo efectivo de la profesionalidad.

Cáceres (2017), teniendo como propósito investigar la relación existente entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los maestros de un

instituto Pedagógico Público en Arequipa. Siendo una investigación básica -cuantitativa, de corte transversal, el alcance fue correlacional con un diseño no experimental. Para recolectar la información se empleó la técnica de encuestar y como instrumento se aplicó dos cuestionarios para medir el grado de aceptación o rechazo de las variables en estudiadas, teniendo una muestra de 58 maestros. Los resultados obtenidos de acuerdo a los datos estadísticos, señalan un buen nivel de relación entre ambas variables con un grado de correlación de Spearman de 0.832. Lo cual se puede concluir que hay relación entre las variables estudiadas, es decir que las condiciones donde se ejerce el trabajo son influyentes para un buen desempeño de los maestros.

En el contexto local, Peña (2018), en su investigación, teniendo como propósito identificar la relación que existe entre la gestión administrativa y calidad del servicio a los pobladores usuarios de la MDSM, Huari, Siendo una investigación básica, con nivel correlacional, teniendo un diseño no experimental. Para conseguir los datos estadísticos se aplicó como técnica la encuesta y de instrumento se empleó 2 cuestionarios para medir el grado de aceptación o rechazo a las variables estudiadas, teniendo una muestra total de 328 usuarios. Los resultados muestran según los datos estadísticos, que hay alta relación significativa entre las variables teniendo un grado de correlación de Spearman de 0.805. Finalmente concluyendo que existe relación entre las variables estudiadas, entendiéndose que a mayor gestión de los temas administrativos mejor será el servicio municipal que se brinda a los pobladores del distrito ancashino.

Vergaray (2021), en su investigación teniendo como propósito determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la MPS, se empleó la investigación descriptiva correlacional, no experimental de corte transversal simple, la muestra que fue estudiada fue de 96 empleados, utilizando la técnica de la encuesta y utilizando como instrumento 2 cuestionarios para medir el nivel de aceptación o rechazo a los ítems propuestos, teniendo como resultados que el 48% de los empleados señalan que existe una regular gestión administrativa, finalmente concluyendo que existe relación positiva considerable entre la gestión administrativa y el clima laboral de los empleados. Según los resultados del autor se puede aducir que si el nivel de gestión administrativa se incrementa inmediatamente incrementará el clima laboral de los trabajadores, por lo tanto, una

buena gestión administrativa, permitirá que la municipalidad logre sus objetivos propuestos.

Medina (2016) en su trabajo de investigación teniendo el objetivo de analizar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente de la USP Filial Huaraz. Empleándose el tipo de investigación hipotético inductivo, de diseño descriptivo – no experimental, con estudio transversal, la muestra estuvo conformada por 50 docentes universitarios, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados muestran según los datos estadísticos, que hay alta relación significativa entre las variables teniendo un grado de correlación de Spearman de 0.870. Llegando a concluir que, si aumenta el nivel de gestión administrativa, mejorara el desempeño docente.

Batet (2018), señala que la gestión es un conjunto ordenado y secuenciado de procesos que todos los directivos o el equipo directivo de una institución educativa tienen en cuenta al momento planificar las secuencias estratégicas para lograr los objetivos institucionales, empleando el proceso administrativo para velar por todos los aspectos que generaran un entorno satisfactorio interno y externo en la institución.

La gestión administrativa son las tareas y la secuencia de actividades coordinadas que permitirán garantizar la utilización de manera óptima todos los recursos que tiene una organización. Esto con la finalidad de lograr mejores resultados en torno a la calidad y productibilidad. (Chabra, 2016).

De acuerdo al aporte de Usman (2016), quien señala la administración escolar es un proceso social que se ocupa de identificar, manteniendo, estimulando, controlando y unificando, formal e informalmente los recursos humanos y materiales así como verificar el correcto funcionamiento de la infraestructura mientras que Okendu (2019), en su propia visión define la administración escolar como un concepto que involucra todos los procesos a través de los cuales se movilizan recursos en las instituciones educativas para lograr los objetivos de la educación. Es un proceso de movilización de recursos escolares hacia el logro de metas educativas deseables. La administración escolar es un proceso de actividad que requiere experiencia y capacitación en principios y prácticas educativas para

garantizar la gestión adecuada de las actividades generales de las escuelas para lograr buenos resultados educativos.

La gestión administrativa es una función del directivo que tiene la facultad de influenciar a todos los niveles de una empresa u organización, cumpliendo el proceso administrativo, es decir planificando lo que se va a realizar, luego organizando las actividades y recursos, seguidamente dirigir el proceso y finalmente controlar los resultados (Valdés, 2016).

La primera dimensión señala a la Administración de Recursos Humanos, haciendo referencia a (Chiavenato, 2009), quien manifiesta que la expresión recursos humanos nos contextualiza a los miembros que son parte de las empresas u organizaciones y que desempeñan diversas funciones en bien de estas. En tal sentido el recurso humano resulta indispensable para el crecimiento de la organización, pues son quienes pasan gran parte de su tiempo diario en busca de los logros institucionales.

Con respecto al sector educación Aramendi (2015), sostiene que “La administración del Talento Humano comprende la búsqueda de la realización progresiva tanto personal como profesional de los colaboradores con la finalidad de crear equipos sumamente competitivos y con gran compromiso en búsqueda del crecimiento con la organización.”

Radhika (2019), menciona que los recursos humanos se ocupan de la formulación de, procedimientos, estrategias y programas necesarios para promover el bienestar de las instituciones educativas. Los recursos humanos bien calificados, capacitados y experimentados son cruciales para poner en funcionamiento diversas tareas y funciones. Es por eso que resulta fundamental que el directivo de la institución educativa garantice un clima laboral propicio, donde los maestros puedan desarrollarse plenamente logrando un crecimiento profesional sólido. Es esencial para ellos establecer buenas relaciones y trabajar en coordinación e integración. Los miembros suelen trabajar en coordinación entre sí, cuando hay organización de concursos, talleres o seminarios, promoción de cambios o toma de decisiones.

La segunda dimensión hace mención a la Administración de Infraestructura y Equipos, teniendo en cuenta el aporte de Duarte (2011), quien señala que La infraestructura en las instituciones educativas está compuesta por los elementos

que son parte del espacio físico donde se ejecutaran los diversos procesos de enseñanza-aprendizaje; siendo los servicios, el mobiliario, y los adecuados ambientes de trabajo, infraestructura, entre otros.

Masduki (2021), argumenta que las instalaciones, infraestructura y los en una institución educativa, son herramientas educativas que hay que administrarlos profesionalmente ya que es parte fundamental para garantizar condiciones adecuadas para el aprendizaje. La tarea de administrar comprende verificar el mantenimiento de instalaciones y la infraestructura educativa, para reservar su buen estado de funcionamiento en la búsqueda de objetivos educativos.

Marmoah (2019), señala que las infraestructuras educativas son esenciales dentro de un proceso educativo eficaz y eficiente, es por eso que los directivos deben considerar primordialmente la gestión de las instalaciones escolares es decir entornos físicos de enseñanza y aprendizaje que incluyen varias cosas, como agua, saneamiento, aulas, bibliotecas y laboratorios. Las instalaciones escolares son la prioridad en las escuelas, ya que favorecen para fortalecer el posicionamiento y prestigio de la institución ante la comunidad y así mismo garantizar mejores condiciones de aprendizaje.

Agustin (2018), sostiene que para mejorar el nivel educativo en la era actual de la revolución industrial que exige preparación en todas las materias y en todos los campos, hay aspectos importantes que deben ser considerados, uno de los cuales es instalaciones escolares e infraestructura en todos los niveles de educación, sin la existencia de instalaciones e infraestructura, la implementación de la educación no funcionará bien. Es importante que se administre de manera coherente fortaleciendo los conocimientos relacionados con cómo gestionar buenas y correctas instalaciones e infraestructuras educativas a partir de la planificación, adquisición, inventario, mantenimiento y eliminación.

La tercera dimensión hace referencia a la Administración de Recursos Económicos, al respecto Tataje (2018), afirma que la administración de recursos económicos es un proceso que tiene como propósito aumentar el patrimonio de una organización a mediano y largo plazo, mediante el buen financiamiento del dinero, invirtiendo para generar mejores condiciones internas.

Tomusange (2021), afirma que la administración de los recursos monetarios de una organización es el “conjunto de acciones secuenciales como el planificar, el organizar y el evaluar la correcta inversión del dinero con la finalidad de dar solución a las principales necesidades que limitan las labores y jornadas de trabajo”.

Para Duran (2018), la administración de los recursos relacionados a las finanzas es una de las funciones específicas que debe contemplar la administración, ya que es fundamental emplear el proceso administrativo en la ejecución de planes y programas a realizar, así como evaluar la viabilidad de los resultados y en todas las actividades el financiamiento del dinero y su respectivo uso, es responsabilidad de los jefes superiores a cargo de la gerencia quien deben maximizar recurso y alcanzar las metas institucionales.

Tataje (2018), argumenta que “Las condiciones laborales son factores determinantes para la optimización de los resultados y el buen desempeño de los colaboradores en la realización de sus tareas”

Las condiciones laborales son esenciales para el logro de las metas, esto conlleva a tener acciones estratégicas con relación a la seguridad, la buena salud y la satisfacción en el trabajo, teniendo en cuenta que son elementos normativos que consideran las obligaciones y los derechos que todo trabajador necesita para ejercer su labor (Ezpeleta, 2018).

Así mismo Bardales (2016), argumenta que las condiciones laborales en el sector educativo son una serie de elementos que se requieren para el bienestar de toda la comunidad educativa. Por lo tanto, son esenciales para que los maestros cumplan con un buen desempeño laboral, la institución debe generar buenas condiciones laborales, empoderando al docente para cumplir sus objetivos en beneficio del correcto aprendizaje de los estudiantes.

La OMT (2014), argumenta que las condiciones laborales, también llamadas condiciones para el desarrollo trabajo, son explicadas como un conjunto de procesos determinantes para el desarrollo de una tarea laboral. Así mismo Reyes (2017) señala que las condiciones laborales son los componentes importantes en toda empresa u organización teniendo en cuenta su contexto interno, quien establecerá la motivación, a la vez la satisfacción laboral o viceversa.

Cornejo (2016), sostiene que las condiciones de trabajo repercuten en la motivación y satisfacción del empleado, en su compromiso con la empresa, su comportamiento y trato con los demás miembros de la organización, en su desempeño laboral, productividad adecuada y su buena salud; se ha identificado que no son los puestos laborales los que generan estrés si no las condiciones en las que realizan las diversas actividades.

Choy (2015), argumenta que, para brindar una educación de alta calidad, las escuelas deben atraer, desarrollar y retener maestros efectivos. Las condiciones de trabajo desempeñan un papel importante en la capacidad de una escuela para hacerlo. Escuelas que son capaces de ofrecer a sus maestros un ambiente de trabajo seguro, agradable y de apoyo y una compensación adecuada son más capaces de atraer y retener buenos profesores y motivar que hagan lo mejor que puedan. Las condiciones de trabajo de los docentes son importantes tanto para los estudiantes como para los docentes porque afectan la forma en que mucha atención individual que los profesores pueden dar a los estudiantes.

La primera dimensión es condiciones físico – ambientales, Cleves (2015), menciona que son las realidades físicas en las que los trabajadores se encuentran cuando desempeñan un cargo laboral en la organización, a la vez Fuentes (2015) sostiene que las condiciones físicas ambientales que rodean el trabajo serán fundamentales en el desarrollo de las actividades, es por eso que resulta necesario contar con buena iluminación, ventilación, higiene, materiales visuales y auditivos, seguridad, de esta manera se estará garantizando un buen ánimo del trabajador.

Cornejo (2016), argumenta que en el ambiente físico intervienen todos los aspectos importantes en la realización y cumplimiento de metas, comprendiendo desde el estacionamiento, el diseño del edificio, la luminosidad, los servicios higiénicos, los techos, la infraestructura, la electricidad, los olores y luminosidad en cada lugar de trabajo.

Cáceres (2018), afirma que las condiciones físicas ambientales son esenciales para garantizar la eficiencia en las funciones laborales y lógicamente mejorar la productividad. Que las empresas tengan condiciones de trabajo adecuadas tiene múltiples ventajas para el empleador como mayores ingresos en productibilidad, ya que tener en malas condiciones implicaría un mayor gasto por el

pago de servicios o materiales que podrían rápidamente echarse a perder además de estar cumpliendo con las morales que indican que ningún trabajador debe estar en riesgo al momento de desarrollar sus actividades laborales.

La segunda dimensión es condiciones sociales, La rosa (2017) hace referencia que las Condiciones sociales de trabajo; comprenden las dificultades del entorno social al que están expuestos los maestros, así como las relaciones sociales dentro del trabajo, para tener la satisfacción laboral y dar cumplimiento de sus funciones, motivados y en búsqueda de logros institucionales.

Así mismo Nyambura (2018), señala que es fundamental que la administración de toda escuela garantice y reconozca el impacto de las condiciones sociales en el centro de trabajo, comprendiendo el nivel de la motivación de los profesores, el grado de satisfacción laboral y la alegría de ser premiados y reconocidos por sus logros profesionales, un maestro comprometido con su trabajo beneficiara el aprendizaje de los estudiantes.

La tercera dimensión es condiciones organizativas, Cleves (2014) indico que las condiciones organizativas en el trabajo, se componen de la organización estructural del trabajo, filosofía institucional de la empresa y características del puesto de trabajo, organigrama de la institución, tiempo adecuado de trabajo, ritmo de trabajo, estilos de liderazgo y salario percibido.

Candela (2018), argumenta que las condiciones organizativas en las instituciones educativas se refieren a la facilidad que tiene los directivos por estructurar comisiones estratégicas de trabajo para lograr los objetivos y metas institucionales. Así mismo el autor señala que la organización escolar es la capacidad de liderazgo que tiene el directivo para solucionar problemas circunstanciales, además de organizar y distribuir los ambientes, locales, instrumentos, materiales con la finalidad de que la práctica pedagógica y didáctica sean eficaces, para un buen aprendizaje de los estudiantes.

Cáceres (2017), señala que las condiciones organizativas están relacionadas directamente con la organización de las actividades a realizarse según sea la ocasión en la institución, es por ello que se debe organizar de manera coherente y adecuada la jornada laboral, la estructura Organizacional y buscar un clima organizacional.

Ugwushi (2019), señala que la organización escolar tiene relación con el cumplimiento del horario en el tiempo programado de acuerdo a la actividad escolar específica. Es por eso que se organiza el tiempo para diversas actividades a realizar que van desde la apertura y cierre, trabajo en el aula, agricultura en campo, artesanía, exámenes, reuniones, eventos pedagógicos, concursos escolares, recreación, preparación, comedor y cierre, etc. Todas estas actividades deben estar dentro de una adecuada planificación, empleando los recursos disponibles para su realización.

III. METODOLOGÍA

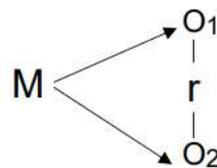
3.1. Tipo y diseño de Investigación

El enfoque utilizado en este presente estudio es el cuantitativo, según argumenta Ñaupas (2014), porque la información se cuantifica mediante el procesamiento estadístico, con la finalidad de probar las hipótesis. Según su finalidad es básica, pues tiene como propósito el crecimiento de los conocimientos teóricos sobre el estudio de las variables en un lugar determinado. (Hernández, Fernández & Baptista 2014).

Según su alcance es Correlacional porque se pretende conocer la influencia existente entre las variables, se miden cada una y luego se cuantifican y vinculan. (Hernández, Fernández & Baptista 2014).

La investigación tiene un diseño no experimental pues se visualiza en su estado natural a los fenómenos que tienen relación con las variables en estudio sin manipular los resultados, Así mismo según su alcance temporal es transversal porque la información se recolecta en un período establecido del tiempo, además que es según su profundidad es descriptiva porque recoge datos informativos de las variables para describir los acontecimientos, pero no las manipula. (Arias, 2020)

Esquema:



Dónde:

M: Profesores de la I.E N° 88190 de Pallasca

O1: Observación de la Variable 1: Gestión Administrativa

O2: Observación de la Variable 2: Condiciones Laborales

r: Relación entre la Gestión Administrativa y Condiciones Laborales

3.2. Variables y operacionalización

Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostienen que “Las variables son condiciones o características con capacidad de medición y observación” (p. 105).

Definición Conceptual

V1. La gestión administrativa es una función del directivo que tiene la facultad de influenciar a todos los niveles de una empresa u organización, cumpliendo el proceso administrativo, es decir planificando lo que se va a realizar, luego organizando las actividades y recursos, seguidamente dirigir el proceso y finalmente controlar los resultados. (Valdés, 2016).

V2. Las condiciones laborales son factores determinantes para la optimización de los resultados y el buen desempeño de los empleados, es decir es el espacio físico donde se desarrollan las funciones específicas de cada cargo (Bardales, 2016) .

Definición Operacional

V1. La gestión administrativa, es el puntaje encontrado de la aplicación del cuestionario sobre la gestión administrativa en sus dimensiones; Administración del talento humano, de recursos económicos y de Infraestructura y materiales.

V2. Las condiciones laborales, es el puntaje encontrado de la aplicación del cuestionario sobre las condiciones laborales en sus dimensiones condiciones físico ambientales, sociales y organizativas.

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1. Gestión Administrativa	Administración del Talento Humano	- Crecimiento Profesional	Escala ordinal Niveles: Nivel Adecuada [88 – 120] Nivel Poca Adecuada [56 – 87] Nivel de Inadecuada [24 – 55]
		- Actividades Sociales y Capacitación	
	- Reconocimiento		
	Administración de Recursos Económicos	- Decisiones asertivas de inversión - Gestión de Recursos Económicos - Rendición de Cuentas	
V2. Condiciones Laborales	Administración de Infraestructura y Equipos	- Mantenimiento y Reparación	Escala ordinal Niveles: Nivel Adecuada [88 – 120] Nivel Poca Adecuada [56 – 87] Nivel de Inadecuada [24 – 55]
		- Verificación del buen estado	
	- Inventarios		
	Condiciones Físico Ambientales	- Infraestructura y espacios - Materiales y Equipos - Mobiliario	
Condiciones Sociales	Condiciones Sociales	- Trabajo en equipo	Niveles: Nivel Adecuada [88 – 120] Nivel Poca Adecuada [56 – 87] Nivel de Inadecuada [24 – 55]
		- Motivación	
		- Valoración al buen desempeño laboral	
Condiciones Organizativas	Condiciones Organizativas	- Estructura Organizacional - Organización del trabajo - Socialización de temas de importancia	

3.3. Población, muestra y muestreo

Arias-Gómez et ál., (2016), señalaron La población es el reporte total del fenómeno que se está estudiando, cumpliendo características en común. Está presente investigación trabajo con 28 maestros que laboran en la educación básica regular de los niveles Primaria y Secundaria, pertenecientes a la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022.

La muestra es considerada como una representación reducida de la población, ya que posee características originales que esta posee (López, 2004). En esta investigación no fue necesario determinar la muestra porque se consideró al total de la población (28 maestros), por ser considerada una cantidad accesible para encuestar.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los datos encontrados se obtuvieron mediante la aplicación de la técnica de la encuesta, según (Carhuancho et al., 2019), argumenta que encuestar, es una técnica considerada como el procedimiento en donde se aplica un cuestionario para la recolectar datos informativos sobre las variables que están siendo estudiadas.

Según lo afirmado por Bourke, Kirby y Doran (2016), el cuestionario es un instrumento sumamente usado para recolectar datos, está estructurado por un grupo de ítems que tienen relación con las variables que se pretenden medir en el estudio.

Para la estructuración de los instrumentos que se emplearon con el propósito de recolectar datos se verifico información relacionada a ambas variables de estudio y se reviso instrumentos de investigaciones similares. Dentro de ellos, se seleccionaron dos cuestionarios de opinion, siendo adaptados por el investigador.

La Escala de medición de Gestion Administrativa, es un cuestionario de tipo escala de Likert, que pretende medir la opinion de los docentes de la I.E N° 88190 de Pallasca, en terminos de grado de percepcion y de aceptacion a la afirmacion que se presenta. Consta de 24 items de los cuales han sido distribuidos en las dimensiones Administracion de Talento Humano, Recursos Economicos y Infraestructura y materiales.

Este instrumento permitira identificar el grado de aceptacion o rechazo que tienen los maestros sobre la Gestion Administrativa, las opciones de respuestas se encuentran en la siguiente escala: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo. Los resultados estadisticos obtenidos permitiran conocer el nivel en que se encuentra la variable Gestion Administrativa y sus dimensiones.

La Escala de medicion de Condiciones Laborales es un cuestionario de tipo escala de Likert, formulado con el intencion de recoger la informacion sobre la opinion que tienen los maestros de la I.E N° 88190 sobre las condiciones laborales que perciben en la institucion educativa. Consta de 24 items de los cuales han sido distribuidos en las dimensiones Condiciones Fisico Ambientales, Sociales y Organizativas.

Este instrumento recogerá el grado de aceptacion o rechazo que poseen los maestros sobre Las Condicones Laborales, las opciones de respuestas se encuentran en la siguiente escala: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo. Los resultados estadisticos obtenidos permitiran conocer el nivel en que se encuentra la variable Condiciones Laborales y sus dimensiones.

De acuerdo a lo mencionado por Churchill, (1979), quien señala que la validez se encarga de verificar una escala de medida cuando se pretende medir una variable. En este estudio verificaremos la validez del instrumento empleando el juicio de expertos, quienes mediante su opinión verificaran si el instrumento cumple los requisitos de pertinencia, relevancia, claridad, y suficiencia. Este procedimiento estará a cargo de 3 expertos quienes tienen conocimiento teórico y experiencia en investigaciones relacionadas a las variables en estudio.

Hayes (1992), sostiene que la confiabilidad es “reconocer la calidad del instrumento que se empleará de tal forma que se verificará que la organización de las escalas establecidas esté adecuadamente orientada, y por ende las mediciones estarán sin desorientaciones producidas por los deslices casuales”. La confiabilidad de este estudio se realizó mediante la aplicación de una prueba piloto a 8 maestros que trabajen en una institución con similares características a la del estudio. Los resultados conseguidos fueron probados estadísticamente por el alfa de crombach para identificar el nivel de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos desarrollados para el recojo de la información, se inició con la presentación de la carta emitida por la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo en la oficina de dirección de la Institución Educativa N° 88190, en la cual se presenta al investigador y el tema de investigación que se desarrolló, solicitando la autorización para el acceso a la muestra para la aplicación del cuestionario de recolección de datos.

Ante la obtención del permiso, se coordinó y se aplicará los cuestionarios de manera presencial, cada maestro recibirá un ejemplar impreso de cada uno de los instrumentos en un sobre cerrado, se dispondrá de un tiempo adecuado y prudencial, para el llenado y serán devueltos de la misma forma, con la finalidad de asegurar la confidencialidad de la información recogida.

3.6. Método de análisis de datos

La información recolectada por la aplicación de los cuestionarios, fueron organizados en una base de datos ordenada por unidad muestral, dimensiones e ítems, empleando el programa Microsoft Excel Versión Windows 10 Pro. Se Utilizó la estadística descriptiva para organizar y hacer el análisis estadístico, empleando tablas de frecuencias y gráficos de barras mediante el programa informático IBM SPSS Statistics. 26.0.

Para la verificación de la prueba de hipótesis se empleó la estadística inferencial, luego de verificar la normalidad de los datos mediante la prueba de Shapiro-Wilk (por ser una muestra menor a 50 unidades). Basándonos en los resultados (Sig. 0,124) se determinó emplear la prueba de correlación de r de Pearson, para establecer la relación entre las variables.

3.8. Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló con estricta responsabilidad y respeto a los principios éticos, es por eso que los cuestionarios fueron entregados a cada maestro, con el propósito de conocer su percepción de lo que sucede en su institución con relación a las variables en estudio, el cual se respetó sus opiniones sin adulterar los datos, además que se reservó el anonimato de los encuestados. Así mismo en todo el proceso de la investigación se mantuvo el principio de originalidad, respetando los derechos de autor y citando cada investigación utilizada.

IV. RESULTADOS

En este presente trabajo de investigación se recolectaron datos sobre la opinión de 28 maestros de la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, quienes respondieron los instrumentos de recolección de datos de forma presencial denominados Cuestionarios sobre Gestión Administrativa y Condiciones Laborales, que consistió en 24 ítems cada uno, con la finalidad de determinar la relación que existe entre ambas variables en estudio.

El análisis descriptivo de la información obtenida se estructuró mediante tablas de frecuencia; así mismo teniendo en cuenta el grupo reducido de la población en estudio, de 28 encuestados, se empleó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk teniendo como resultado $p = 0,124$ haciendo referencia que los resultados que se encontraron presentan una distribución normal, siendo así se aplicara la estadística paramétrica como la r de Pearson.

La información fue procesada empleando el Excel versión 2016 y el programa estadístico IBM SPSS Statistics versión 26 con la finalidad de conseguir resultados, que respondan a los objetivos descriptivos e inferenciales.

Los resultados obtenidos señalan que en la Institución Educativa N°88190 de Pallasca en el año 2022, los niveles de gestión administrativa y las condiciones laborales son poco adecuadas y están relacionadas significativamente.

Los resultados se muestran en secuencia, primero los resultados del objetivo general para después mostrar los resultados de los objetivos específicos.

Objetivo general: Determinar la relación entre gestión administrativa y condiciones laborales de los docentes, en la institución educativa N°88190 de Pallasca, Ancash en el año 2022.

Tabla 1

Tabla de contingencia entre gestión administrativa y condiciones laborales en la IE N° 88190 de Pallasca, Ancash, 2022.

		V2. Condiciones Laborales					
		Inadecuada	Poco Adecuada	Adecuada	Muy Adecuada	Total	
V1. Gestión Administrativa	Inadecuada	Recuento	1	0	0	0	1
		%	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%
	Poco Adecuada	Recuento	1	14	3	0	18
		%	3,6%	50,0%	10,7%	0,0%	64,3%
	Adecuada	Recuento	0	0	7	0	7
		%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	25,0%
	Muy Adecuada	Recuento	0	0	1	1	2
		%	0,0%	0,0%	3,6%	3,6%	7,1%
	Total	Recuento	2	14	11	1	28
		%	7,1%	50,0%	39,3%	3,6%	100,0%

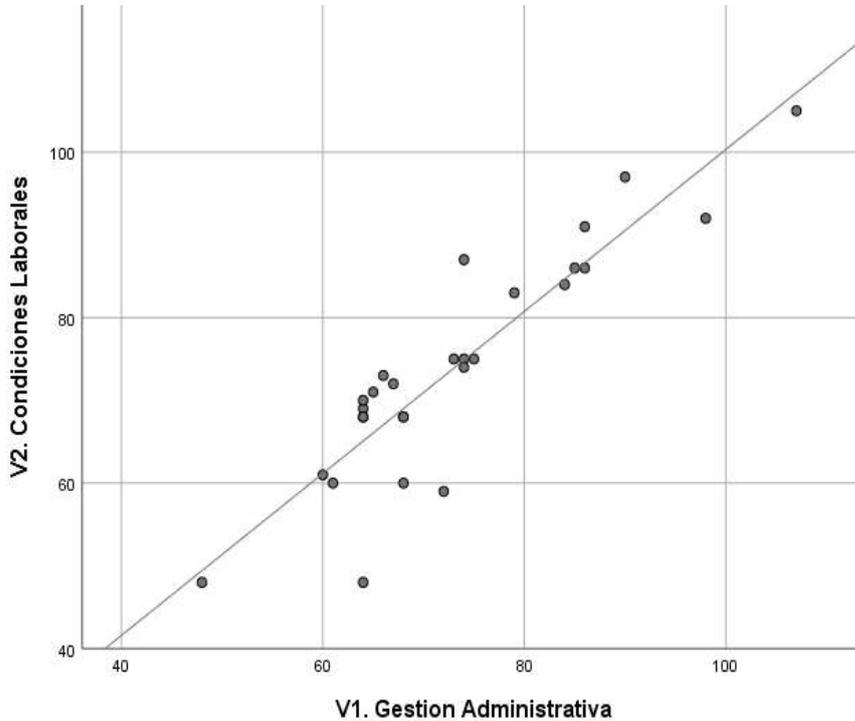
Fuente. Base de datos

Interpretación:

La tabla 1 nos indica la relación existente entre la gestión administrativa y las condiciones laborales en la IE N° 88190 de Pallasca, en el año 2022; en el cual se puede observar que, desde la percepción de los maestros en consulta el 50,0% afirman que tanto la gestión administrativa como las condiciones laborales, son de nivel poco adecuadas. Así mismo, el 25,0% consideran que son de nivel adecuado. Además, un 10,7 % señalan que la gestión administrativa es de nivel poco adecuada y que el nivel de condiciones laborales es adecuado.

Figura 1

Dispersión entre Gestión administrativa y condiciones laborales en la IE N° 88190 de Pallasca, Ancash, 2022.



Fuente. Base de datos.

Interpretación:

En esta figura 1 se puede observar que los puntos de dispersión tienen una tendencia lineal positiva; es así que la gestión administrativa y las condiciones laborales, muestran señales de existir una correlación positiva, por lo tanto, los puntajes si se correlacionan.

Tabla 2

Relación entre la gestión administrativa y las condiciones laborales en la IE N° 88190 de Pallasca, Ancash, 2022.

	r de Pearson	V2. Condiciones Laborales
V1. Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,802**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	28

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

Interpretación:

En esta tabla 2, la información obtenida evidencia una correlación directa, alta y estadísticamente significativa entre gestión administrativa y condiciones laborales ($r=0.802$, $p=0.000$) en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022. Esto nos hace referencia que, si aumenta o disminuye los niveles de gestión administrativa, aumentará o disminuirá los niveles de condiciones laborales. Por lo tanto, el análisis de los resultados permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación (H_1).

H_0 : No existe relación significativa entre gestión administrativa y condiciones laborales de los docentes en la Institución Educativa N°88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022.

H_1 : Existe relación significativa entre gestión administrativa y condiciones laborales de los docentes en la Institución Educativa N°88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022.

Objetivo Específico 1: Identificar el nivel de gestión administrativa en la institución educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022.

Tabla 3

Nivel de Gestión administrativa en la IE N°88190 de Pallasca

Nivel	fi	Porcentaje
Inadecuado	1	3,6%
Poco adecuado	18	64,3%
Adecuado	7	25,0%
Muy adecuado	2	7,1%
	28	100%

Fuente: Base de datos

Interpretación:

La tabla 3 nos indica el nivel de la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash en el año 2022, donde se evidencia que, desde la perspectiva de los maestros en consulta, el 64,3% afirman que la gestión administrativa está en un nivel poco adecuado, a la vez el 25,0 % señalan que el nivel de gestión administrativa es adecuado, así mismo un 7,1 % considera que se encuentra en un nivel muy adecuado y un 3,6% considera que es inadecuada la gestión administrativa.

Tabla 4

Nivel de las dimensiones de Gestión administrativa en la IE N°88190 de Pallasca.

Nivel	Administración del Talento Humano		Administración de Recursos Económicos		Administración de Infraestructura y Equipos	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Inadecuado	0	0%	1	3,6%	1	3,6%
Poco adecuado	17	60,7%	20	71,4%	16	57,1%
Adecuado	8	28,6%	6	21,4%	9	32,1%
Muy adecuado	3	10,7%	1	3,6%	2	3,6%
	28	100%	28	100%	28	100%

Fuente: Base de datos.

Interpretación:

La tabla 4 da a conocer los niveles obtenidos de las dimensiones de la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash en el año 2022; donde se evidencia que, desde la opinión de los docentes consultados, se obtuvo que la dimensión administración del talento humano, un 60,7% consideran que se encuentra en un nivel poco adecuado, un 28,6% afirman que se encuentran en un nivel adecuado, un 10,7% señala que se encuentra en un nivel muy adecuado. En cuanto a la dimensión administración de recursos económicos un 71,4% señala que se encuentra en un nivel poco adecuado, un 21,4% afirma que se encuentra en un nivel adecuado, y un 3,6% menciona que se encuentra en un nivel inadecuado, así mismo un 3,6% afirma que se encuentra en un nivel muy adecuado. Así mismo la dimensión administración de infraestructura y equipos un 57,1% mencionan que se encuentran en un nivel poco adecuado, un 39,3% afirma que se encuentra en un nivel adecuado, un 3,6% se señala que encuentra en un nivel inadecuado, así mismo un 3,6% menciona que se encuentra en un nivel muy adecuado de gestión administrativa.

Objetivo Especifico 2: Identificar el nivel de Condiciones laborales de los docentes en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022.

Tabla 5

Nivel de Condiciones Laborales en la IE N°88190 de Pallasca

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	2	7,1%
Poco adecuado	15	53,6%
Adecuado	10	35,7%
Muy adecuado	1	3,6%
	28	100%

Fuente: Base de datos

Interpretación:

La tabla 5 informa sobre el nivel de condiciones laborales en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash en el año 2022, donde se evidencia que, desde la opinión de los maestros en consulta, el 50,0% consideran que las condiciones laborales están en un nivel poco adecuado, mientras que un 39,3 % señalan que el nivel de condiciones laborales es adecuado, así mismo un 7,1 % considera que se encuentra en un nivel inadecuado y un 3,6% menciona que las condiciones laborales se encuentra en un nivel muy adecuada.

Tabla 6

Nivel de las dimensiones de Condiciones Laborales en la IE N°88190 de Pallasca.

Nivel	Condiciones Físico Ambientales		Condiciones Sociales		Condiciones Organizativas	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Inadecuado	3	10,7%	0	0%	2	7,1%
Poco adecuado	15	53,6%	14	50,0%	15	53,6%
Adecuado	10	35,7%	12	42,9%	10	35,7%
Muy adecuado	0	0%	2	7,1%	1	3,6%
	28	100%	28	100%	28	100%

Fuente: Base de datos

Interpretación:

La tabla 6 informa los niveles obtenidos de las dimensiones de condiciones laborales en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash en el año 2022, donde se evidencia que, desde la percepción de los docentes encuestados, se obtuvo que la dimensión condiciones físico ambientales, un 53,6% consideran que se encuentra en un nivel poco adecuado, un 35,7% señalan que se encuentra en un nivel adecuado, un 10,7% argumentan que se encuentran en un nivel inadecuado. En cuanto a la dimensión condiciones sociales un 46,4% señalan que se encuentra en un nivel poco adecuado, un 46,4% argumentan que encuentran en un nivel adecuado, y un 7,1% afirma que se encuentra en un nivel muy adecuado. En cuanto a la dimensión condiciones organizativas un 53,6% afirma que se encuentra en un nivel poco adecuado, un 35,7% señala que se encuentra en un nivel adecuado, el 7,1% menciona que se encuentra en un nivel inadecuado y un 3,6% señalan que se encuentra en un nivel inadecuado.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre gestión administrativa y condiciones físico ambientales, en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022.

Tabla 7

Tabla de contingencia entre gestión administrativa y condiciones físico ambientales en la IE N° 88190 de Pallasca, Ancash, 2022.

		D1. Condiciones Físico ambientales			Total	
		Inadecuad a	Poco Adecuada	Adecuad a		
V1. Gestión Administrativa	Inadecuada	Recuento	1	0	0	1
		%	3,6%	0,0%	0,0%	3,6%
	Poco	Recuento	2	15	1	18
	Adecuada	%	7,1%	53,6%	3,6%	64,3%
	Adecuada	Recuento	0	0	7	7
		%	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%
	Muy	Recuento	0	0	2	2
	Adecuada	%	0,0%	0,0%	7,1%	7,1%
Total		Recuento	3	15	10	28
		%	10,7%	53,6%	35,7%	100,0%

Fuente. Base de datos

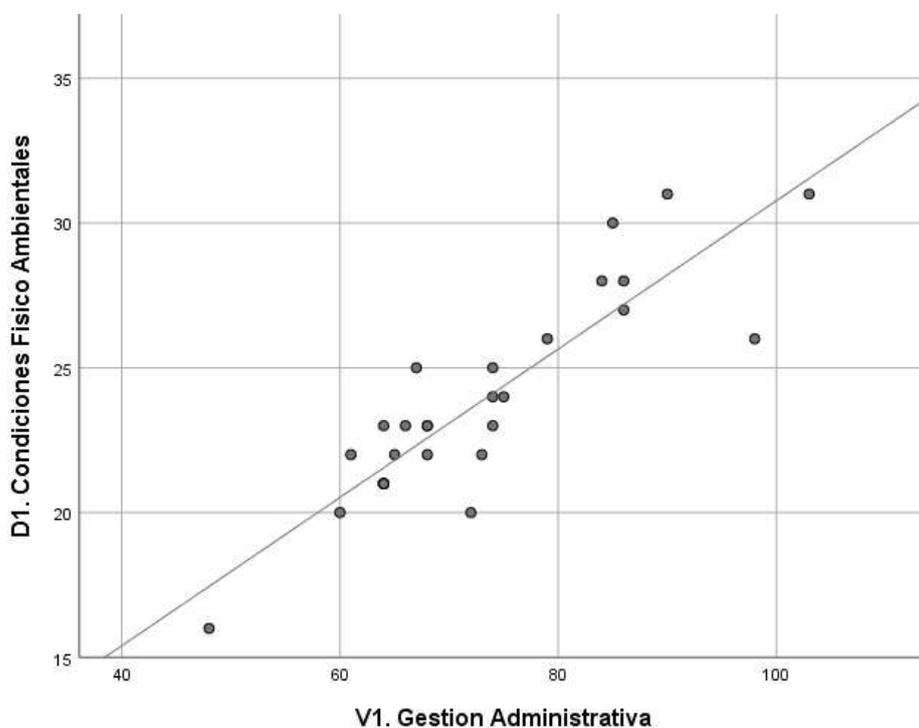
Interpretación:

La tabla 7 informa la relación existente entre la gestión administrativa y las condiciones físico ambientales en la IE N° 88190 de Pallasca, en el año 2022; donde se evidencia que, desde la manifestación de los maestros encuestados, el 53,6% manifiestan que tanto la gestión administrativa como las condiciones físico ambientales, se encuentran en un nivel poco adecuadas. Así mismo, el 25,0% consideran que la gestión administrativa y las condiciones físico ambientales son de nivel adecuado. Además, existe el 7,1 % que consideran que la gestión administrativa es de nivel poco adecuada y que el nivel de condiciones físico ambientales es inadecuado. Así mismo un 7,1% considera que el nivel de la gestión administrativa es muy adecuado y las condiciones físico ambientales son adecuadas.

Figura 2

Dispersión entre la gestión administrativa y las condiciones físico ambientales en la IE N° 88190 de Pallasca, Ancash, 2022.

Fuente. Base de datos.



Fuente. Base de datos.

Interpretación

En la figura 2 se puede observar que los puntos de dispersión tienen una tendencia lineal positiva; es así que la gestión administrativa y las condiciones físico ambientales en la IE N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022, dan señales de tener una correlación positiva, por lo tanto, los puntajes si se correlacionan.

Tabla 8

Relación entre la gestión administrativa y las condiciones físico ambientales en la IE N° 88190 de Pallasca, Ancash, 2022.

r de Pearson		D1. Condiciones Físico ambientales
V1. Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,803**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	28

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

Interpretación:

En la tabla 8, los datos informan que existe una correlación directa, alta y estadísticamente significativa entre gestión administrativa y condiciones físico ambientales ($r=0.803$, $p=0.000$) en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022. Esto nos hace referencia que, si aumenta o disminuye los niveles de gestión administrativa, aumentará o disminuirá los niveles de condiciones físico ambientales. Por lo tanto, los resultados conseguidos permiten rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación (H_1).

H_0 : No existe relación significativa entre gestión administrativa y condiciones físico ambientales en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022.

H_1 : Existe relación significativa entre gestión administrativa y condiciones físico ambientales en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre gestión administrativa y condiciones sociales en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022.

Tabla 9

Tabla de contingencia entre gestión administrativa y condiciones sociales en la IE N° 88190 de Pallasca, Ancash, 2022.

		D2. Condiciones Sociales			Total	
		Poco Adecuada	Adecuada	Muy Adecuada		
V1. Gestión Administrativa	Inadecuada	Recuento	1	0	0	1
		%	3,6%	0,0%	0,0%	3,6%
	Poco Adecuada	Recuento	12	6	0	18
		%	42,9%	21,4%	0,0%	64,3%
	Adecuada	Recuento	0	7	0	7
		%	0,0%	25,0%	0,0%	25,0%
Total	Muy Adecuada	Recuento	0	0	2	2
		%	0,0%	0,0%	7,1%	7,1%
		Recuento	13	13	2	28
		%	46,4%	46,4%	7,1%	100,0%

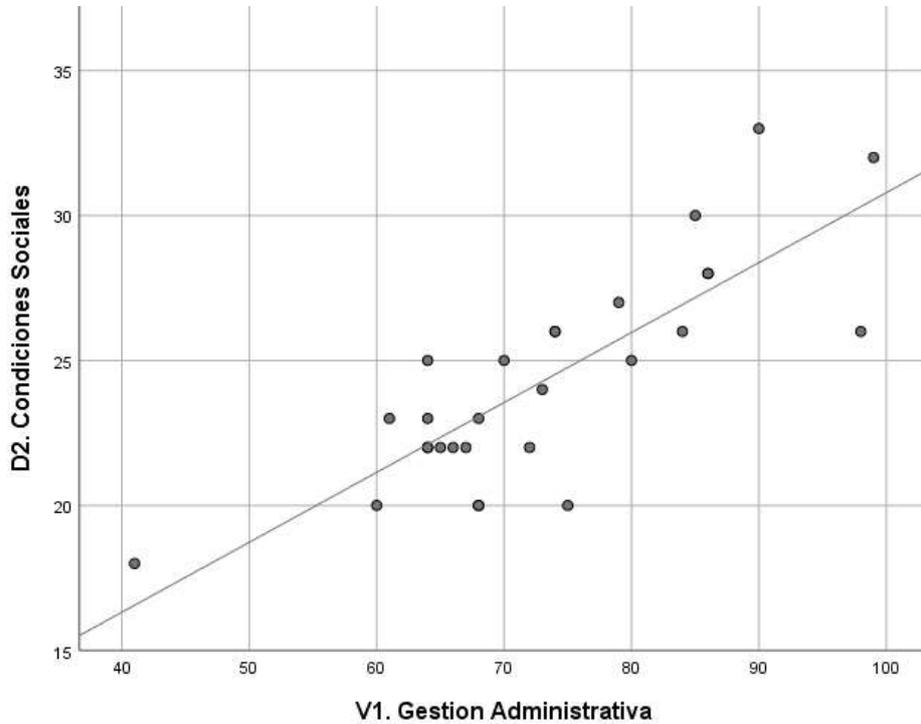
Fuente. Base de datos.

Interpretación

La tabla 9 informa la relación existente entre la gestión administrativa y las condiciones sociales en la IE N° 88190 de Pallasca, en el año 2022; en el cual se evidencia que, desde la percepción de los maestros en consulta, el 42,9% consideran que tanto la gestión administrativa como las condiciones sociales, están en un nivel poco adecuadas. Así mismo, el 25,0% consideran que la gestión administrativa y las condiciones sociales están en un nivel adecuado. A la vez, existe el 21,4 % que manifiestan que la gestión administrativa es de nivel poco adecuada y que el nivel de condiciones sociales es adecuado. Así mismo un 7,1% considera que el nivel de la gestión administrativa y las condiciones sociales son adecuadas, A la vez un 3,6% considera que la gestión administrativa es inadecuada y las condiciones sociales son adecuadas.

Figura 3

Dispersión entre la gestión administrativa y las condiciones físico sociales en la IE N° 88190 de Pallasca, Ancash, 2022.



Fuente. Base de datos.

Interpretación

En la figura 3 se puede observar que los puntos de dispersión tienen una tendencia lineal positiva; es así que la gestión administrativa y las condiciones sociales en la IE N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022, dan señales de existir una correlación positiva, por lo tanto, los puntajes si se correlacionan.

Tabla 10

Relación entre la gestión administrativa y las condiciones sociales en la IE N° 88190 de Pallasca, Ancash, 2022.

r de Pearson		D1. Condiciones Sociales
V1. Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,815**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	28

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

Interpretación:

En la tabla 10, los datos dan a conocer una correlación directa, alta y estadísticamente significativa entre gestión administrativa y condiciones sociales ($r=0.815$, $p=0.000$) en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022. Esto nos hace referencia que, si aumenta o disminuye los niveles de gestión administrativa, aumentará o disminuirá los niveles de condiciones sociales. Por lo tanto, los resultados conseguidos permiten rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación (H_1).

H_0 : No existe relación significativa entre gestión administrativa y condiciones sociales en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022.

H_1 : Existe relación significativa entre gestión administrativa y condiciones sociales en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre gestión administrativa y condiciones organizativas en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022.

Tabla 11

Tabla de contingencia entre gestión administrativa y condiciones organizativas

			D3. Condiciones Organizativas				Total
			Inadecua da	Poco Adecuada	Adecua da	Muy Adecuada	
V1. Gestión Administrativa	Inadecua da	Recuento	1	0	0	0	1
		%	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%
	Poco Adecuada	Recuento	1	14	3	0	18
		%	3,6%	50,0%	10,7%	0,0%	64,3%
	Adecuada	Recuento	0	1	6	0	7
		%	0,0%	3,6%	21,4%	0,0%	25,0%
	Muy Adecuada	Recuento	0	0	1	1	2
		%	0,0%	0,0%	3,6%	3,6%	7,1%
Total	Recuento		2	15	10	1	28
	%		7,1%	53,6%	35,7%	3,6%	100,0 %

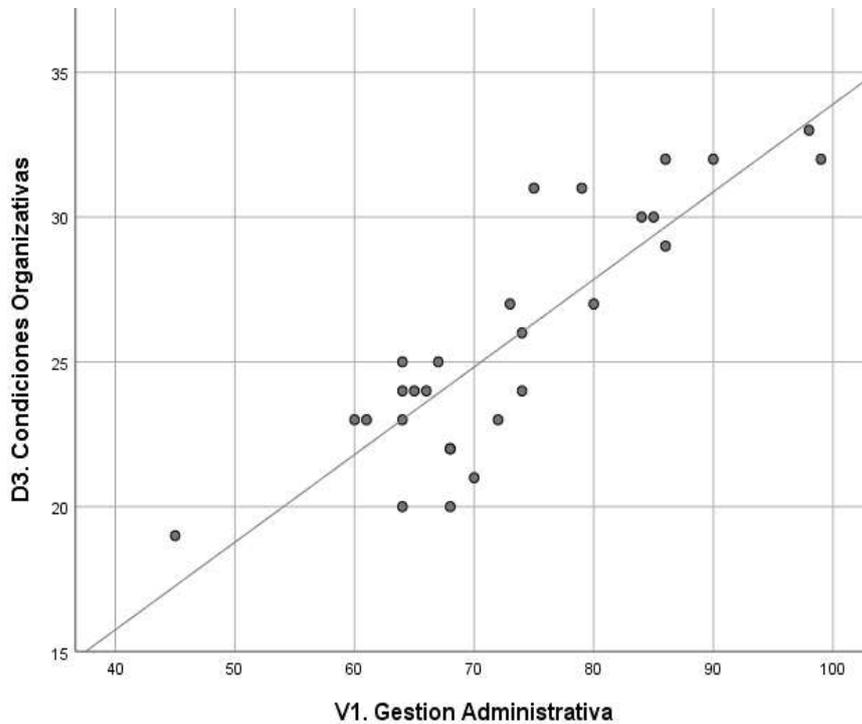
Fuente. Base de datos.

Interpretación

La tabla 11 da a conocer la relación entre la gestión administrativa y las condiciones organizativas en la IE N° 88190 de Pallasca, en el año 2022; en el cual se evidencia que, desde la opinión de los maestros que respondieron la encuesta, el 50,0% menciona que tanto la gestión administrativa como las condiciones organizativas, están en un nivel poco adecuadas. Así mismo, el 21,4% consideran que la gestión administrativa y las condiciones organizativas son de nivel adecuado. A la vez, el 10,7 % que consideran que la gestión administrativa tiene un nivel poco adecuada y que el nivel de condiciones organizativas es adecuado. Así mismo un 3,6% considera que la gestión administrativa y las condiciones organizativas son inadecuadas, otro 3,6% afirma que la gestión administrativa es poco adecuada y las condiciones organizativas es inadecuada, A la vez un 3,6% considera que la gestión administrativa es muy adecuada y las condiciones organizativas son adecuadas.

Figura 4

Dispersión entre la gestión administrativa y las condiciones organizativas en la IE N° 88190 de Pallasca, Ancash, 2022.



Fuente. Base de datos.

Interpretación

En la figura 4 se puede observar que los puntos de dispersión tienen una tendencia lineal positiva; es así que la gestión administrativa y las condiciones organizativas en la IE N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022, dan señales de tener una correlación positiva, por lo tanto, los puntajes si se correlacionan.

Tabla 12

Relación entre la gestión administrativa y las condiciones organizativas en la IE N° 88190 de Pallasca, Ancash, 2022.

r de Pearson		D3. Condiciones Organizativas
V1. Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,802**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	28

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

Interpretación:

En la tabla 12, los datos dan a conocer que existe una correlación directa, alta y estadísticamente significativa entre gestión administrativa y condiciones organizativas ($r=0.759$, $p=0.000$) en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022. Esto nos hace referencia que, si aumenta o disminuye los niveles de gestión administrativa, aumentará o disminuirá los niveles de condiciones organizativas. Por lo tanto, los resultados conseguidos permiten rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación (H_1).

H_0 : No existe relación significativa entre gestión administrativa y condiciones organizativas en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022.

H_1 : Existe relación significativa entre gestión administrativa y condiciones organizativas en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022.

V. DISCUSIÓN

Se sustenta un análisis argumentativo y crítico de los principales hallazgos encontrados, con base en el sustento teórico y en comparación con las investigaciones previas al presente estudio. A continuación, se informa la discusión de los resultados de acuerdo a los objetivos de estudio:

En esta presente investigación respecto al objetivo general se buscó determinar la relación entre la Gestión administrativa y competencias laborales de los docentes en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, en el año 2022; desde la opinión de los maestros encuestados, se pudo determinar que el coeficiente de correlación de Pearson es de $r=0,802$ y un p -valor (Sig.) = 0,000 menor a 0,005, lo cual indica que las variables se relacionan de forma directa, fuerte y significativa. Lo que permite deducir que, si aumenta o disminuye los niveles de gestión administrativa, aumentará o disminuirá los niveles de condiciones laborales en las que trabajan los docentes de esta institución. Teniendo en cuenta el análisis de estos resultados se rechaza la hipótesis nula y se da por aceptada la hipótesis de investigación, la cual afirma que existe relación significativa entre gestión administrativa y condiciones laborales en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022.

Estos resultados evidencian concordancia con la investigación de Nyambura (2018) quien afirma haber encontrado evidencia de la correlación significativa directa y fuerte entre las prácticas administrativas a nivel escolar sobre las condiciones laborales de los profesores en las escuelas secundarias en Kenia, donde los docentes afirman que hay malas prácticas administrativas por parte de los directivos es decir hay una carencia de mejoras en la escuela, así mismo pocas capacitaciones, talleres y tenerles en cuenta en la toma de decisión, a la vez mejorar la infraestructura, es así se encuentran poco satisfechos con las condiciones laborales. En la misma línea Piguave (2018) de acuerdo a los resultados de su investigación señala haber encontrado una correlación alta y significativa entre gestión administrativa y calidad educativa, además señala que ante una estratégica gestión administrativa se podrá mejorar la calidad educativa, logrando mejores condiciones de aprendizaje y armonía para la ejecución de las sesiones de aprendizaje. A la vez Jiménez (2018) señala que se percibe que existe

poco compromiso por implementar una estratégica gestión administrativa en las instituciones educativas, esto ha generado dificultades para que los maestros puedan desempeñarse positivamente.

En tal sentido el análisis de estas afirmaciones, queda claro que las condiciones laborales para los docentes mejoran cuando la gestión administrativa es adecuada en las instituciones educativas, permitiendo mejores condiciones para el aprendizaje y mayores logros académicos.

En relación al objetivo específico 1 se orientó a describir el nivel de gestión administrativa en la Institución educativa N° 88190 de Pallasca, en el año 2022. Al respecto la mayoría de docentes encuestados afirman que la gestión administrativa es poco adecuada, representados por un 64,3%. Al respecto de las dimensiones, la dimensión administración del talento humano se sitúa en un nivel poco adecuado con un 60,7%. En cuanto a la dimensión administración de recursos económicos un 71,4% señala que se encuentra en un nivel poco adecuado, así mismo la dimensión administración de infraestructura y equipos un 57,1% de los docentes encuestados señalan que se encuentra en un nivel poco adecuado. Esto significa que los docentes encuestados consideran que no se estaría haciendo una empleando una buena gestión administrativa por parte del directivo de esta institución, por ende, están careciendo de mejoras educativas para garantizar el buen aprendizaje a los estudiantes.

Estos resultados se asemejan con la investigación realizada por Huiza (2017), quien entre los resultados obtenidos encontró que el nivel de gestión administrativa era regular, según manifestación del 50% de los encuestados, así mismo el nivel de sus dimensiones (Planificación, organización, dirección y control), siendo la dimensión planificación que se encuentra con mayor porcentaje con 72.5% en el nivel regular, evidenciando una falta de coordinación al planificar y ejecutar las actividades propias de la institución educativa. De igual forma existe correspondencia con los resultados de Velásquez (2021) donde los datos manifiestan que el nivel de gestión administrativa en la institución educativa en investigación se encuentra en nivel regular según opinión del 57.9% de los maestros encuestados. Así mismo sus dimensiones se encuentran en nivel regular (Liderazgo, clima organizacional, administración de recursos humanos,

administración de recursos financieros) siendo la dimensión administración de recursos financieros encontrándose en un nivel deficiente según el 85% de los maestros encuestados. En esa misma línea (Taylor, 1994) el máximo representante de la administración, argumenta que La gestión administrativa son las tareas y la secuencia de actividades coordinadas que permitirán garantizar de manera óptima los recursos que tiene una organización. Todo esto con la finalidad de lograr los objetivos y obtener los mejores resultados de calidad.

En función a la información expresada se puede deducir que los niveles de gestión administrativa en la institución educativa se encuentran en nivel poco adecuado, expresando los docentes que existe deficiencia entorno a la administración del talento humano, los recursos económicos y la infraestructura, lo cual ha conllevado a no tener las condiciones para el aprendizaje adecuadas, lo cual a dificultado el logro de los objetivos.

De acuerdo al objetivo específico 2, hace referencia a identificar el nivel de condiciones laborales de los docentes en la institución educativa N° 88190 de Pallasca, partiendo del cuestionario que se aplicó a los maestros que trabajan en esta casa de estudios, donde se obtuvo que se encuentran en un nivel poco adecuado, representado por un 53,6%. Al respecto de las dimensiones, la dimensión condiciones físico ambientales se ubica en el nivel poco adecuado representado por el 53,6%, la dimensión condiciones sociales se sitúa en el nivel poco adecuado con 50,0%, y finalmente la dimensión condiciones organizativas se ubica en un nivel poco adecuado con el 53,6%. Estos datos evidencian claramente que existe poca preocupación y compromiso por parte del directivo para adecuar los diversos entornos en búsqueda de mejores condiciones laborales para los docentes, lo que desestabiliza el proceso de enseñanza- aprendizaje, por no contar con las facilidades de infraestructura y una buena comunicación para coordinar y planificar adecuadamente.

Estos resultados evidencian concordancia con lo expuesto por Bardales (2016) quien argumenta que las condiciones laborales en el sector educativo son una serie de elementos que se requieren para el bienestar de toda la comunidad educativa. Por lo tanto, son esenciales para que los maestros cumplan con un buen desempeño laboral, la institución debe generar buenas condiciones laborales, empoderando al docente para cumplir sus objetivos en beneficio del correcto

aprendizaje de los estudiantes. Así mismo tiene concordancia con los resultados de la investigación de Tataje (2019) quien identificó que el nivel de condiciones laborales se encontraba en un nivel regular, representado por el 44,7 %. Así mismo la investigación de Cáceres (2017) donde manifiesta haber encontrado que el nivel de condiciones de trabajo se ubica en un nivel poco adecuado representado por el 44,4%.

De acuerdo a los datos mostrados se puede asegurar que las condiciones laborales son esenciales para el desarrollo adecuado del proceso educativo, en tal sentido es fundamental que el directivo mediante una buena gestión administrativa logre estabilizar mejoras en las condiciones para el aprendizaje, permitiendo lograr los objetivos institucionales.

En cuanto al objetivo específico 3, estuvo orientado en determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión condiciones físico ambientales. Al respecto, luego de aplicar el instrumento a los docentes, se pudo determinar mediante la r de Pearson que el coeficiente de correlación es de $r=0,803$ y un p -valor (Sig.) = 0,000 menor a 0,005, lo cual muestra que la variable gestión administrativa se relacionan de forma directa, fuerte y significativa con la dimensión condiciones físico ambientales. Por lo cual podemos inferir que la buena gestión administrativa por parte de los directivos, permitirá una mejorar las condiciones físico ambientales como (techados, servicios higiénicos, aulas, patios, comedores, etc.) de esta manera los docentes y alumnos se sentirán más cómodos en el proceso laboral y de aprendizaje. Teniendo en cuenta el análisis de estos resultados se rechaza la hipótesis nula y se da por aceptada la hipótesis de investigación, la cual afirma que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión condiciones físico ambientales en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash en el año 2022.

Tales evidencias tienen relación con lo mencionado por Cornejo (2009) quien argumenta que en el ambiente físico es un aspecto importante en la realización y cumplimiento de metas, comprendiendo desde el estacionamiento, el diseño del edificio, la luminosidad, los servicios higiénicos, los techos, la infraestructura, la electricidad, los olores y luminosidad en cada lugar de trabajo, coincidiendo con los resultados de Jianqiang (2016) quien argumenta que existe una relación positiva

moderada y significativa entre ambiente de trabajo y la satisfacción del personal, afirmando que al mejorar el ambiente de trabajo permitirá aumentar la satisfacción del personal que labora dentro de las instituciones educativas, además mejorar su productividad y enseñanza aprendizaje.

Esta afirmación permite generar como reflexión que es muy importante tener un ambiente de trabajo estable y adecuado de esta manera se lograra tener satisfechos y motivados a todos los trabajadores, permitiendo mejorar la productibilidad y en el caso del sector educación mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

En cuanto al objetivo específico 4, estuvo orientado en determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión condiciones sociales. Al respecto, luego de aplicar el instrumento a los docentes, se pudo determinar mediante la *r* de Pearson que el coeficiente de correlación es de $r=0,815$ y un *p*-valor (Sig.) = 0,000 menor a 0,005, lo cual muestra que la variable gestión administrativa se relacionan de forma directa, fuerte y significativa con la dimensión condiciones sociales. En la cual se puede deducir que una buena gestión administrativa permitirá desarrollar mejores condiciones sociales de los docentes, logrando motivarlos y con ello conllevará a incrementar el clima laboral, para el logro de los objetivos. Teniendo en cuenta el análisis de estos resultados se rechaza la hipótesis nula y se da por aceptada la hipótesis de investigación, la cual afirma que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión condiciones sociales en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash en el año 2022.

Esta información tiene relación con lo mencionado por Nyambura (2018) quien señala que es fundamental que la administración de toda escuela garantice y reconozca el impacto de las condiciones sociales en el centro de trabajo, comprendiendo el nivel de la motivación de los profesores, el grado de satisfacción laboral y la alegría de ser premiados y reconocidos por sus logros profesionales, un maestro comprometido con su trabajo beneficiara el aprendizaje de los estudiantes. Así mismo tiene relación con la investigación de Vergaray (2021) quien afirma haber encontrado relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral, quien comprende que al mejorar la gestión administrativa conllevara a tener mejores relaciones sociales para conseguir un clima laboral favorable, en constante motivación, comunicación, reconocimiento y trabajo en equipo.

En cuanto al objetivo específico 5, estuvo orientado en determinar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión condiciones organizativas. Al respecto, luego de aplicar el instrumento a los docentes, se pudo determinar mediante la r de Pearson que el coeficiente de correlación es de $r=0,802$ y un p -valor (Sig.) = 0,000 menor a 0,005, lo cual muestra que la variable gestión administrativa se relacionan de forma directa, fuerte y significativa con la dimensión condiciones organizativas. Por lo cual podemos deducir que a mayor gestión administrativa mejorara las condiciones organizativas, evidenciando mejoras en torno al liderazgo ejercido, al ritmo de trabajo, a la organización y distribución de ambientes y materiales. Teniendo en cuenta el análisis de estos resultados se rechaza la hipótesis nula y se da por aceptada la hipótesis de investigación, la cual afirma que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión condiciones organizativas en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash en el año 2022.

Esta información coincide con lo mencionado por Candela (2018) quien argumenta que las condiciones organizativas en las instituciones educativas se refieren a la facilidad que tiene los directivos por estructurar comisiones estratégicas de trabajo para lograr los objetivos y metas institucionales. Así mismo el autor señala que la organización escolar es la capacidad de liderazgo que tiene el directivo para solucionar problemas circunstanciales, además de organizar y distribuir los ambientes, locales, instrumentos, materiales con la finalidad de que la práctica pedagógica y didáctica sean eficaces, para un buen aprendizaje de los estudiantes. Así mismo tiene coincidencia con los resultados de Vega (2014) quien determino que existe relación significativa las condiciones de trabajo y el desempeño de los maestros, argumentando que es fundamental tener en cuenta el proceso administrativo de las diversas actividades propias del día a día, de esta manera siguiendo el proceso administrativo adecuado, permitirá conseguir logros institucionales. Esto nos permite deducir que los directivos tienen una gran labor para lograr organizar adecuadamente las actividades a realizar, así mismo comunicar y planificar juntamente con los maestros, de esta manera se podrá mejorar el nivel de condiciones organizativas, fortaleciendo el desarrollo efectivo de las diversas actividades educativas.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe relación significativa y positiva muy alta entre gestión administrativa y condiciones labores de los docentes en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022, desde la opinión de los maestros encuestados, se determinó el coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,802$ y un $p\text{-valor} = 0,000 < 0.05$; esto significa que mientras los niveles de gestión administrativa estén altos, los docentes evidenciaran mejores condiciones laborales.

Segunda. El nivel de gestión administrativa en la institución educativa N° 88190 de Pallasca, en el año 2022, desde la opinión de los maestros es poco adecuada, representada por el 64,3%; así también perciben que, la administración del talento humano, administración de recursos económicos y administración de infraestructura y equipos, también se ubican en un nivel poco adecuado.

Tercera. El nivel de condiciones laborales en la institución educativa N° 88190 de Pallasca, en el año 2022, desde la opinión de los maestros es poco adecuada, representada por el 53,6%. En cuanto a sus dimensiones, condiciones físico ambientales, condiciones sociales y condiciones organizativas, también se encuentran en un nivel poco adecuado.

Cuarta. Existe relación significativa de tipo positiva muy alta entre gestión administrativa y la dimensión condiciones físico ambientales de los docentes en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022, desde la percepción de los maestros encuestados, se determinó el coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,803$ y un $p\text{-valor} = 0,000 < 0.05$; esto significa que mientras los niveles de gestión administrativa estén altos, los docentes evidenciaran mejores condiciones físico ambientales.

Quinta. Existe relación significativa de tipo positiva muy alta entre gestión administrativa y la dimensión condiciones sociales de los docentes en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022,

desde la opinión de los maestros encuestados, se determinó el coeficiente de correlación de Pearson de $r= 0,815$ y un $p\text{-valor} = 0,000 < 0.05$; por lo tanto, esto significa que mientras los niveles de gestión administrativa estén altos, los docentes evidenciarán mejores condiciones sociales.

Sexta. Existe relación significativa de tipo positiva muy alta entre gestión administrativa y la dimensión condiciones organizativas de los docentes en la Institución Educativa N° 88190 de Pallasca, Ancash, en el año 2022, desde la opinión de los maestros encuestados, se determinó el coeficiente de correlación de Pearson de $r= 0,802$ y un $p\text{-valor} = 0,000 < 0.05$; por lo tanto, esto significa que mientras los niveles de gestión administrativa estén altos, los docentes evidenciarán mejores condiciones organizativas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. A la Ugel Pallasca, realizar constantes talleres y capacitaciones a los directivos de las instituciones educativas, sobre temas concernientes a liderazgo y gestión administrativa con el propósito de reforzar sus conocimientos lo cual se verán repercutidos en las mejoras institucionales.

Segunda. A la directora de la Institución Educativa N° 88190, tener en cuenta los resultados de esta investigación, para considerar la incorporación de los aportes de los maestros en la toma de decisiones según las necesidades prioritarias de la institución, en búsqueda de tener una buena gestión administrativa a fin de crear buenas condiciones físico ambientales, sociales y organizativas para garantizar un mejor proceso de aprendizaje.

Tercera. A los directivos de la Institución Educativa N° 88190, estar vigilantes a las decisiones de inversión del comité de recursos, con la finalidad de que los recursos económicos se inviertan de acuerdo a las principales necesidades que la institución requiera. Así mismo realizar la verificación del estado de la infraestructura institucional y su correcto funcionamiento, realizando el mantenimiento preventivo y correctivo, a fin de tener ambientes adecuados para mejorar el proceso de aprendizaje.

Cuarta. A los docentes de la Institución Educativa N° 88190, vincularse y comprometerse en apoyar en identificar las principales necesidades institucionales, con el propósito de ejecutar acciones que permitirán mejorar las condiciones laborales.

Quinta. A los padres de familia de la Institución Educativa N° 88190, a ser partícipes para evaluar y sugerir al directivo, los cambios y acciones necesarias para mejorar las condiciones de aprendizaje y el buen funcionamiento de la institución.

Sexta. A los investigadores interesados en estudiar este tema, considerar la importancia de una buena gestión administrativa para generar mejores condiciones laborales de los maestros con la finalidad de obtener logros en los aprendizajes de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Agi, U. (2018) *administration issues in teaching and learning for the future of secondary education in Rivers State, Nigeria* [Problemas administrativos en la enseñanza y el aprendizaje para el futuro de la educación secundaria en el estado de Rivers, Nigeria] University of Education Nigeria
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1237534.pdf>
- Agustin H. (2019) *Management of Facilities and Infrastructures for Improving the Learning Quality of Vocational High School* [Gestión de Instalaciones e Infraestructuras para el Mejorando de la calidad del aprendizaje del colegio alta vocacional] University Pendidikan Indonesia
<https://download.atlantis-press.com/article/125933781.pdf>
- Ávila, A. (2015) *Condiciones de Salud en el trabajo en el sector salud. NESCON*.
https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/cst_sector_salud.pdf
- Aramendi, P. (2015). Educación para la salud e intervención educativa en la Educación Secundaria Obligatoria. *Revista española de pedagogía*, 543-566
<https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2014/09/259-09.pdf>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica* (1ra ed.). Enfoques consulting: Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Arias-Gómez J, Villasís-Keever MÁ, Miranda-Novales MG.(2016) The research protocol III. Study population. [El protocolo de investigación III: la población de estudio]. *Rev Alerg Mex.* 2016 Apr-Jun;63(2):201-6. Spanish.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27174763/>
- Batet, P. (2018). *Gestión Administrativa*. Sapiencia
<https://www.elejandria.com/libro/descargar/gestion-administrativa/batet-jimenez-m-pilar/21/3>
- Bourke, J., Kirby, A. y Doran, J. (2016). *Survey & Questionnaire Design: Collecting Primary Data to Answer Research Questions* [Diseño de encuestas y cuestionarios: Recopilación de datos primarios para responder preguntas de investigación]. Irlanda: NuBooks <https://www.barnesandnoble.com/w/survey-questionnaire-design-jane-bourke/1124779954>

- Cáceres, L. (2017). *Influencia de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral de los docentes del instituto de educación superior pedagógico pública – Arequipa 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio UCSM. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/7659>
- Candela, M. (2018). *Nivel de Satisfacción laboral de los docentes de inglés del centro de Idiomas del Centro de Idiomas de una Universidad Privada en Piura* [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4173/MAE_EDUC_GE_1903.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Carhuancho Mendoza, I., Nolazco Labajos, F., Sicheri Monteverde, L., Guerrero Bejarano, M., & Casana Jara, k. (2019). Metodología de la investigación holística. Guayaquil: Editorial UIDE. Repositorio Digital UIDE <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Celina C. (2018) The working conditions of teachers and their relationship with their job satisfaction. [Las condiciones laborales de los docentes y su relación con su satisfacción laboral] Akademika Jurnal RECIE <https://www.rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/350>
- Cornejo, R. (2016). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. 30(107), 409-426. <http://www.scielo.br/pdf/es/v30n107/06.pdf>
- Coronado W. (2016). *Gestión Administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Ricardo Palma, Lima Metropolitana, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7655>
- Chabra, S. (2016). *Administration and Management Of Education*. [Administración y gestión de la educación] Tripura University [https://tripurauniv.ac.in/Content/pdf/StudyMaterialsDetail/MA%20Education%202nd%20Semester/EDCN-802C Administration%20and%20Management%20of%20Education.pdf](https://tripurauniv.ac.in/Content/pdf/StudyMaterialsDetail/MA%20Education%202nd%20Semester/EDCN-802C%20Administration%20and%20Management%20of%20Education.pdf)

- Choy, S. (2015). *Teachers working conditions*. [Condiciones de trabajo de los docentes] National Center for education statistics <https://nces.ed.gov/pubs97/97371.pdf>
- Churchill, G.A. (1979) A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs [Un paradigma para desarrollar mejores medidas de constructos de marketing]. <https://www.jstor.org/stable/3150876>
- Cleves, A. (2015). *Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una Institución Técnica de Bogotá - 2014*. [Tesis de Maestría, Universidad Javeriana, Colombia] <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15547/ClevesCalderonAdriana2014.pdf>
- Chiavenato, I. (2009) *Administración de Recursos Humanos*. 6^{ta} ed. Mc Graw Hill Interamericana https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Duran, S. (2018). Análisis de la gestión de recursos financieros en instituciones educativas de Jornada Escolar Completa UGEL 01, 2018 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30024/Duran_WSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ezpeleta, J. (2018) *El trabajo docente y sus condiciones invisibles*. Nueva Antropología REVISTA. <https://www.redalyc.org/pdf/159/15904203.pdf>
- Fuentes, O. (2015) La organización escolar, fundamentos e importancia para la dirección en la educación. Universidad de Ciencias Pedagógicas Varona <https://www.redalyc.org/pdf/3606/360643422005.pdf>
- Garcia, H. (2019). *Condiciones Laborales y realización profesional en docentes de educación secundaria del sistema público mexicano*. Revista espacios <https://www.revistaespacios.com/a20v41n16/a20v41n16p07.pdf>
- Hayes, B. (1992) Measuring customer satisfaction: Development and use of questionnaires [Medición de la satisfacción del cliente: Elaboración y uso de

cuestionarios]. The Quality. Press. Milwaukee.
<https://www.semanticscholar.org › paper › Measuring-Cus...>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6 ta ed. México: Editorial. Mc Graw Hill

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huiza, K. (2020). *La gestión Administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1 – UGEL 03 Lima Cercado, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14896>

Jiménez, C. (2018). *Estrategia de planificación para mejorar la gestión administrativa de la institución educativa Mariscal Luzuriaga, Piscobamba, Mariscal Luzuriaga, Ancash - 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Archivo digital.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6335/BC-1134%20JIMENEZ%20ROMERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jiménez, I. (2020). El triángulo lógico. Una ecuación didáctica emergente para aprender metodología de la investigación. Universidad de La Sabana.
<https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=7be0c0b1-aae9-471fba3a42032829f293%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=e000xww&AN=2659814>

Jianqiang (2016) School work environment and its impact on the professional competence of newly qualified teacher [Clima laboral escolar y su impacto en la competencia profesional del docente recién titulado] University College Worcester

<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13674589800200050>

Jojoa, A. (2018). Aprendiendo a administrar mis recursos económicos. Administración Home <https://administracion.home.blog/2018/11/22/como-administrar-los-recursos-economicos/>

La Rosa, M. (2017). *Condiciones laborales de los docentes del nivel inicial: Un estudio sobre la percepción de su salud y seguridad laboral*. [Tesis de

maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9216>

López, L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74.
Recuperado en 08 de mayo de 2022, de
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.

Marmoah, S. (2019) implementation of facilities and infrastructure management in public elementary schools [implementación de la gestión de instalaciones e infraestructura en las escuelas primarias públicas] Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia.
https://www.researchgate.net/publication/334292105_IMPLEMENTATION_OF_FACILITIES_AND_INFRASTRUCTURE_MANAGEMENT_IN_PUBLIC_ELEMENTARY_SCHOOLS

Masduki, A. (2021) Management of facilities and infrastructure in schools [Gestión de instalaciones e infraestructura en las escuelas] *Akademika Jurnal Teknologi Pendidikan* <https://uia.e-journal.id/akademika/article/download/1348/786>

Medina (2016) Gestión Administrativa y el desempeño docente de la Universidad San Pedro centro académico de Huaraz 2016. Repositorio UCV
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7743/Medina_RFC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nyambura, J. (2018) Influence of school administrative practices on teachers' job satisfaction in secondary schools in kirinyaga central sub county, kenya [Influencia de las prácticas administrativas escolares en satisfacción laboral de los docentes en escuelas secundarias de sub condado de kirinyaga central, kenia] Kenyatta University
<https://irlibrary.ku.ac.ke/bitstream/handle/123456789/19004/Influence%20of%20school%20administration.....pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). Metodología de la Investigación: Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis.
https://books.google.com.pe/books/about/Metodolog%C3%ADa_de_la_inve

stigaci%C3%B3n.html?id=LzKbDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=k
p_read_button&hl=es-419&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Okendu, J. (2019). The Impact of School Administrative Structure and Adequate Supervision on the improvement of instructional processes. *Academic Research International Journal* <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1073.8699&rep=rep1&type=pdf>

Peña, M. (2018). *Gestión Administrativa y Calidad de servicio del usuario en la municipalidad distrital de San Marcos, Huari, Ancash* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14850>

Piguave, M. (2018). *Gestión administrativa y su relación con la calidad educativa en el colegio Fiscal José Joaquín Pino Ycaza* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40099>

Radhika, K. (2019). *Use of Resources in Educational Administration* [Uso de Recursos en la Gestión Educativa] University of Delhi https://www.researchgate.net/publication/333843626_Use_of_Resources_in_Educational_Administration

Reyes, A. (2017). *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez Flores, F. A. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus [Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consenso y Disenso]. *Revista Digital De Investigación En Docencia Universitaria [Digital Journal of University Teaching Research]*, 13(1), 101-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

- Santisteban, E. (2019) Condiciones laborales que impactan en la salud de los docentes en los colegios públicos del Perú entre los años 2010-2019. UTP <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/investigacion-academica/condiciones-laborales-que-impactan-en-la-salud-de-los-docentes-en-los-colegios-publicos-del-peru-entre-los-anos-2010/9127355>
- Tataje, F. & Rodriguez, P. (2018). *Condiciones Laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de una institución educativa de Subtanjalla*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27665>
- Tomusange, R. (2021). Effective financial resources management for school [Gestión eficaz de los recursos financieros para la escuela]. Academic Journals. <https://academicjournals.org/journal/AJEMATES/article-full-text-pdf/882304966935>
- Ugwushi, S. (2019). Time mangement and school administration in nigeria: problems and prospects. [Gestión del tiempo y administración escolar en nigeria: problemas y perspectivas] Department of Educational Managament, University of part Harcourt. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED578024.pdf>
- Unesco (2021) Teachers' working conditions in state and non-state school [Condiciones de trabajo de los docentes en la escuela estatal y no estatal] Global Education Monitoring Report <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380078>
- Usman, Y. (2016) Educational Resources: An Integral Component for Effective School Administration in Nigeria [Recursos Educativos: Un Componente Integral para una Eficacia Administración escolar en Nigeria] IISTE <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED578024.pdf>
- Valdés, A. (2016). *Administración logística*. Universidad ESAN. <https://kupdf.net/download/caso-de-administracionlogistica>

- Velásquez, D. (2020). *La gestión Administrativa y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de puente piedra 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada el Norte]. Archivo digital. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26354>
- Vega, C. (2015). *Condiciones Laborales y de salud de los docentes de la Universidad de Córdoba, Montería 2015* [Tesis de Maestría, Universidad de Cordova]. Repositorio UNICORDOBA.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40099>
- Vergaray, J. (2021) Administrative Management and work climate, in the provincial municipality of Santa, Ancash, Perú 2021 [Gestión Administrativa y Clima Laboral, en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú, 2021]. *Qualitas* Revista Científica
<https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/102/198>

ANEXOS

Anexo 1: Aceptación de solicitud para aplicar los instrumentos



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88190
"VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE"
Mayas - Conchucos - Pallasca - Ancash

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Mayas, 13 de mayo del 2022.

SEÑORA:
DRA. ROSA MARÍA SALAS SÁNCHEZ
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO UCV CHIMBOTE

ASUNTO: CARTA DE AUTORIZACIÓN

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Usted, con la finalidad de expresarle mi sincero saludo, al mismo tiempo, manifestarle que en calidad de directora de la Institución Educativa JEC N° 88190 "Víctor Raúl Haya de la Torre" del centro poblado de Mayas, distrito de Conchucos, departamento de Ancash.

AUTORIZO

Al señor **RONI LENIN ROBLES BLAS** identificado con DNI N° 73662130, con código de matrícula N° 5000094608, estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, para que aplique sus encuestas para la recolección de datos de su trabajo de investigación, denominado **GESTION ADMINISTRATIVA Y CONDICIONES LABORALES DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 88190 DE PALLASCA, ANCASH, 2022.**

La ocasión es propicia para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;


MELINA S. CHAVEZ VILLARREAL DE LAGHIRA
DIRECTORA DE LA I.E N° 88190 "VRHT" MAYAS

Anexo 2: Autorización para usar la identidad de la institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88190 "VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE" MAYAS	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
MELINA SADITH CHAVEZ VILLARREAL DE LACHIRA	32974397

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ⁽¹⁾, autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
GESTION ADMINISTRATIVA Y CONDICIONES LABORALES DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 88190 DE PALLASCA, ANCASH, 2022.	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
RONI LENIN ROBLES BLAS	73662130

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

Lugar y Fecha: Mayas, 13 de mayo del 2022.

Firma: 
MELINA S. CHAVEZ VILLARREAL DE LACHIRA
DIRECTORA DE LA I.E N° 88190 "VRHT" MAYAS



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

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable V	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión Administrativa	La gestión administrativa es asemejada como una función del directivo que tiene la facultad de influenciar a todos los niveles de una empresa u organización, cumpliendo el proceso administrativo, planificando lo que se va a realizar, luego organizar las actividades para dirigir y encaminar las actividades, finalmente controlar los resultados. (Valdés, 1984).	Es el puntaje encontrado de la medición de Gestión Administrativa en sus dimensiones, Liderazgo, Administración del talento humano y de recursos económicos.	D1: Administración del talento humano	Crecimiento profesional Actividades Sociales y Capacitación Reconocimiento y estimulación	Ordinal
			D2: Administración de Infraestructura y Equipos	Mantenimiento y Reparación Verificación del buen estado Inventario	
			D3: Administración de Recursos Económicos	Decisiones asertivas de inversión Gestión de Recursos Económicos Rendición de Cuentas	

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Condiciones Laborales	Las condiciones laborales son factores determinantes para la optimización de los resultados y el buen desempeño de los empleados, es decir es el espacio físico donde se desarrollan las funciones específicas de cada cargo (Chiavenato, 2007).	Es el puntaje encontrado de la medición de las Condiciones Laborales en sus dimensiones Condiciones Físico Ambientales, Sociales y de salud.	D1: Condiciones físico ambientales	Infraestructura y espacios Materiales y Equipos Mobiliario	Ordinal
			D2 Condiciones sociales	Satisfacción Motivación Reconocimiento	
			D3: Condiciones Organizativas	Estructura Organizacional Organización del trabajo Retroalimentación	

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos 1

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado (a) docente:

Este instrumento es un cuestionario diseñado para obtener información respecto la gestión administrativa en la Institución educativa donde usted trabaja.

Le solicitamos que conteste este cuestionario con la mayor seriedad posible, no hay respuestas correctas ni incorrectas; cabe resaltar que sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

El Investigador

INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta los tres aspectos puestos a consulta cada uno de ellos presenta 8 afirmaciones. Analice las afirmaciones presentadas y relaciónelas con lo que sucede en la institución educativa donde usted trabaja luego exprese su opinión marcando con un **aspa (x)** dentro del recuadro de la opción que mejor exprese el grado en el que está de acuerdo con las afirmaciones.

Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

ÍTEMS ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO		Opciones de Respuesta				
		Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	El directivo revisa, retroalimenta y apoya la mejora de la programación anual y las experiencias de aprendizaje					
2.	El directivo fortalece las habilidades y apoya a mejorar las debilidades en el trabajo de los maestros					
3.	El directivo fomenta el trabajo en equipo para compartir ideas y mejorar la práctica pedagógica en armonía.					
4.	El directivo fomenta jornadas de capacitación en las Tics y temas de importancia para mejorar la práctica docente					
5.	El directivo realiza actividades recreativas en busca de la confraternidad entre los miembros de la comunidad educativa					
6.	El directivo en coordinación con el departamento de psicología organizan talleres para brindar asistencia psicológica a los maestros					
7.	El directivo promueve espacios de reconocimiento, felicitación y premiación por labor destacada del maestro.					

8.	El directivo toma en cuenta las ideas innovadoras de los maestros y las ejecuta para la mejora del servicio educativo.					
ÍTEMS						
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS						
9.	El directivo convoca a todos los maestros para la toma de decisiones sobre la inversión del programa mantenimiento.					
10.	El directivo invierte el dinero de mantenimiento teniendo en cuenta las principales necesidades de la institución educativa					
11.	El directivo da buen manejo e inversión a los recursos propios de la Institución					
12.	El directivo forma comisiones para recaudación de fondos en beneficio de solventar gastos necesarios para el buen funcionamiento institucional					
13.	El directivo fomenta espacios de emprendimiento en los estudiantes con la finalidad de construir cimientos en sus finanzas personales					
14.	El directivo busca aliados estratégicos para realizar y financiar proyectos educativos					
15.	El directivo gestiona apoyo económico a las entidades distritales para cubrir gastos necesarios en materiales educativos.					
16.	El directivo informa trimestralmente sobre los ingresos y egresos económicos					
ÍTEMS						
ADMINISTRACIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y EQUIPOS						
17.	El directivo verifica el mantenimiento correctivo y preventivo de los equipos tecnológicos trimestralmente.					
18.	El directivo en coordinación con la comisión de mantenimiento organizan acciones para el pintado de aulas, reparación de pisos y mobiliario escolar					
19.	El directivo coordina y verifica el mantenimiento y reparación de las puertas, ventanas y techos.					
20.	El directivo verifica el correcto funcionamiento los servicios higiénicos, lavaderos e instalaciones eléctricas.					
21.	El directivo coordina y verifica con el comité CAE el acondicionamiento de los ambientes de consumo de alimentos (Cocina y Comedor)					
22.	El directivo verifica el orden y buen funcionamiento de los laboratorios y bibliotecas, a fin de salvaguardar el cuidado de los materiales y equipos					
23.	El directivo gestiona de manera oportuna a la UGEL la cantidad necesaria de textos escolares de cada asignatura curricular					
24.	El directivo cuenta con el inventario de bienes en orden y actualizado.					

Muchas gracias por su apoyo

Ficha técnica del Instrumento 1

Evaluación Multidimensional de Gestión Administrativa

I. Datos Informativos:

- Autor : Deyvi Keysi Velasquez Aquiño
- Adaptación : Roni Lenin Robles Blas
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de I.E N° 88190 Mayas
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 24 minutos
- Materiales : Dos hojas impresas, lapicero.
- Responsable de la aplicación: Autor

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 24 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de Gestión Administrativa en la institución educativa N° 88190.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
1. Administración del Talento Humano	1. Crecimiento Profesional.	33.33%	1, 2,3	1 - 5
	2. Actividades Sociales y Capacitación.		4, 5, 6	1 - 5
	3. Reconocimiento.		7, 8	1 - 5
2. Administración de Recursos Económicos	4. Decisiones asertivas de inversión	33.33%	9, 10, 11	1 - 5
	5. Gestión de Recursos Económicos		12, 13, 14,15	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
	6. Rendición de Cuentas		16	1 - 5
3. Administración de Infraestructura y Equipos	7. Mantenimiento y Reparación	33.33%	17, 18, 19	1 - 5
	8. Verificación del buen estado		20, 21, 22,	1 - 5
	9. Inventarios		23, 24	1 - 5
	TOTAL	100%	24 ítems	24 – 120

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 24	- Totalmente de acuerdo	5
	- De acuerdo	4
	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
	- En desacuerdo	2
	- Totalmente en desacuerdo	1

Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones: Administración de la Talento Humano, Administración de Recursos Económicos y Administración de Infraestructura y Equipos (8 ítems)

Nivel	Valores
- Muy Adecuada	33 -40
- Adecuada	25 - 32

- Poco Adecuada	17 - 24
- Inadecuada	8 - 16

5.2. Valoración de la Variable: Gestión Administrativa

Nivel	Valores
- Muy Adecuada	97- 120
- Adecuada	73 - 96
- Poco Adecuada	49 - 72
- Inadecuada	24 - 48

V. Validez y confiabilidad

Hernández, et al (2014) aducen que: “La validez de un instrumento se refiere si el mismo en realidad mide lo que debe medir, y la confiabilidad se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”.

Para validar el presente cuestionario sobre Gestión Administrativa que se aplicara a los maestros de la Institución Educativa N° 88190 se realizó la prueba de juicio de expertos, la cual consiste en la evaluación del instrumento por tres expertos en Administración y Gestión Educativa así mismo concedores de la investigación científica.

Así mismo Se evaluará la confiabilidad del presente proyecto a través del Alfa de Cronbach, el cual el cuestionario se someterá a evaluaciones estadísticas para analizar la consistencia interna de los resultados, mediante la siguiente fórmula

Se calcula así:

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

Si el coeficiente es cercano a 1 y superior a 0.8, entonces se tendrá una alta confiabilidad del instrumento.

Dónde:

S_i^2 : es la varianza del ítem i,

S_T^2 : es la varianza de los valores totales observados y

k: es el número de preguntas o ítems.

Ficha de validez del Instrumento 1 a juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Administración del talento humano									
1	Directo	El directivo revisa, retroalimenta y apoya la mejora de la programación anual y las experiencias de aprendizaje	X		X		X		
2	Directo	El directivo fortalece las habilidades y apoya a mejorar las debilidades en el trabajo de los maestros	X		X		X		
3	Directo	El directivo fomenta el trabajo en equipo para compartir ideas y mejorar la práctica pedagógica en armonía.	X		X		X		
4	Directo	El directivo fomenta jornadas de capacitación en las Tics y temas de importancia para mejorar la práctica docente	X		X		X		
5	Directo	El directivo realiza actividades recreativas en busca de la confraternidad entre los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		
6	Directo	El directivo en coordinación con el departamento de psicología organizan talleres para brindar asistencia psicológica a los maestros	X		X		X		
7	Directo	El directivo promueve espacios de reconocimiento, felicitación y premiación por labor destacada del maestro.	X		X		X		
8	Directo	El directivo toma en cuenta las ideas innovadoras de los maestros y las ejecuta para la mejora del servicio educativo.	X		X		X		

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

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Dimensión 2: Administración de recursos económicos			Si	No	Si	No	Si	No	
9	Directo	El directivo convoca a todos los maestros para la toma de decisiones sobre la inversión del programa mantenimiento.	X		X		X		
10	Directo	El directivo invierte el dinero de mantenimiento teniendo en cuenta las principales necesidades de la institución educativa	X		X		X		
11	Directo	El directivo da buen manejo e inversión a los recursos propios de la Institución	X		X		X		
12	Directo	El directivo forma comisiones para recaudación de fondos en beneficio de solventar gastos necesarios para el buen funcionamiento institucional	X		X		X		
13	Directo	El directivo fomenta espacios de emprendimiento en los estudiantes con la finalidad de construir cimientos en sus finanzas personales	X		X		X		
14	Directo	El directivo busca aliados estratégicos para realizar y financiar proyectos educativos	X		X		X		
15	Directo	El directivo gestiona apoyo económico a las entidades distritales para cobertura gastos necesarios en materiales educativos.	X		X		X		
16	Directo	El directivo informa trimestralmente sobre los ingresos y egresos económicos	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Administración de infraestructura y equipos			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	El directivo verifica el mantenimiento correctivo y preventivo de los equipos tecnológicos trimestralmente.	X		X		X		
18	Directo	El directivo en coordinación con la comisión de mantenimiento organizan acciones para el pintado de aulas, reparación de pisos y mobiliario escolar	X		X		X		
19	Directo	El directivo coordina y verifica el mantenimiento y reparación de las puertas, ventanas y techos.	X		X		X		
20	Directo	El directivo verifica el correcto funcionamiento los servicios higiénicos, lavaderos e instalaciones eléctricas.	X		X		X		

21	Directo	El directivo coordina y verifica con el comité CAE el acondicionamiento de los ambientes de consumo de alimentos (Cocina y Comedor)	X		X		X	
22	Directo	El directivo verifica el orden y buen funcionamiento de los laboratorios y bibliotecas, a fin de salvaguardar el cuidado de los materiales y equipos	X		X		X	
23	Directo	El directivo gestiona de manera oportuna a la UGEL la cantidad necesaria de textos escolares de cada asignatura curricular	X		X		X	
24	Directo	El directivo cuenta con el inventario de bienes en orden y actualizado.	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Apellidos y nombres del juez validador
Mg: Agreda Sandoval, Mayra Aracely
DNI: 42672511
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Licenciada	Universidad Nacional del Santa	Educación Primaria
02	Magister	Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI	Gestión y Acreditación Educativa

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

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente de Aula	Institución Educativa N° 88096 - Cochapepi	2022
02	Docente de Aula	Institución Educativa N° 88185 – San José	2018-2021
03	Docente de Aula	Institución Educativa N° 88173 – San Juan	2017

Observaciones:
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Chimbote, 12 de Junio del 2022

Mayra Aracely Agreda Sandoval
Nombre y firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Administración del talento humano									
1	Directo	El directivo revisa, retroalimenta y apoya la mejora de la programación anual y las experiencias de aprendizaje	X		X		X		
2	Directo	El directivo fortalece las habilidades y apoya a mejorar las debilidades en el trabajo de los maestros	X		X		X		
3	Directo	El directivo fomenta el trabajo en equipo para compartir ideas y mejorar la práctica pedagógica en armonía.	X		X		X		
4	Directo	El directivo fomenta jornadas de capacitación en las TICs y temas de importancia para mejorar la práctica docente	X		X		X		
5	Directo	El directivo realiza actividades recreativas en busca de la confraternidad entre los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		
6	Directo	El directivo en coordinación con el departamento de psicología organizan talleres para brindar asistencia psicológica a los maestros	X		X		X		
7	Directo	El directivo promueve espacios de reconocimiento, felicitación y premiación por labor destacada del maestro.	X		X		X		
8	Directo	El directivo toma en cuenta las ideas innovadoras de los maestros y las ejecuta para la mejora del servicio educativo.	X		X		X		

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

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Dimensión 2: Administración de recursos económicos			Si	No	Si	No	Si	No	
9	Directo	El directivo convoca a todos los maestros para la toma de decisiones sobre la inversión del programa mantenimiento	X		X		X		
10	Directo	El directivo invierte el dinero de mantenimiento teniendo en cuenta las principales necesidades de la institución educativa	X		X		X		
11	Directo	El directivo da buen manejo e inversión a los recursos propios de la institución	X		X		X		
12	Directo	El directivo forma comisiones para recaudación de fondos en beneficio de solventar gastos necesarios para el buen funcionamiento institucional	X		X		X		
13	Directo	El directivo fomenta espacios de emprendimiento en los estudiantes con la finalidad de construir cimientos en sus finanzas personales	X		X		X		
14	Directo	El directivo busca aliados estratégicos para realizar y financiar proyectos educativos	X		X		X		
15	Directo	El directivo gestiona apoyo económico a las entidades distritales para cobertura gastos necesarios en materiales educativos.	X		X		X		
16	Directo	El directivo informa trimestralmente sobre los ingresos y egresos económicos	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Administración de infraestructura y equipos			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	El directivo verifica el mantenimiento correctivo y preventivo de los equipos tecnológicos trimestralmente.	X		X		X		
18	Directo	El directivo en coordinación con la comisión de mantenimiento organizan acciones para el pintado de aulas, reparación de pisos y mobiliario escolar	X		X		X		
19	Directo	El directivo coordina y verifica el mantenimiento y reparación de las puertas, ventanas y techos.	X		X		X		
20	Directo	El directivo verifica el correcto funcionamiento los servicios higiénicos, lavaderos e instalaciones eléctricas.	X		X		X		



21	Directo	El directivo coordina y verifica con el comité CAE el acondicionamiento de los ambientes de consumo de alimentos (Cocina y Comedor)	X		X		X	
22	Directo	El directivo verifica el orden y buen funcionamiento de los laboratorios y bibliotecas, a fin de salvaguardar el cuidado de los materiales y equipos	X		X		X	
23	Directo	El directivo gestiona de manera oportuna a la UGEL la cantidad necesaria de textos escolares de cada asignatura curricular	X		X		X	
24	Directo	El directivo cuenta con el inventario de bienes en orden y actualizado.	X		X		X	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Apellidos y nombres del juez validador

Mg. Ciriaco Luisa Fernanda

DNI: 31652494

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

	Grado	Universidad	Mención
01	Licenciada	Universidad Inca Garcilaso de la vega	Educación Primaria
02	Magister	Universidad Cesar Vallejo	Docencia y Gestión Educativa
03	Segunda Especialidad	Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI	Educación Especial: Audición y Lenguaje

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

	Cargo	Entidad	Año
01	Directora	Institución Educativa N° 86121 - Rurashca	2001
02	Directora	Institución Educativa N° 88137 Francisco Bolognesi - Rumipallana	2013-2014
03	Directora	Institución Educativa N°88249 Ramón Castilla – Calavera Grande	2015
04	Docente de Aula	Institución Educativa N°88110 Nuestra Señora de Fátima - Buena Vista	2019-2022

Observaciones:

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

Chimbote, 20 de Junio del 2022

Mg. Ciriaco Luisa Fernanda
Nombre y firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Administración del talento humano									
1	Directo	El directivo revisa, retroalimenta y apoya la mejora de la programación anual y las experiencias de aprendizaje	X		X		X		
2	Directo	El directivo fortalece las habilidades y apoya a mejorar las debilidades en el trabajo de los maestros	X		X		X		
3	Directo	El directivo fomenta el trabajo en equipo para compartir ideas y mejorar la práctica pedagógica en armonía.	X		X		X		
4	Directo	El directivo fomenta jornadas de capacitación en las Tics y temas de importancia para mejorar la práctica docente	X		X		X		
5	Directo	El directivo realiza actividades recreativas en busca de la confraternidad entre los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		
6	Directo	El directivo en coordinación con el departamento de psicología organizan talleres para brindar asistencia psicológica a los maestros	X		X		X		
7	Directo	El directivo promueve espacios de reconocimiento, felicitación y premiación por labor destacada del maestro.	X		X		X		
8	Directo	El directivo toma en cuenta las ideas innovadoras de los maestros y las ejecuta para la mejora del servicio educativo.	X		X		X		

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

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Dimensión 2: Administración de recursos económicos			Si	No	Si	No	Si	No	
9	Directo	El directivo convoca a todos los maestros para la toma de decisiones sobre la inversión del programa mantenimiento.	X		X		X		
10	Directo	El directivo invierte el dinero de mantenimiento teniendo en cuenta las principales necesidades de la institución educativa	X		X		X		
11	Directo	El directivo da buen manejo e inversión a los recursos propios de la Institución	X		X		X		
12	Directo	El directivo forma comisiones para recaudación de fondos en beneficio de solventar gastos necesarios para el buen funcionamiento institucional	X		X		X		
13	Directo	El directivo fomenta espacios de emprendimiento en los estudiantes con la finalidad de construir cimientos en sus finanzas personales	X		X		X		
14	Directo	El directivo busca aliados estratégicos para realizar y financiar proyectos educativos	X		X		X		
15	Directo	El directivo gestiona apoyo económico a las entidades distritales para cobertura gastos necesarios en materiales educativos.	X		X		X		
16	Directo	El directivo informa trimestralmente sobre los ingresos y egresos económicos	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Administración de infraestructura y equipos			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	El directivo verifica el mantenimiento correctivo y preventivo de los equipos tecnológicos trimestralmente.	X		X		X		
18	Directo	El directivo en coordinación con la comisión de mantenimiento organizan acciones para el pintado de aulas, reparación de pisos y mobiliario escolar	X		X		X		
19	Directo	El directivo coordina y verifica el mantenimiento y reparación de las puertas, ventanas y techos.	X		X		X		
20	Directo	El directivo verifica el correcto funcionamiento los servicios higiénicos, lavaderos e instalaciones eléctricas.	X		X		X		



21	Directo	El directivo coordina y verifica con el comité CAE el acondicionamiento de los ambientes de consumo de alimentos (Cocina y Comedor)	X		X		X	
22	Directo	El directivo verifica el orden y buen funcionamiento de los laboratorios y bibliotecas, a fin de salvaguardar el cuidado de los materiales y equipos.	X		X		X	
23	Directo	El directivo gestiona de manera oportuna a la UGEL la cantidad necesaria de textos escolares de cada asignatura curricular	X		X		X	
24	Directo	El directivo cuenta con el inventario de bienes en orden y actualizado.	X		X		X	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA****Apellidos y nombres del juez validador**

Mg: Ponte Obregón Mariluz

DNI: 43345721

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

	Grado	Universidad	Mención
01	Licenciada	Universidad San Pedro	Especialidad de lenguaje, literatura y comunicaciones
02	Magister	Universidad Cesar Vallejo	Docencia y Gestión Educativa

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

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente de Aula	Institución Educativa Agropecuario N° 47 - Pallasca	2019
02	Docente de Aula	Institución Educativa N° 88188 - Huataullo	2020-2021
03	Docente de Aula	Institución Educativa Nacional - Conchucos	2022

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

Chimbote, 14 de Junio del 2022

MARILUZ PONTE OBREGON
 Nombre y firma

Anexo 5: Instrumento de recolección de datos 2

CUESTIONARIO DE CONDICIONES LABORALES

Fecha:...../...../.....	Cuestionario sobre las condiciones laborales
-------------------------	---

Estimado (a) docente:

Este instrumento es un cuestionario diseñado para obtener información respecto las condiciones laborales para el aprendizaje que les ofrece la Institución educativa donde usted trabaja.

Le solicitamos que conteste este cuestionario con la mayor seriedad posible, no Hay respuestas correctas ni incorrectas; cabe resaltar que sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

El Investigador

INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta los tres aspectos puestos a consulta cada uno de ellos presenta 8 afirmaciones. Analice las afirmaciones presentadas y relaciónelas con lo que sucede en la institución educativa donde usted trabaja luego exprese su opinión marcando con un **aspa (x)** dentro del recuadro de la opción que mejor exprese el grado en el que está de acuerdo con las afirmaciones.

Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

ÍTEMS CONDICIONES FÍSICO AMBIENTALES		Opciones de Respuesta				
		Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	Las condiciones de infraestructura de su aula se encuentra en buen estado de conservación.					
2.	Los ambientes de uso común para el buen aprendizaje son cómodas, amplias, con buena iluminación y ventilación.					
3.	Las áreas verdes y espacios son amplios para el desarrollo integral del estudiante.					
4.	El directivo te brinda materiales educativos apropiados por cada área curricular.					

5.	Los recursos tecnológicos de la institución educativa se encuentran en buen estado de conservación					
6.	El internet con el que cuenta la institución educativa es potente y adecuada.					
7.	El escritorio, pizarra y otros recursos educativos de docentes se adaptan a las exigencias ergonómicas de la persona					
8.	El mobiliario escolar de los estudiantes se adaptan a las condiciones adecuadas para un buen desarrollo de la sesión de aprendizaje					

ÍTEMES CONDICIONES SOCIALES

9.	El acceso a la institución educativa garantiza un entorno social adecuado					
10.	El directivo promueve el trabajo colegiado entre docentes.					
11.	El directivo fomenta el buen trato y cooperación entre todos los miembros de la comunidad educativa.					
12.	Existe una comunicación asertiva entre los compañeros de trabajo para aprender de sus experiencias pedagógicas					
13.	El directivo de la institución educativa empodera, motiva y apoya para el logro de los objetivos					
14.	El directivo organiza actividades para fortalecer la parte socioemocional de los maestros					
15.	El directivo reconoce y premia por labor pedagógica destacada					
16.	El directivo apoya la realización de los concursos educativos, en un entorno de confraternidad y premia el esfuerzo de maestros y alumnos					

ÍTEMES CONDICIONES ORGANIZATIVAS

17.	La Institución educativa tiene una estructura organizacional adecuada y distribuidas en comisiones de trabajo.					
18.	El directivo tiene capacidad de liderazgo para dar solución inmediata a los problemas presentados espontáneamente.					
19.	El directivo ha dado a conocer la misión, visión y objetivos institucionales.					
20.	El cuadro de distribución de horas se encuentra adecuadamente distribuida, de acuerdo a la necesidad del educando					
21.	La distribución de aulas se hicieron teniendo en cuenta la cantidad de estudiantes y particularidades de cada sección.					
22.	Las comisiones de trabajo cumplen su función y socializan sus logros y dificultades					
23.	Se programan reuniones asertivas, para coordinar temas de importancia y beneficiosas para la mejora de las buenas practicas pedagógicas.					
24.	El directivo socializa información emitidas por la UGEL, u otras instituciones.					

Muchas gracias por su apoyo

Ficha técnica del Instrumento 2

Evaluación Multidimensional de Condiciones Laborales

VI. Datos Informativos:

- Autora : Lilian Maritza Cáceres Macedo
- Adaptación : Roni Lenin Robles Blas
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de I.E N° 88190 Mayas
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 24 minutos
- Materiales : Dos hojas impresas, lapicero.
- Responsable de la aplicación: Autor

VII. Descripción y propósito:

El instrumento consta 24 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de Condiciones Laborales en una institución educativa.

VIII. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
1. Condiciones Físico Ambientales	1. Infraestructura y espacios	33.33%	1, 2,3	1- 5
	2.Materiales y Equipos		3, 4, 6	1- 5
	3. Mobiliario.		7, 8	1- 5
2. Condiciones Sociales	4.Trabajo en equipo	33.33%	9, 10, 11, 12	1- 5
	5. Motivación		13, 14	1- 5
	6. Valoración al buen desempeño laboral		15, 16	1- 5
3.Condiciones Organizativas	7.Estructura Organizacional	33.33%	17, 18, 19	1- 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
	8. Organización del trabajo		20, 21, 22	1- 5
	9.Socialización de temas de importancia		23, 24	1- 5
	TOTAL	100%	24 ítems	24 - 120

IX. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 24	- Totalmente de acuerdo	5
	- De acuerdo	4
	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
	- En desacuerdo	2
	- Totalmente en desacuerdo	1

X. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones: Condiciones Físico Ambientales, Sociales, Organizativas (8 ítems)

Nivel	Valores
- Muy Adecuada	33 -40
- Adecuada	25 - 32
- Poco Adecuada	17 - 24
- Inadecuada	8 – 16

5.2. Valoración de la Variable: Gestión Administrativa

Nivel	Valores
- Muy Adecuado	97- 120
- Adecuada	73 - 96
- Poco Adecuada	49 - 72
- Inadecuada	24 - 48

XI. Validez y confiabilidad

Hernández, et al (2014) aducen que: “La validez de un instrumento se refiere si el mismo en realidad mide lo que debe medir, y la confiabilidad se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”.

Para validar el presente cuestionario sobre Condiciones Laborales que se aplicara a los maestros de la Institución Educativa N° 88190 se realizó la prueba de juicio de expertos, la cual consiste en la evaluación del instrumento por tres expertos en Administración y Gestión Educativa así mismo concedores de la investigación científica.

Así mismo Se evaluará la confiabilidad del presente proyecto a través del Alfa de Cronbach, el cual el cuestionario se someterá a evaluaciones estadísticas para analizar la consistencia interna de los resultados, mediante la siguiente fórmula

Se calcula así:

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

Si el coeficiente es cercano a 1 y superior a 0.8, entonces se tendrá una alta confiabilidad del instrumento.

Dónde:

S_i^2 : es la varianza del ítem i,

S_t^2 : es la varianza de los valores totales observados y

k: es el número de preguntas o ítems.

Ficha de validez del Instrumento 2 a juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE CONDICIONES LABORALES

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ^a		Relevancia ^b		Claridad ^c		Sugerencias/ Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Condiciones Físico Ambientales			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Directo	Las condiciones de infraestructura de su aula se encuentra en buen estado de conservación.	X		X		X		
2	Directo	Los ambientes de uso común para el buen aprendizaje son cómodas, amplias, con buena iluminación y ventilación.	X		X		X		
3	Directo	Las áreas verdes y espacios son amplios para el desarrollo integral del estudiante.	X		X		X		
4	Directo	El directivo te brinda materiales educativos apropiados por cada área curricular.	X		X		X		
5	Directo	Los recursos tecnológicos de la institución educativa se encuentran en buen estado de conservación	X		X		X		
6	Directo	El internet con el que cuenta la institución educativa es potente y adecuada.	X		X		X		
7	Directo	El escritorio, pizarra y otros recursos educativos de docentes se adaptan a las exigencias ergonómicas de la persona	X		X		X		
8	Directo	El mobiliario escolar de los estudiantes se adaptan a las condiciones adecuadas para un buen desarrollo de la sesión de aprendizaje	X		X		X		

^a **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

^b **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

^c **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Dimensión 2: Condiciones Sociales			Si	No	Si	No	Si	No	
9	Directo	Las condiciones de infraestructura de su aula se encuentra en buen estado de conservación.	X		X		X		
10	Directo	Los ambientes de uso común para el buen aprendizaje son cómodas, amplias, con buena iluminación y ventilación.	X		X		X		
11	Directo	Las áreas verdes y espacios son amplios para el desarrollo integral del estudiante.	X		X		X		
12	Directo	El directivo te brinda materiales educativos apropiados por cada área curricular.	X		X		X		
13	Directo	Los recursos tecnológicos de la institución educativa se encuentran en buen estado de conservación	X		X		X		
14	Directo	El internet con el que cuenta la institución educativa es potente y adecuada.	X		X		X		
15	Directo	El escritorio, pizarra y otros recursos educativos de docentes se adaptan a las exigencias ergonómicas de la persona	X		X		X		
16	Directo	El mobiliario escolar de los estudiantes se adaptan a las condiciones adecuadas para un buen desarrollo de la sesión de aprendizaje	X		X		X		
Dimensión 3: Condiciones Organizativas			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	La institución educativa tiene una estructura organizacional adecuada y distribuidas en comisiones de trabajo.	X		X		X		
18	Directo	El directivo tiene capacidad de liderazgo para dar solución inmediata a los problemas presentados espontáneamente.	X		X		X		
19	Directo	El directivo ha dado a conocer la misión, visión y objetivos institucionales.	X		X		X		

20	Directo	El cuadro de distribución de horas se encuentra adecuadamente distribuida, de acuerdo a la necesidad del educando	X		X		X	
21	Directo	La distribución de aulas se hicieron teniendo en cuenta la cantidad de estudiantes y particularidades de cada sección.	X		X		X	
22	Directo	Las comisiones de trabajo cumplen su función y socializan sus logros y dificultades	X		X		X	
23	Directo	Se programan reuniones asertivas, para coordinar temas de importancia y beneficiosas para la mejora de las buenas practicas pedagógicas.	X		X		X	
24	Directo	El directivo socializa información emitidas por la UGEL, u otras instituciones.	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE CONDICIONES LABORALES
Apellidos y nombres del juez validador
Mg: Agreda Sandoval, Mayra Aracely

DNI: 42672511

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

	Grado	Universidad	Mención
01	Licenciada	Universidad Nacional del Santa	Educación Primaria
02	Magister	Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI	Gestión y Acreditación Educativa

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

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente de Aula	Institución Educativa N° 88096 - Cochapei	2022
02	Docente de Aula	Institución Educativa N° 88185 - San José	2018-2021
03	Docente de Aula	Institución Educativa N° 88173 - San Juan	2017

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

Chimbote, 12 de Junio del 2022


Mayra Aracely Agreda Sandoval
 Nombre y firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE CONDICIONES LABORALES

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Condiciones Físico Ambientales									
1	Directo	Las condiciones de infraestructura de su aula se encuentra en buen estado de conservación.	X		X		X		
2	Directo	Los ambientes de uso común para el buen aprendizaje son cómodas, amplias, con buena iluminación y ventilación.	X		X		X		
3	Directo	Las áreas verdes y espacios son amplios para el desarrollo integral del estudiante.	X		X		X		
4	Directo	El directivo te brinda materiales educativos apropiados por cada área curricular.	X		X		X		
5	Directo	Los recursos tecnológicos de la institución educativa se encuentran en buen estado de conservación	X		X		X		
6	Directo	El internet con el que cuenta la institución educativa es potente y adecuada.	X		X		X		
7	Directo	El escritorio, pizarra y otros recursos educativos de docentes se adaptan a las exigencias ergonómicas de la persona	X		X		X		
8	Directo	El mobiliario escolar de los estudiantes se adaptan a las condiciones adecuadas para un buen desarrollo de la sesión de aprendizaje	X		X		X		

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

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Dimensión 2: Condiciones Sociales									
			Si	No	Si	No	Si	No	
9	Directo	Las condiciones de infraestructura de su aula se encuentra en buen estado de conservación.	X		X		X		
10	Directo	Los ambientes de uso común para el buen aprendizaje son cómodas, amplias, con buena iluminación y ventilación.	X		X		X		
11	Directo	Las áreas verdes, y espacios son amplios para el desarrollo integral del estudiante.	X		X		X		
12	Directo	El directivo te brinda materiales educativos apropiados por cada área curricular.	X		X		X		
13	Directo	Los recursos tecnológicos de la institución educativa se encuentran en buen estado de conservación	X		X		X		
14	Directo	El internet con el que cuenta la institución educativa es potente y adecuada.	X		X		X		
15	Directo	El escritorio, pizarra y otros recursos educativos de docentes se adaptan a las exigencias ergonómicas de la persona	X		X		X		
16	Directo	El mobiliario escolar de los estudiantes se adaptan a las condiciones adecuadas para un buen desarrollo de la sesión de aprendizaje	X		X		X		
Dimensión 3: Condiciones Organizativas									
			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	La Institución educativa tiene una estructura organizacional adecuada y distribuidas en comisiones de trabajo.	X		X		X		
18	Directo	El directivo tiene capacidad de liderazgo para dar solución inmediata a los problemas presentados espontáneamente.	X		X		X		
19	Directo	El directivo ha dado a conocer la misión, visión y objetivos institucionales.	X		X		X		

20	Directo	El cuadro de distribución de horas se encuentra adecuadamente distribuida, de acuerdo a la necesidad del educando	X		X		X	
21	Directo	La distribución de aulas se hicieron teniendo en cuenta la cantidad de estudiantes y particularidades de cada sección.	X		X		X	
22	Directo	Las comisiones de trabajo cumplen su función y socializan sus logros y dificultades	X		X		X	
23	Directo	Se programan reuniones asertivas, para coordinar temas de importancia y beneficiosas para la mejora de las buenas practicas pedagógicas.	X		X		X	
24	Directo	El directivo socializa información emitidas por la UGEL, u otras instituciones.	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Apellidos y nombres del juez validador
Mg. Ciriaco Luisa Fernanda
DNI: 31652494
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Licenciada	Universidad Inca Garcilaso de la vega	Educación Primaria
02	Magister	Universidad Cesar Vallejo	Docencia y Gestión Educativa
03	Segunda Especialidad	Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI	Educación Especial: Audición y Lenguaje

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

	Cargo	Entidad	Año
01	Directora	Institución Educativa N° 86121 - Rurashca	2001
02	Directora	Institución Educativa N° 88137 Francisco Bolognesi - Rumipallana	2013-2014
03	Directora	Institución Educativa N°88249 Ramón Castilla – Calavera Grande	2015
04	Docente de Aula	Institución Educativa N°88110 Nuestra Señora de Fátima - Buena Vista	2019-2022

Observaciones:
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Chimbote, 20 de Junio del 2022

Mg. Ciriaco Luisa Fernanda
 Nombre y firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE CONDICIONES LABORALES

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Condiciones Físico Ambientales									
1	Directo	Las condiciones "de infraestructura de su aula se encuentra en buen estado de conservación.	X		X		X		
2	Directo	Los ambientes de uso común para el buen aprendizaje son cómodas, amplias, con buena iluminación y ventilación.	X		X		X		
3	Directo	Las áreas verdes y espacios son amplios para el desarrollo integral del estudiante.	X		X		X		
4	Directo	El directivo te brinda materiales educativos apropiados por cada área curricular.	X		X		X		
5	Directo	Los recursos tecnológicos de la institución educativa se encuentran en buen estado de conservación	X		X		X		
6	Directo	El internet con el que cuenta la institución educativa es potente y adecuada.	X		X		X		
7	Directo	El escritorio, pizarra y otros recursos educativos de docentes se adaptan a las exigencias ergonómicas de la persona	X		X		X		
8	Directo	El mobiliario escolar de los estudiantes se adaptan a las condiciones adecuadas para un buen desarrollo de la sesión de aprendizaje	X		X		X		

⁴ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Dimensión 2: Condiciones Sociales			Si	No	Si	No	Si	No	
9	Directo	Las condiciones de infraestructura de su aula se encuentra en buen estado de conservación.	X		X		X		
10	Directo	Los ambientes de uso común para el buen aprendizaje son cómodas, amplias, con buena iluminación y ventilación.	X		X		X		
11	Directo	Las áreas verdes y espacios son amplios para el desarrollo integral del estudiante.	X		X		X		
12	Directo	El directivo te brinda materiales educativos apropiados por cada área curricular.	X		X		X		
13	Directo	Los recursos tecnológicos de la institución educativa se encuentran en buen estado de conservación	X		X		X		
14	Directo	El internet con el que cuenta la institución educativa es potente y adecuada.	X		X		X		
15	Directo	El escritorio, pizarra y otros recursos educativos de docentes se adaptan a las exigencias ergonómicas de la persona	X		X		X		
16	Directo	El mobiliario escolar de los estudiantes se adaptan a las condiciones adecuadas para un buen desarrollo de la sesión de aprendizaje	X		X		X		
Dimensión 3: Condiciones Organizativas			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	La Institución educativa tiene una estructura organizacional adecuada y distribuidas en comisiones de trabajo.	X		X		X		
18	Directo	El directivo tiene capacidad de liderazgo para dar solución inmediata a los problemas presentados espontáneamente.	X		X		X		
19	Directo	El directivo ha dado a conocer la misión, visión y objetivos institucionales.	X		X		X		

20	Directo	El cuadro de distribución de horas se encuentra adecuadamente distribuida, de acuerdo a la necesidad del educando	X		X		X	
21	Directo	La distribución de aulas se hicieron teniendo en cuenta la cantidad de estudiantes y particularidades de cada sección.	X		X		X	
22	Directo	Las comisiones de trabajo cumplen su función y socializan sus logros y dificultades	X		X		X	
23	Directo	Se programan reuniones asertivas, para coordinar temas de importancia y beneficiosas para la mejora de las buenas practicas pedagógicas.	X		X		X	
24	Directo	El directivo socializa información emitidas por la UGEL, u otras instituciones.	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE CONDICIONES LABORALES
Apellidos y nombres del juez validador

Mg: Ponte Obregón Mariluz

DNI: 43345721

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

	Grado	Universidad	Mención
01	Licenciada	Universidad San Pedro	Especialidad de lenguaje, literatura y comunicaciones
02	Magister	Universidad Cesar Vallejo	Docencia y Gestión Educativa

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

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente de Aula	Institución Educativa Agropecuario N° 47 - Pallasca	2019
02	Docente de Aula	Institución Educativa N° 88188 - Huataullo	2020-2021
03	Docente de Aula	Institución Educativa Nacional - Conchucos	2022

Observaciones:

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

Chimbote, 14 de Junio del 2022



MARILUZ PONTE OBREGON
Nombre y firma

Anexo 6: Prueba de Confiabilidad del Instrumento

Escala Multidimensional de Gestión Administrativa

I. Datos informativos:

- 1.1. Prueba estadística : Confiabilidad de Alfa de Cronbach
- 1.2. Número de ítems : 24
- 1.3. Muestra Piloto : Docentes de la I.E Agropecuario N° 47
- 1.4. Unidades muestrales: 8

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

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

Dónde:

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K : Número de ítems del instrumento

S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,827	24

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Escala Multidimensional de Gestión Administrativa obtuvo un coeficiente de 0,827 indicando que existe una **confiabilidad alta** en el instrumento

V. Prueba Piloto

Encuestados	ITEMS																								SUMATORIA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
E1	2	4	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	2	4	2	5	3	4	3	2	3	3	3	4	75
E2	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	75
E3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	5	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	73
E4	2	5	4	4	5	4	2	4	3	5	3	5	2	5	5	5	2	5	4	5	4	4	4	3	94
E5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	84
E6	4	5	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	2	4	3	4	4	2	3	2	2	3	70
E7	4	5	3	5	3	5	3	4	3	3	2	2	4	5	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	88
E8	3	5	3	3	2	4	2	4	3	3	3	4	3	5	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	75
Varianza por item	0.69	0.48	0.50	0.36	1.00	0.48	0.25	0.48	0.36	0.73	0.23	0.98	0.50	0.48	0.86	0.61	0.23	0.36	0.48	0.86	0.48	0.61	0.44	0.36	61.94
Sumatoria de las varianzas de los items	12.84													$\alpha =$	Coeficiente de confiabilidad				0.827	Varianza total del instrumento.					

Escala Multidimensional de Condiciones Laborales

VI. Datos informativos:

- 1.5. Prueba estadística : Confiabilidad de Alfa de Cronbach
- 1.6. Número de ítems : 24
- 1.7. Muestra Piloto : Docentes de la I.E Agropecuario N° 47
- 1.8. Unidades muestrales: 8

VII. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

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

Dónde:

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K : Número de ítems del instrumento

S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

VIII. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,844	24

IX. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Escala Multidimensional de Condiciones Laborales obtuvo un coeficiente de 0,844 indicando que existe una **confiabilidad alta** en el instrumento

X. Prueba Piloto

Encuestados	ITEMS																								SUMATORIA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
E1	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	2	4	2	5	3	4	3	2	3	3	3	4	76
E2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	77
E3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	5	3	3	2	5	3	4	3	3	3	3	77
E4	4	5	4	4	5	4	2	4	3	5	3	5	2	5	5	5	2	5	4	5	4	4	4	3	96
E5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	85
E6	4	5	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	2	4	3	4	4	2	3	2	2	3	70
E7	4	5	3	5	3	5	3	4	3	3	2	2	4	5	3	4	3	4	5	3	5	3	4	3	88
E8	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	76
Varianza por ítem	0.19	0.44	0.50	0.36	0.86	0.48	0.23	0.44	0.36	0.73	0.23	0.94	0.50	0.48	0.75	0.61	0.23	0.36	0.48	0.94	0.48	0.50	0.44	0.19	61.48
Sumatoria de las varianzas de los ítems	11.73												$\alpha =$				Coeficiente de confiabilidad				0.844				Varianza total del instrumento.

Anexo 7: Base de datos

V1. GESTION ADMINISTRATIVA																												
N°	D1 ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO								D2 ADMINISTRACION DE RECURSOS ECONOMICOS								D3 ADMINISTRACION DE INFRAESTRUCTURA Y EQUIPOS								TOTAL D1	TOTAL V1		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL D2	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	TOTAL D3	P17	P18	P19	P20	P21	P22			P23	P24
E1	3	3	4	2	2	2	2	4	22	4	3	3	2	2	2	2	2	20	2	2	2	3	3	2	2	2	18	60
E2	3	4	4	3	3	2	2	3	24	2	3	4	2	2	2	2	2	19	4	3	4	4	4	4	4	4	31	74
E3	4	2	2	1	2	4	2	3	20	4	4	3	4	3	4	2	2	26	2	3	3	2	3	3	2	4	22	68
E4	4	4	3	3	4	4	4	4	30	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	4	4	3	3	3	3	3	26	79
E5	4	4	3	2	2	4	2	3	24	2	3	2	2	2	2	2	1	16	2	2	2	2	4	2	2	2	18	58
E6	3	5	4	4	2	3	1	3	25	3	2	2	2	2	2	2	2	17	4	4	4	5	4	4	3	2	30	72
E7	4	3	5	5	4	5	4	4	34	4	4	3	4	5	3	3	3	29	4	4	4	5	4	4	5	5	35	98
E8	3	3	3	2	2	3	4	3	23	4	3	3	2	2	2	2	3	21	3	2	3	2	2	2	2	4	20	64
E9	3	3	2	4	3	2	1	3	21	1	3	3	2	3	3	1	1	17	3	2	3	3	3	3	3	3	23	61
E10	4	5	5	4	4	3	3	5	33	2	2	4	3	3	3	3	2	22	4	2	3	4	2	2	2	3	22	77
E11	2	4	4	2	2	2	2	3	21	2	3	3	2	2	3	2	3	20	3	3	4	3	2	3	2	3	23	64
E12	4	4	4	2	2	4	2	4	26	2	4	2	2	2	2	2	2	18	3	2	2	4	2	3	4	3	23	67
E13	4	5	4	4	4	4	3	4	32	3	3	3	4	4	3	3	3	26	4	3	2	4	4	3	4	4	28	86
E14	4	4	4	4	3	4	3	4	30	4	3	3	4	2	4	3	4	27	4	3	3	4	3	4	3	4	28	85
E15	5	4	5	5	4	4	5	5	37	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4	4	5	5	4	4	5	5	36	107
E16	5	4	4	2	4	4	2	3	28	3	3	2	2	2	2	2	1	17	1	1	2	3	4	3	3	2	19	64
E17	3	3	3	2	2	3	4	3	23	4	3	3	2	2	2	2	3	21	3	2	3	2	2	2	2	4	20	64
E18	3	4	4	3	3	2	2	3	24	2	3	4	2	2	2	2	2	19	4	3	4	4	4	4	4	4	31	74
E19	4	2	2	1	2	4	2	3	20	4	4	3	4	3	4	2	2	26	2	3	3	2	3	3	2	4	22	68
E20	3	3	2	4	3	2	1	3	21	1	3	3	2	3	3	1	1	17	3	2	3	4	4	3	4	4	27	65
E21	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	3	3	3	2	2	2	2	20	3	4	3	2	2	3	3	3	23	68
E22	2	3	2	1	2	3	2	2	17	2	2	3	4	3	3	2	2	21	3	2	2	3	3	3	3	3	22	60
E23	2	2	3	2	3	3	3	3	21	4	4	3	2	3	3	2	3	24	3	3	2	3	2	2	2	4	21	66
E24	3	3	2	4	3	2	1	3	21	1	3	3	2	3	3	1	1	17	3	2	3	4	4	3	4	4	27	65
E25	3	3	3	2	2	3	4	3	23	4	3	3	2	2	2	2	3	21	3	2	3	2	2	2	2	4	20	64
E26	3	3	3	2	2	3	4	3	23	4	3	3	2	2	2	2	3	21	3	2	3	2	2	2	2	4	20	64
E27	3	4	4	3	3	2	2	3	24	2	3	4	2	2	2	2	2	19	4	3	4	4	4	4	4	4	31	74
E28	3	1	2	2	2	2	2	3	17	1	2	3	2	2	2	2	2	16	2	2	2	1	1	2	2	2	14	47

V2. CONDICIONES LABORALES

N°	D1. CONDICIONES FISICO AMBIENTALES								TOTAL D1	D2. CONDICIONES SOCIALES								TOTAL D2	D3. CONDICIONES ORGANIZATIVAS								TOTAL D3	TOTAL V2
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16		P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24		
E1	2	2	4	3	2	1	3	2	19	3	2	2	3	3	2	1	3	19	2	3	3	4	2	2	4	3	23	61
E2	4	3	3	3	3	3	3	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	3	4	4	4	4	30	88
E3	4	2	4	4	3	1	2	3	23	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2	2	2	2	3	3	3	1	18	64
E4	4	4	4	3	4	3	4	2	28	4	4	4	4	3	3	3	3	28	4	3	4	4	4	4	4	4	31	87
E5	2	3	4	2	3	3	4	4	25	3	4	4	2	4	2	3	3	25	2	2	2	3	2	2	3	2	18	68
E6	2	3	4	2	4	1	1	3	20	2	2	3	3	2	4	4	2	22	3	2	2	1	2	3	2	2	17	59
E7	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	5	5	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	5	4	5	5	35	102
E8	3	4	4	2	4	1	3	1	22	3	4	4	2	3	3	3	4	26	4	3	2	4	4	4	3	3	27	75
E9	2	5	5	2	2	2	3	1	22	2	3	2	3	1	2	2	2	17	2	2	3	3	3	3	3	2	21	60
E10	4	4	5	2	4	2	3	3	27	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	3	4	4	3	3	4	29	86
E11	2	3	4	2	4	1	2	3	21	3	3	4	4	3	3	2	3	25	2	3	3	3	3	3	4	2	23	69
E12	2	3	2	3	3	2	3	2	20	4	4	4	2	2	2	2	2	22	3	3	3	3	4	2	2	2	22	64
E13	4	4	4	4	3	1	4	4	28	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	91
E14	4	4	5	4	4	2	3	4	30	5	3	3	4	4	3	2	2	26	4	3	4	4	4	3	4	4	30	86
E15	4	4	4	4	4	1	4	4	29	5	5	4	4	4	5	5	4	36	4	3	5	5	4	4	3	4	32	97
E16	3	3	3	2	3	2	4	3	23	4	5	3	2	3	4	2	3	26	4	3	3	2	2	3	2	2	21	70
E17	3	4	2	2	3	1	3	3	21	2	3	3	3	3	4	2	3	23	4	3	2	3	3	3	4	2	24	68
E18	3	4	4	2	4	3	3	3	26	3	4	4	2	3	3	3	4	26	4	3	2	4	4	4	3	3	27	79
E19	2	4	5	2	2	2	3	1	21	2	3	2	3	1	2	2	2	17	4	2	3	3	2	3	3	2	22	60
E20	3	2	3	3	3	3	4	4	25	3	3	3	3	3	2	4	4	25	3	2	3	2	2	2	2	2	18	68
E21	2	3	3	3	2	2	3	4	22	5	3	3	4	4	3	4	4	30	4	4	4	4	4	3	4	4	31	83
E22	2	3	2	2	2	1	1	3	16	2	2	3	2	2	2	2	2	17	3	2	2	1	1	2	2	2	15	48
E23	3	3	3	2	3	2	4	3	23	4	5	3	2	3	4	2	3	26	4	3	3	4	3	3	2	2	24	73
E24	4	2	2	3	3	2	3	2	21	3	3	3	2	3	3	3	2	22	3	3	3	3	4	2	2	2	22	65
E25	2	2	2	2	2	1	1	2	14	2	2	2	3	2	2	2	2	17	3	3	3	2	3	3	3	2	22	53
E26	2	4	2	3	3	2	3	2	21	4	4	4	2	2	2	2	2	22	4	2	2	4	3	2	2	2	21	64
E27	3	3	4	3	3	4	4	3	27	4	5	3	2	3	4	2	3	26	4	3	3	2	2	3	2	2	21	74
E28	2	2	2	3	2	1	2	2	16	2	2	2	3	2	2	1	2	16	2	3	3	4	2	2	2	4	22	54

Anexo 8: Prueba de normalidad

Normalidad de Gestión administrativa y condiciones laborales

Prueba de Normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Gestión Administrativa	,942	28	,124
V2. Condiciones Laborales	,961	28	,365

Normalidad de Gestión administrativa y condiciones físico ambientales

Prueba de Normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Gestión Administrativa	,942	28	,124
D1. Condiciones Físico Ambientales	,948	28	,307

Normalidad de Gestión administrativa y condiciones sociales

Prueba de Normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Gestión Administrativa	,942	28	,124
D2. Condiciones Sociales	,952	28	,310

Normalidad de Gestión administrativa y condiciones organizativas

Prueba de Normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Gestión Administrativa	,942	28	,124
D3. Condiciones Organizativas	,947	28	,302

Interpretación

La Sig. o p valor es superior a 0.05, entonces se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Los datos tienen una distribución normal; por lo tanto, se empleará prueba de correlación paramétrica (r de Pearson)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y condiciones laborales de los docentes en la Institución Educativa 88190 de Pallasca, Áncash, 2022.", cuyo autor es ROBLES BLAS RONI LENIN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 05 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO DNI: 32953342 ORCID 0000-0001-6029-2015	Firmado digitalmente por: ROBITURRIA el 07-08- 2022 14:13:14

Código documento Trilce: TRI - 0393982