

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONDICIONES LABORALES
DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL DE TACNA EN TIEMPOS DE PANDEMIA
POR EL COVID-19, AÑO 2020**

TESIS

PRESENTADA POR:

LUZ DELIA HUANCAPAZA CORA

Para optar el Grado Académico de:

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIE*) CON MENCIÓN EN
GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

TACNA – PERÚ

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONDICIONES LABORALES DEL
PERSONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL DE TACNA EN TIEMPOS DE PANDEMIA
POR EL COVID-19, AÑO 2020

Tesis sustentada y aprobada el...03... de ...Noviembre... del 20...22..., estando el jurado calificador integrado por:

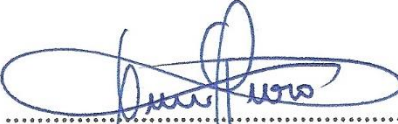
PRESIDENTE


.....
Dra. Edith Cristina Salamanca Chura

SECRETARIO


.....
Dra. Gladys Huarachi Chuquimia

MIEMBRO


.....
Dr. Gilberto Platero Aratia

ASESOR


.....
Dr. Gilberto Platero Aratia

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Trabajo académico (Tesis): GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONDICIONES
LABORALES DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL DE TACNA EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR EL COVID-19, AÑO 2020

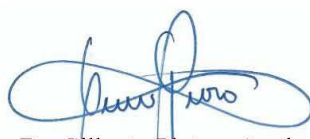
Lic. LUZ DELIA HUANCAPAZA CORA

Maestría en Gerencia y Administración de la Educación.

Nivel de similitud (Turnitin): **9 %**

Conclusión: SIMILITUD PERMITIDA

Tacna, 04 de agosto del 2022



Dr. Gilberto Platero Aratia
Asesor de Tesis

Adj. Reporte de Similitud

DEDICATORIA

- A Dios : Por guiar mi vida y mantenerla con salud. Sé que en todo momento me acompaña y que a la vez puedo contar con él en todo momento.
- A mis padres : Por su ejemplo de vida, porque ambos me apoyan constantemente y son fuente de inspiración para lograr muchos éxitos.

AGRADECIMIENTO

A la ESPG de la UNJBG : Por haberme dado la oportunidad de formarme y haber hecho de mí, una persona de éxito.

A mis docentes : Un agradecimiento muy especial, por brindar sus conocimientos incondicionalmente, son un ejemplo a seguir.

CONTENIDO

DEDICATORIA	ivv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	xx
ABSTRACT.....	xxii
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	5
1.3.1. Justificación	5
1.3.2. Importancia	5
1.4. OBJETIVOS	6
1.4.1. Objetivo general.....	6
1.4.2. Objetivos específicos	6
1.5. HIPÓTESIS	7
1.5.1. Hipótesis general.....	7
1.5.2. Hipótesis específicas.....	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	9
2.1.1. A nivel internacional.....	9
2.1.2. A nivel nacional	11
2.1.3. A nivel regional	12
2.2. BASES TEÓRICAS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	14
2.2.1. Gestión.....	14
2.2.2. Administración.....	15

2.2.3. Gestión Administrativa	16
2.2.4. Dimensiones de la Gestión Administrativa.....	17
2.3. BASES TEÓRICAS DE LAS CONDICIONES LABORALES	22
2.3.1. Definición.....	22
2.3.2. Mejora continua de las condiciones laborales.....	23
2.3.3. Condiciones Laborales estructurales y productivas	24
2.3.4. Factores relacionados a las condiciones laborales	24
2.3.5. Dimensiones de las condiciones laborales	25
2.3.6. La organización de las labores	27
2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	28

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	31
3.1.1. Tipo de investigación.....	31
3.1.2. Diseño de investigación	31
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	32
3.2.1. Población	32
3.2.2. Muestra	33
3.3. VARIABLES E INDICADORES	34
3.3.1. Variable X.....	34
3.3.2. Variable Y	35
3.3.3. Caracterización de las variables.....	35
3.3.4. Definición de las variables.....	38
3.4. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	38
3.5. TÉCNICA DE ANÁLISIS DE DATOS	40

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS	41
4.1.1. Aplicación de coeficiente de Alpha de Crombach.....	41
4.1.2. Relación variable, dimensiones e ítems	42
4.2. RESULTADOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	44
4.2.1. Análisis por dimensión	44

4.2.1.1. Recurso Humano	44
4.2.1.2. Recurso Financiero	59
4.2.2. Análisis global	80
4.3. RESULTADOS DE CONDICIONES LABORALES	82
4.3.1. Análisis por dimensión	82
4.3.1.1. Condiciones Laborales Específicas	82
4.3.1.2. Condiciones Materiales	93
4.3.1.3. Condiciones Sociales	102
4.3.2. Análisis global	110
4.4. CONTRASTE DE HIPÓTESIS	112
4.4.1. Prueba de normalidad	112
4.4.3. Verificación de las hipótesis específicas	114
4.4.3.1. Verificación de la primera hipótesis específica	114
4.4.3.2. Verificación de la segunda hipótesis específica	115
4.4.3.3. Verificación de la tercera hipótesis específica.....	117
4.4.3.4. Verificación de la cuarta hipótesis específica.....	119
4.4.3.5. Verificación de la quinta hipótesis específica	121
4.4.4. Verificación de la hipótesis general.....	121
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	125
CONCLUSIONES	127
RECOMENDACIONES.....	129
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	130
ANEXOS	135

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la población	32
Tabla 2. Distribución de la muestra	34
Tabla 3. Variable: Gestión Administrativa	35
Tabla 4. Variable: Condiciones Laborales.....	35
Tabla 5. Escala de Alpha de Cronbach	41
Tabla 6. Alpha de Cronbach: Gestión Administrativa.....	42
Tabla 7. Alpha de Cronbach: Condiciones Laborales	42
Tabla 8. Variable X: Relación indicador - Ítems	42
Tabla 9. Variable Y: Relación indicador – ítems.....	43
Tabla 10. Escala de valoración para Gestión Administrativa	43
Tabla 11. Escala de valoración para Condiciones Laborales.....	43
Tabla 12. Dimensión 1: Recurso Humano	44
Tabla 13. Sumatoria de medias.....	44
Tabla 14. Estadísticos Descriptivos	44
Tabla 15. Escala de valoración	45
Tabla 16. Frecuencias absolutas y relativas porcentuales con datos agrupados según escala de valoración de la Dim1: Recurso Humano	45
Tabla 17. Ítem 1: El director aplica su potencial de liderazgo en el personal que labora en la UGEL - Tacna, en tiempos de pandemia generada por el COVID – 19..	47
Tabla 18. Ítem 2: El personal administrativo tiene la capacidad de manejar conflictos durante el desarrollo de actividades.	48
Tabla 19. Ítem 3: El personal es calificado y tiene la capacidad intelectual para brindar servicio en la institución.	49
Tabla 20. Ítem 4: El personal administrativo demuestra habilidad para trabajar bajo presión, utilizando las herramientas virtuales pertinentes.	50
Tabla 21. Ítem 5: La gestión del director favorece la orientación al logro del personal en tiempos de la pandemia generada por el COVID – 19.	51
Tabla 22. Ítem 6: El personal directivo promueve reuniones frecuentes con el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.	52

Tabla 23. Ítem 7: En la actual situación que se vive, la administración del director demuestra iniciativa y creatividad para solucionar problemas relacionados con la institución.	53
Tabla 24. Ítem 8: El personal docente se encuentra distribuido de acuerdo a su especialidad, desarrollando sus actividades con eficiencia.....	54
Tabla 25. Ítem 9: Considero que el personal está satisfecho con la distribución de horas laborales.....	55
Tabla 26. Ítem 10: La administración del personal favorece al adecuado clima institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.....	56
Tabla 27. Ítem 11: El personal directivo valora el desempeño de sus trabajadores, así como el esfuerzo para el cambio.....	57
Tabla 28. Ítem 12: Las normas de convivencia son claras y conocidas por el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.	58
Tabla 29. Dimensión 2: Recurso Financiero	59
Tabla 30. Sumatoria de medias.....	59
Tabla 31. Estadísticos Descriptivos	59
Tabla 32. Escala de valoración	61
Tabla 33. Frecuencias absolutas y relativas porcentuales con datos agrupados según escala de valoración de la Dim2: Recurso Financiero	61
Tabla 34. Ítem 13: Actualmente tengo conocimiento de computación e informática necesaria para el desarrollo de las actividades laborales que se requiere.	62
Tabla 35. Ítem 14: El personal directivo y administrativo se encuentra capacitado para la función que desempeñan según el protocolo de la pandemia.	63
Tabla 36. Ítem 15: El personal administrativo se encuentra capacitado y actualizado para el manejo de actividades de gestión pedagógica.	64
Tabla 37. Ítem 16: Se programaron y programan eventos de capacitación para el buen desempeño de las actividades durante la pandemia.	65
Tabla 38. Ítem 17: El ambiente institucional favorece a la capacitación virtual y presencial, respetando el protocolo de la pandemia por el COVID - 19.....	66
Tabla 39. Ítem 18: Estoy seguro que se proveen capacitación al personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.....	67

Tabla 40. Ítem 19: Se ha presentado el presupuesto educativo para el presente año para los gastos de servicios complementarios.	68
Tabla 41. Ítem 20: Se mantiene una organización eficiente para la administración de los recursos financieros de la Institución.....	69
Tabla 42. Ítem 21: Se presenta un balance transparente de las actividades económicas realizadas durante la pandemia por el COVID - 19.	70
Tabla 43. Ítem 22: Se establecen las relaciones adecuadas con las instituciones y personas que suministran recursos materiales y/o financieros.	71
Tabla 44. Ítem 23: Se utiliza en forma eficaz y racionada el presupuesto de la unidad de costeo destinado a la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.....	72
Tabla 45. Ítem 24: Se planifica y coordina el manejo de los recursos invirtiéndolos en beneficio de la organización.....	73
Tabla 46. Ítem 25: Se ha establecido el proyecto de autofinanciamiento para solventar los gastos de la institución.....	74
Tabla 47. Ítem 26: Se establece coordinaciones con entidades financieras públicas y privadas para generar proyectos para mejorar la prestación de servicio.....	75
Tabla 48. Ítem 27: Se desarrolla un sistema de difusión de resultados y proyectos para sensibilizar a los potenciales colaboradores y/o financistas.....	76
Tabla 49. Ítem 28: Se realizan convocatorias de proyectos de generación de recursos para mejorar el ingreso económico y así mejorar la calidad de servicio.	77
Tabla 50. Ítem 29: Se ha precisado los ingresos y egresos de las actividades económicas empleadas para el buen funcionamiento de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.	78
Tabla 51. Ítem 30: La contabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna es clara y objetiva.	79
Tabla 52. Variable: Gestión Administrativa	80
Tabla 53. Escala de valoración para la variable Gestión Administrativa	80
Tabla 54. Frecuencias absolutas y relativas porcentuales con datos agrupados según escala de valoración de la variable: Gestión Administrativa	80
Tabla 55. Dimensión 1: Condiciones Laborales Específicas.....	82
Tabla 56. Sumatoria de medias.....	82
Tabla 57. Estadísticos Descriptivos	82

Tabla 58. Escala de valoración	83
Tabla 59. Frecuencias absolutas y relativas porcentuales con datos agrupados según escala de valoración de la Dim1: Condiciones Laborales Específicas.....	83
Tabla 60. Ítem 1: La jornada laboral del personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, va acorde con mis necesidades.....	85
Tabla 61. Ítem 2: Durante la pandemia por el COVID-19, estoy de acuerdo con las horas de trabajo designadas.....	86
Tabla 62. Ítem 3: Durante la semana todo el personal tiene su día de descanso por lo que pienso que se están respetando las normas laborales.	87
Tabla 63. Ítem 4: En caso de laborar durante un día de descanso, me pagan el 25 % más de lo que me remuneran por un día laboral normal.....	88
Tabla 64. Ítem 5: Todos los años he recibido mis vacaciones en el mes que me corresponde sin necesidad de solicitarlas.....	89
Tabla 65. Ítem 6: Se respetaron las vacaciones, a pesar de estar en tiempos de pandemia por el COVID-19.....	90
Tabla 66. Ítem 7: El salario que percibo es el adecuado y de acuerdo con las actividades que realizo en mi centro de labores.	91
Tabla 67. Ítem 8: El salario percibido no ha variado por estar en tiempos de pandemia por el COVID-19.....	92
Tabla 68. Dimensión 2: Condiciones Materiales.....	93
Tabla 69. Sumatoria de medias.....	93
Tabla 70. Descriptivos	93
Tabla 71. Escala de valoración	94
Tabla 72. Frecuencias absolutas y relativas porcentuales con datos agrupados según escala de valoración de la Dim2: Condiciones Materiales.....	94
Tabla 73. Ítem 9: El estado de la infraestructura de la edificación de mi domicilio, responde las normas técnicas de construcción fiables.	95
Tabla 74. Ítem 10: El estado de la infraestructura de la edificación de mi centro de labores (UGEL-Tacna) responde las normas técnicas de construcción fiables. .	96
Tabla 75. Ítem 11: El estado de la infraestructura del lugar utilizado como oficina en mi domicilio es adecuado.....	97

Tabla 76. Ítem 12: El estado de la infraestructura del lugar utilizado como oficina en mi centro de labores (UGEL-Tacna) es adecuado.....	98
Tabla 77. Ítem 13: En mi domicilio se hace el mantenimiento de ambientes y sanitarios en forma cotidiana para evitar contagios por el COVID-19.	99
Tabla 78. Ítem 14: En mi centro de labores (UGEL-Tacna) se hace el mantenimiento de ambientes y sanitarios en forma cotidiana para evitar contagios por el COVID-19.....	100
Tabla 79. Dimensión 3: Condiciones Sociales	102
Tabla 80. Sumatoria de medias.....	102
Tabla 81. Estadísticos Descriptivos	102
Tabla 82. Escala de valoración	103
Tabla 83. Frecuencias absolutas y relativas porcentuales con datos agrupados según escala de valoración de la Dim3: Condiciones Sociales.	103
Tabla 84. Ítem 15: En estos tiempos de pandemia declarada por el COVID-19, todos mis compañeros de trabajo cooperan conmigo, al igual que yo con ellos.	104
Tabla 85. Ítem 16: Es sumamente necesaria la Cooperación personal, ya que con ello generamos sinergia y mantenemos el clima de la organización adecuado.	105
Tabla 86. Ítem 17: Cuando se presentan problemas en el entorno laboral, estos son solucionados en equipo.	106
Tabla 87. Ítem 18: En tiempos de pandemia, es necesario mantener un entorno laboral eficiente, para así contribuir al buen desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local.	107
Tabla 88. Ítem 19: La Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, recibe el apoyo de especialistas de la Dirección Regional Sectorial de Educación.....	108
Tabla 89. Ítem 20: La Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, recibe el apoyo de especialistas del propio Ministerio de Educación.	109
Tabla 90. Variable: Condiciones Laborales.....	110
Tabla 91. Escala de valoración para la variable Condiciones Laborales.....	110
Tabla 92. Frecuencias absolutas y relativas porcentuales con datos agrupados según escala de valoración de la variable: Condiciones Laborales.....	110
Tabla 93. Prueba de normalidad	112

Tabla 94. Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Laborales Específicas.	117
Tabla 95. Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Materiales.	119
Tabla 96. Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Sociales.	121
Tabla 97. Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Gestión Administrativa y Condiciones Laborales	123

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de frecuencias relativas porcentuales según escala de valoración de la Dim1: Recurso Humano	46
Figura 2. El director aplica su potencial de liderazgo en el personal que labora en la UGEL - Tacna, en tiempos de pandemia generada por el COVID – 19.	47
Figura 3. El personal administrativo tiene la capacidad de manejar conflictos durante el desarrollo de actividades.	48
Figura 4. El personal es calificado y tiene la capacidad intelectual para brindar servicio en la institución	49
Figura 5. El personal administrativo demuestra habilidad para trabajar bajo presión, utilizando las herramientas virtuales pertinentes.....	50
Figura 6. La gestión del director favorece la orientación al logro del personal en tiempos de la pandemia generada por el COVID – 19.	51
Figura 7. El personal directivo promueve reuniones frecuentes con el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.	52
Figura 8. En la actual situación que se vive, la administración del director demuestra iniciativa y creatividad para solucionar problemas relacionados con la institución.....	53
Figura 9. El personal docente se encuentra distribuido de acuerdo a su especialidad, desarrollando sus actividades con eficiencia.....	54
Figura 10. Considero que el personal está satisfecho con la distribución de horas laborales.	55
Figura 11. La administración del personal favorece al adecuado clima institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.	56
Figura 12. El personal directivo valora el desempeño de sus trabajadores, así como el esfuerzo para el cambio.	57
Figura 13. Las normas de convivencia son claras y conocidas por el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.....	58
Figura 14. Distribución de frecuencias relativas porcentuales según escala de valoración de la Dim2: Recurso Financiero.	61

Figura 15. Actualmente tengo conocimiento de computación e informática necesaria para el desarrollo de las actividades laborales que se requiere.	62
Figura 16. El personal directivo y administrativo se encuentra capacitado para la función que desempeñan según el protocolo de la pandemia.	63
Figura 17. El personal administrativo se encuentra capacitado y actualizado para el manejo de actividades de gestión pedagógica.....	64
Figura 18. Se programaron y programan eventos de capacitación para el buen desempeño de las actividades durante la pandemia	65
Figura 19. El ambiente institucional favorece a la capacitación virtual y presencial, respetando el protocolo de la pandemia por el COVID - 19.....	66
Figura 20. Estoy seguro que se proveen capacitación al personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.	67
Figura 21. Se ha presentado el presupuesto educativo para el presente año para los gastos de servicios complementarios.....	68
Figura 22. Se mantiene una organización eficiente para la administración de los recursos financieros de la Institución.....	69
Figura 23. Se presenta un balance transparente de las actividades económicas realizadas durante la pandemia por el COVID - 19.	70
Figura 24. Se establecen las relaciones adecuadas con las instituciones y personas que suministran recursos materiales y/o financieros.....	71
Figura 25. Se utiliza en forma eficaz y racionada el presupuesto de la unidad de costeo destinado a la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.	72
Figura 26. Se planifica y coordina el manejo de los recursos invirtiéndolos en beneficio de la organización.....	73
Figura 27. Se ha establecido el proyecto de autofinanciamiento para solventar los gastos de la institución.....	74
Figura 28. Se establece coordinaciones con entidades financieras públicas y privadas para generar proyectos para mejorar la prestación de servicio.	75
Figura 29. Se desarrolla un sistema de difusión de resultados y proyectos para sensibilizar a los potenciales colaboradores y/o financistas.....	76
Figura 30. Se realizan convocatorias de proyectos de generación de recursos para mejorar el ingreso económico y así mejorar la calidad de servicio.....	77

Figura 31. Se ha precisado los ingresos y egresos de las actividades económicas empleadas para el buen funcionamiento de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.	78
Figura 32. La contabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna es clara y objetiva.....	79
Figura 33. Distribución de frecuencias relativas porcentuales según escala de valoración de la variable: Gestión Administrativa.	81
Figura 34. Distribución de frecuencias relativas porcentuales según escala de valoración de la Dim1: Condiciones Laborales Específicas	84
Figura 35. La jornada laboral del personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, va acorde con mis necesidades.	85
Figura 36. Durante la pandemia por el COVID-19, estoy de acuerdo con las horas de trabajo designadas.	86
Figura 37. Durante la semana todo el personal tiene su día de descanso por lo que pienso que se están respetando las normas laborales.....	87
Figura 38. En caso de laborar durante un día de descanso, me pagan el 25% más de lo que me remuneran por un día laboral normal.	88
Figura 39. Todos los años he recibido mis vacaciones en el mes que me corresponde sin necesidad de solicitarlas.	89
Figura 40. Se respetaron las vacaciones, a pesar de estar en tiempos de pandemia por el COVID-19.	90
Figura 41. El salario que percibo es el adecuado y de acuerdo con las actividades que realizo en mi centro de labores.....	91
Figura 42. El salario percibido no ha variado por estar en tiempos de pandemia por el COVID-19.	92
Figura 43. Distribución de frecuencias relativas porcentuales según escala de valoración de la Dim2: Condiciones Materiales	95
Figura 44. El estado de la infraestructura de la edificación de mi domicilio, responde las normas técnicas de construcción fiables.	96
Figura 45. El estado de la infraestructura de la edificación de mi centro de labores (UGEL-Tacna) responde las normas técnicas de construcción fiables.	97

Figura 46. El estado de la infraestructura del lugar utilizado como oficina en mi domicilio es adecuado.....	98
Figura 47. El estado de la infraestructura del lugar utilizado como oficina en mi centro de labores (UGEL-Tacna) es adecuado.	99
Figura 48. En mi domicilio se hace el mantenimiento de ambientes y sanitarios en forma cotidiana para evitar contagios por el COVID-19.....	100
Figura 49. En mi centro de labores (UGEL-Tacna) se hace el mantenimiento de ambientes y sanitarios en forma cotidiana para evitar contagios por el COVID-19.	101
Figura 50. Distribución de frecuencias relativas porcentuales según escala de valoración de la Dim3: Condiciones Sociales.....	103
Figura 52. En estos tiempos de pandemia declarada por el COVID-19, todos mis compañeros de trabajo cooperan conmigo, al igual que yo con ellos.	104
Figura 53. Es sumamente necesaria la Cooperación personal, ya que con ello generamos sinergia y mantenemos el clima de la organización adecuado.	105
Figura 54. Cuando se presentan problemas en el entorno laboral, éstos son solucionados en equipo.	106
Figura 55. En tiempos de pandemia, es necesario mantener un entorno laboral eficiente, para así contribuir al buen desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local.	107
Figura 56. La Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, recibe el apoyo de especialistas de la Dirección Regional Sectorial de Educación.	108
Figura 57. La Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, recibe el apoyo de especialistas del propio Ministerio de Educación.	109
Figura 58. Distribución de frecuencias relativas porcentuales según escala de valoración de la variable: Condiciones Laborales.....	111
Figura 59. Histogramas de la distribución de las puntuaciones de las variables Gestión Administrativa y Condiciones Laborales.....	112
Figura 60. Escala de valoración para el coeficiente de correlación Rho de Spearman	113
Figura 61. Diagrama de dispersión de las puntuaciones de la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Laborales Específicas.	118

Figura 62. Diagrama de dispersión de las puntuaciones de la variable Gestión	
Administrativa y la dimensión Condiciones Materiales.	120
Figura 63. Diagrama de dispersión de las puntuaciones de la variable Gestión	
Administrativa y la dimensión Condiciones Sociales.....	122
Figura 64. Diagrama de dispersión de las puntuaciones de la variable Gestión	
Administrativa y la variable Condiciones Laborales.	124

RESUMEN

En diversos países del mundo, desde inicios de 2020, se han restringido actividades de conglomeración masiva por el COVID-19; las organizaciones de la ciudad de Tacna, específicamente la UGEL – Tacna, viene funcionando bajo las medidas tomadas; en ese sentido, para que las Condiciones Laborales funcionen correctamente es necesario contar con una buena Gestión Administrativa. La hipótesis es: *“Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Laborales del personal de la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020”*. Se comprobó encuestando al personal que labora en dicha organización; para procesar datos se usó la Estadística Descriptiva e Inferencial, software SPSS v. 22 y Ms-Excel 2019. Los resultados demuestran que el nivel de Gestión Administrativa, es moderado; asimismo, el nivel de Condiciones Laborales, también es moderado. Finalmente, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,735 y sig. (bilateral) 0,000 que es $< \alpha 0,05$ (valor alfa). Por lo tanto, se comprueba que existe correlación significativa entre la variable Gestión Administrativa y la variable Condiciones laborales.

PALABRAS CLAVE: Gestión administrativa, condiciones laborales, recurso humano, recurso financiero, condiciones materiales, condiciones sociales.

ABSTRACT

In various countries around the world, since the beginning of 2020, massive conglomeration activities have been restricted by COVID-19; the organizations of the city of Tacna, specifically the UGEL – Tacna, have been operating under the measures taken; In this sense, for the Labor Conditions to function correctly, it is necessary to have good Administrative Management. The hypothesis is: *"There is a significant relationship between the Administrative Management and the Labor Conditions of the UGEL - Tacna staff in times of the COVID-19 pandemic, in the year 2020"*. It was verified by surveying the personnel who work in said organization; To process data, Descriptive and Inferential Statistics, SPSS software v. 22 and Ms-Excel 2019. The results show that the level of Administrative Management is moderate; Likewise, the level of Labor Conditions is also moderate. Finally, the Spearman correlation coefficient is 0,735 and sig. (bilateral) 0,000 which is $< 0,05$ (alpha value). Therefore, it is verified that there is a significant correlation between the Administrative Management variable and the Labor Conditions variable.

KEY WORDS: administrative management, working conditions, human resources, financial resources, material conditions, social conditions.

INTRODUCCIÓN

La investigación presenta como objetivo general el determinar la relación entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Laborales del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020, con la finalidad de realizar una investigación descriptiva y explicativa.

El capítulo I abarcó el planteamiento del problema a investigar, donde se describe y formula mediante incógnitas el problema general y problemas específicos, se resalta la justificación e importancia, se plantean los objetivos tanto general y específicos, así como las hipótesis de investigación a contrastar.

En el capítulo II se desarrolló el marco teórico de las variables Gestión Administrativa y Condiciones Laborales; para lo cual se establecen los antecedentes internacionales, nacionales y regionales; se dan a conocer las bases teóricas científicas, donde se analizan definiciones, características, teorías, enfoques, modelos, otros; y para esclarecer aún más la investigación se establece la definición de términos.

En el capítulo III, se desarrolló el marco metodológico de la investigación, que abarca el tipo y diseño de la investigación, la población y la muestra, las variables e indicadores y las técnicas de recolección y análisis de datos.

En el capítulo IV están los resultados de la investigación, donde se resalta la confiabilidad de los instrumentos, se desarrolló el análisis de los resultados, mediante Tablas y Figuras resúmenes de cada una de las dimensiones, indicadores y análisis global de cada una de las variables; culminado con el contraste de las hipótesis.

Por último, en el capítulo V se hace la discusión de los resultados encontrados, contrastando la investigación con los antecedentes internacionales, nacionales y regionales encontrados.

Finalmente se dan a conocer las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La pandemia provocada por la llegada del coronavirus (COVID-19), está acarreado varias consecuencias negativas en el mundo entero, tanto en los sectores sociales, económicos, políticos, administrativos, etc.; este virus se origina en la ciudad de Wuhan China en los dos últimos meses del año 2019, trajo múltiples cambios en la vida diaria del ser humano. En diversos países del mundo, desde inicios de 2020, se han restringido actividades de conglomeración masiva como: clases en instituciones educativas, pedagógicos, tecnológicos y universidades; asimismo, se han cerrado las divisas internacionales, tránsito internacional y nacional. Estas estrategias también han sido implementadas en países latinoamericanos como Ecuador, Perú, Colombia y otros. (Culquichicón, 2020)

Las organizaciones en Perú, hasta entonces, enfrentaban problemáticas diversas de gestión, ocasionadas en gran medida por situaciones externas e internas; más aún cuando a nivel mundial se declara Pandemia, lo cual agrava de sobremanera los problemas para todos; más adelante, la reapertura o reinicio de actividades bajo la modalidad de administración virtual y/o reuniones con protocolos establecidos por el estado presenta serias dificultades, una de las principales, es la falta de Condiciones Laborales, la cual inhibe el desarrollo de un trabajo creativo e innovador. Si existía un consenso respecto de la dramática situación de la realidad educativa peruana, la cual atravesaba una crisis estructural (Cárcamo, Palacios, Montoya , Nakasone, & Torres, 2015), en la actualidad dicha crisis se ahonda aún más, la cual se expresa en la falta de una Gestión Administrativa adecuada, dentro de este ámbito urge la necesidad de reorientar la Política Educativa con el ánimo de lograr sistemas de Calidad en la Administración Educativa.

En la actual situación, las organizaciones de la ciudad de Tacna, específicamente la UGEL – Tacna, viene funcionando bajo las medidas tomadas a causa de la pandemia declarada por el COVID – 19; en ese sentido, para que las condiciones laborales funcionen correctamente no se debe olvidar el medio ambiente de trabajo (ya sea en casa u oficina), porque es primordial y se vincula para un buen funcionamiento integral, en el que se destacan entre otras la jornada laboral, los días de descanso, las vacaciones, el salario, el aguinaldo y el material para realizar las actividades, por lo que es necesario tener en cuenta algunos elementos en el Reglamento Interno de Trabajo, el cual es el instrumento en el que se regulan los aspectos que deben regir en lo material y ambiental las relaciones laborales, teniendo como base la comunicación entre el equipo bajo la modalidad virtual o presencial.

Con las características descritas en los párrafos anteriores, se observa problemas de Gestión Administrativa, lo cual al parecer repercute en las Condiciones Laborales de los directivos y personal administrativo del sector, obstaculizando el cumplimiento de los objetivos de manera eficiente y eficaz, necesitan de una Gestión Administrativa adecuada y acorde con la realidad actual. Cabe señalar que la Gestión Administrativa, se ve limitada, por los escasos Recursos Humanos y logísticos, para llevar a cabo la misión de una organización, a esto se suma en muchos casos, por razones políticas, la designación de directivos, que posiblemente tengan poca iniciativa e imaginación para conducir una organización, dentro de este contexto es importante que los directivos ejerzan su liderazgo, con el ánimo de mejorar su Gestión Administrativa y las condiciones laborales en bien del desarrollo institucional en este tiempo declarado Pandemia Mundial, al que las familias y organizaciones están sometidas por el bien común y a salvaguarda de la vida del ser humano. Por lo que es de suma necesidad realizar la presente investigación, la cual pretende esclarecer la actual Gestión Administrativa y las Condiciones Laborales del personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local, enfocándonos en servir de aporte para la toma de buenas decisiones, cuyos beneficiados directos son los estudiantes, los cuales vienen recibiendo la educación en su casa, que desde todo punto de vista no perdieron el año académico 2020.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Laborales del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Qué nivel de Gestión Administrativa se manifiesta en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020?
- b) ¿Qué nivel de Condiciones Laborales se manifiesta en el personal de la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020?
- c) ¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Laborales Específicas del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020?
- d) ¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Materiales del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020?
- e) ¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Sociales del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020?

1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.3.1. Justificación

Aporte Social, la Gestión Administrativa se direcciona a la productividad, eficiencia, conciencia de identidad y democracia; las Condiciones Laborales producto de la Gestión Administrativa, permite específicamente fortalecer el sistema educativo, por lo tanto, se orienta a mejorar de la calidad de vida de la humanidad. Así, la investigación se justifica porque se convierte en un aporte netamente social.

Aporte Teórico, la investigación que se realizó con la muestra de estudio constituida por el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, permitió tener una visión amplia y a la vez objetiva de los efectos de la Gestión Administrativa sobre las Condiciones Laborales del Personal de la UGEL - Tacna perteneciente a la provincia y región Tacna, de esta manera se obtuvieron los conocimientos teóricos y fundamentos netamente científicos que pueden ser usados para programar estrategias y programas que permitan direccionar los actuales modelos.

Aporte Práctico, para poder orientar adecuadamente los procesos de transformación progresiva de la educación desde el punto de vista de la Gestión Administrativa y las Condiciones Laborales del Personal que labora en la UGEL - Tacna, era necesario estudiar las condiciones estructurales que conforman el modelo original el cual ha sido revisado, de tal manera que puedan ser reorientados para servir de guía para la toma de decisiones incrementando así la calidad del sistema educativo. Fundamentando así, el aporte práctico, para el análisis y búsqueda de nuevas estrategias a aplicar en nuestro sistema educativo.

1.3.2. Importancia

La investigación es de gran importancia, por la peculiar forma en que aborda el problema de administración y gerencia educativa en relación a la Gestión Administrativa y Condiciones Laborales que debe brindar una Unidad de Gestión Educativa Local en

beneficio de sus colaboradores, de esta manera se mejora el sistema educativo, cuyos beneficiados son los estudiantes, padres de familia, docentes y comunidad en general; asimismo, las conclusiones de esta investigación servirán como referentes de base para menguar problemas similares respecto a Gestión Administrativa y Condiciones Laborales del Personal. Las metas de la presente investigación contribuyen a identificar los mecanismos para implementar una adecuada gestión de los recursos humanos y velar por sus condiciones laborales óptimas del personal de las Unidades de Gestión Educativa a nivel nacional. Por lo tanto, nuestro tema de investigación:

- Determina las Condiciones Laborales en que la UGEL-Tacna desarrolla en bien del personal y la comunidad educativa, lo cual demanda una atención permanente.
- Eleva la calidad de la Gestión Administrativa de la educación para el logro de una mejor productividad y eficiencia.
- Permite superar las posibles deficiencias de las Condiciones Laborales, sobre todo en situaciones como la Pandemia por el COVID-19.
- Motiva y consolida el proceso de Gestión Administrativa, logrando fomentar la mejora de las Condiciones Laborales del personal.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Laborales del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Identificar el nivel de Gestión Administrativa de la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020.
- b) Identificar el nivel de Condiciones Laborales del personal de la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020.

- c) Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Laborales Específicas del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020.
- d) Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Materiales del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020.
- e) Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Sociales del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Laborales del personal que labora en la UGEL -Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020.

1.5.2. Hipótesis específicas

- a) El nivel de Gestión Administrativa de la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020, es moderado.
- b) El nivel de Condiciones Laborales del personal de la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020, es moderado.
- c) Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Laborales Específicas del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020.

- d) Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Materiales del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020.
- e) Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Sociales del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Bajo la exhaustiva revisión bibliográfica y también la búsqueda de direcciones electrónicas, se encontraron varios estudios sobre temas relacionados con las variables, los cuales se presentan a continuación:

2.1.1. A nivel internacional

Si consideramos el ámbito internacional encontramos los siguientes estudios:

Grisales y Gallego (2020), en la investigación: “*Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira*”, llevada a cabo bajo el amparo de la Universidad Católica de Pereira en Colombia; tiene como objetivo determinar la relación existente entre las condiciones laborales y el grado de satisfacción en colaboradores de una empresa del sector privado en la ciudad de Pereira. Se realizó un estudio con enfoque cuantitativo y correlativo, con una muestra de 30 colaboradores de la organización y estas personas fueron evaluadas aplicando su propia encuesta laboral para evaluar las condiciones laborales, teniendo en cuenta aspectos como el físico y el ambiental. Requisitos, requisitos de trabajo y recompensas. Además, se aplicó la herramienta de satisfacción laboral para interrogar el nivel de satisfacción en los niveles de repetición de diferentes actividades y relacionadas con las condiciones anteriores, incluso a través de la encuesta de satisfacción laboral de Meliá y Piero. Luego concluye que existe una relación significativa en cuanto a la influencia y grado de insatisfacción con aspectos específicos de las condiciones de trabajo, dando prioridad a las condiciones físicas y ambientales, seguidas de la recompensa; Afecta a ciertos aspectos de la satisfacción de los

empleados, además, puede variar según el género, como la satisfacción con las relaciones con los superiores, la participación en la toma de decisiones y la satisfacción general.

Mercado (2015), realizó una investigación titulada: *“Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajo”*, realizada para la Universidad Autónoma de México; presenta el siguiente resumen: Hablar acerca de “Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador” Es importante, porque refleja la conciencia de que aquellos que realizan investigaciones teóricas sobre el problema, y sobre todo, para aquellos en un cierto espacio profesional; Esto significa, aquellos que se convierten en trabajadores vivos o no discutibles. Con este fin, la exposición comienza a debatir con respecto al trabajo conceptual, los laberintos y los huéspedes referidos. Luego, las raíces se convierten en la naturaleza del objeto de investigación, se resuelven diferentes aspectos para analizar posiciones y, finalmente, describen la posición de la pantalla, ya que enfocó el teléfono móvil en la parte real del proceso de operación relacionado con las condiciones de trabajo, seguido por el lado central: Día hábil, vacaciones, vacaciones, salario y aguinaldo. De manera similar, el empleo colectivo y las regulaciones internas, como las herramientas legales administran y se aceleran por sindicatos y representantes. Se hace énfasis en los siguientes temas relacionados con el ambiente de trabajo: su diseño, las relaciones que establece el trabajador con el grupo de compañeros en el ambiente de trabajo y, sobre todo, en el papel que juega el comportamiento que ocupa la comunicación en estas relaciones. Cabe señalar que la mayoría de los puestos de trabajo consisten en condiciones de trabajo y factores ambientales de trabajo, ya que son aspectos esenciales para lograr la satisfacción laboral. Con respecto a la satisfacción laboral, se debe reconocer que este es un tema muy importante en el sector laboral, ya que se han realizado una serie de estudios sobre este tema, con el objetivo de determinar cuáles son los múltiples factores que inciden en el trabajo de las personas en su ambiente de trabajo. Al respecto, se visualiza y se destacan algunas características o factores que inciden en la satisfacción laboral y se discute su naturaleza. Como marco teórico orientador de la exposición, se discutieron los principales supuestos de la teoría de Frederic Herzberg y el modelo de

predicción de Porter - Lull. Respecto al tipo de investigación realizada, esta es de tipo descriptiva cuantitativa seccional, estudio en el cual se aplica un cuestionario que consta de 38 preguntas para evaluar el nivel de satisfacción laboral percibido por el operario, y para identificar las variables que influyen tales como trabajo, condiciones de trabajo y ambiente. Trabajamos con una muestra de 37 mujeres cuyo objetivo profesional fue obtener los productos correctos a tiempo con cada pedido de un cliente.

2.1.2. A nivel nacional

Luego de indagar investigaciones relacionadas a las variables en estudio, en el ámbito nacional encontramos los siguientes estudios:

Culquichicón (2020), en su investigación particular: *“Factores de riesgo asociados a infección severa y muerte por neumonía de Coronavirus-19 en pacientes del Seguro Social de Salud”*, realizada para la Dirección de Investigación en Salud, en Lima; presenta como resumen: COVID-19, es una enfermedad infecciosa emergente que se informó por primera vez en Wuhan, China y luego se propagó por todo el mundo, incluidos 264 casos informados y 5 muertes en Perú dentro de los 15 días posteriores al primer caso informado. Los factores de riesgo para el resultado clínico de la neumonía por COVID-19 aún no están bien definidos. En este escenario, nuestro estudio tuvo como objetivo describir las características clínicas y los resultados en pacientes con neumonía por COVID-19 que desarrollaron neumonía grave o fallecieron. Métodos: Grupo retrospectivo de pacientes hospitalizados con diagnóstico confirmado de neumonía por COVID-19, ingresados en hospitales del seguro social nacional. La exposición en nuestro estudio sería la aparición de neumonía grave por COVID-19 confirmada por RT-PCR. El resultado será la muerte o algún otro evento grave.

Quichca (2012). *“Relación entre la Condiciones Laborales administrativas y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto Superior Particular ‘La Pontificia’ del distrito Carmen Alto, provincia de Huamanga Ayacucho - Perú”*. Facultad de Educación, Universidad Nacional Mayor de San

Marcos, Unidad de Post-Grado, Lima, Perú. El objeto de estudio de la presente investigación es el estudio de la asociación que existe entre la Calidad de la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente en Instituto Superior Particular “La Pontificia” del Distrito el Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho, Visto por los usuarios directos, es decir Estudiantes I - IV Ciclo 2010 - I. Finalmente, se realizó una encuesta utilizando como herramienta un cuestionario validado en el campo de la ciencia cuya adaptación ha alcanzado un nivel de confianza aceptable ($r = 90 \%$). Se obtuvo una muestra probabilística seleccionando sistemáticamente a 124 de 328 estudiantes. Los resultados obtenidos muestran una relación clara y significativa entre la calidad de la gestión administrativa y la eficacia de la docencia (inercia: $79,1 \%$; $\chi^2 = 50,35$; $p = 0,00 < 0,05$). De igual forma, cabe señalar que, en cuanto a la calidad y cantidad de equipos informáticos, acceso a internet y correo electrónico con que cuenta la institución ($35,40 \%$), la calidad y cantidad de medios con que cuentan los docentes ($38,70 \%$) y el número de seminarios educativos la institución tiene ($36,30 \%$), la mayoría de los estudiantes elegibles son impactantes. En cambio, en cuanto al respeto, la aceptación de las opiniones de los estudiantes y la dignidad en las relaciones de los docentes con los demás, el $37,90 \%$ de los estudiantes la calificó como buena. En este sentido, cabe señalar que el desempeño educativo es un factor importante en la calidad del servicio; de ahí la importancia de describir la práctica profesional y contar con un archivo integrado de competencias básicas y específicas a través de la implementación de los planes de estudio.

2.1.3. A nivel regional

De la investigación previa y búsqueda de información, establecemos que a nivel regional no existen estudios como el planteado con las variables específicas. Sin embargo, los que más se asemejan son:

Anahua y Pérez (2018), en su informe de tesis titulada: “*La gestión administrativa y el compromiso laboral en la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna, 2017*”, llevada a cabo bajo la tutela de la Universidad Privada de Tacna, presenta el siguiente resumen: El presente trabajo tiene como objetivo

principal el determinar la correlación existente entre la gestión educativa y el compromiso laboral del personal en la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna, 2017; la metodología consiste en tipo básico, correlación, diseño no laboratorio, enfoque cuantitativo y muestra de 52 trabajadores, técnicas de escaneo y un efecto. El 69,2 % de los empleados considera que la gestión educativa distingue a la entidad a menudo "Director educativo" la mayor satisfacción "y mejora" Gestión administrativa "; 51,9 % de los empleados creen que la participación del alto empleo y la participación más emocional" y mejora el compromiso continuo". Concluyó que hubo un enlace directo y un promedio (Rho de Spearman = 0,394 y valor P = 0,004) entre la gestión educativa y la participación de empleo; lo mismo entre la gestión educativa y el intercambio de trabajo (Spearman Rho = 0,395 y el valor P = 0,004), entre Organización y Gestión de Empleo (Rho de Spearman = 0,351 y Value P = 0,011), entre las obligaciones administrativas y prácticas (RHO DE SPERMAN) = 0,523 y el valor P = 0,000); Aunque no hay un vínculo entre la gestión comunitaria y el personal (Spearman Rho = 0,199 y valor p = 0,156).

Tunque, (2018), en la investigación: "*Control interno y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2018*", llevada a cabo bajo el amparo de la Universidad César Vallejo; se encuentra dentro de la línea de investigación del control administrativo, y busca determinar la correlación que existe entre el Control interno y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna. Elaborándose dos cuestionarios, el primero consta de 34 ítems en base a las dimensiones de la estructura de control interno, el cual se compone por el ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control gerencial, información y comunicación, supervisión. El segundo instrumento consta de 14 ítems en base a las dimensiones de la gestión administrativa compuesta por la planificación, organización, dirección y control. Los instrumentos aplicados fueron sometidos a la prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach y validados por juicio de expertos. La investigación realizada es de tipo aplicada, correlacional, cuyo diseño es no experimental, transeccional. Al aplicar la investigación, la muestra estuvo conformada por 63 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna. Los resultados de la aplicación del instrumento determinaron que el (79,4 %) opina que control interno es

regular y que el (82,5 %) opina que la gestión administrativa es regular. La investigación concluyo que el control interno se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2018, ya que la correlación de Spearman es 0,775 y p valor = 0,000 menor que 0,05, estableciéndose una relación significativa entre ambas variables.

2.2. BASES TEÓRICAS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

La Gestión Administrativa es un proceso que involucra un conjunto de actividades de una organización, para llegar a un fin. Según la representación de la UNESCO (2011) en Perú “Una efectiva Gestión Administrativa involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación, la ejecución y el control” (p. 9). Por ello, el gerente, el personal administrativo y todos los empleados involucrados en las buenas prácticas de gestión deben estar dispuestos a trabajar en todas estas áreas y, por tanto, necesitan potenciar su capacidad para lograrlas.

De acuerdo con esta definición, se incluyen los procedimientos y estrategias para realizar procesos humanos, físicos, económicos, técnicos, de tiempo, de seguridad y salud y controlar la información relacionada con los integrantes de las instituciones educativas; Así como funciones de control y cumplimiento normativo, con el único fin de potenciar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

2.2.1. Gestión

Según Huergo (2007), nos dice que “gestión” proviene de “gestus”, palabra latina que significa actitud, gesto, movimiento del cuerpo, pero, a su vez, “gestus” deriva de otra palabra latina que es “gerere”, que tiene varios significados: Llevar adelante o llevar a cabo; cargar una cosa; librar una guerra o trabar combate; conducir una acción o un grupo, o ejecutar, en el sentido de un artista que hace algo sobre un escenario.

Al llevar a cabo diligencias, es lo que te permite hacer un negocio o cualquier deseo. Desde ese punto de vista, el concepto de gestión puede extenderse a todas las acciones que se realizan para dar solución a un problema o ejecutar un proyecto similar.

Por lo tanto, según este autor antes mencionado, la palabra “gestión” proviene directamente de “gestio-onis”, acción de llevar a cabo. Significa: actividad, ejecución, o realizar algo.

2.2.2. Administración

La palabra administración proviene del latín AD (dirección para, tendencia para) y MINISTER (subordinación u obediencia), significa aquel que realiza una función bajo el mando de otro, quiere decir, aquel que presta un servicio a otro. Por otro lado, la gestión incluye ideas sobre cómo administrar, arreglar, dirigir, comandar u organizar una cosa o situación en particular. En esta encuesta, se citan varias definiciones generales de gobernanza, basadas en sugerencias de varios autores de renombre, para brindar una idea general de lo que significa el término:

- La tarea básica de la administración es hacer las cosas por medio de las personas de manera eficaz y eficiente. (Robbins & Coulter, 2005)
- La administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales. (Chiavenato, 2004)
- La administración es la coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas. (Robbins & Coulter, 2005).
- Definen la administración como el proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional. (Hitt, Black , & Porter, 2006).
- Administración es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos. (Koontz & Weihrich, 2004).
- Define la Administración como un conjunto de actividades dirigido a aprovechar los recursos de manera eficiente y eficaz con el propósito de alcanzar uno o varios objetivos o metas de la organización. (Oliveira, 2002).

Dadas las definiciones anteriores, que se pueden resumir en el siguiente concepto, el término gobernanza (ya sea una organización, una empresa, una institución educativa, etc.) es la predicción de lo que se requiere y cómo se logrará, entonces el uso de los recursos disponibles y la implementación de las actividades planificadas para lograr metas u objetivos específicos, hacer lo que se debe hacer con la menor cantidad de recursos posible.

2.2.3. Gestión Administrativa

Chavez (2018), afirma que la Gestión Administrativa es un “conjunto de decisiones y acciones que llevan al logro de objetivos previamente establecidos” (p. 15), Es decir, por gestión se entiende un conjunto de acciones o estrategias encaminadas a la realización y consecución de unos objetivos predeterminados.

Según Chiavenato (2004), afirma que el término eficiencia, en el contexto de la gestión o ciencia gerencial, ha sido definido como el uso correcto de los recursos disponibles, es decir, como medio de producción. Se lo ve como un director gerente regular que implementa acciones dirigidas con precisión para lograr objetivos mediante el desempeño de las funciones de gestión de inventario En el proceso de gestión: planear, organizar, dirigir y controlar.

En dicha gestión, la innovación empresarial juega un papel preponderante, por lo mismo que se concibe como una mejora del modelo de negocio de la organización empresarial, sin embargo, el cambio organizativo, productivo o la innovación tecnológica es algo nuevo. Innovación para llevar negocios al mercado de manera más eficiente y en una mejor posición o crear un mercado completamente nuevo sin competidores. (Mendoza, 2017)

A de entenderse que los individuos poseen un conjunto de condiciones y conocimientos que son a la vez adquiribles y necesarios y determinan la competencia por una actividad final. Sin embargo, el objetivo de la competencia no es comprender la integralidad psicológica, física y emocional de una persona, sino identificar los rasgos

que pueden ser efectivos para las tareas de la empresa y así identificar las principales competencias de la organización.

Según el Portal de Transparencia de la Región Tacna (UGEL-Tacna, 2020), en la Unidad de Gestión Educativa de Tacna, la Jefatura de Administración, tiene la responsabilidad de conducir los sistemas administrativos de Personal, Abastecimientos, Contabilidad y Tesorería, de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna; cuyas funciones son:

- Administrar, controlar y evaluar los sistemas de personal, abastecimiento, contabilidad, y tesorería de la UGEL Tacna.
- Administrar el personal, los recursos materiales y bienes patrimoniales de la UGEL Tacna.
- Aplicar los procesos técnicos de los sistemas de personal, abastecimiento, contabilidad y tesorería, en las dependencias administrativas a su cargo, de conformidad a la normatividad emitida para cada sistema administrativo.
- Mantener actualizados el inventario de bienes patrimoniales y el acervo documental de la UGEL Tacna.
- Mejorar permanentemente los procesos técnicos de la gestión administrativa simplificando su ejecución.
- Asesorar y supervisar a las Instituciones Educativas en los procesos técnicos de personal.
- Emitir opinión técnica en aspectos de su competencia. (p. 28)

2.2.4. Dimensiones de la Gestión Administrativa

A. Recursos humanos

Chiavenato (2009), afirma que el término ‘recurso humano’ tiene tres significados:

- Los recursos humanos como función o departamento. En este caso se entiende por recurso humano la unidad operativa que trabaja con el área de personal, o como componente que presta servicios en las áreas de reclutamiento, selección,

capacitación, compensación, comunicación, higiene, seguridad en el trabajo, atención social, etc.

- Los recursos humanos como un conjunto de prácticas relacionadas con la empresa, es un método para organizar y administrar las actividades de reclutamiento, selección, capacitación, compensación, beneficios, comunicaciones, seguridad y salud en el trabajo.
- Los recursos humanos como profesión. Son los profesionales que laboran a tiempo completo en el departamento de recursos humanos, es decir reclutadores, capacitadores, gerentes de pagos y beneficios, ingenieros de seguridad, médicos ocupacionales, etc. (p. 2).

En conclusión, un recurso humano particular es un grupo de trabajadores o empleados pertenecientes a una empresa u organización y estas personas se caracterizan por desempeñar una variada lista de tareas específicas en cada sector.

a. Potencial humano

Vargas (2001), señala que bajo una nueva concepción, ahora en la administración del potencial humano se fundamenta en las siguientes ideas:

- Debe desarrollarse el reconocimiento de que los trabajadores tienen potencial interior.
- Evaluar que los empleados son el factor más importante para promover el desarrollo empresarial.
- Dándose cuenta de que el sistema de empresa afecta a los empleados y viceversa, por lo que el desarrollo de la segunda empresa está necesariamente relacionado con el desarrollo de la primera. (P. 21).

Castro (2000), resume una definición abarcadora, clara y necesaria de “Potencial Humano”, Es un individuo con mente clara, capacidad de desarrollar y expresar ideas, estos aspectos son esenciales para el correcto funcionamiento de cualquier organización que quiera movilizar personas de acuerdo a sus necesidades para el logro de sus objetivos.

Por tanto, el potencial humano es el conjunto de conocimientos, experiencias, expectativas, motivos, intereses profesionales, puntos de vista, actitudes, habilidades,

capacidades, etc. que posee el hombre y que aporta a la institución educativa a medida que lo desarrolla de forma creativa y constante.

b. Administración del personal

Existen una gran variedad de conceptos de gestión de recursos humanos o gestión de personal. Así:

- Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas”, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño. (Dessler, 1997).
- Es una función administrativa dedicada a la integración, la formación, la evaluación y la remuneración de los empleados (Telis, 2002).
- Todos los administradores son, en cierto sentido, gerentes de recursos humanos, porque participan en actividades como el reclutamiento, las entrevistas, la selección y la formación. (Dessler, 1997).
- Es la función de la organización que se refiere a proveer capacitación, desarrollo y motivación a los empleados, al mismo tiempo que busca la conservación de estos. (De Censo & Robbins, 1996).

B. Recurso financiero

Los recursos financieros son uno de los factores importantes con los que cuenta la organización y por tal motivo el gerente debe administrar de manera óptima estos recursos, con el fin de alcanzar y alcanzar las metas y objetivos planteados en la organización. Según el autor Chu (2003), lo define como:

- Es la palabra utilizada para describir y administrar los recursos monetarios disponibles para gobiernos, empresas o individuos.
- También se ve como un medio de aplicar la economía. Los principios desarrollados en la teoría económica se utilizan en áreas específicas de la gestión.
- El objetivo del gerente financiero es proporcionar estos recursos y administrarlos de la manera más eficiente posible para lograr un equilibrio entre riesgos, rendimientos y costos. (p. 7).

a. Capacitación

La capacitación es el proceso de desarrollar las cualidades de los recursos humanos, preparándolos para ser más productivos y contribuir mejor al logro de las metas organizacionales. El objetivo de la formación es influir en el comportamiento de los seres humanos para incrementar su productividad en sus centros laborales. (Certo, 1994).

La capacitación es el proceso de enseñar a los nuevos empleados las habilidades básicas que necesitan para hacer su trabajo. (Dessler , 1997).

Como han señalado otros autores, la formación es un proceso educativo de corta duración, aplicado de forma sistemática y estructurada, que permite a los seres humanos la adquisición de conocimientos, actitudes y habilidades a partir de unos objetivos predeterminados. (Chiavenato, 2004).

Entonces, la capacitación es la experiencia de aprendizaje que crea un cambio duradero en el individuo y mejora su capacidad para hacer las cosas. La capacitación implica un cambio en las habilidades, conocimientos, actitudes o comportamientos. Esto significa cambiar lo que saben los empleados, cómo trabajan, sus actitudes hacia su trabajo o sus interacciones con compañeros de trabajo o supervisores. Por lo tanto, las etapas del proceso de formación son:

- Transferencia de información.
- Aumentar el conocimiento de las personas: Información sobre la organización y sus productos/servicios, políticas, directrices, normas y reglamentos.
- Desarrollo de habilidades.
- Mejora las habilidades y destrezas: Preparación para la realización y operación de obra y manejo de equipos, maquinarias y herramientas.
- Desarrollo de actividades.
- Desarrollo/modificación de comportamientos: Cambiar las actitudes negativas a actitudes positivas, conciencia, sensibilización de las personas y clientes internos y externos.
- Desarrollar conceptos.

- Elevar el nivel de abstracción: Desarrollar ideas para ayudar a las personas o pensar en un sentido global y amplio.

De hecho, las cuatro etapas del entrenamiento incluyen diagnosticar la situación, decidir la estrategia de solución, tomar acciones, evaluar y monitorear los resultados. La capacitación no debe verse como una simple cuestión de tomar cursos y brindar información, ya que la capacitación va mucho más allá. Significa alcanzar el nivel de desempeño que la organización desea a través del desarrollo continuo de las personas que trabajan en ella.

b. Presupuesto

Un presupuesto es una estimación sistemática y programada de las condiciones de funcionamiento y los resultados que debe alcanzar una organización en un período determinado. Es una expresión cuantitativa formal de las metas que la dirección de la empresa se propone alcanzar en un período de tiempo, con la adopción de las estrategias necesarias para alcanzarlas. (Burbano & Ortiz, 1995).

En términos generales, la palabra presupuesto aprobado por la economía industrial es:

- Una técnica para planificar y predefinir datos basados en estadísticas y para evaluar eventos y fenómenos aleatorios.
- Una evaluación sistemática y programada de las condiciones de operación y los resultados que debe obtener un organismo.

En resumen, un presupuesto es un conjunto de reglas estadísticas que se refieren a un período predeterminado, y se utiliza como una herramienta de control para las empresas.

c. Generación de recursos

La participación activa de los afiliados en las iniciativas de selección de proveedores y el seguimiento y control de calidad de sus servicios es fundamental para asegurar que estos servicios sean adecuados y oportunos.

2.3. BASES TEÓRICAS DE LAS CONDICIONES LABORALES

Las condiciones de trabajo se basan en el principio de la igualdad fundamental de la persona, por lo que, las condiciones de trabajo no pueden ser inferiores a las prescritas por la ley, y estas condiciones deben ser proporcionales a su importancia. La importancia del desempeño y la equidad en diversas actividades comerciales.

Por lo tanto, no se puede demostrar discriminación y/o exclusión por motivos de origen étnico, nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, estado civil, estado de salud, religión, opiniones sexuales, preferencias, circunstancias de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil.

Estos términos se especifican en los convenios individuales y colectivos, salvo disposición legal expresa.

2.3.1. Definición

Según Roa (2006), las Condiciones Laborales se definen como: “[...] las condiciones en las cuales se presta el trabajo y, circunstancias ambientales de todo tipo que influyen en la vida de trabajo”. Dentro del marco normativo, destaca de inmediato los aspectos sustantivos de un contrato de trabajo que abordan las modalidades, el tiempo y el lugar de prestación del servicio y la remuneración recibida a cambio. A menudo se hace una distinción entre ciertas condiciones y condiciones laborales residuales, como las condiciones laborales físicas y sociales.

Asimismo, Roa (2006), señaló que, para muchos autores, la preocupación por las condiciones de trabajo siempre había estado arraigada en las ciencias sociales, cuyo declive era considerado un problema social por diferentes segmentos de la sociedad. Por ello, su investigación examina las condiciones de trabajo desde los inicios de las ciencias sociales.

Así, Roa (2006), destaca principios rectores sobre las condiciones de trabajo, que se enmarcan en los estudios sobre la dominación y explotación del proletariado por parte de los capitalistas.

2.3.2. Mejora continua de las Condiciones Laborales

Standing (2002), considera que, la OIT en la década del setenta formuló el Programa Internacional para la Mejora de las Condiciones Laborales (PIACT). Por otro lado, debido al rápido aumento de la precariedad laboral, la inestabilidad y la explotación de los trabajadores, la OIT en 1999 centró sus esfuerzos no solo en mejorar las condiciones de trabajo sino también en mejorar las condiciones de trabajo. Ampliar el marco y establecer el concepto de trabajo decente. El trabajo de calidad debe redefinirse como la oportunidad para todos, hombres y mujeres, de tener un trabajo digno, productivo y realizado en condiciones gratuitas, justas, seguras, dignas y respetuosas de la dignidad humana de los trabajadores.

En este orden de ideas, las condiciones de trabajo tienen una importancia fundamental en el estudio del mercado de trabajo que la economía del trabajo porque reflejan la diferenciación de los trabajadores. Para Roa (2006), son muchos los estudios que revelan que estas condiciones se han deteriorado paulatinamente en el capitalismo global, principalmente por los efectos de la precariedad laboral. Por tanto, debe entenderse que es una expresión del contexto estructural en el que se ubica el mercado de trabajo.

Al estudiar las Condiciones Laborales, no solo debe estudiar las condiciones particulares del trabajador en su situación particular en una empresa, taller o fábrica, sino que también debe plasmar este análisis dentro de un entorno económico y social. La sociedad total cuyo empleo es, sin duda, restringido, y que directamente influye en los procesos relacionados con ella.

Cabe señalar que los estudios sociales modernos de las Condiciones Laborales están progresando al proporcionar elementos analíticos y regionales adicionales entre el empleo y las condiciones de trabajo. Por tanto, en este estudio se abordan las pautas de empleo, la movilidad y rotación laboral, la estabilidad laboral, la jornada laboral, los salarios en las relaciones laborales y la promoción interna como mecanismo de promoción del empleo y el despido. Asimismo, las formas de seguridad social, los riesgos laborales de carácter físico y psíquico (retirada del trabajo, participación y

autonomía, prestación social del trabajo), el empleo en una relación laboral, la información organizativa y la formación laboral, y por ello están relacionados con el trabajo, calidad y vida práctica.

Como podemos ver, las condiciones de negocio son difíciles de definir como una categoría analítica asociada a la indefinición y la ambigüedad. El estudio de las condiciones de trabajo incluyendo cómo, cuándo, qué y dónde se realiza un trabajo, pero desde el punto de vista de las condiciones adecuadas para realizar un trabajo, conocidas como condiciones subjetivas.

2.3.3. Condiciones Laborales estructurales y productivas

Otro elemento esencial de las condiciones laborales es que están directamente determinadas por la estructura gerencial y productiva que se desarrolla dentro de la empresa, la cual impone a los trabajadores un determinado ritmo de trabajo, una determinada forma de trabajar y el entorno en el que se organizan. Desempeño externo, creatividad y resiliencia, entornos sociales como las relaciones con compañeros de trabajo o superiores, y niveles de estrés. Al respecto Roa (2006), manifiesta que en las Condiciones Laborales también se debe tener en cuenta su exposición a riesgos que puedan amenazar o perjudicar la salud de los trabajadores debido a su mayor riesgo de lesiones en el lugar de trabajo.

Las Condiciones Laborales, se relacionan con la capacidad de los trabajadores para ejercer sus derechos mediante la participación en convenios colectivos, sindicatos y otras formas de sindicatos profesionales, y para permitir que las corporaciones sean una fuerza social. Por condiciones de trabajo entendemos el conjunto de factores físicos y sociales que interfieren en el proceso de trabajo y pueden alterar la seguridad y el bienestar de los trabajadores, tanto físicos como psicológicos, así como la seguridad del proceso, la calidad y la oportunidad de entrega, por el producto o servicio.

2.3.4. Factores relacionados a las Condiciones Laborales

Son los factores de su entorno interno los que determinarán la motivación, la satisfacción o insatisfacción laboral, así como menciona Chiavenato (2009), que la

motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados:

- El primer factor que mencionó es el factor de higiene, estas son las condiciones de trabajo que rodean a las personas. Estos incluyen instalaciones y medio ambiente e incluyen condiciones materiales, salarios, beneficios sociales, políticas organizacionales, estilos de liderazgo, ambiente de trabajo, relaciones entre la gerencia y los empleados, reglamentos internos, oportunidades de desarrollo, relaciones con colegas, etc. Ellos son el lugar de trabajo.
- En segundo lugar, las divisiones de gestión, que se refieren al perfil del puesto y las actividades asociadas al mismo, generando satisfacción duradera e impulsando la productividad a la excelencia.

2.3.5. Dimensiones de las Condiciones Laborales

A. Condiciones laborales específicas

a. Jornada laboral

Esto incluye el tiempo que los trabajadores tienen a disposición de los empleadores para realizar su trabajo; Es decir, desde el momento en que esté listo para comenzar a realizar su trabajo hasta el final del período asignado para el turno correspondiente.

A decir de Mercado (2015), la duración de dicha jornada de trabajo es determinada por el empleador y el trabajador, y no puede exceder el límite máximo establecido por la ley. Durante la jornada laboral, los trabajadores deben descansar o descansar previamente, debido a que las actividades continuas que realizan requieren un esfuerzo que varía según la actividad realizada. (p. 26)

b. Días de descanso

Debe entenderse que el período de descanso debe ser mucho mayor cuando se trabaja constantemente en horas extras, por lo que la obligación no debe exceder este tiempo de trabajo, ya que el cuerpo de cada trabajador es diferente. Al respecto, la ley

establece que, por cada seis días hábiles, los trabajadores tienen derecho a por lo menos un día libre con goce de sueldo completo. Los empleados que trabajen los domingos serán recompensados con un 25 % adicional del salario de su día normal de trabajo.

c. Vacaciones

En este sentido, debe preverse que los trabajadores que hayan estado más de un año en el servicio tengan derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas, que en todo caso podrá ser inferior a seis días hábiles, debiendo incrementarse en dos días hábiles, hasta doce, por cada año subsiguiente de servicio.

Desde un punto de vista psicológico, la comodidad de los trabajadores es fundamental, ya que el trabajo diario puede tener consecuencias en muy diferentes ámbitos, que se derivan de determinadas condiciones ambientales, como el ruido y las relaciones personales, que pueden llegar a generar estrés, problemas familiares o cambios repentinos en la vida, estado de ánimo repentino, entre otras cosas.

A lo anterior, hay que agregar que las vacaciones y aguinaldos que los empleados consideran motivadores inciden muchas veces en la potenciación o mejora de la vida familiar, el descanso, la convalecencia, las actividades de ocio, etc.; También anima a los trabajadores a hacer mejor su trabajo. Es decir, lo que se observa en los lugares de destino es que cuando el trabajador tiene vacaciones completas, a medida que se reincorpora a su trabajo, aumenta su rendimiento; al contrario de lo que sucede cuando se acercan a este período en el que su productividad disminuye, es probable que se deba a la fatiga y el estrés durante su trabajo.

d. Salario

El salario que el patrón debe pagar al trabajador por el trabajo que realiza. Es claro que los trabajadores deben fijar libremente su salario y que el derecho a percibirlo es irrenunciable, por lo que en ningún caso podrá ser retenido, salvo que se trate de alimentos expedidos por autoridad competente.

El salario se puede determinar por unidad de tiempo, obra, comisión, a precio alzado o cualquier otra manera.

B. Condiciones materiales

Las condiciones físicas están determinadas por el estado de la infraestructura del edificio, el estado de la infraestructura de oficinas y el mantenimiento de las habitaciones y baños.

C. Condiciones sociales

Las condiciones sociales se expresan a través de la cooperación individual, los problemas del entorno laboral y el apoyo de expertos.

2.3.6. La organización de las labores

En cuanto a la organización del trabajo, se pueden identificar dos factores básicos que nos permiten determinar el nivel de trabajo.

A. La división social del trabajo

Está dada por la integración y superación de:

- Las tareas de concepción – preparación de la producción.
- Las tareas de ejecución. (que pueden ser manuales o intelectuales).
- Las tareas de concepción – programación. Se deja en manos del empleador, a través del personal directivo. Personal técnico y supervisores.
- Los puestos ejecutivos se asignan a los trabajadores sobre la base de dependencias jerárquicas definidas por el contrato de trabajo.

B. La división técnica del trabajo

Respecto a la división técnica de quehaceres laborales, cabe señalar:

- La división de tareas se refiere a la menor o mayor división de tareas asignadas a cada trabajador en su trabajo, y la ejecución del ciclo de actividad debe terminar en un momento determinado.

- Sin embargo, el proceso de trabajo dominante, es decir, la división de la obra de arte, será más o menos severa.

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Gestión administrativa. Conjunto de acciones mediante los cuales el director desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. La gestión administrativa es el conjunto de tareas y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos que posee una organización. Todo esto con el fin de alcanzar los objetivos y obtener los mejores resultados. (Quiroa, 2020)

Administración de personal. Es el conjunto integral de actividades de especialistas y administradores, como integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar a las personas que tienen por objeto proporcionar habilidades y competitividad a la institución. (Briones, Vera, & Peñafiel, 2018)

Calidad. Es un conjunto de propiedades inherentes a un objeto que le confieren capacidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas. La calidad de un producto o servicio es la percepción que el cliente tiene del mismo, es una fijación mental del consumidor que asume conformidad con dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades. (Zhelenn, 2013)

Capacitación. Hacer a alguien apto o habilitarlo para realizar cualquier cosa. (Zaragoza, 2006). En nuestro caso sería habilitar al personal para la gestión administrativa.

Confiabilidad. Es el conjunto de teorías y métodos matemáticos, prácticas operativas y procedimientos organizacionales, que, aplicando el estudio de las leyes de ocurrencia de las fallas, permiten dirigirse a la resolución de los problemas de previsión, estimación y optimización de la probabilidad de supervivencia, el mejoramiento, la duración

promedio y porcentaje de tiempo de buen funcionamiento de un sistema. (Pérez, 2015). En otros términos, implica mantener y cumplir con la promesa de servicio.

Condición. Disposición que establecen las distintas partes en un acuerdo. Naturaleza o conjunto de características propias y definitorias de un ser o de un conjunto de seres. (Real Academia Española, 2020)

Condiciones laborales. Esto incluye el tiempo que los trabajadores tienen a disposición de los empleadores para realizar su trabajo; es decir, desde el momento de disponibilidad para iniciar la actividad laboral hasta el final del período de tiempo señalado para el turno de trabajo de que se trate. La duración de esta jornada de trabajo es determinada por el empleador y el trabajador, sin exceder el máximo establecido por la ley.

Eficacia. Capacidad de lograr los objetivos y metas programadas con los recursos disponibles en un tiempo predeterminado. Capacidad para cumplir en el lugar, tiempo, calidad y cantidad las metas y objetivos establecidos. (ISSUU, 2012)

Eficiencia. Es el uso racional de los medios con que se cuenta para alcanzar un objetivo predeterminado; es el requisito para evitar o cancelar dispendios y errores. Capacidad de alcanzar los objetivos y metas programadas con el mínimo de recursos disponibles y tiempo, logrando su optimización. (ISSUU, 2012)

Estrategia. Principios y rutas fundamentales que orientarán el proceso administrativo para alcanzar los objetivos a los que se desea llegar. Una estrategia muestra cómo una institución pretende llegar a esos objetivos. Se pueden distinguir tres tipos de estrategias, de corto, mediano y largo plazos según el horizonte temporal. (Fernandez, s. f.)

Gestión administrativa. Es un conjunto de decisiones y acciones que llevan al logro de objetivos previamente establecidos. (Chavez, 2018).

Gestión de la Calidad. Es el conjunto de actividades de la función empresarial que determina la política de la calidad, los objetivos y las responsabilidades y las implementa

por medios tales como la planificación de la calidad, el control de la calidad, el aseguramiento de la calidad y el mejoramiento de la calidad, en el marco del sistema de la calidad. (Bibing.us, 2020)

Infraestructura. Parte de una construcción que está bajo el nivel del suelo. Conjunto de elementos o servicios que se consideran necesarios para la creación y funcionamiento de una organización cualquiera. (Guerrero & Galindo, 2014)

Recurso humano. Es el conjunto de trabajadores o empleados que forman parte de una empresa o institución y que se caracterizan por desempeñar una variada lista de tareas específicas a cada sector. (Prieto, 2013)

Recursos financieros. Son todos aquellos recursos económicos que le permite al sector público desarrollar sus actividades. En cierta medida son los recursos financieros los que definen la eficacia de la organización para lograr sus objetivos. (Urrea & Chica, 2008)

Satisfacción. Razón, acción o modo con que se sosiega y responde enteramente a una queja, sentimiento o razón contraria. Cumplimiento del deseo o del gusto. (Real Academia Española, 2001)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

2.5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

2.5.1. Tipo de investigación

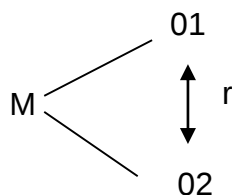
El tipo de investigación es básica o fundamental, porque pretende aportar nuevos conocimientos e introducir nuevas teorías y conceptos innovadores sobre la gestión administrativa y las condiciones de trabajo de las personas.

2.5.2. Diseño de investigación

La presente investigación está enmarcada dentro del diseño de investigación descriptivo – correlacional:

- A. Descriptivo.** Porque comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos y describirá la Gestión Administrativa y las Condiciones Laborales del personal que labora en la UGEL - Tacna.
- B. Correlacional.** Porque relaciona la variable Gestión Administrativa con las dimensiones de la variable Condiciones Laborales; y relaciona la variable Gestión Administrativa con la variable Condiciones Laborales. Al respecto Hernández (2010), El enunciado tiene por objeto determinar el grado de relación o combinación de dos o más variables, dentro de una misma unidad o materia de estudio. (p. 152). En resumen, el grado de correlación describe las relaciones entre dos o más variables en un momento dado.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra

01: Variable: Gestión Administrativa

02: Variable: Condiciones Laborales

r: relación de las variables de estudio

2.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.6.1. Población

La población estuvo constituida por el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna (UGEL-Tacna), que laboran en los órganos de dirección, línea, apoyo y asesoramiento, que en total asciende a la calidad de 48 personas.

Tabla 1

Distribución de la población

Nº	Órgano	Total	Porcentaje
1	Dirección	4	8,33
2	Línea	24	50,00
3	Apoyo	15	31,25
4	Asesoramiento	5	10,42
	Total	48	100,00

Fuente: cuadro nominal de personal 2020. Unidad de Gestión Educativa Local Tacna.

2.6.2. Muestra

Teniendo en cuenta la Pandemia por el COVID-19 y el difícil contacto con el personal que labora en la UGEL-Tacna, se calculó la siguiente muestra reducida, utilizando la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{\varepsilon^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la Población (160)

p: proporción de éxito (0,95)

q: proporción de no éxito (0,05)

ε : Error de estimación 5 %. (0,05)

Z: nivel de confianza con una probabilidad del 95 % (1,96)

$$n = \frac{48 * 0,182476}{0,05^2 * (47) + 0,182476}$$

$$n = 29,19 \approx 29$$

Por lo tanto, la muestra de estudio estuvo constituida por 29 personas que laboran en los órganos de dirección, línea, apoyo y asesoramiento, los cuales se seleccionaron utilizando el muestreo aleatorio estratificado:

$$n_i = \frac{n \cdot N_i}{N} \quad \dots \text{donde } i = 1, 2, 3 \text{ y } 4.$$

Hallaremos por estrato la muestra del órgano de dirección:

$$n_1 = \frac{29 \cdot 4}{48}$$

$$n_1 = 2,4 \approx 2$$

Hallaremos por estrato la muestra del órgano de línea:

$$n_2 = \frac{29 \cdot 24}{48}$$

$$n_2 = 14,50 \approx 15$$

Hallaremos por estrato la muestra del órgano de apoyo:

$$n_3 = \frac{29 \cdot 15}{48}$$

$$n_3 = 9,10 \approx 9$$

Por último, hallaremos por estrato la muestra del órgano de asesoramiento:

$$n_4 = \frac{29 \cdot 5}{48}$$

$$n_4 = 3,0 \approx 3$$

Para visualizar la muestra seleccionada por estratos, se presenta la siguiente tabla:

Tabla 2

Distribución de la muestra

Nº	Órganos	Total	Porcentaje
1	Dirección	2	6,90
2	Línea	15	51,72
3	Apoyo	9	31,03
4	Asesoramiento	3	10,34
Total		29	100,00

Fuente: elaboración propia, 2020.

2.7. VARIABLES E INDICADORES

2.7.1. Variable X

Gestión administrativa. Es un “conjunto de decisiones y acciones que llevan al logro de objetivos previamente establecidos” (Chavez, 2018). Es decir, la gestión es el conjunto de acciones o estrategias dirigidas a la realización y logro de objetivos que se han propuesto con anterioridad.

Tabla 3*Variable: Gestión Administrativa*

Dimensiones	Indicadores
Recurso humano	Potencial humano Administración de personal
Recurso financiero	Capacitación Presupuesto Generación de recursos

Fuente: elaboración propia, 2020.**2.7.2. Variable Y**

Condiciones Laborales. Se definen como: “[...] las condiciones en las cuales se presta el trabajo y, circunstancias ambientales de todo tipo que influyen en la vida de trabajo. [...]”. Usualmente se distingue entre condiciones específicas, y el resto de Condiciones Laborales tales como las condiciones laborales materiales y sociales. (Roa, 2006)

Tabla 4*Variable: Condiciones Laborales*

Dimensiones	Indicadores
Condiciones laborales específicas	Jornada laboral Días de descanso Vacaciones Salario
Condiciones materiales	Estado de la infraestructura de la edificación Estado de la infraestructura de la oficina Mantenimiento de ambientes y sanitarios
Condiciones sociales	Cooperación personal Problemas del entorno laboral Apoyo de especialistas

Fuente: elaboración propia, 2020.**2.7.3. Caracterización de las variables****A. Gestión Administrativa (V. I.)**

Es un conjunto de decisiones y acciones que llevan al logro de objetivos previamente establecidos. (Chavez, 2018), es decir, la gestión administrativa es un

proceso que involucra un conjunto de actividades de una organización, para llegar a un fin. Nos quiere decir que la gestión es el conjunto de acciones o estrategias dirigidas a la realización y logro de objetivos que se han propuesto con anterioridad.

Dimensiones:

- a. Recurso humano.** Se designa como recursos humanos al conjunto de trabajadores o empleados que forman parte de una empresa o institución y que se caracterizan por desempeñar una variada lista de tareas específicas en cada sector. Dentro de los recursos humanos se detectan como indicadores al potencial humano y a la administración del personal.
- b. Recurso financiero.** El recurso financiero es uno de los elementos importantes con que cuenta la organización, para ello el director debe gestionar de manera óptima estos recursos, para poder cumplir y alcanzar los objetivos y metas trazados. Según el autor Chu (2003), lo define como es la palabra utilizada para describir los recursos monetarios disponibles de los gobiernos, empresas o individuos y la administración de los mismos; también son consideradas como una forma de aplicar la economía; y son principios desarrollados en la teoría económica para designar empleados en áreas específicas de la administración, considerando la capacitación, el presupuesto y la generación de recursos.

B. Condiciones Laborales (V. D.)

Son las condiciones en las cuales se presta el trabajo y, circunstancias ambientales de todo tipo que influyen en la vida de trabajo. Dentro de un marco jurídico puntualmente resalta los aspectos del contenido del contrato de trabajo que se refieren al modo, tiempo y lugar de la prestación de servicios y del sueldo recibido a cambio. Usualmente se distingue entre condiciones específicas, y el resto de Condiciones Laborales tales como las condiciones laborales materiales y sociales. (Roa, 2006)

Dimensiones:

- a. Condiciones laborales específicas.** Son las condiciones que se dan en la jornada laboral fijada tanto por el empleador y el empleado, días de descanso que deberán estar dentro del marco jurídico, las vacaciones que incentivan al empleado para un mejor desempeño en sus actividades laborales, y salario que viene a ser la retribución económica del que se deberá disponer libremente.
- b. Condiciones materiales.** Están dadas por el estado de la infraestructura de la edificación donde el empleado realiza sus actividades y labores; el estado de la infraestructura de la oficina, la cual deberá estar implementada acorde con las necesidades laborales; el mantenimiento de ambientes y sanitarios en lo que se refiere a la limpieza y salubridad.
- c. Condiciones sociales.** Manifestadas a través de la cooperación personal entre los propios compañeros; las condiciones para una fácil resolución de los problemas del entorno laboral, y apoyo de especialistas para las capacitaciones, acompañamientos re-direccionales.

2.7.4. Definición de las variables

Operacionalización de las variables

Variable	Indicador	Unidad/ Categoría	Escala
Variable X “Gestión Administrativa”	Potencial humano	1, 2, 3, 4 y 5 ^(*)	Ordinal
	Administración de personal	1, 2, 3, 4 y 5	Ordinal
	Capacitación	1, 2, 3, 4 y 5	Ordinal
	Presupuesto	1, 2, 3, 4 y 5	Ordinal
Variable Y “Condiciones Laborales”	Generación de recursos	1, 2, 3, 4 y 5	Ordinal
	Jornada laboral.	1, 2, 3, 4 y 5	Ordinal
	Días de descanso.	1, 2, 3, 4 y 5	Ordinal
	Vacaciones.	1, 2, 3, 4 y 5	Ordinal
	Salario.	1, 2, 3, 4 y 5	Ordinal
	Estado de la infraestructura de la edificación.	1, 2, 3, 4 y 5	Ordinal
	Estado de la infraestructura de la oficina.	1, 2, 3, 4 y 5	Ordinal
	Mantenimiento de ambientes y sanitarios.	1, 2, 3, 4 y 5	Ordinal
	Cooperación personal.	1, 2, 3, 4 y 5	Ordinal
	Problemas del entorno laboral.	1, 2, 3, 4 y 5	Ordinal
	Apoyo de especialistas.	1, 2, 3, 4 y 5	Ordinal

Fuente: elaboración propia, 2020.

(*): 1) Malo, 2) Deficiente, 3) Regular, 4) Buena, y 5) Excelente.

2.8. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica utilizada para la recolección de datos es la encuesta, con la que se indagó sobre el comportamiento de cada una de las variables. A decir de Carrasco (2009), “[...] las técnicas son herramientas metodológicas para resolver un problema metodológico concreto, de comprobación o desaprobación de una hipótesis” (p. 274)

En el presente trabajo de investigación se utilizará la técnica de la encuesta dirigida a los integrantes de la muestra, con la finalidad de identificar la relación que existe entre las variables en estudio.

Para obtener la información a fin de cumplir con los objetivos propuestos y para probar las hipótesis planteadas se utilizó el siguiente instrumento de recolección de datos:

el cuestionario. Según Carrasco (2009): “[...] son todos aquellos objetos físicos o materiales que permiten provocar y obtener una respuesta de aquello que se observa”.

En la presente investigación se utilizó dos cuestionarios que permitieron recabar información directamente de la fuente:

- **Encuesta para la variable:** “Gestión Administrativa”, se aplicó a los empleados que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna (UGEL-Tacna), con la finalidad de obtener información confiable de cómo se percibe el comportamiento de la variable; esta encuesta incluye 30 preguntas, cada pregunta tiene 5 respuestas opcionales valorativas según la escala de Likert:

1	:	Mala
2	:	Deficiente
3	:	Regular
4	:	Buena
5	:	Excelente

- **Encuesta para la variable:** “Condiciones Laborales”, aplicada a los empleados que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna (UGEL-Tacna), con la finalidad de obtener información confiable de cómo se percibe la variable; esta encuesta incluye 20 preguntas, cada pregunta tiene 5 respuestas opcionales valorativas según la escala de Likert:

1	:	Mala
2	:	Deficiente
3	:	Regular
4	:	Buena
5	:	Excelente

Los instrumentos fueron confeccionados por el investigador; en base a la revisión del marco teórico y el apoyo del asesor; los mismos que fueron validados por el coeficiente de Alfa de Cronbach.

2.9. TÉCNICA DE ANÁLISIS DE DATOS

El procesamiento de los datos se hizo en base al software estadístico SPSS versión 22,0 en español. El análisis de datos, implicó las siguientes técnicas estadísticas:

- a) Tablas de frecuencias y figuras estadísticas
- b) Estadística descriptiva (media aritmética y desviación estándar)
- c) Tablas de contingencia
- d) Coeficiente de correlación
- e) Prueba de Chi Cuadrado X^2
- f) Prueba de significancia de la Distribución T

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

4.1.1. Aplicación de coeficiente de Alpha de Crombach

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados, se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuya valoración fluctúa entre 0 y 1.

Tabla 5

Escala de Alpha de Cronbach

Escala	Significado
-1 a 0	No es confiable
0,01 - 0,49	Baja confiabilidad
0,50 - 0,69	Moderada confiabilidad
0,70 - 0,89	Fuerte confiabilidad
0,90 - 1,00	Alta confiabilidad

Fuente: Valores establecidos por el Alpha de Cronbach, 1951.

De acuerdo con la escala del Alpha de Cronbach de la tabla 6, se determina que los valores cercanos a 1 implican que el instrumento utilizado es de alta confiabilidad y si se aproxima a cero significa que el instrumento es de baja confiabilidad.

En base a la Escala de Lickert, se procedió a analizar las respuestas logradas considerando que los valores cercanos a 1 se considera “mala” y los valores cercanos a 5 implica que es “excelente” de acuerdo con lo afirmado. Utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach, luego de la aplicación y con el reporte del software SPSS 22.0, el resultado es el siguiente:

Tabla 6*Alpha de Cronbach: Gestión Administrativa*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,882	30

Fuente: encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

El coeficiente contenido tuvo el valor de 0,882 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Gestión Administrativa” es de fuerte confiabilidad.

Tabla 7*Alpha de Cronbach: Condiciones Laborales*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,849	20

Fuente: encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

El coeficiente contenido tuvo el valor de 0,849 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Condiciones Laborales” es de fuerte confiabilidad.

4.1.2. Relación variable, dimensiones e ítems

Asimismo, es importante precisar la relación que existe entre la variable, las dimensiones e ítems del instrumento administrado, de tal forma que se observe la alineación de la variable con el número de ítems que incluye cada indicador.

Tabla 8*Variable X: Relación indicador - Ítems*

Variable	Indicadores	Ítems
Gestión Administrativa	Potencial humano	1, 2, 3, 4, 5, 6
	Administración de personal	7, 8, 9, 10, 11, 12
	Capacitación	13, 14, 15, 16, 17, 18
	Presupuesto	19, 20, 21, 22, 23, 24
	Generación de recursos	25, 26, 27, 28, 29, 30

Fuente: elaboración propia, 2020.

Tabla 9*Variable Y: Relación indicador – ítems*

Variable	Indicadores	Ítems
Condiciones Laborales	Jornada laboral	1, 2
	Días de descanso	3, 4
	Vacaciones	5, 6
	Salario	7, 8
	Estado de la infraestructura de la edificación	9, 10
	Estado de la infraestructura de la oficina	11, 12
	Mantenimiento de ambientes y sanitarios	13, 14
	Cooperación Personal	15, 16
	Problemas del entorno laboral	17, 18
	Apoyo de especialistas	19, 20

Fuente: elaboración propia, 2020.

Para determinar el nivel obtenido en cada una de las variables, se plantearon escalas de valoración que facilita el análisis global del comportamiento de las variables en estudio, estas contienen los niveles según el puntaje acumulado en el proceso de tabulación de respuestas de los encuestados. Por lo tanto, las escalas de valoración para cada una de las variables son las siguientes:

Tabla 10*Escala de valoración para Gestión Administrativa*

Niveles	Escala
Alto nivel de Gestión Administrativa	111 – 150
Moderado nivel de Gestión Administrativa	71 – 110
Bajo nivel de Gestión Administrativa	30 – 70

Fuente: elaboración propia, 2020.**Tabla 11***Escala de valoración para Condiciones Laborales*

Niveles	Escala
Alto nivel de Condiciones Laborales	74 – 100
Moderado nivel de Condiciones Laborales	47 – 73
Bajo nivel de Condiciones Laborales	20 – 46

Fuente: elaboración propia, 2020.

4.2. RESULTADOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

4.2.1. Análisis por dimensión

4.2.1.1. Recurso Humano

Tabla 12

Dimensión 1: Recurso Humano

Dimensión	N	Media	Desv. típ.
Recurso Humano	29	2,68	0,96

Fuente: encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Tabla 13

Sumatoria de medias

Dimensión	N	Sumatoria
Recurso Humano	29	32,21

Fuente: elaboración propia, 2020.

Tabla 14

Estadísticos Descriptivos

Ítems	Media	Desv. típ.
El director aplica su potencial de liderazgo en el personal que labora en la UGEL - Tacna, en tiempos de pandemia generada por el COVID – 19.	3,31	1,039
El personal administrativo tiene la capacidad de manejar conflictos durante el desarrollo de actividades.	2,69	1,004
El personal es calificado y tiene la capacidad intelectual para brindar servicio en la institución.	2,72	1,032
El personal administrativo demuestra habilidad para trabajar bajo presión, utilizando las herramientas virtuales pertinentes.	2,28	0,960
La gestión del director favorece la orientación al logro del personal en tiempos de la pandemia generada por el COVID – 19.	2,62	1,147
El personal directivo promueve reuniones frecuentes con el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna	2,79	0,412

...

En la actual situación que se vive, la administración del director demuestra iniciativa y creatividad para solucionar problemas relacionados con la institución.	2,21	0,774
El personal docente se encuentra distribuido de acuerdo a su especialidad, desarrollando sus actividades con eficiencia.	2,86	0,915
Considero que el personal está satisfecho con la distribución de horas laborales.	2,86	1,060
La administración del personal favorece al adecuado clima institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.	2,69	1,168
El personal directivo valora el desempeño de sus trabajadores, así como el esfuerzo para el cambio.	2,59	0,946
Las normas de convivencia son claras y conocidas por el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.	2,59	1,018

Fuente: elaboración propia, 2020.

Tabla 15

Escala de valoración

Niveles	Escala
Alto nivel de Recurso Humano	45 – 60
Moderado nivel de Recurso Humano	29 – 44
Bajo nivel de Recurso Humano	12 – 28

Fuente: elaboración propia, 2020.

Tabla 16

Frecuencias absolutas y relativas porcentuales con datos agrupados según escala de valoración de la Dim1: Recurso Humano

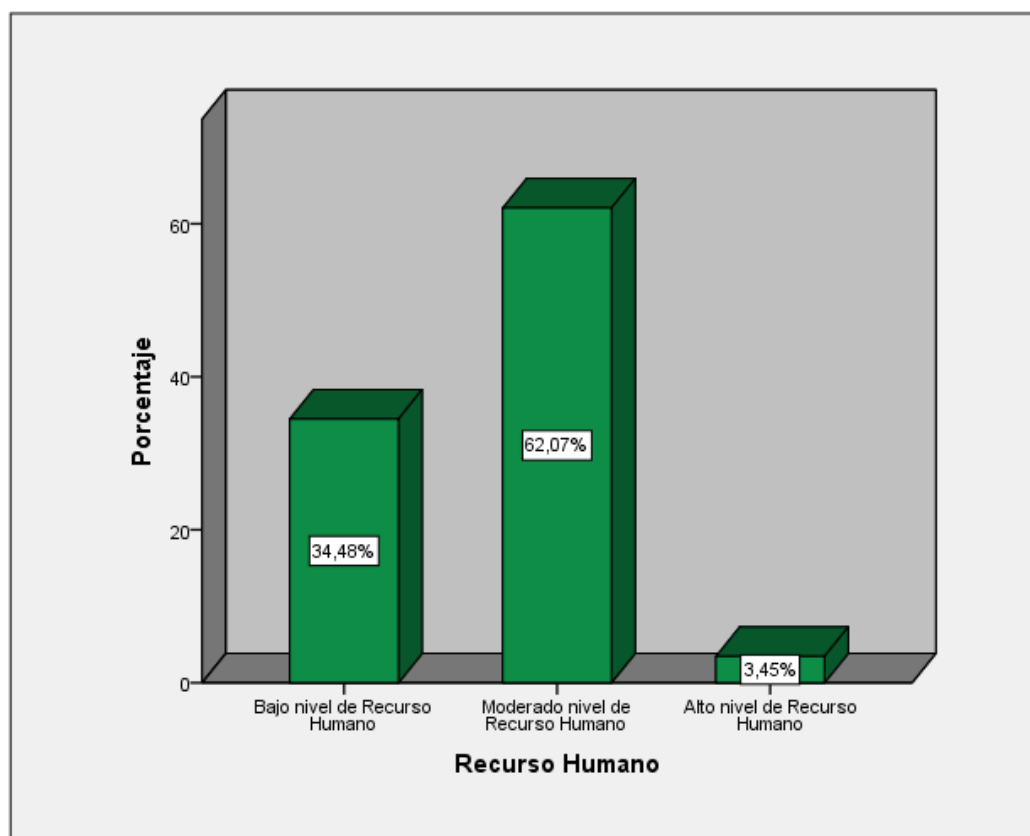
Niveles	f	%
Bajo nivel de Recurso Humano	10	34,5
Moderado nivel de Recurso Humano	18	62,1
Alto nivel de Recurso Humano	1	3,4
Total	29	100,0

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Los resultados de la Tabla 12 y conexas representan el comportamiento de la dimensión “**Recurso Humano**”. El resultado obtenido fue de una Media de 2,68, una desviación típica de 0,96 y una sumatoria de 32,21; lo que significa que se ha alcanzado un moderado nivel de Recurso humano de acuerdo a la Escala de Valoración, tal como se puede apreciar en la Figura 1; lo cual se ve reflejado en el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna (UGEL-Tacna).

Figura 1

Distribución de frecuencias relativas porcentuales según escala de valoración de la Dim1: Recurso Humano



Fuente: Tabla 15

A) Indicador 1: Potencial Humano

Tabla 17

Ítem 1: El director aplica su potencial de liderazgo en el personal que labora en la UGEL - Tacna, en tiempos de pandemia generada por el COVID – 19.

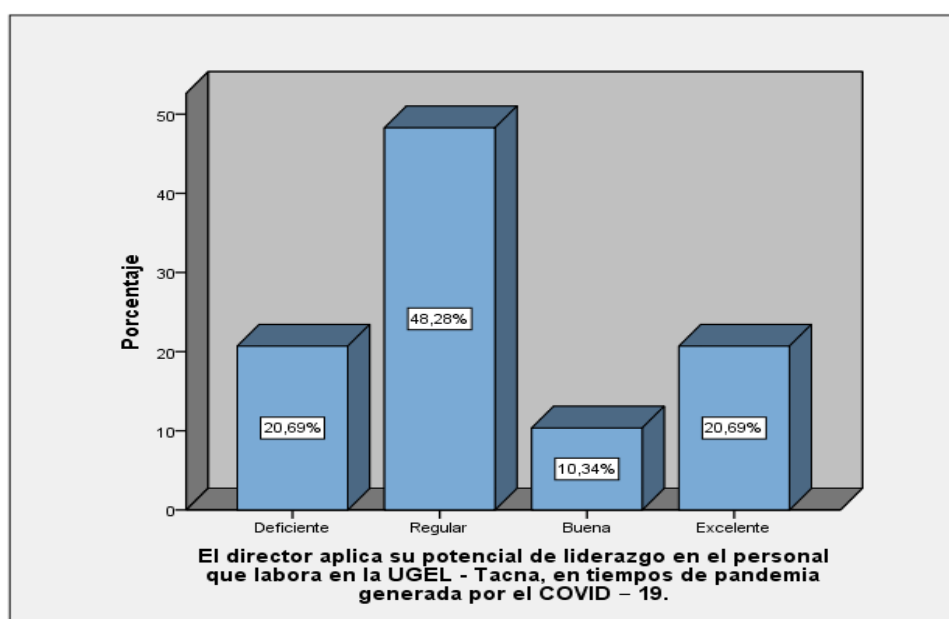
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	6	20,7	20,7	20,7
	Regular	14	48,3	48,3	69,0
	Buena	3	10,3	10,3	79,3
	Excelente	6	20,7	20,7	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

La Tabla 17 y Figura 2, muestran las respuestas del ítem “El director aplica su potencial de liderazgo en el personal que labora en la UGEL - Tacna, en tiempos de pandemia generada por el COVID – 19”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 6 (20,7 %) respondieron deficiente, 14 (48,3 %) regular, 3 (10,3) buena y 6 (20,7 %) excelente.

Figura 2

El director aplica su potencial de liderazgo en el personal que labora en la UGEL - Tacna, en tiempos de pandemia generada por el COVID – 19.



Fuente: Tabla 14.

Tabla 18

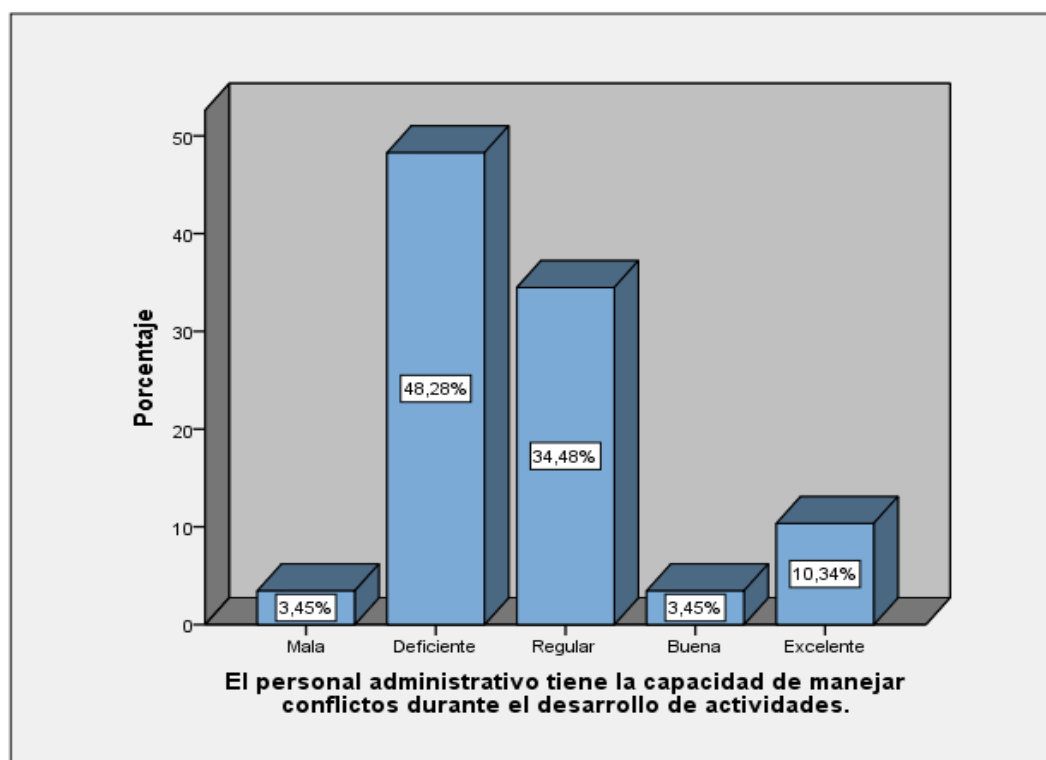
Ítem 2: El personal administrativo tiene la capacidad de manejar conflictos durante el desarrollo de actividades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	1	3,4	3,4	3,4
	Deficiente	14	48,3	48,3	51,7
	Regular	10	34,5	34,5	86,2
	Buena	1	3,4	3,4	89,7
	Excelente	3	10,3	10,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 3

El personal administrativo tiene la capacidad de manejar conflictos durante el desarrollo de actividades.



Fuente: Tabla 15.

La Tabla 18 y Figura 3, muestran las respuestas del ítem “El personal administrativo tiene la capacidad de manejar conflictos durante el desarrollo de actividades”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 1 (3,4 %) respondieron mala, 14 (48,3 %) deficiente, 10 (34,5 %) regular, 1 (3,4) buena y 3 (10,3 %) excelente.

Tabla 19

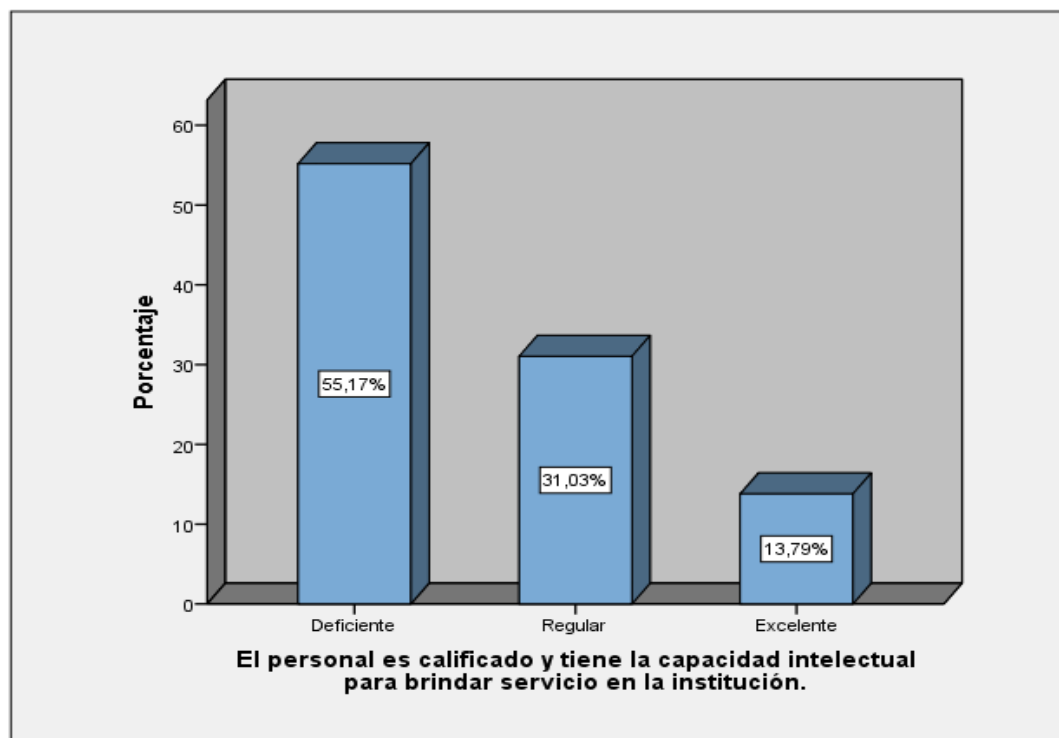
Ítem 3: El personal es calificado y tiene la capacidad intelectual para brindar servicio en la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	16	55,2	55,2	55,2
	Regular	9	31,0	31,0	86,2
	Excelente	4	13,8	13,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 4

El personal es calificado y tiene la capacidad intelectual para brindar servicio en la institución



Fuente: Tabla 16.

La Tabla 19 y Figura 4, muestran las respuestas del ítem “El personal es calificado y tiene la capacidad intelectual para brindar servicio en la institución”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 16 (55,2 %) respondieron deficiente, 9 (31,0 %) regular y 4 (13,8 %) excelente.

Tabla 20

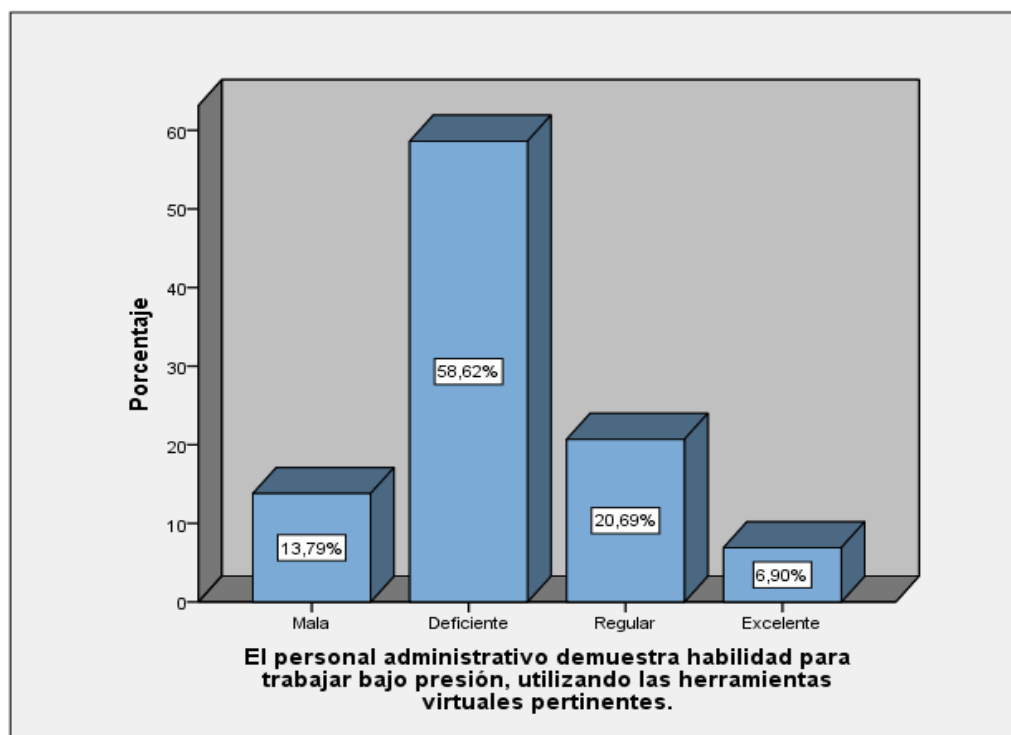
Ítem 4: El personal administrativo demuestra habilidad para trabajar bajo presión, utilizando las herramientas virtuales pertinentes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	4	13,8	13,8	13,8
	Deficiente	17	58,6	58,6	72,4
	Regular	6	20,7	20,7	93,1
	Excelente	2	6,9	6,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 5

El personal administrativo demuestra habilidad para trabajar bajo presión, utilizando las herramientas virtuales pertinentes



Fuente: Tabla 17.

La Tabla 20 y Figura 5, muestran las respuestas del ítem “El personal administrativo demuestra habilidad para trabajar bajo presión, utilizando las herramientas virtuales pertinentes”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 4 (13,8 %) respondieron mala, 17 (58,6 %) deficiente, 6 (20,7) regular y 2 (6,9 %) excelente.

Tabla 21

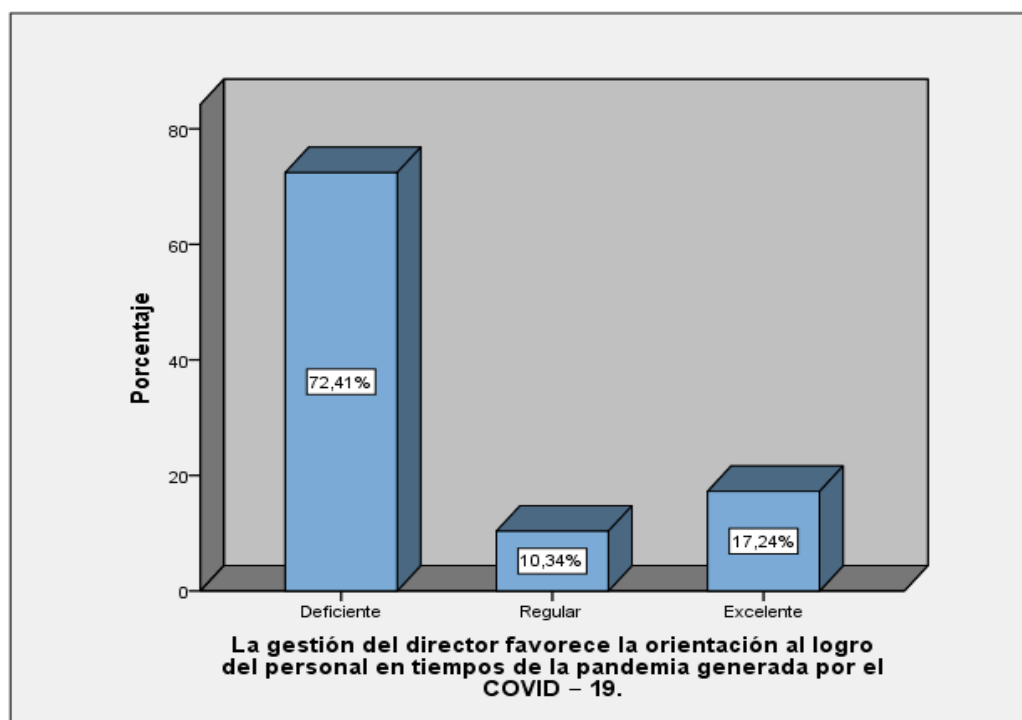
Ítem 5: La gestión del director favorece la orientación al logro del personal en tiempos de la pandemia generada por el COVID – 19.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	21	72,4	72,4	72,4
	Regular	3	10,3	10,3	82,8
	Excelente	5	17,2	17,2	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 6

La gestión del director favorece la orientación al logro del personal en tiempos de la pandemia generada por el COVID – 19.



Fuente: Tabla 18.

La Tabla 21 y Figura 6, muestran las respuestas del ítem “La gestión del director favorece la orientación al logro del personal en tiempos de la pandemia generada por el COVID – 19”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 21 (72,4 %) respondieron deficiente, 3 (10,3) regular y 5 (17,2 %) excelente.

Tabla 22

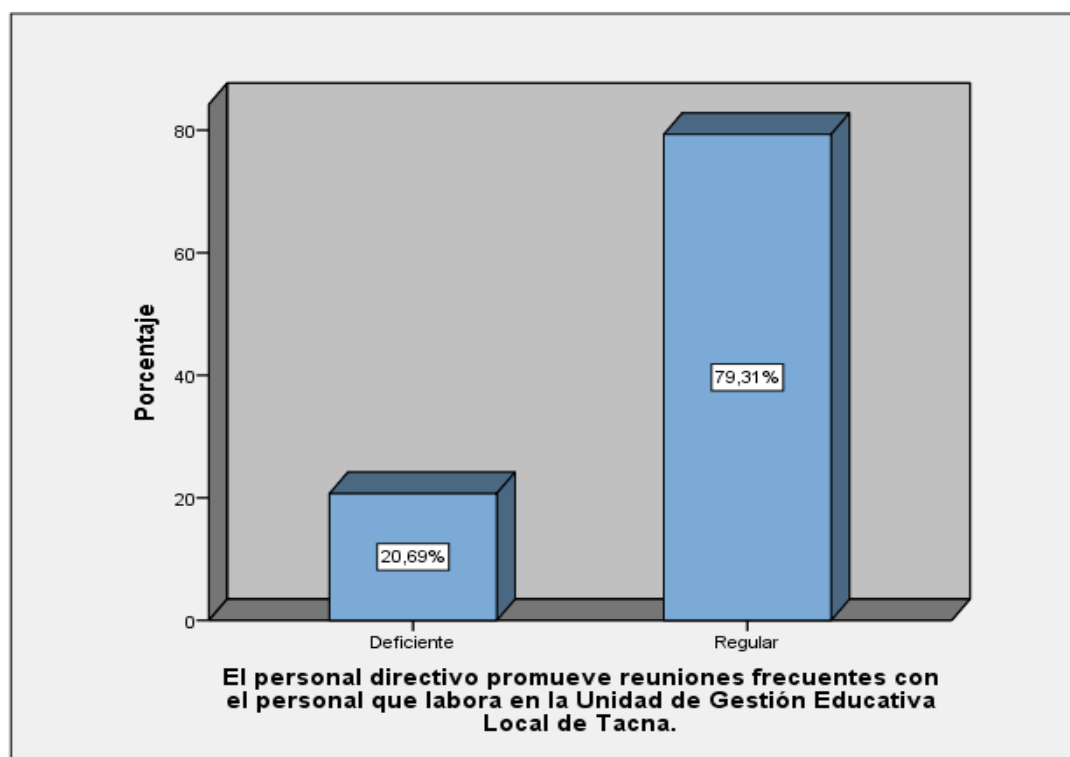
Ítem 6: El personal directivo promueve reuniones frecuentes con el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	6	20,7	20,7	20,7
	Regular	23	79,3	79,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 7

El personal directivo promueve reuniones frecuentes con el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.



Fuente: Tabla 19.

La Tabla 22 y Figura 7, muestran las respuestas del ítem “El personal directivo promueve reuniones frecuentes con el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna”. De 29 que representa el 100% de encuestados, 6 (20,7 %) respondieron deficiente, y 23 (79,3) regular.

B) Indicador 2: Administración del Personal

Tabla 23

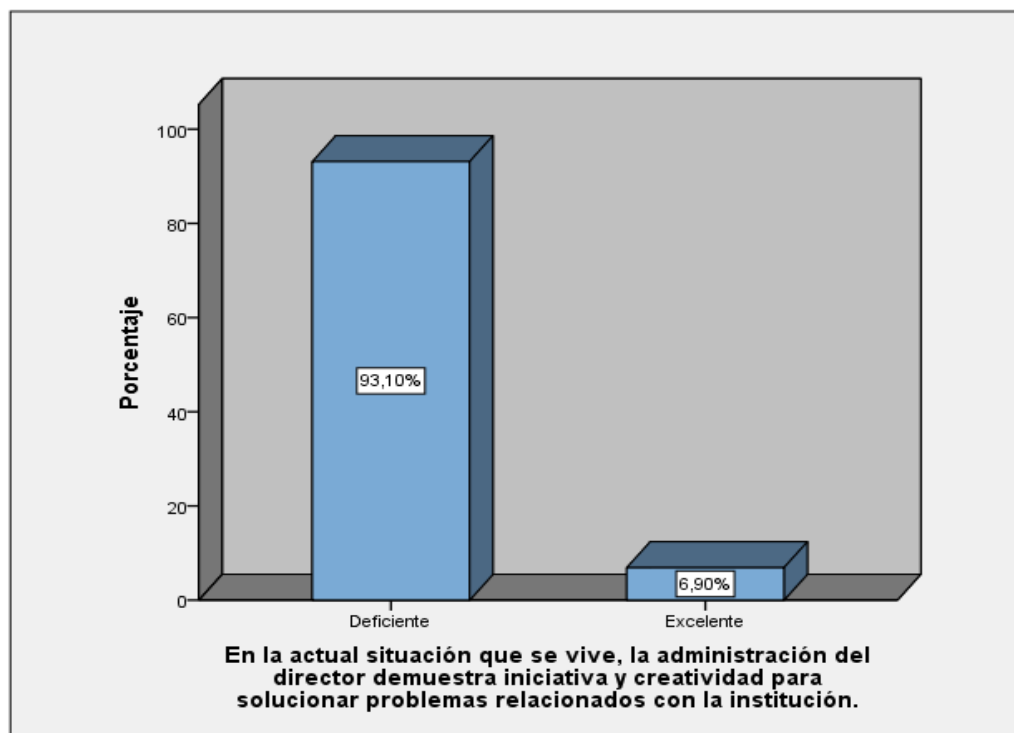
Ítem 7: En la actual situación que se vive, la administración del director demuestra iniciativa y creatividad para solucionar problemas relacionados con la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	27	93,1	93,1	93,1
	Regular	2	6,9	6,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 8

En la actual situación que se vive, la administración del director demuestra iniciativa y creatividad para solucionar problemas relacionados con la institución.



Fuente: Tabla 20.

La Tabla 23 y Figura 8, muestran las respuestas del ítem “En la actual situación que se vive, la administración del director demuestra iniciativa y creatividad para solucionar problemas relacionados con la institución”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 27 (93,1 %) respondieron deficiente, y 2 (6,7) regular.

Tabla 24

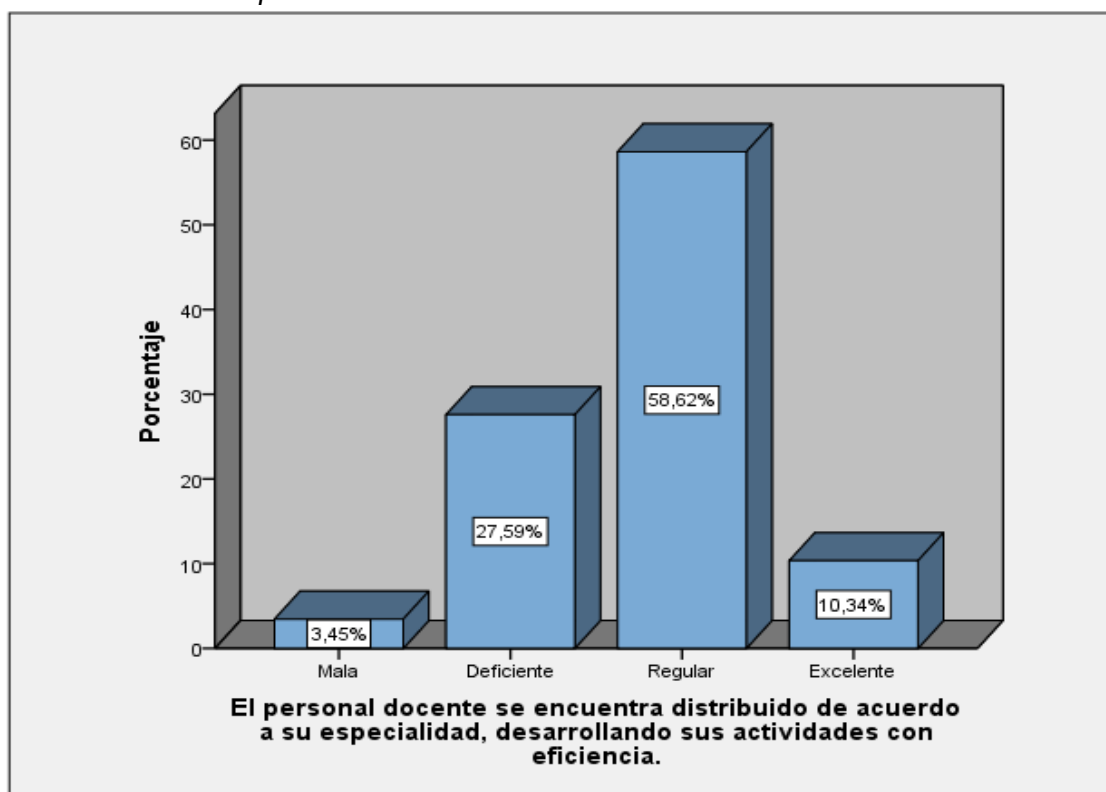
Ítem 8: El personal docente se encuentra distribuido de acuerdo a su especialidad, desarrollando sus actividades con eficiencia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	1	3,4	3,4	3,4
	Deficiente	8	27,6	27,6	31,0
	Regular	17	58,6	58,6	89,7
	Excelente	3	10,3	10,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 9

El personal docente se encuentra distribuido de acuerdo a su especialidad, desarrollando sus actividades con eficiencia.



Fuente: Tabla 21.

La Tabla 24 y Figura 9, muestran las respuestas del ítem “El personal docente se encuentra distribuido de acuerdo a su especialidad, desarrollando sus actividades con eficiencia”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 1 (3,4 %) respondió mala, 8 (27,6 %) deficiente, 17 (58,6) regular y 3 (10,3 %) excelente.

Tabla 25

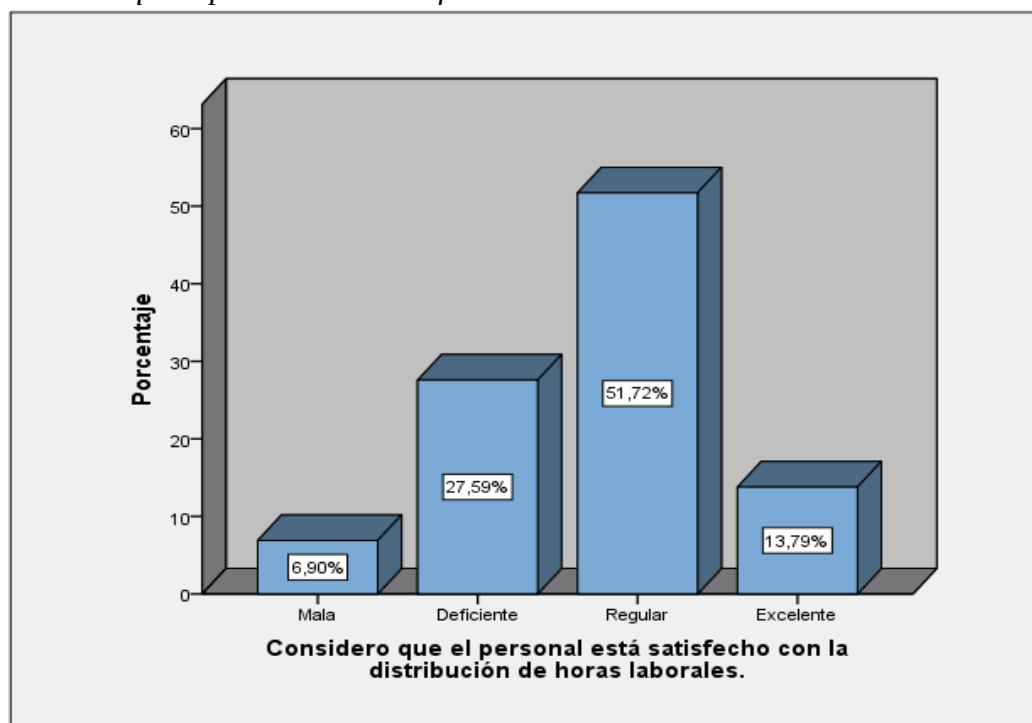
Ítem 9: Considero que el personal está satisfecho con la distribución de horas laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	2	6,9	6,9	6,9
	Deficiente	8	27,6	27,6	34,5
	Regular	15	51,7	51,7	86,2
	Excelente	4	13,8	13,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 10

Considero que el personal está satisfecho con la distribución de horas laborales.



Fuente: Tabla 22.

La Tabla 25 y Figura 10, muestran las respuestas del ítem “Considero que el personal está satisfecho con la distribución de horas laborales”. De 29 que representa el

100 % de encuestados, 2 (6,9 %) respondieron mala, 8 (27,6 %) deficiente, 15 (51,7) regular y 4 (13,8 %) excelente.

Tabla 26

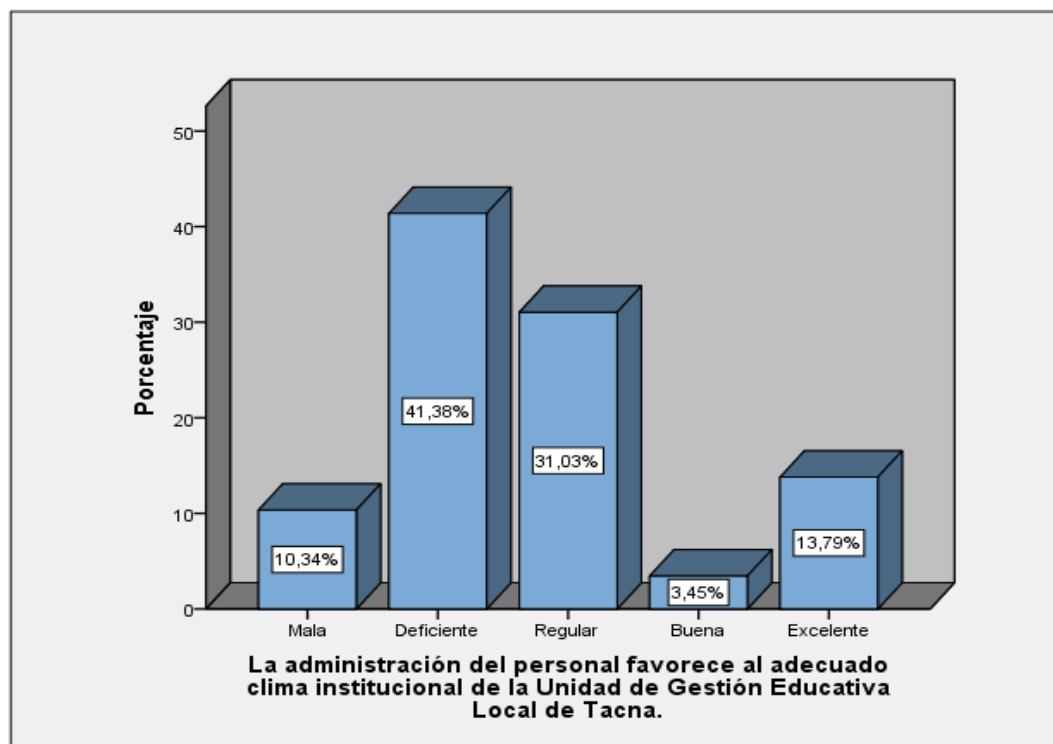
Ítem 10: La administración del personal favorece al adecuado clima institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	3	10,3	10,3	10,3
	Deficiente	12	41,4	41,4	51,7
	Regular	9	31,0	31,0	82,8
	Buena	1	3,4	3,4	86,2
	Excelente	4	13,8	13,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 11

La administración del personal favorece al adecuado clima institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.



Fuente: Tabla 23.

La Tabla 26 y Figura 11, muestran las respuestas del ítem “La administración del personal favorece al adecuado clima institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 3 (10,3 %) respondieron mala, 12 (41,4 %) deficiente, 9 (31,0) regular, 1 (3,4 %) buena y 4 (13,8 %) excelente.

Tabla 27

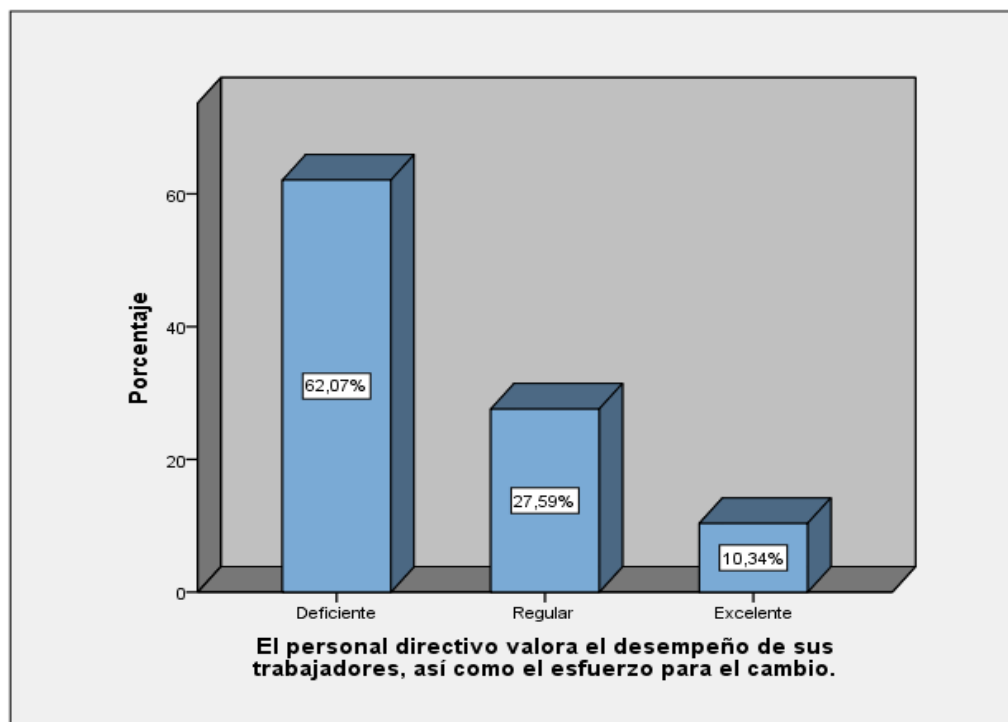
Ítem 11: El personal directivo valora el desempeño de sus trabajadores, así como el esfuerzo para el cambio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	18	62,1	62,1	62,1
	Regular	8	27,6	27,6	89,7
	Excelente	3	10,3	10,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 12

El personal directivo valora el desempeño de sus trabajadores, así como el esfuerzo para el cambio.



Fuente: Tabla 24.

La Tabla 27 y Figura 12, muestran las respuestas del ítem “El personal directivo valora el desempeño de sus trabajadores, así como el esfuerzo para el cambio”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 18 (62,1 %) deficiente, 8 (27,6) regular, 3 (10,3 %) excelente.

Tabla 28

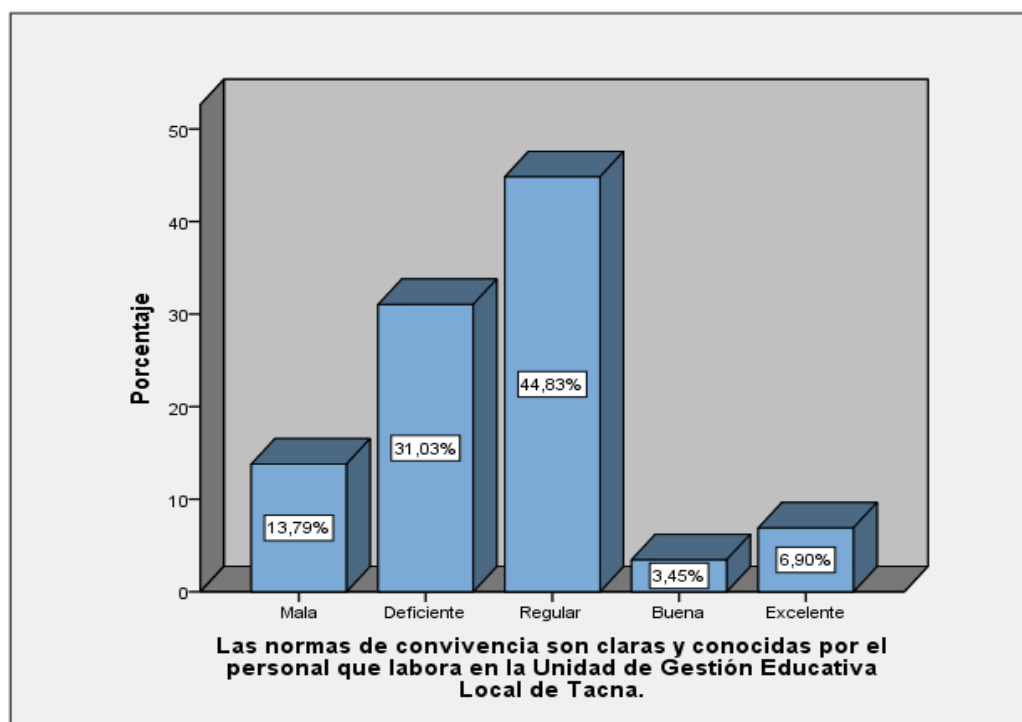
Ítem 12: Las normas de convivencia son claras y conocidas por el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	4	13,8	13,8	13,8
	Deficiente	9	31,0	31,0	44,8
	Regular	13	44,8	44,8	89,7
	Buena	1	3,4	3,4	93,1
	Excelente	2	6,9	6,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 13

Las normas de convivencia son claras y conocidas por el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.



Fuente: Tabla 25.

La Tabla 28 y Figura 13, muestran las respuestas del ítem “Las normas de convivencia son claras y conocidas por el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna”. De 29 que representa el 100% de encuestados, 4 (13,8 %) respondieron mala, 9 (31,0 %) deficiente, 13 (44,8) regular, 1 (3,4 %) buena y 2 (6,9 %) excelente.

4.2.1.2. Recurso Financiero

Tabla 29

Dimensión 2: Recurso Financiero

Dimensión	N	Media	Desv. típ.
Recurso Financiero	29	3,01	0,84

Fuente: encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Tabla 30

Sumatoria de medias

Dimensión	N	Sumatoria
Recurso Financiero	29	54,14

Fuente: elaboración propia, 2020.

Tabla 31

Estadísticos Descriptivos

Ítems	Media	Desv. típ.
Actualmente tengo conocimiento de computación e informática necesaria para el desarrollo de las actividades laborales que se requiere.	3,34	0,553
El personal directivo y administrativo se encuentra capacitado para la función que desempeñan según el protocolo de la pandemia.	2,72	0,960
El personal administrativo se encuentra capacitado y actualizado para el manejo de actividades de gestión pedagógica.	3,38	0,622
Se programaron y programan eventos de capacitación para el buen desempeño de las actividades durante la pandemia.	2,69	0,471

El ambiente institucional favorece a la capacitación virtual y presencial, respetando el protocolo de la pandemia por el COVID - 19.	3,45	0,783
...		
Estoy seguro que se proveen capacitación al personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.	3,17	0,805
Se ha presentado el presupuesto educativo para el presente año para los gastos de servicios complementarios.	2,38	0,820
Se mantiene una organización eficiente para la administración de los recursos financieros de la Institución.	3,00	0,267
Se presenta un balance transparente de las actividades económicas realizadas durante la pandemia por el COVID - 19.	2,66	1,078
Se establecen las relaciones adecuadas con las instituciones y personas que suministran recursos materiales y/o financieros.	3,17	0,759
Se utiliza en forma eficaz y racionada el presupuesto de la unidad de costeo destinado a la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.	2,62	0,862
Se planifica y coordina el manejo de los recursos invirtiéndolos en beneficio de la organización.	2,86	0,915
Se ha establecido el proyecto de autofinanciamiento para solventar los gastos de la institución.	2,90	0,939
Se establece coordinaciones con entidades financieras públicas y privadas para generar proyectos para mejorar la prestación de servicio	2,86	0,990
Se desarrolla un sistema de difusión de resultados y proyectos para sensibilizar a los potenciales colaboradores y/o financistas.	3,10	1,175
Se realizan convocatorias de proyectos de generación de recursos para mejorar el ingreso económico y así mejorar la calidad de servicio.	3,34	1,045
Se ha precisado los ingresos y egresos de las actividades económicas empleadas para el buen funcionamiento de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.	3,03	1,017
La contabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna es clara y objetiva.	3,45	1,055

Fuente: elaboración propia, 2020.

Tabla 32*Escala de valoración*

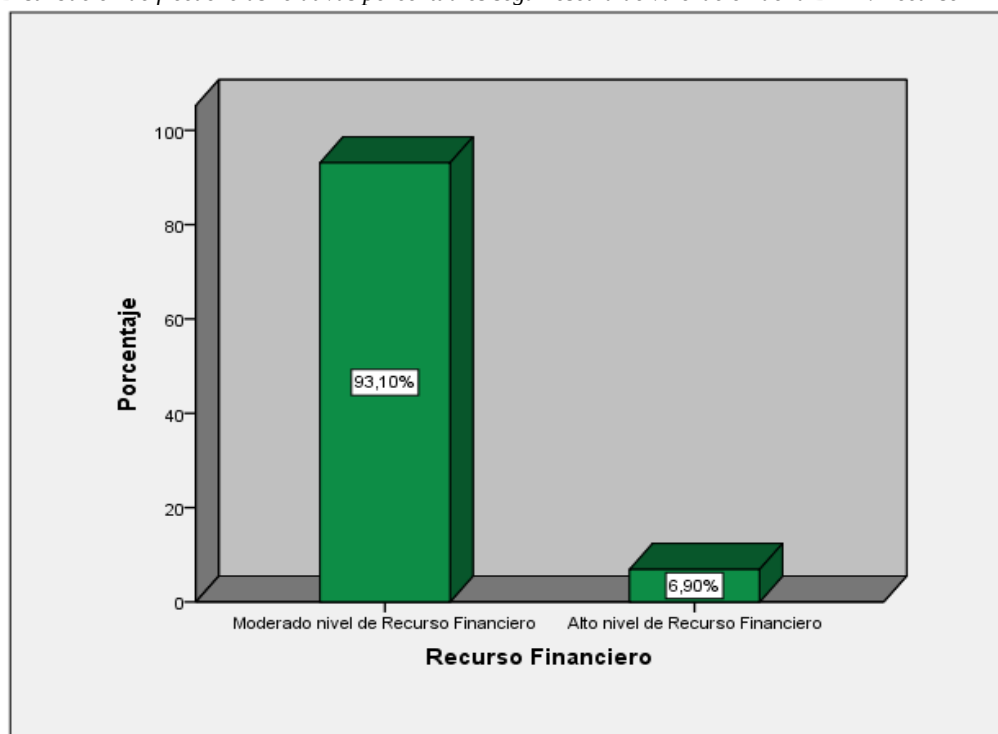
Niveles	Escala
Alto nivel de Recurso Financiero	67 – 90
Moderado nivel de Recurso Financiero	43 – 66
Bajo nivel de Recurso Financiero	18 – 42

Fuente: elaboración propia, 2020.**Tabla 33***Frecuencias absolutas y relativas porcentuales con datos agrupados según escala de valoración de la Dim2: Recurso Financiero*

Niveles	f	%
Bajo nivel de Recurso Financiero	0	0,0
Moderado nivel de Recurso Financiero	27	93,1
Alto nivel de Recurso Financiero	2	6,9
Total	29	100,0

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 14

Distribución de frecuencias relativas porcentuales según escala de valoración de la Dim2: Recurso Financiero.*Fuente:* Tabla 26d.

Los resultados de la Tabla 29 y conexas representan el comportamiento de la dimensión “**Recurso Financiero**”. El resultado obtenido fue de una Media de 3,01, una desviación típica de 0,84 y una sumatoria de 54,14; lo que significa que se ha alcanzado un moderado nivel de Recurso Financiero de acuerdo a la Escala de Valoración, tal como se puede apreciar en la Figura 14; lo cual se ve reflejado en el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna (UGEL-Tacna).

A) Indicador 1: Capacitación

Tabla 34

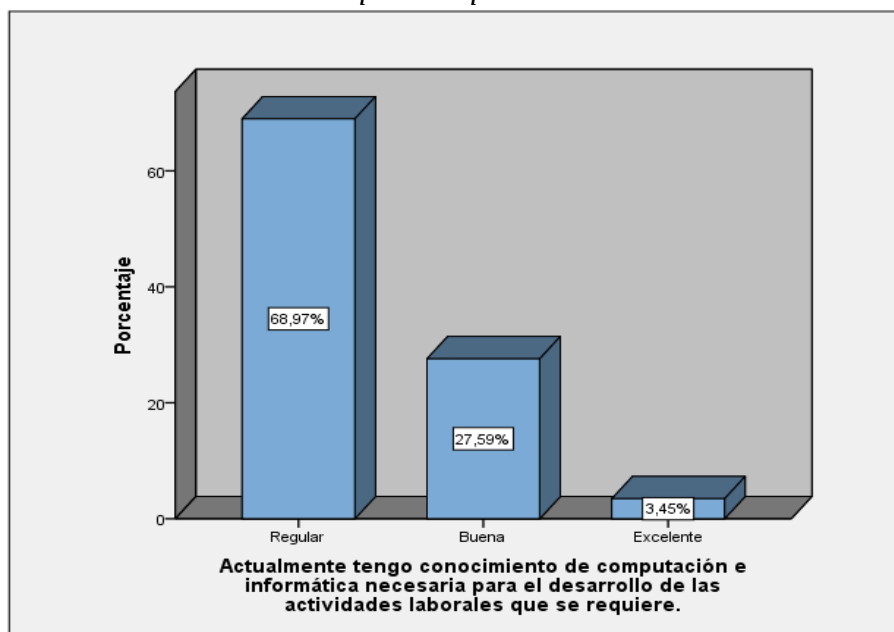
Ítem 13: Actualmente tengo conocimiento de computación e informática necesaria para el desarrollo de las actividades laborales que se requiere.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	20	69,0	69,0	69,0
	Buena	8	27,6	27,6	96,6
	Excelente	1	3,4	3,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 15

Actualmente tengo conocimiento de computación e informática necesaria para el desarrollo de las actividades laborales que se requiere.



Fuente: Tabla 27.

La Tabla 34 y Figura 15, muestran las respuestas del ítem “Actualmente tengo conocimiento de computación e informática necesaria para el desarrollo de las actividades laborales que se requiere”. De 29 que representa el 100% de encuestados, 20 (69,0) respondieron regular, 8 (27,6 %) buena y 1 (3,4 %) excelente.

Tabla 35

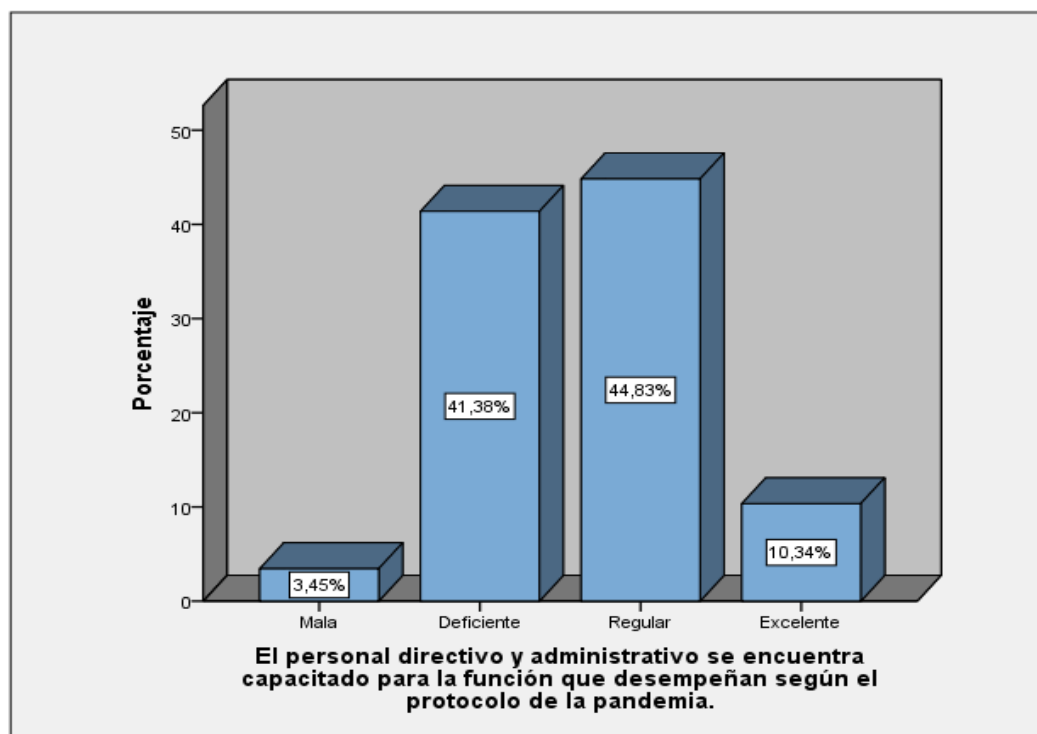
Ítem 14: El personal directivo y administrativo se encuentra capacitado para la función que desempeñan según el protocolo de la pandemia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	1	3,4	3,4	3,4
	Deficiente	12	41,4	41,4	44,8
	Regular	13	44,8	44,8	89,7
	Excelente	3	10,3	10,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 16

El personal directivo y administrativo se encuentra capacitado para la función que desempeñan según el protocolo de la pandemia.



Fuente: Tabla 28.

La Tabla 35 y Figura 16, muestran las respuestas del ítem “El personal directivo y administrativo se encuentra capacitado para la función que desempeñan según el protocolo de la pandemia”. De 29 que representa el 100% de encuestados, 1 (3,4 %) respondieron mala, 12 (41,4 %) deficiente, 13 (44,8) regular, y 3 (10,3 %) excelente.

Tabla 36

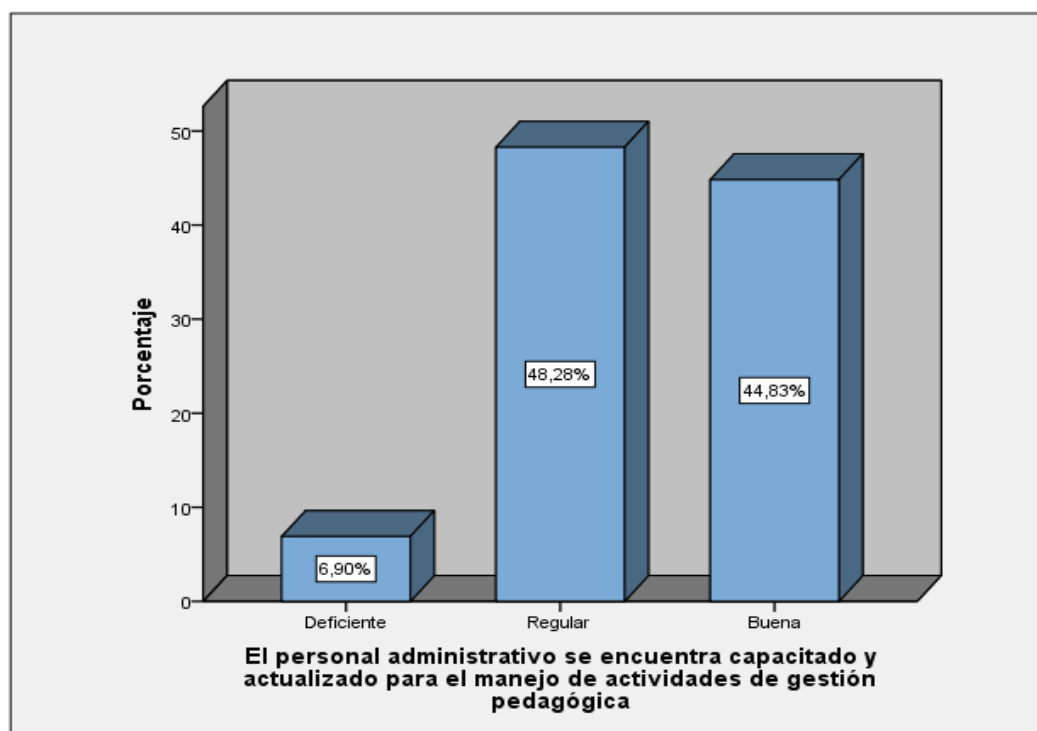
Ítem 15: El personal administrativo se encuentra capacitado y actualizado para el manejo de actividades de gestión pedagógica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	6,9	6,9	6,9
	Regular	14	48,3	48,3	55,2
	Buena	13	44,8	44,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 17

El personal administrativo se encuentra capacitado y actualizado para el manejo de actividades de gestión pedagógica.



Fuente: Tabla 29.

La Tabla 36 y Figura 17, muestran las respuestas del ítem “El personal administrativo se encuentra capacitado y actualizado para el manejo de actividades de gestión pedagógica”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 2 (6,9 %) respondieron deficiente, 14 (48,3) regular, y 13 (44,8 %) buena.

Tabla 37

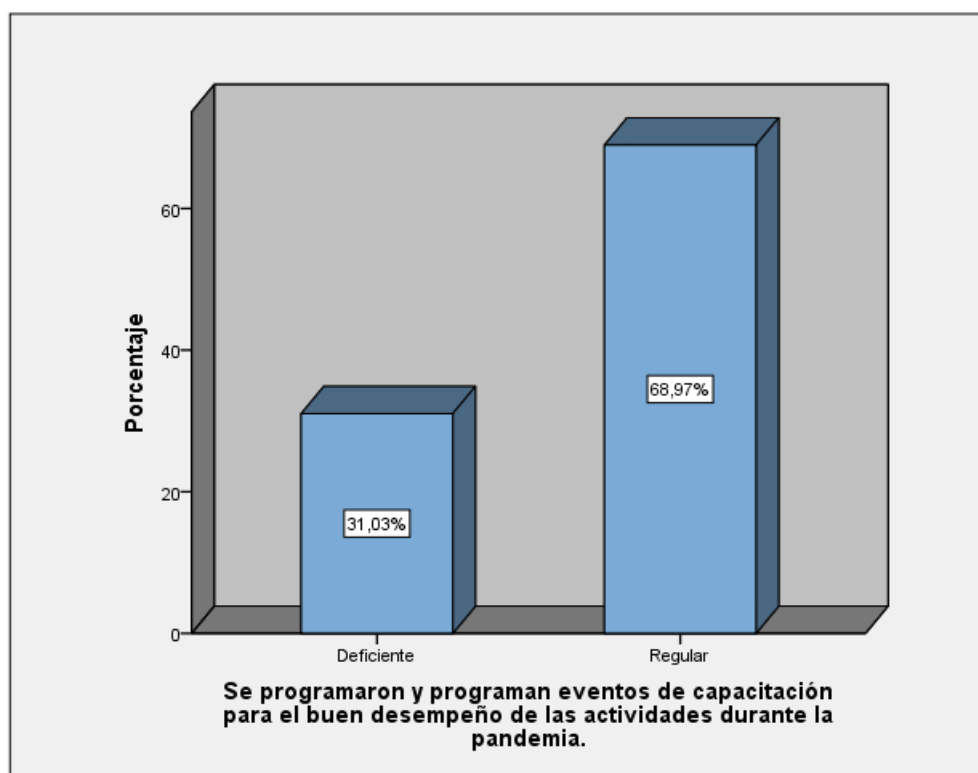
Ítem 16: Se programaron y programan eventos de capacitación para el buen desempeño de las actividades durante la pandemia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	9	31,0	31,0	31,0
	Regular	20	69,0	69,0	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 18

Se programaron y programan eventos de capacitación para el buen desempeño de las actividades durante la pandemia



Fuente: Tabla 30.

La Tabla 37 y Figura 18, muestran las respuestas del ítem “Se programaron y programan eventos de capacitación para el buen desempeño de las actividades durante la

pandemia”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 9 (31,0 %) respondieron deficiente y 20 (69,0) regular.

Tabla 38

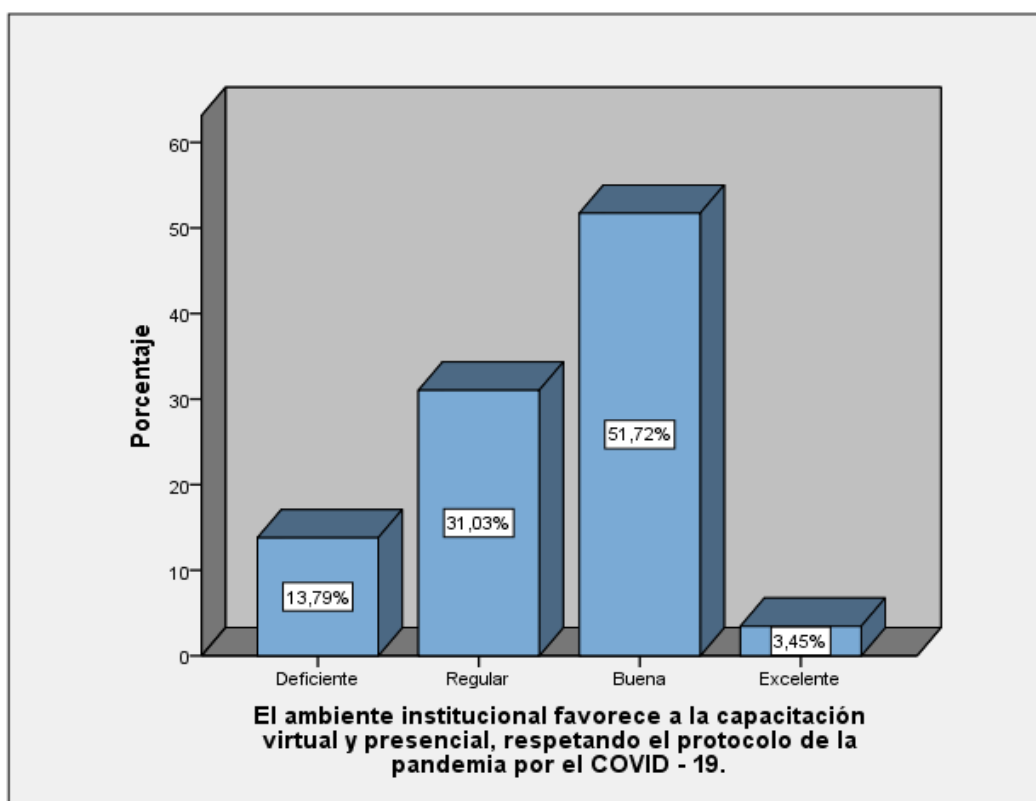
Ítem 17: El ambiente institucional favorece a la capacitación virtual y presencial, respetando el protocolo de la pandemia por el COVID - 19.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	13,8	13,8	13,8
	Regular	9	31,0	31,0	44,8
	Buena	15	51,7	51,7	96,6
	Excelente	1	3,4	3,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 19

El ambiente institucional favorece a la capacitación virtual y presencial, respetando el protocolo de la pandemia por el COVID - 19.



Fuente: Tabla 31.

La Tabla 38 y Figura 19, muestran las respuestas del ítem “El ambiente institucional favorece a la capacitación virtual y presencial, respetando el protocolo de la pandemia por el COVID - 19”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 4 (13,8 %) respondieron deficiente, 9 (31,0 %) regular, 15 (51,7 %) buena y 1 (3,4 %) excelente.

Tabla 39

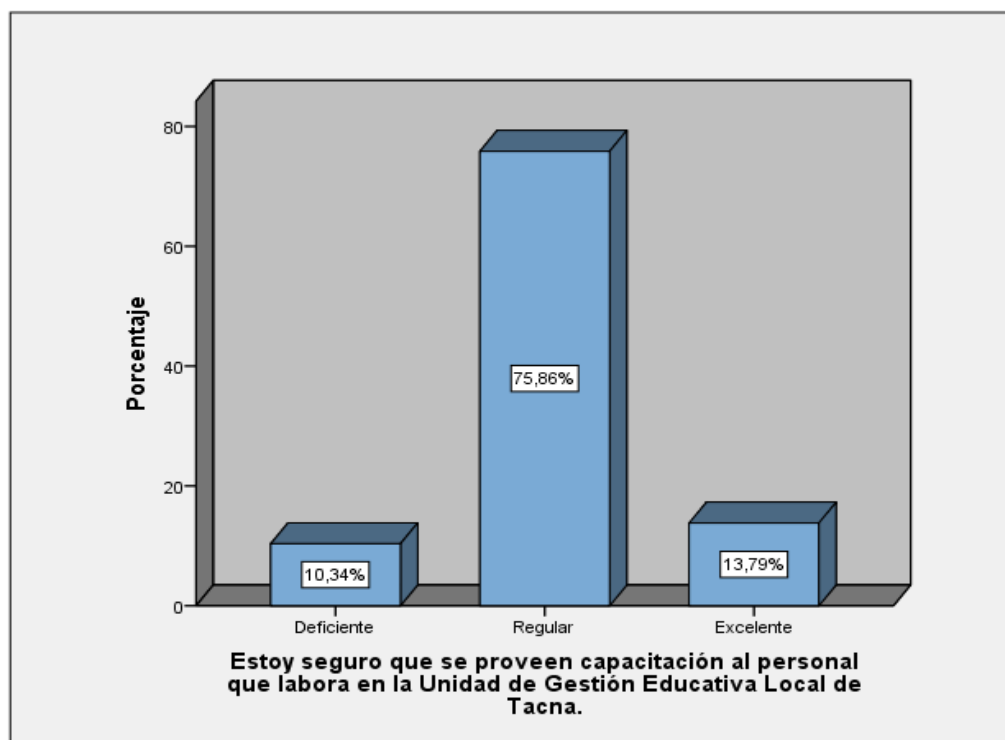
Ítem 18: Estoy seguro que se proveen capacitación al personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	10,3	10,3	10,3
	Regular	22	75,9	75,9	86,2
	Excelente	4	13,8	13,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 20

Estoy seguro que se proveen capacitación al personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.



Fuente: Tabla 32.

La Tabla 39 y Figura 20, muestran las respuestas del ítem “Estoy seguro que se proveen capacitación al personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 3 (10,3 %) respondieron deficiente, 22 (75,9 %) regular, 4 (13,8 %) excelente.

B) Indicador 2: Presupuesto

Tabla 40

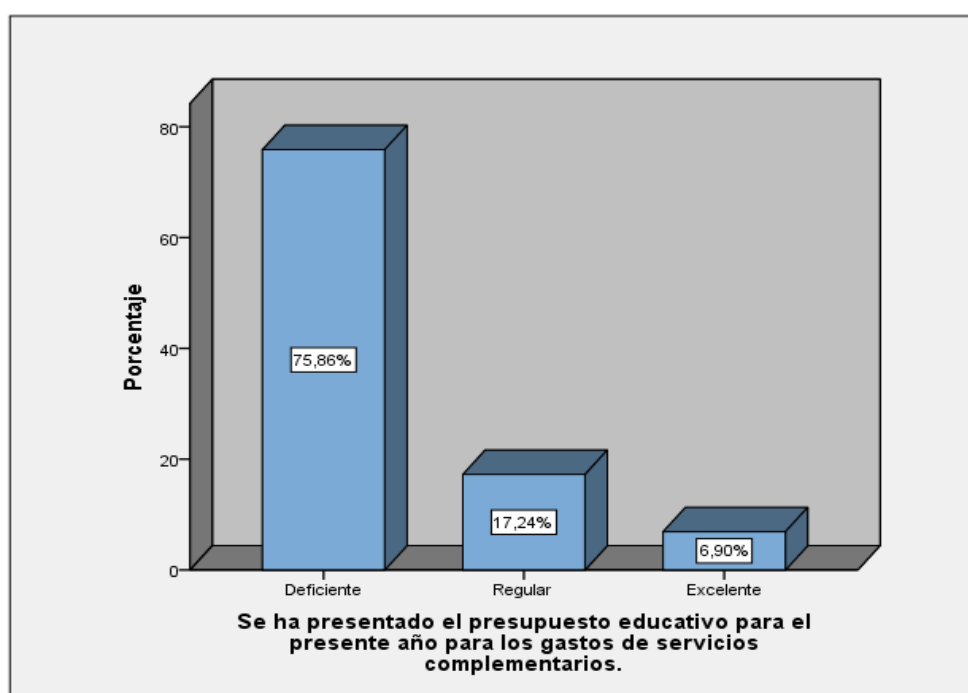
Ítem 19: Se ha presentado el presupuesto educativo para el presente año para los gastos de servicios complementarios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	22	75,9	75,9	75,9
	Regular	5	17,2	17,2	93,1
	Excelente	2	6,9	6,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 21

Se ha presentado el presupuesto educativo para el presente año para los gastos de servicios complementarios.



Fuente: Tabla 33.

La Tabla 40 y Figura 21, muestran las respuestas del ítem “Se ha presentado el presupuesto educativo para el presente año para los gastos de servicios complementarios”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 22 (75,9 %) respondieron deficiente, 5 (17,2 %) regular, 2 (6,9 %) excelente.

Tabla 41

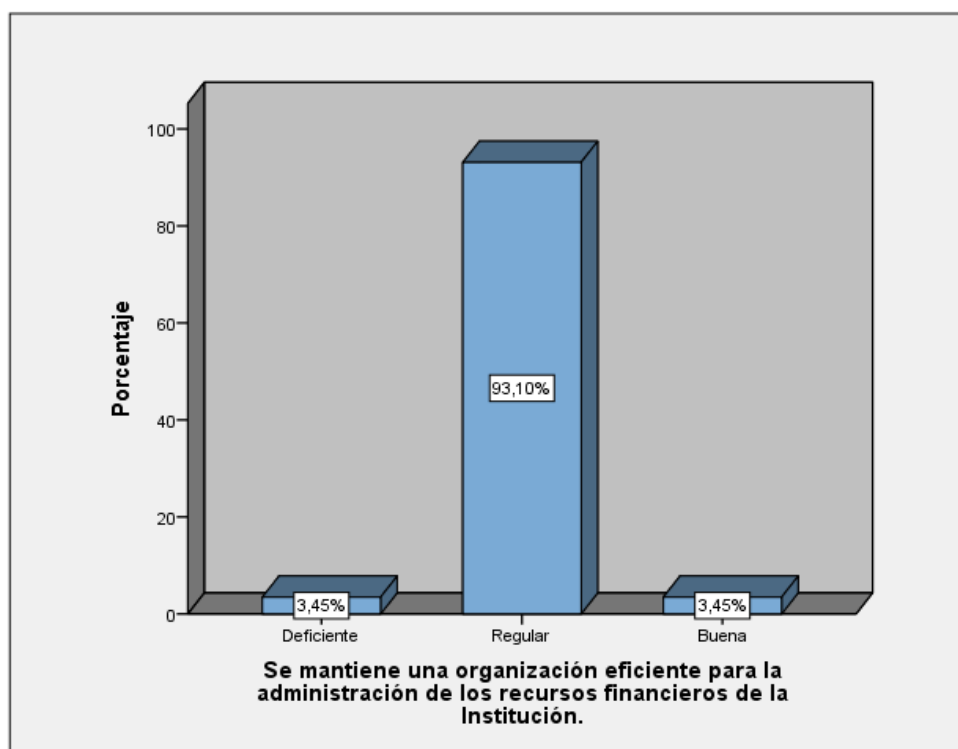
Ítem 20: Se mantiene una organización eficiente para la administración de los recursos financieros de la Institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	3,4	3,4	3,4
	Regular	27	93,1	93,1	96,6
	Buena	1	3,4	3,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 22

Se mantiene una organización eficiente para la administración de los recursos financieros de la Institución.



Fuente: Tabla 34.

La Tabla 41 y Figura 22, muestran las respuestas del ítem “Se mantiene una organización eficiente para la administración de los recursos financieros de la Institución”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 1 (3,4 %) respondió deficiente, 27 (93,1 %) regular, 1 (3,4 %) buena.

Tabla 42

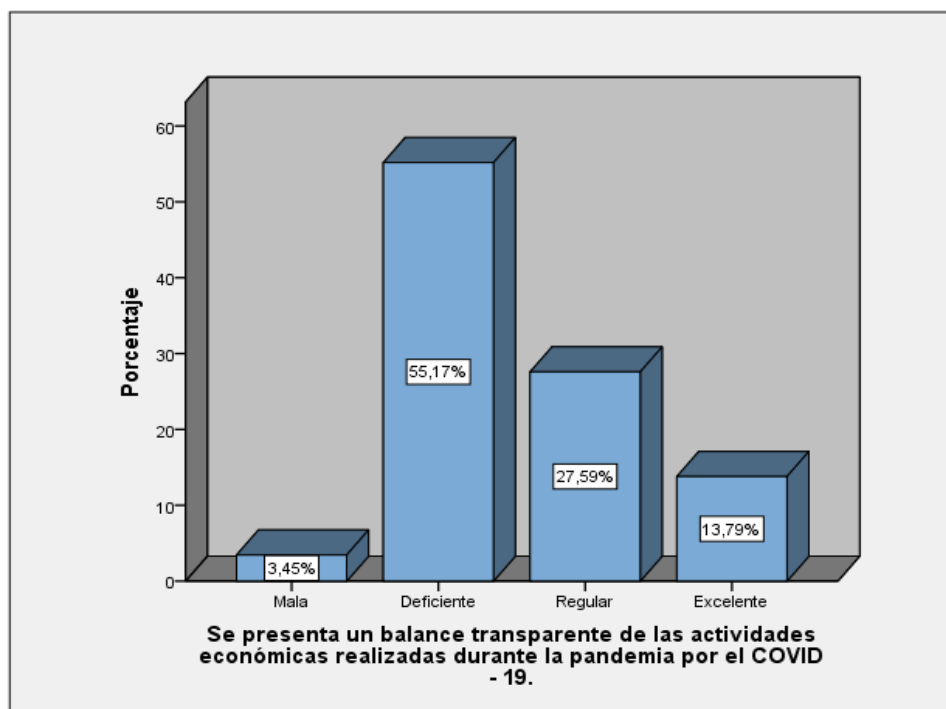
Ítem 21: Se presenta un balance transparente de las actividades económicas realizadas durante la pandemia por el COVID - 19.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	1	3,4	3,4	3,4
	Deficiente	16	55,2	55,2	58,6
	Regular	8	27,6	27,6	86,2
	Excelente	4	13,8	13,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 23

Se presenta un balance transparente de las actividades económicas realizadas durante la pandemia por el COVID - 19.



Fuente: Tabla 35.

La Tabla 42 y Figura 23, muestran las respuestas del ítem “Se presenta un balance transparente de las actividades económicas realizadas durante la pandemia por el COVID - 19”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 1 (3,4 %) respondió mala, 16 (55,2 %) deficiente, 8 (27,6 %) regular, 4 (13,8 %) excelente.

Tabla 43

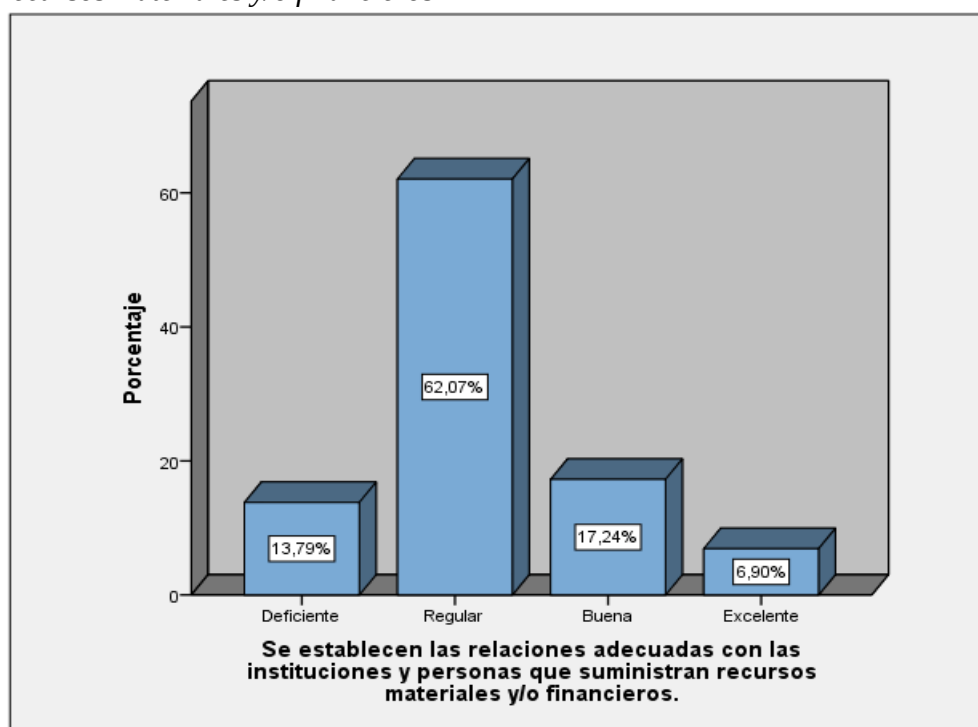
Ítem 22: Se establecen las relaciones adecuadas con las instituciones y personas que suministran recursos materiales y/o financieros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	13,8	13,8	13,8
	Regular	18	62,1	62,1	75,9
	Buena	5	17,2	17,2	93,1
	Excelente	2	6,9	6,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 24

Se establecen las relaciones adecuadas con las instituciones y personas que suministran recursos materiales y/o financieros



Fuente: Tabla 36.

La Tabla 43 y Figura 24, muestran las respuestas del ítem “Se establecen las relaciones adecuadas con las instituciones y personas que suministran recursos materiales y/o financieros”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 4 (13,8 %) respondieron deficiente, 18 (62,1 %) regular, 5 (17,2 %) buena y 2 (6,9 %) excelente.

Tabla 44

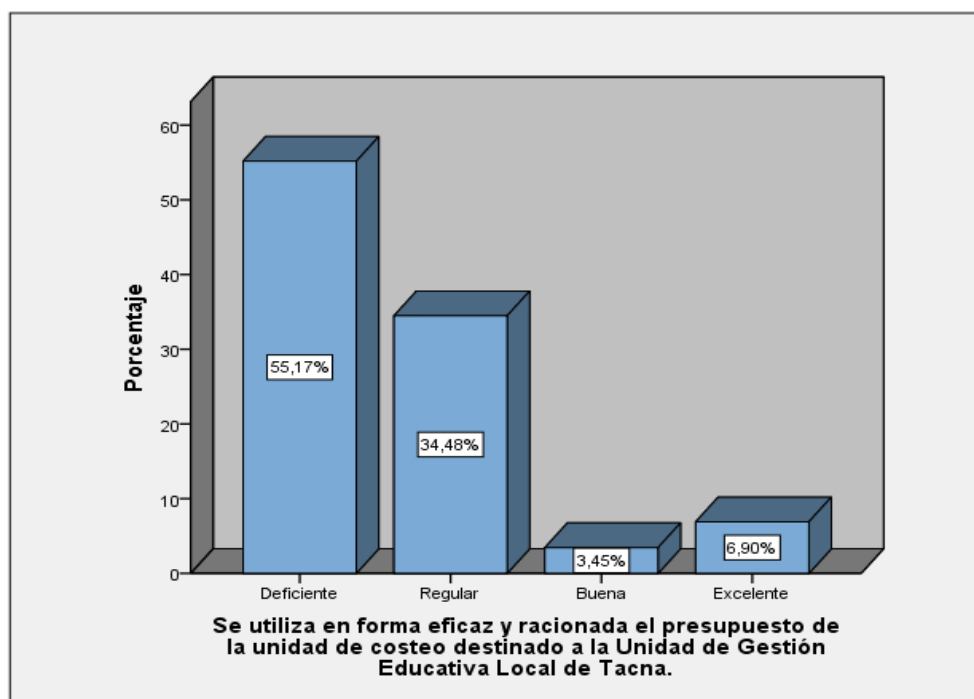
Ítem 23: Se utiliza en forma eficaz y racionada el presupuesto de la unidad de costeo destinado a la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	16	55,2	55,2	55,2
	Regular	10	34,5	34,5	89,7
	Buena	1	3,4	3,4	93,1
	Excelente	2	6,9	6,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 25

Se utiliza en forma eficaz y racionada el presupuesto de la unidad de costeo destinado a la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.



Fuente: Tabla 37.

La Tabla 44 y Figura 25, muestran las respuestas del ítem “Se utiliza en forma eficaz y racionada el presupuesto de la unidad de costeo destinado a la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 16 (55,2 %) respondieron deficiente, 10 (34,5 %) regular, 1 (3,4 %) buena y 2 (6,9 %) excelente.

Tabla 45

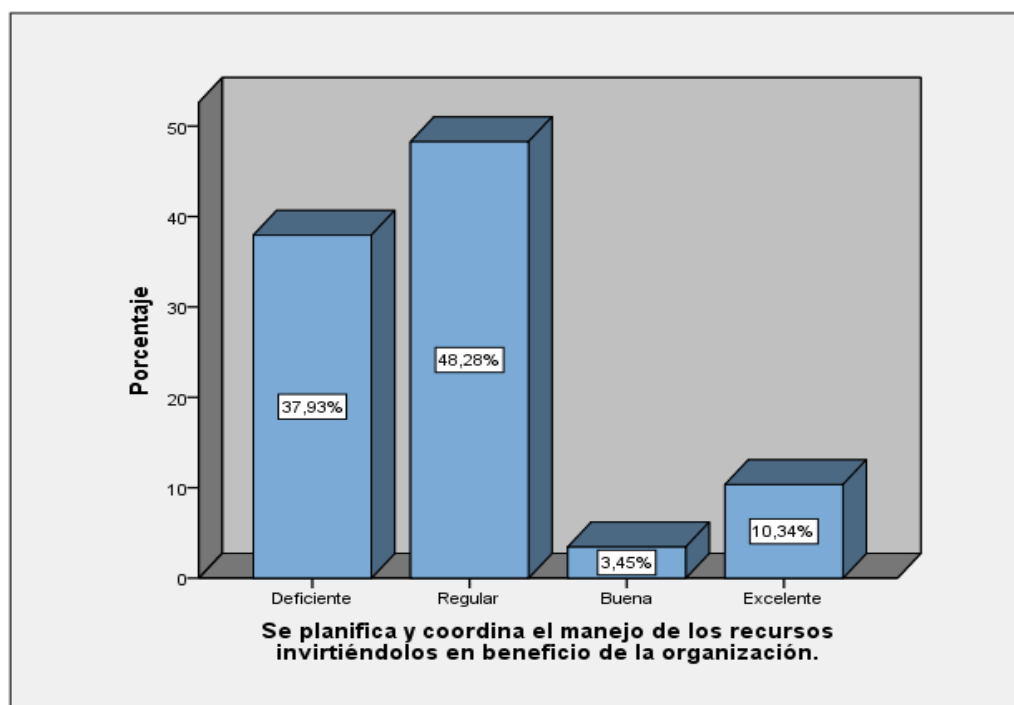
Ítem 24: Se planifica y coordina el manejo de los recursos invirtiéndolos en beneficio de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	11	37,9	37,9	37,9
	Regular	14	48,3	48,3	86,2
	Buena	1	3,4	3,4	89,7
	Excelente	3	10,3	10,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 26

Se planifica y coordina el manejo de los recursos invirtiéndolos en beneficio de la organización



Fuente: Tabla 38.

La Tabla 45 y Figura 26, muestran las respuestas del ítem “Se planifica y coordina el manejo de los recursos invirtiéndolos en beneficio de la organización”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 11 (37,9 %) respondieron deficiente, 14 (48,3 %) regular, 1 (3,4 %) buena y 3 (10,3 %) excelente.

C) Indicador 3: Generación de Recursos

Tabla 46

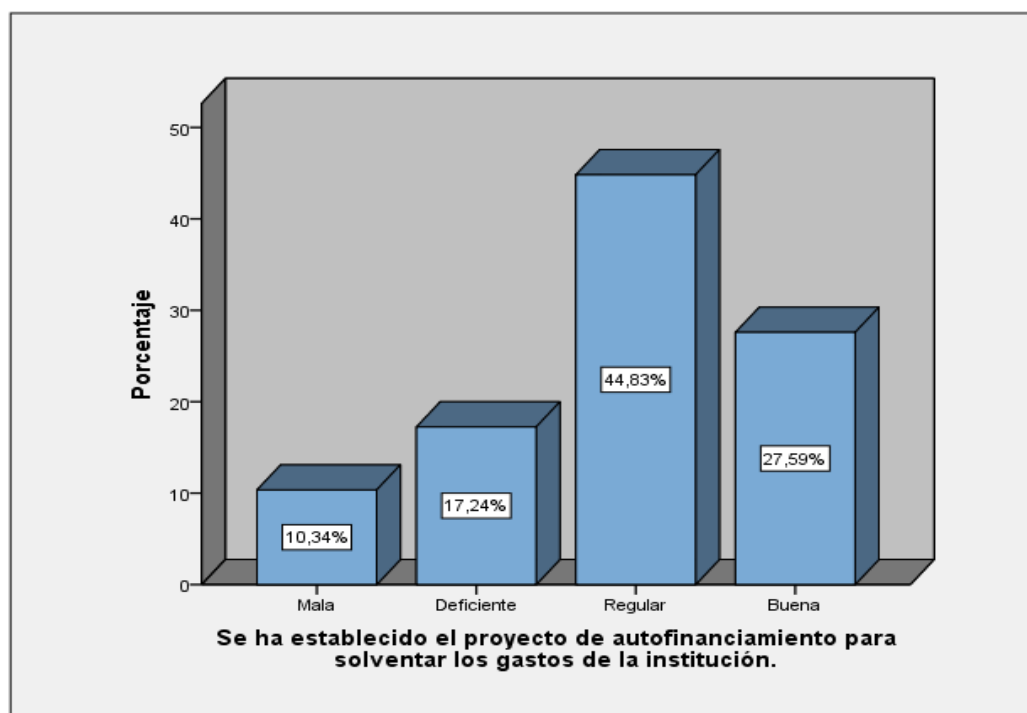
Ítem 25: Se ha establecido el proyecto de autofinanciamiento para solventar los gastos de la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	3	10,3	10,3	10,3
	Deficiente	5	17,2	17,2	27,6
	Regular	13	44,8	44,8	72,4
	Buena	8	27,6	27,6	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 27

Se ha establecido el proyecto de autofinanciamiento para solventar los gastos de la institución.



Fuente: Tabla 39.

La Tabla 46 y Figura 27, muestran las respuestas del ítem “Se ha establecido el proyecto de autofinanciamiento para solventar los gastos de la institución”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 3 (10,3 %) respondieron mala, 5 (17,2 %) deficiente, 13 (44,8 %) regular, y 8 (27,6 %) buena.

Tabla 47

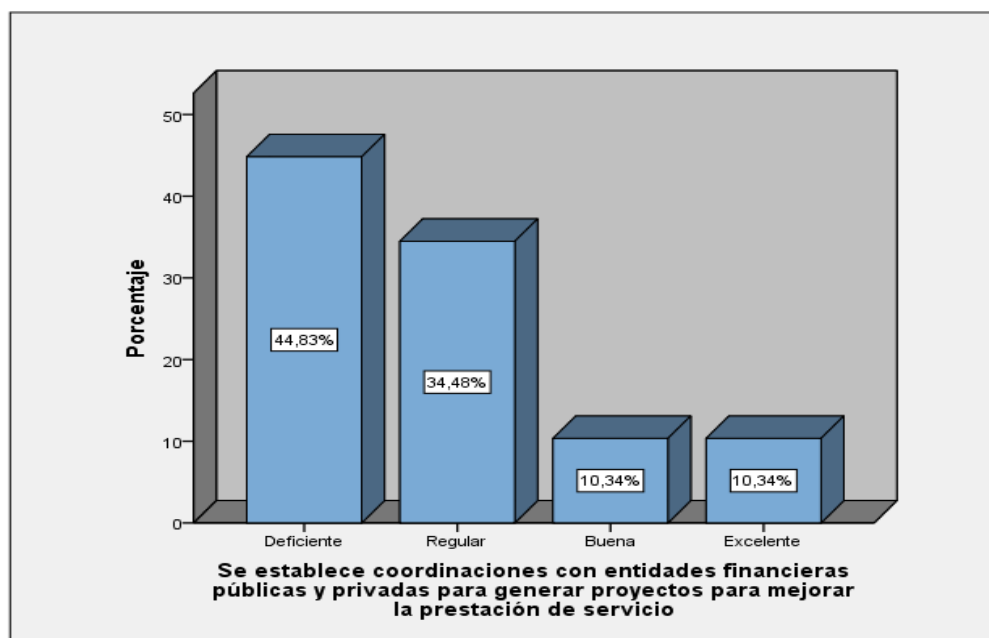
Ítem 26: Se establece coordinaciones con entidades financieras públicas y privadas para generar proyectos para mejorar la prestación de servicio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	44,8	44,8	44,8
	Regular	10	34,5	34,5	79,3
	Buena	3	10,3	10,3	89,7
	Excelente	3	10,3	10,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 28

Se establece coordinaciones con entidades financieras públicas y privadas para generar proyectos para mejorar la prestación de servicio.



Fuente: Tabla 40.

La Tabla 47 y Figura 28, muestran las respuestas del ítem “Se establece coordinaciones con entidades financieras públicas y privadas para generar proyectos para

mejorar la prestación de servicio”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 13 (44,8 %) respondieron deficiente, 10 (34,5 %) regular, 3 (10,3 %) buena y 3 (10,3 %) excelente.

Tabla 48

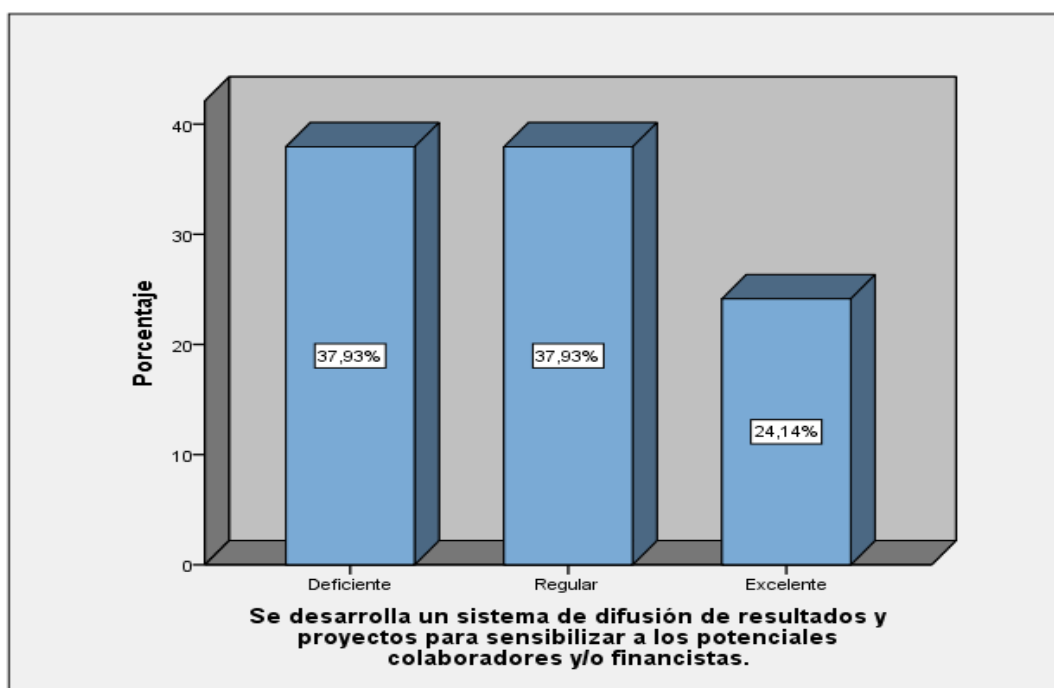
Ítem 27: Se desarrolla un sistema de difusión de resultados y proyectos para sensibilizar a los potenciales colaboradores y/o financistas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	11	37,9	37,9	37,9
	Regular	11	37,9	37,9	75,9
	Excelente	7	24,1	24,1	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 29

Se desarrolla un sistema de difusión de resultados y proyectos para sensibilizar a los potenciales colaboradores y/o financistas.



Fuente: Tabla 41.

La Tabla 48 y Figura 29, muestran las respuestas del ítem “Se desarrolla un sistema de difusión de resultados y proyectos para sensibilizar a los potenciales colaboradores y/o

financistas”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 11 (37,9 %) respondieron deficiente, 11 (37,9 %) regular y 7 (24,1 %) excelente.

Tabla 49

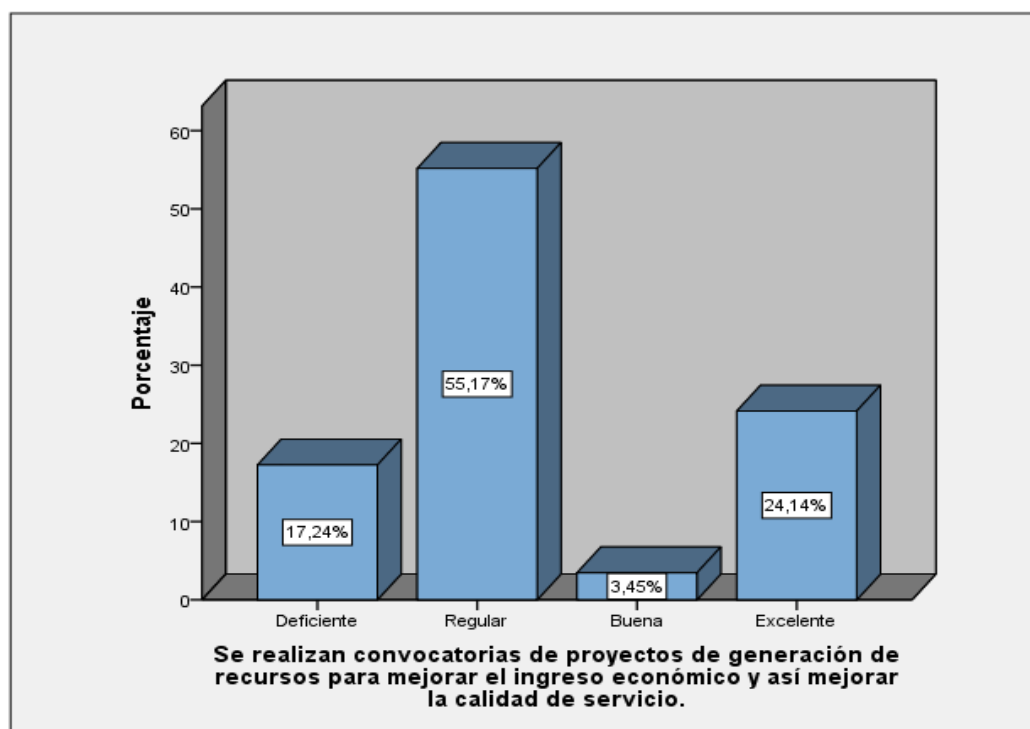
Ítem 28: Se realizan convocatorias de proyectos de generación de recursos para mejorar el ingreso económico y así mejorar la calidad de servicio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	17,2	17,2	17,2
	Regular	16	55,2	55,2	72,4
	Buena	1	3,4	3,4	75,9
	Excelente	7	24,1	24,1	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 30

Se realizan convocatorias de proyectos de generación de recursos para mejorar el ingreso económico y así mejorar la calidad de servicio.



Fuente: Tabla 42.

La Tabla 49 y Figura 30, muestran las respuestas del ítem “Se realizan convocatorias de proyectos de generación de recursos para mejorar el ingreso económico y así mejorar la

calidad de servicio”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 5 (17,92) respondieron deficiente, 16 (55,2 %) regular, 1 (3,4 %) buena y 1 (3,4 %) excelente.

Tabla 50

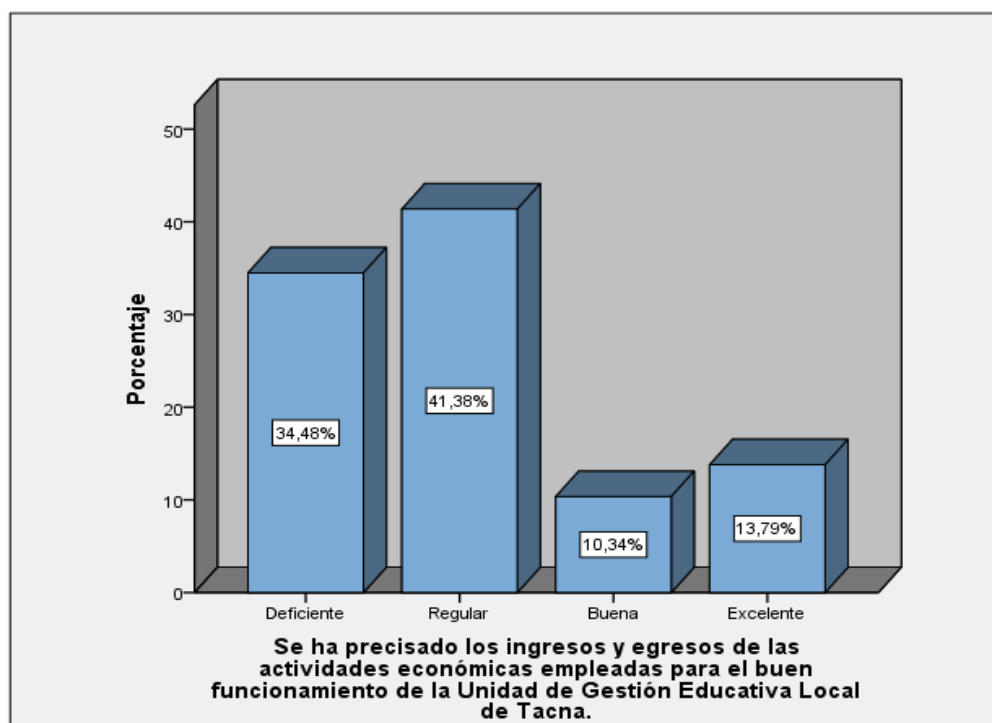
Ítem 29: Se ha precisado los ingresos y egresos de las actividades económicas empleadas para el buen funcionamiento de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	10	34,5	34,5	34,5
	Regular	12	41,4	41,4	75,9
	Buena	3	10,3	10,3	86,2
	Excelente	4	13,8	13,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 31

Se ha precisado los ingresos y egresos de las actividades económicas empleadas para el buen funcionamiento de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.



Fuente: Tabla 43.

La Tabla 50 y Figura 31, muestran las respuestas del ítem “Se ha precisado los ingresos y egresos de las actividades económicas empleadas para el buen funcionamiento de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 10 (34,5) respondieron deficiente, 12 (41,4 %) regular, 3 (10,3 %) buena y 4 (13,8 %) excelente.

Tabla 51

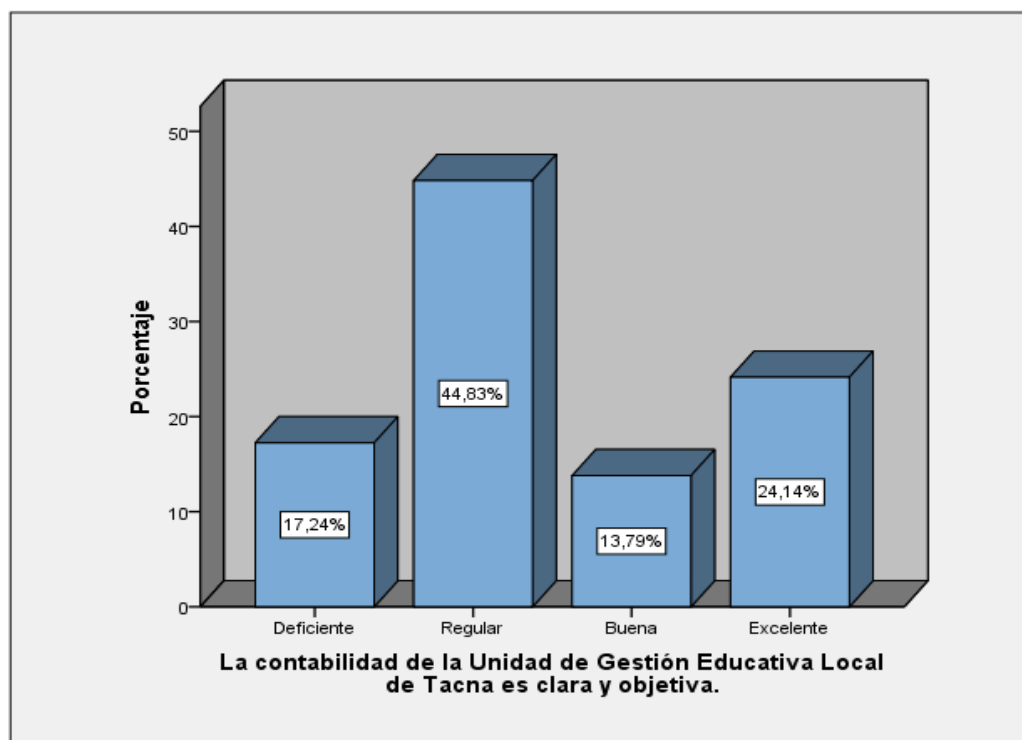
Ítem 30: La contabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna es clara y objetiva.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	17,2	17,2	17,2
	Regular	13	44,8	44,8	62,1
	Buena	4	13,8	13,8	75,9
	Excelente	7	24,1	24,1	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 32

La contabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna es clara y objetiva.



Fuente: Tabla 44.

La Tabla 51 y Figura 32, muestran las respuestas del ítem “La contabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna es clara y objetiva”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 5 (17,2) respondieron deficiente, 13 (44,8 %) regular, 4 (13,8 %) buena, y 7 (24,1 %) excelente.

4.2.2. Análisis global

Tabla 52

Variable: Gestión Administrativa

Variable	N	Sumatoria	Media	Desv. típ.
Gestión Administrativa	29	86,34	2,88	0,89

Fuente: encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Tabla 53

Escala de valoración para la variable Gestión Administrativa

Niveles	Escala
Alto nivel de Gestión Administrativa	111 – 150
Moderado nivel de Gestión Administrativa	71 – 110
Bajo nivel de Gestión Administrativa	30 – 70

Fuente: elaboración propia, 2020.

Tabla 54

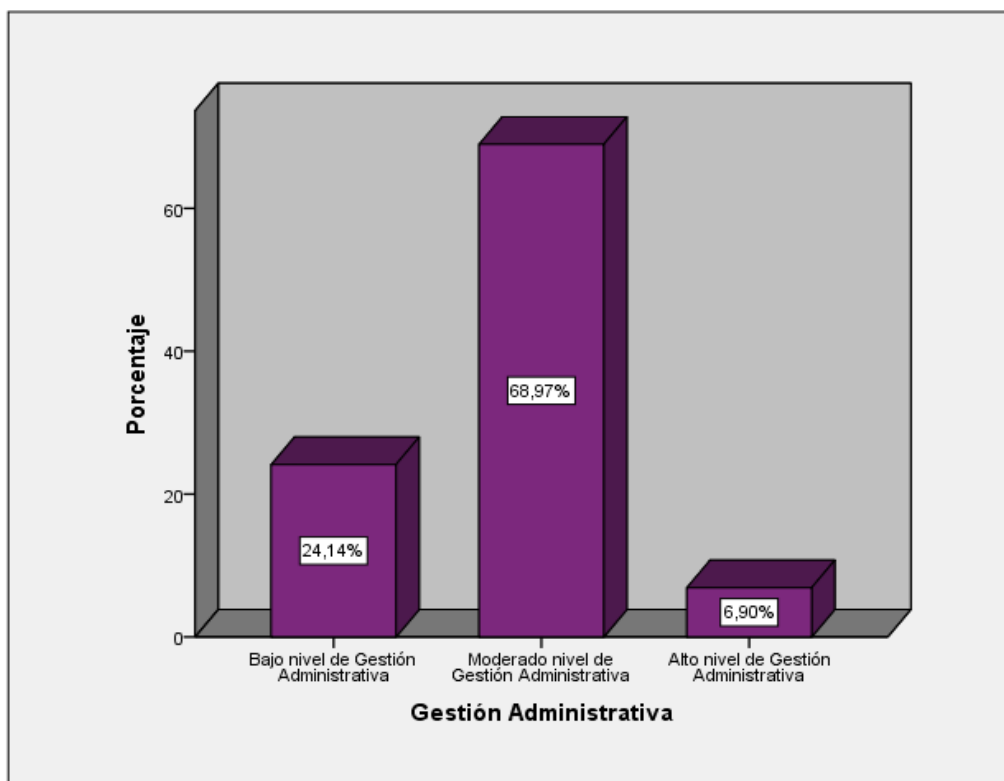
Frecuencias absolutas y relativas porcentuales con datos agrupados según escala de valoración de la variable: Gestión Administrativa

Niveles	f	%
Bajo nivel de Gestión Administrativa	7	24,1
Moderado nivel de Gestión Administrativa	20	69,0
Alto nivel de Recurso Gestión Administrativa	2	6,9
Total	29	100,0

Fuente: resultados de la encuesta sobre Gestión Administrativa, 2020.

Figura 33

Distribución de frecuencias relativas porcentuales según escala de valoración de la variable: Gestión Administrativa.



Fuente: Tabla 45b.

Los resultados de la Tabla 52 y conexas representan el comportamiento de la variable “**Gestión Administrativa**”. El resultado obtenido fue de una Media de 2,88, una desviación típica de 0,89 y una sumatoria de 86,34; lo que significa que se ha alcanzado un moderado nivel de Gestión Administrativa de acuerdo a la Escala de Valoración establecida para la variable, tal como se puede apreciar en la Figura 33; lo cual se ve reflejado en el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna (UGEL-Tacna).

4.3. RESULTADOS DE CONDICIONES LABORALES

4.3.1. Análisis por dimensión

4.3.1.1. Condiciones Laborales Específicas

Tabla 55

Dimensión 1: Condiciones Laborales Específicas

Dimensión	N	Media	Desv. típ.
Condiciones Laborales Específicas	29	2,72	0,82

Fuente: encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Tabla 56

Sumatoria de medias

Dimensión	N	Sumatoria
Condiciones Laborales Específicas	29	21,79

Fuente: elaboración propia, 2020.

Tabla 57

Estadísticos Descriptivos

Ítems	Media	Desv. típ.
La jornada laboral del personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, va acorde con mis necesidades.	2,79	0,412
Durante la pandemia por el COVID-19, estoy de acuerdo con las horas de trabajo designadas.	2,21	0,774
Durante la semana todo el personal tiene su día de descanso por lo que pienso que se están respetando las normas laborales.	2,86	0,915
En caso de laborar durante un día de descanso, me pagan el 25% más de lo que me remuneran por un día laboral normal.	2,86	1,060

...

Todos los años he recibido mis vacaciones en el mes que me corresponde sin necesidad de solicitarlas.	2,69	1,168
Se respetaron las vacaciones, a pesar de estar en tiempos de pandemia por el COVID-19.	2,90	0,860
El salario que percibo es el adecuado y de acuerdo con las actividades que realizo en mi centro de labores.	2,28	0,882
El salario percibido no ha variado por estar en tiempos de pandemia por el COVID-19.	3,21	0,491

Fuente: elaboración propia, 2020.

Tabla 58

Escala de valoración

Niveles	Escala
Alto nivel de Condiciones Laborales Específicas	30 – 40
Moderado nivel de Condiciones Laborales Específicas	19 – 29
Bajo nivel de Condiciones Laborales Específicas	8 – 18

Fuente: elaboración propia, 2020.

Tabla 59

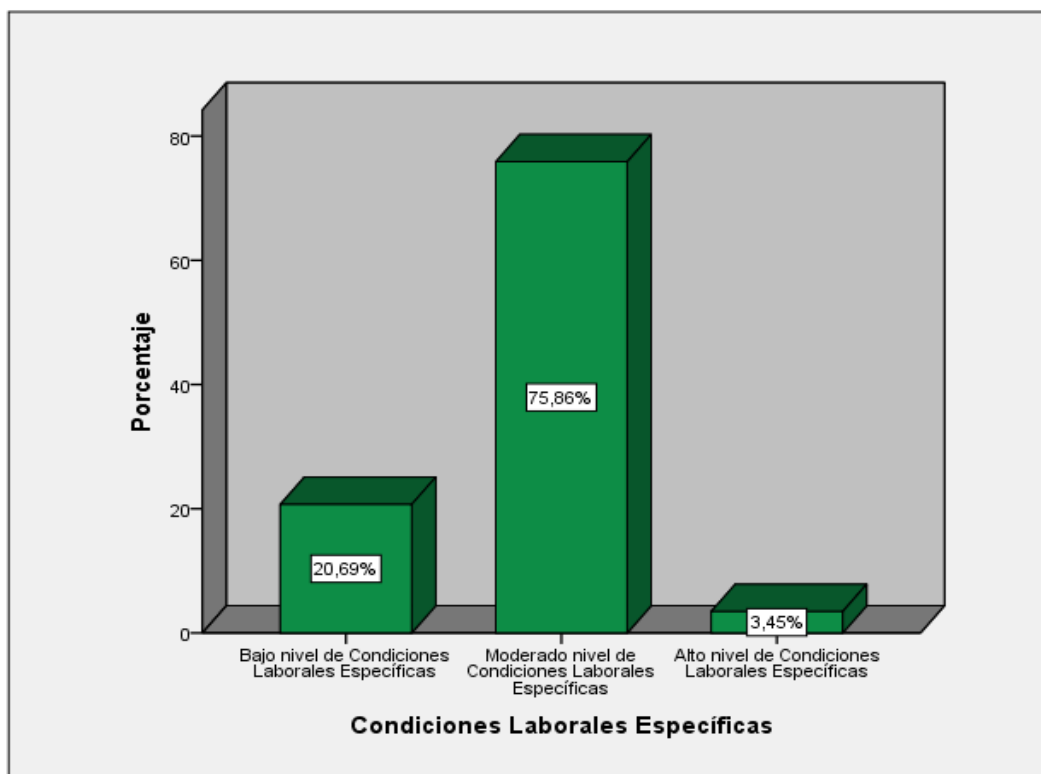
Frecuencias absolutas y relativas porcentuales con datos agrupados según escala de valoración de la Dim1: Condiciones Laborales Específicas

Niveles	f	%
Bajo nivel de Condiciones Laborales Específicas	6	20,7
Moderado nivel de Condiciones Laborales Específicas	22	75,9
Alto nivel de Condiciones Laborales Específicas	1	3,4
Total	29	100,0

Fuente: resultados de la encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Figura 34

Distribución de frecuencias relativas porcentuales según escala de valoración de la Dim1: Condiciones Laborales Específicas



Fuente: Tabla 46d.

Los resultados de la Tabla 55 y conexas representan el comportamiento de la dimensión “**Condiciones Laborales Específicas**”. El resultado obtenido fue de una Media de 2,72, una desviación típica de 0,82 y una sumatoria de 21,79; lo que significa que se ha alcanzado un moderado nivel de Condiciones Laborales Específicas de acuerdo a la Escala de Valoración, tal como se puede apreciar en la Figura 34; lo cual se ve reflejado en el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna (UGEL-Tacna).

A) Indicador 1: Jornada laboral

Tabla 60

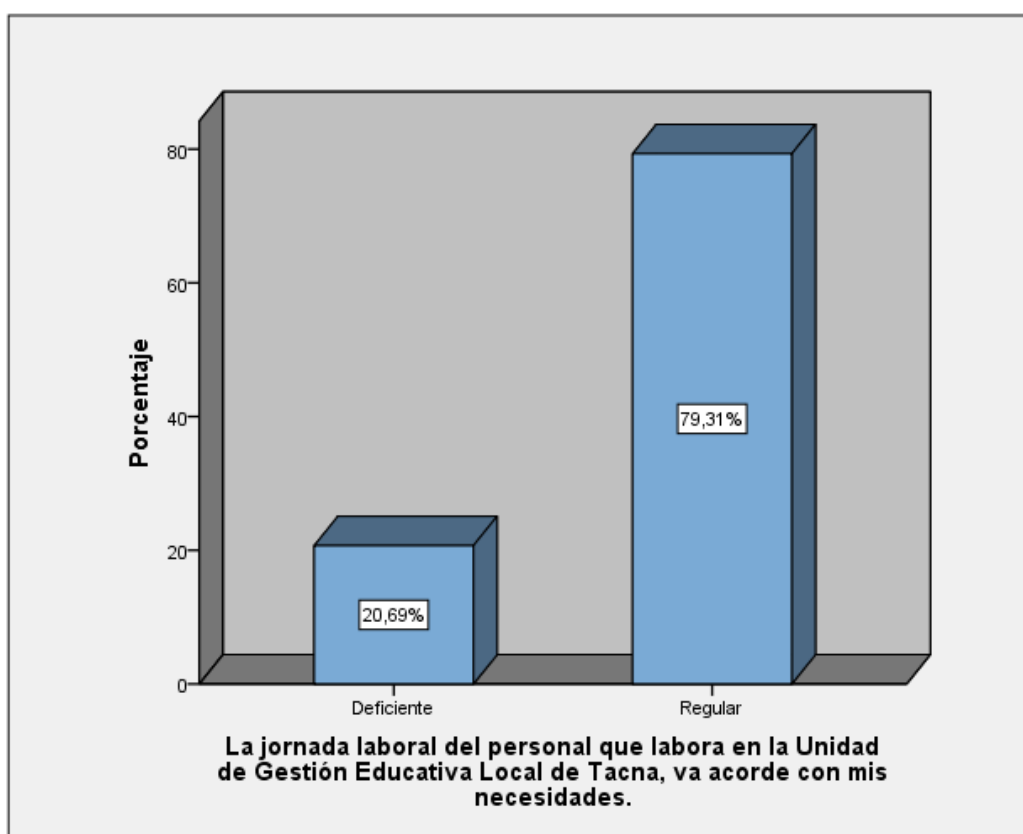
Ítem 1: La jornada laboral del personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, va acorde con mis necesidades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	6	20,7	20,7	20,7
	Regular	23	79,3	79,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Figura 35

La jornada laboral del personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, va acorde con mis necesidades.



Fuente: Tabla 47.

La Tabla 60 y Figura 35, muestran las respuestas del ítem “La jornada laboral del personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, va acorde con mis

necesidades”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 6 (20,7 %) respondieron deficiente y 23 (79,3 %) Regular.

Tabla 61

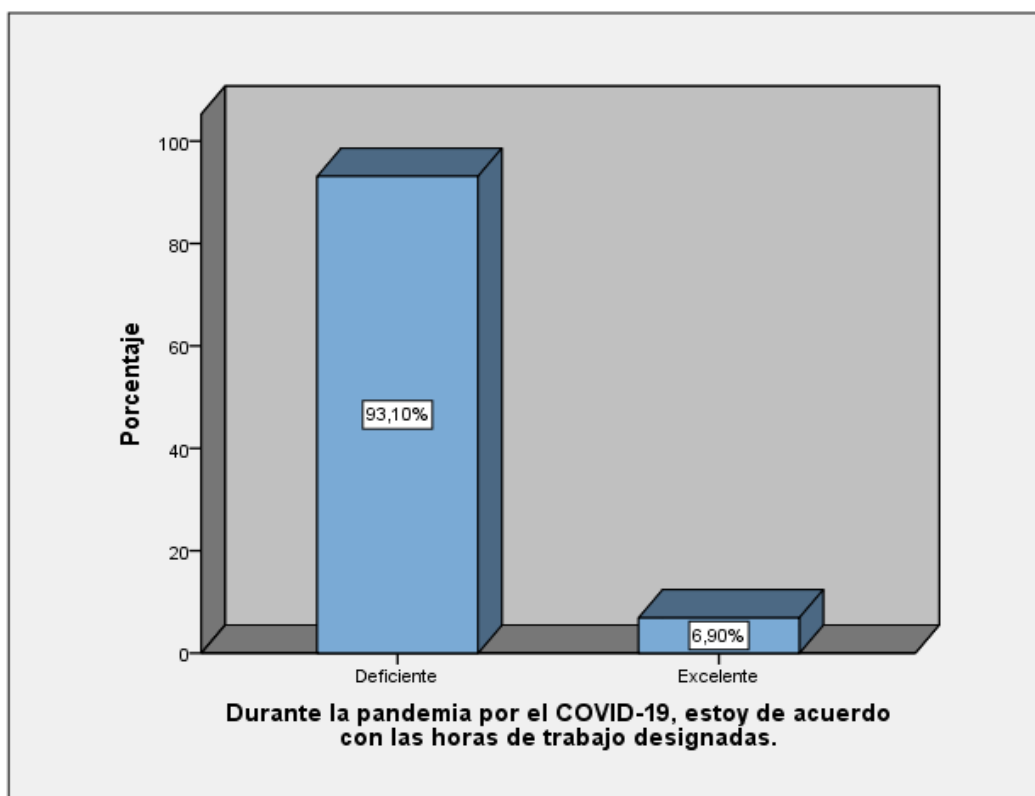
Ítem 2: Durante la pandemia por el COVID-19, estoy de acuerdo con las horas de trabajo designadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	27	93,1	93,1	93,1
	Regular	2	6,9	6,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Figura 36

Durante la pandemia por el COVID-19, estoy de acuerdo con las horas de trabajo designadas.



Fuente: Tabla 48.

La Tabla 61 y Figura 36, muestran las respuestas del ítem “Durante la pandemia por el COVID-19, estoy de acuerdo con las horas de trabajo designadas”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 27 (93,1 %) respondieron deficiente y 2 (6,9 %) Regular.

B) Indicador 2: Días de descanso

Tabla 62

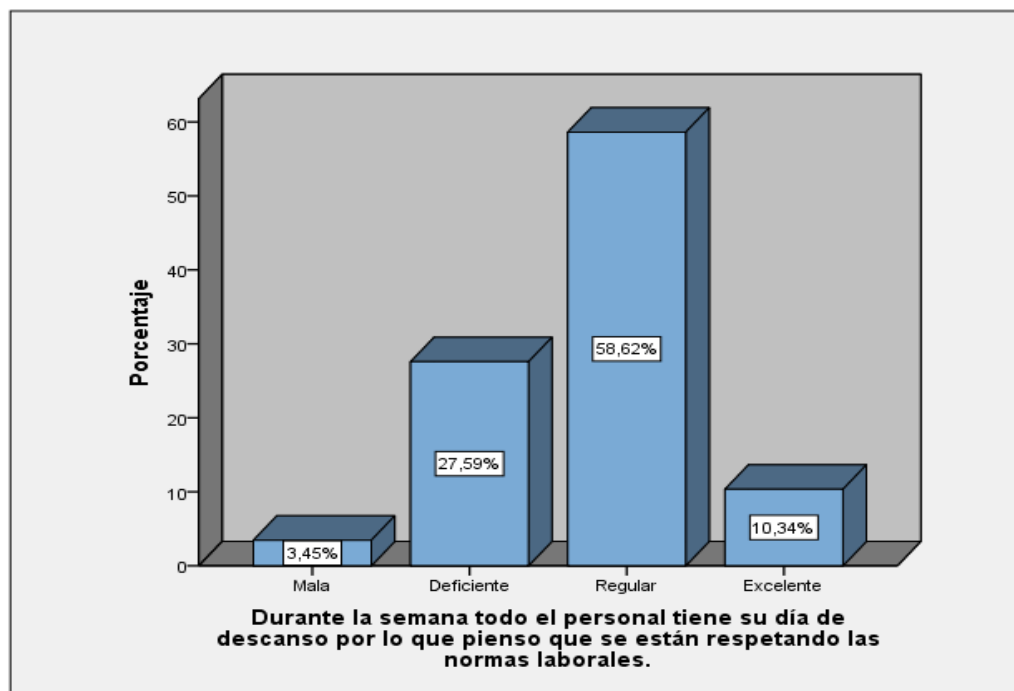
Ítem 3: Durante la semana todo el personal tiene su día de descanso por lo que pienso que se están respetando las normas laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	1	3,4	3,4	3,4
	Deficiente	8	27,6	27,6	31,0
	Regular	17	58,6	58,6	89,7
	Excelente	3	10,3	10,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Figura 37

Durante la semana todo el personal tiene su día de descanso por lo que pienso que se están respetando las normas laborales.



Fuente: Tabla 49.

La Tabla 62 y Figura 37, muestran las respuestas del ítem “Durante la semana todo el personal tiene su día de descanso por lo que pienso que se están respetando las normas laborales”. De 29 que representa el 100% de encuestados, 1 (3,4 %) respondió mala, 8 (27,6 %) deficiente, 16 (58,6 %) Regular y 3 (10,3 %) excelente.

Tabla 63

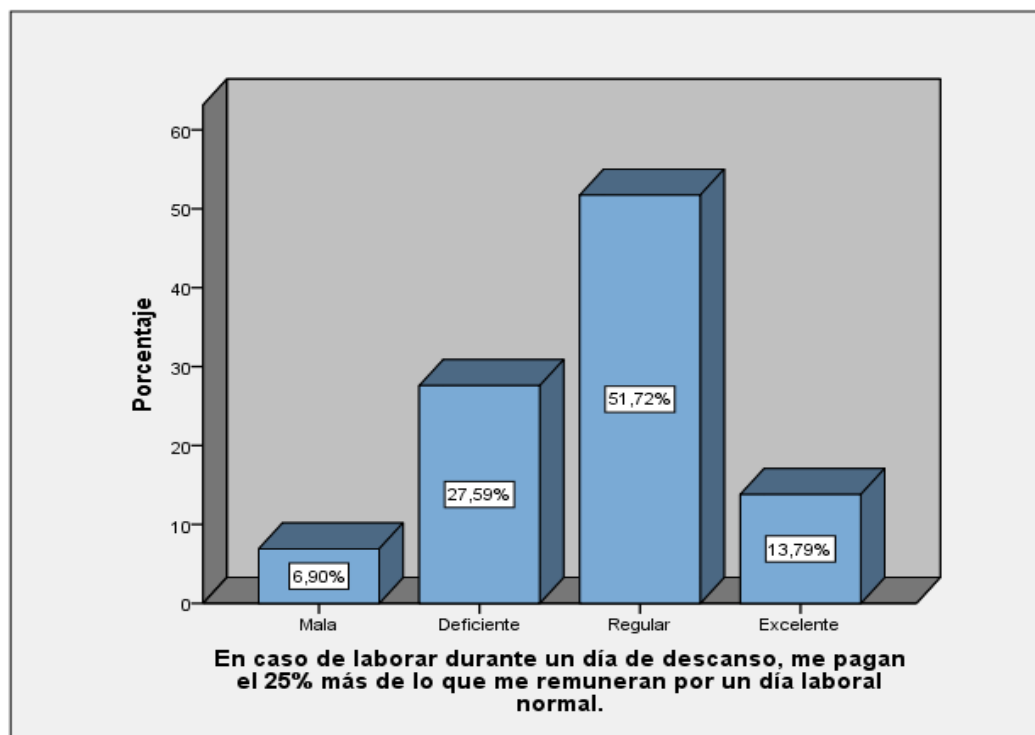
Ítem 4: En caso de laborar durante un día de descanso, me pagan el 25 % más de lo que me remuneran por un día laboral normal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	2	6,9	6,9	6,9
	Deficiente	8	27,6	27,6	34,5
	Regular	15	51,7	51,7	86,2
	Excelente	4	13,8	13,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Figura 38

En caso de laborar durante un día de descanso, me pagan el 25% más de lo que me remuneran por un día laboral normal.



Fuente: Tabla 49.

La Tabla 63 y Figura 38, muestran las respuestas del ítem “En caso de laborar durante un día de descanso, me pagan el 25 % más de lo que me remuneran por un día laboral normal”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 2 (6,9 %) respondieron mala, 8 (27,6 %) deficiente, 15 (51,7 %) Regular y 4 (13,8 %) excelente.

C) Indicador 3: Vacaciones

Tabla 64

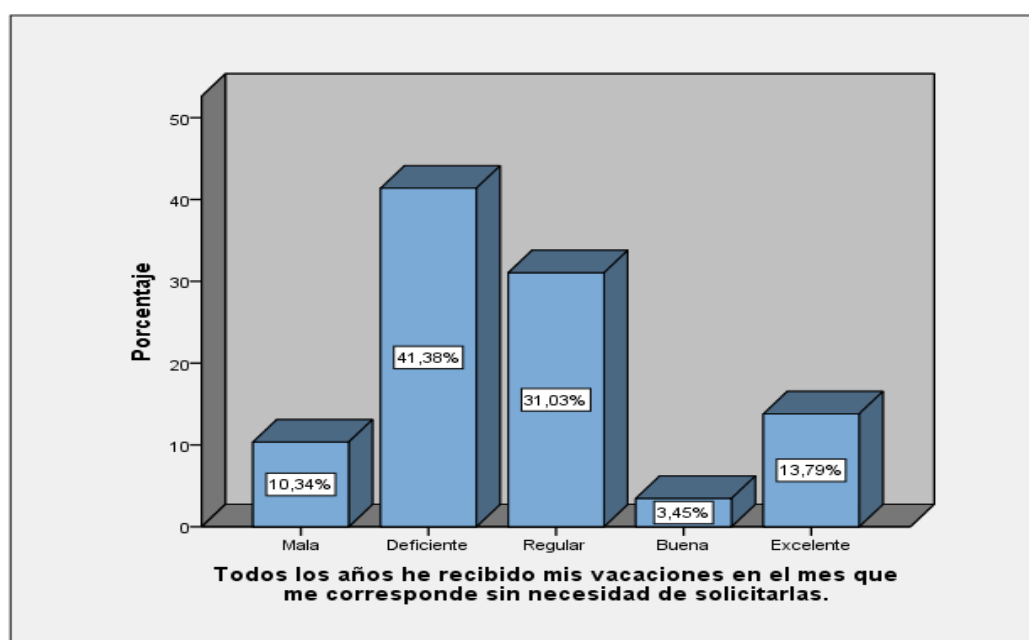
Ítem 5: Todos los años he recibido mis vacaciones en el mes que me corresponde sin necesidad de solicitarlas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	3	10,3	10,3	10,3
	Deficiente	12	41,4	41,4	51,7
	Regular	9	31,0	31,0	82,8
	Buena	1	3,4	3,4	86,2
	Excelente	4	13,8	13,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Figura 39

Todos los años he recibido mis vacaciones en el mes que me corresponde sin necesidad de solicitarlas.



Fuente: Tabla 51.

La Tabla 64 y Figura 39, muestran las respuestas del ítem “Todos los años he recibido mis vacaciones en el mes que me corresponde sin necesidad de solicitarlas”. De 29 que representa el 100% de encuestados, 3 (10,3 %) respondieron mala, 12 (41,4 %) deficiente, 9 (31,0 %) Regular, 1 (3,4 %) buena y 4 (13,8 %) excelente.

Tabla 65

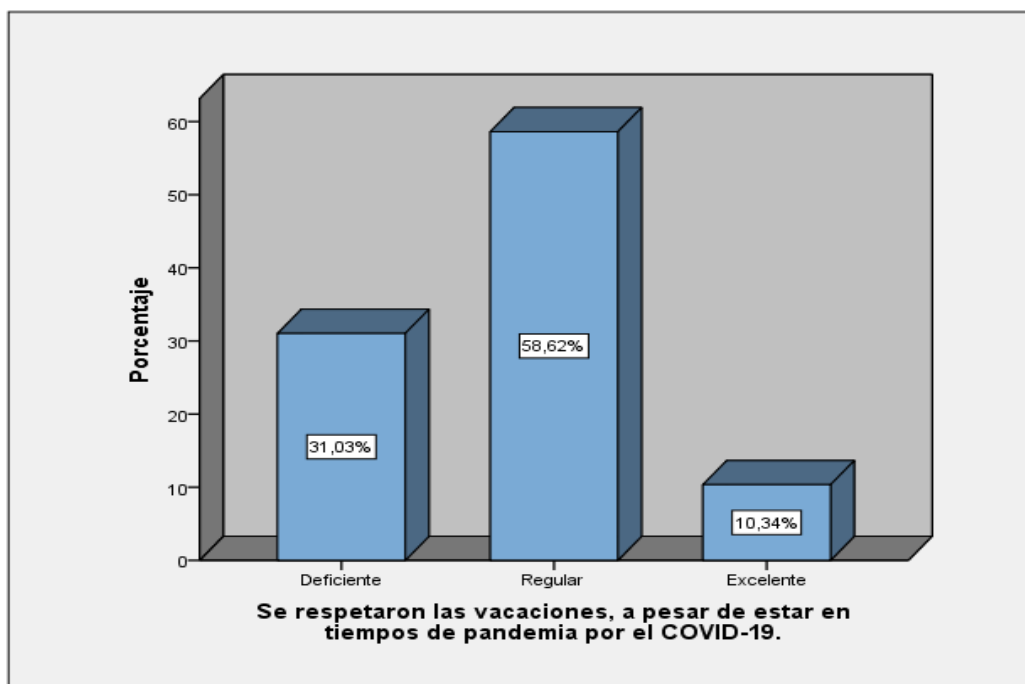
Ítem 6: Se respetaron las vacaciones, a pesar de estar en tiempos de pandemia por el COVID-19.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	9	31,0	31,0	31,0
	Regular	17	58,6	58,6	89,7
	Excelente	3	10,3	10,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Figura 40

Se respetaron las vacaciones, a pesar de estar en tiempos de pandemia por el COVID-19.



Fuente: Tabla 52.

La Tabla 65 y Figura 40, muestran las respuestas del ítem “Se respetaron las vacaciones, a pesar de estar en tiempos de pandemia por el COVID-19”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 9 (31,0 %) respondieron deficiente, 17 (58,6 %) Regular y 3 (10,3 %) excelente.

D) Indicador 4: Salario

Tabla 66

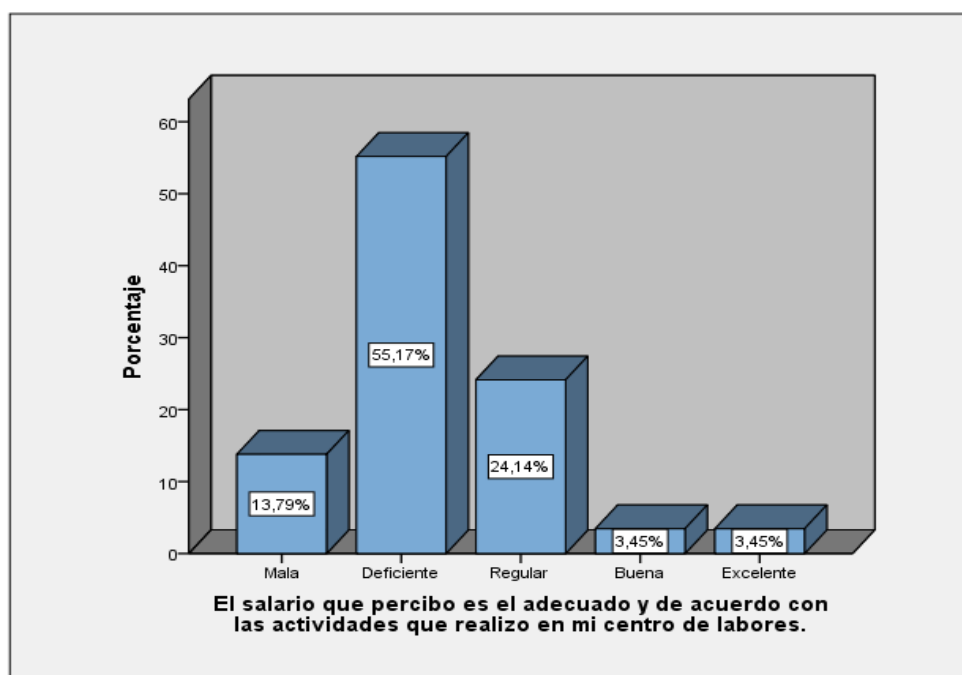
Ítem 7: El salario que percibo es el adecuado y de acuerdo con las actividades que realizo en mi centro de labores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	4	13,8	13,8	13,8
	Deficiente	16	55,2	55,2	69,0
	Regular	7	24,1	24,1	93,1
	Buena	1	3,4	3,4	96,6
	Excelente	1	3,4	3,4	100,0
Total		29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Figura 41

El salario que percibo es el adecuado y de acuerdo con las actividades que realizo en mi centro de labores



Fuente: Tabla 53.

La Tabla 66 y Figura 41, muestran las respuestas del ítem “El salario que percibo es el adecuado y de acuerdo con las actividades que realizo en mi centro de labores”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 4 (13,8 %) respondieron mala, 16 (55,2 %) deficiente, 7 (24,1 %) Regular, 1 (3,4 %) buena y 1 (3,4 %) excelente.

Tabla 67

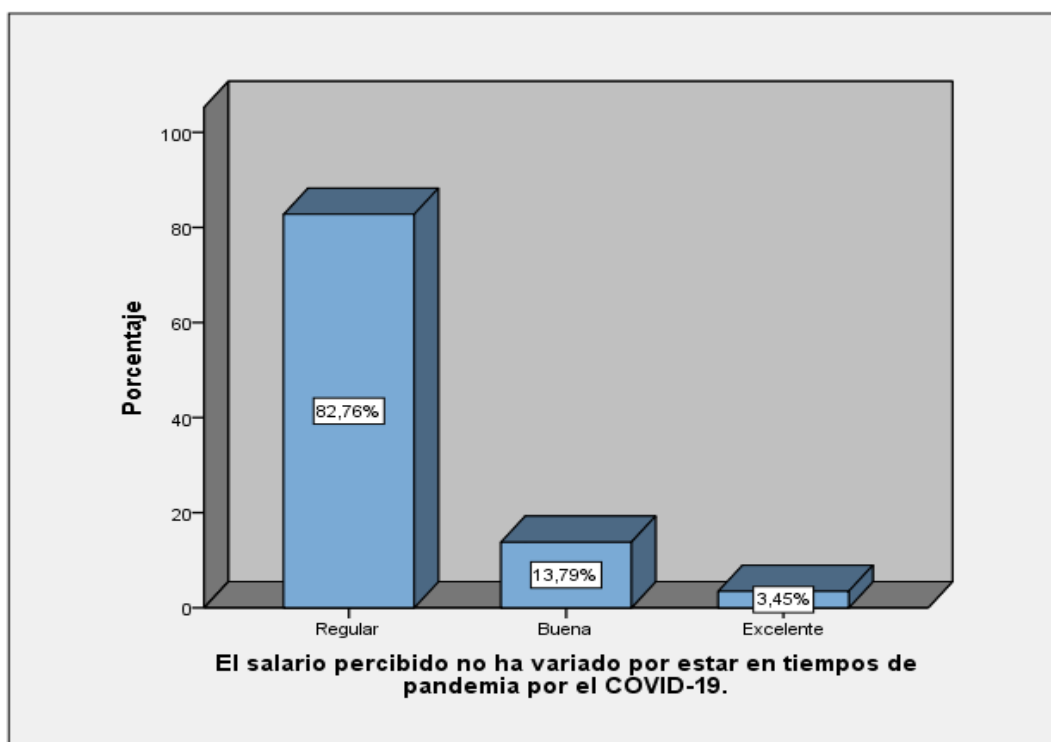
Ítem 8: El salario percibido no ha variado por estar en tiempos de pandemia por el COVID-19.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	24	82,8	82,8	82,8
	Buena	4	13,8	13,8	96,6
	Excelente	1	3,4	3,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Figura 42

El salario percibido no ha variado por estar en tiempos de pandemia por el COVID-19.



Fuente: Tabla 54.

La Tabla 67 y Figura 42, muestran las respuestas del ítem “El salario percibido no ha variado por estar en tiempos de pandemia por el COVID-19”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 24 (82,8 %) respondieron regular, 4 (13,8 %) buena y 1 (3,4 %) excelente.

4.3.1.2. Condiciones Materiales

Tabla 68

Dimensión 2: Condiciones Materiales

Dimensión	N	Media	Desv. típ.
Condiciones Materiales	29	2,82	0,77

Fuente: encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Tabla 69

Sumatoria de medias

Dimensión	N	Sumatoria
Condiciones Materiales	29	16,90

Fuente: elaboración propia, 2020.

Tabla 70

Estadísticos Descriptivos

Ítems	Media	Desv. típ.
El estado de la infraestructura de la edificación de mi domicilio, responde las normas técnicas de construcción fiables.	2,48	1,022
El estado de la infraestructura de la edificación de mi centro de labores (UGEL-Tacna) responde las normas técnicas de construcción fiables.	3,34	,670
El estado de la infraestructura del lugar utilizado como oficina en mi domicilio es adecuado.	2,45	,506
El estado de la infraestructura del lugar utilizado como oficina en mi centro de labores (UGEL-Tacna) es adecuado.	3,07	,799

En mi domicilio se hace el mantenimiento de ambientes y sanitarios en forma cotidiana para evitar contagios por el COVID-19.	3,17	0,805
En mi centro de labores (UGEL-Tacna) se hace el mantenimiento de ambientes y sanitarios en forma cotidiana para evitar contagios por el COVID-19.	2,38	0,820

Fuente: elaboración propia, 2020.

Tabla 71

Escala de valoración

Niveles	Escala
Alto nivel de Condiciones Materiales	23 – 30
Moderado nivel de Condiciones Materiales	15 – 22
Bajo nivel de Condiciones Materiales	6 – 14

Fuente: elaboración propia, 2020.

Tabla 72

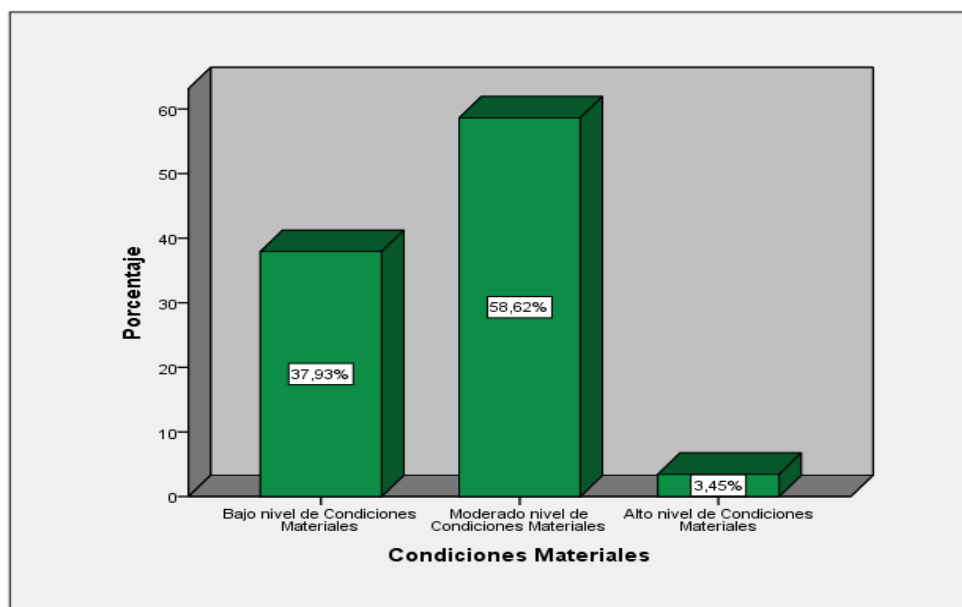
Frecuencias absolutas y relativas porcentuales con datos agrupados según escala de valoración de la Dim2: Condiciones Materiales.

Niveles	f	%
Bajo nivel de Condiciones Materiales	11	37,9
Moderado nivel de Condiciones Materiales	17	58,6
Alto nivel de Condiciones Laborales Materiales	1	3,4
Total	29	100,0

Fuente: resultados de la encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Figura 43.

Distribución de frecuencias relativas porcentuales según escala de valoración de la Dim2: Condiciones Materiales



Fuente: Tabla 55d.

Los resultados de la Tabla 68 y conexas representan el comportamiento de la dimensión “**Condiciones Materiales**”. El resultado obtenido fue de una Media de 2,82, una desviación típica de 0,877 y una sumatoria de 16,90; lo que significa que se ha alcanzado un moderado nivel de Condiciones Materiales de acuerdo a la Escala de Valoración, tal como se puede apreciar en la Figura 43; lo cual se ve reflejado en el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna (UGEL-Tacna).

A) Indicador 1: Estado de la infraestructura de la edificación

Tabla 73

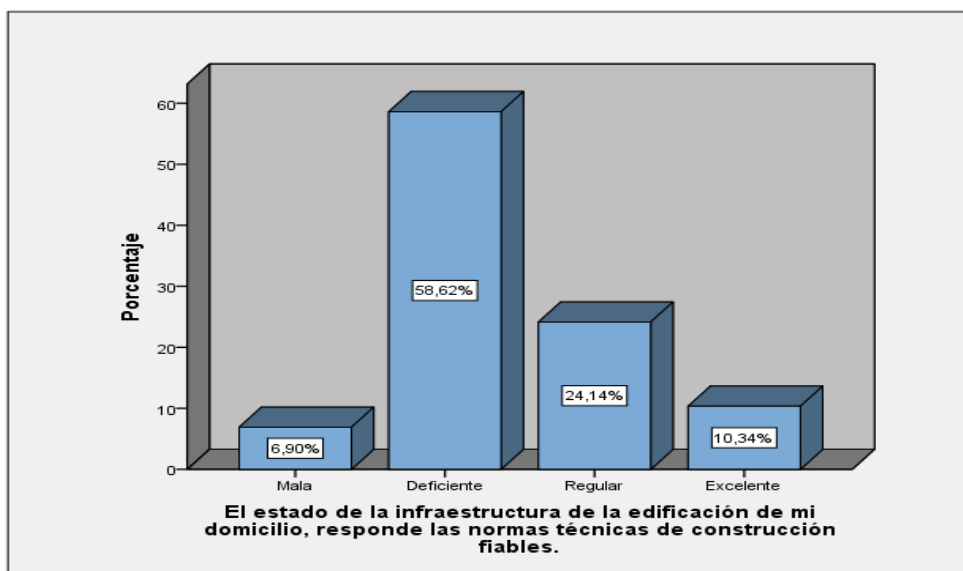
Ítem 9: El estado de la infraestructura de la edificación de mi domicilio, responde las normas técnicas de construcción fiables.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	2	6,9	6,9	6,9
	Deficiente	17	58,6	58,6	65,5
	Regular	7	24,1	24,1	89,7
	Excelente	3	10,3	10,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Figura 44

El estado de la infraestructura de la edificación de mi domicilio, responde las normas técnicas de construcción fiables.



Fuente: Tabla 56.

La Tabla 73 y Figura 44, muestran las respuestas del ítem “El estado de la infraestructura de la edificación de mi domicilio, responde las normas técnicas de construcción fiables”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 2 (6,9 %) respondieron mala, 17 (58,6 %) deficiente, 7 (24,1 %) regular y 3 (10,3 %) excelente.

Tabla 74

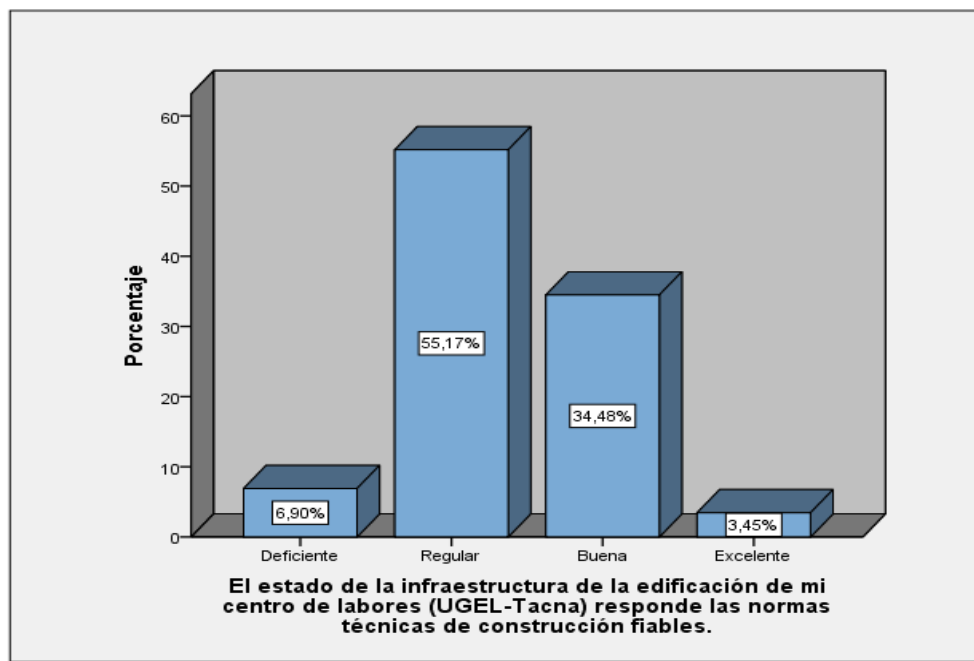
Ítem 10: El estado de la infraestructura de la edificación de mi centro de labores (UGEL-Tacna) responde las normas técnicas de construcción fiables.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	6,9	6,9	6,9
	Regular	16	55,2	55,2	62,1
	Buena	10	34,5	34,5	96,6
	Excelente	1	3,4	3,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Figura 45

El estado de la infraestructura de la edificación de mi centro de labores (UGEL-Tacna) responde las normas técnicas de construcción fiables.



Fuente: Tabla 57.

La Tabla 74 y Figura 45, muestran las respuestas del ítem “El estado de la infraestructura de la edificación de mi centro de labores (UGEL-Tacna) responde las normas técnicas de construcción fiables”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 2 (6,9 %) respondieron mala, 16 (55,2 %) regular, 10 (34,5 %) buena y 1 (3,4 %) excelente.

B) Indicador 2: Estado de la infraestructura de la oficina

Tabla 75

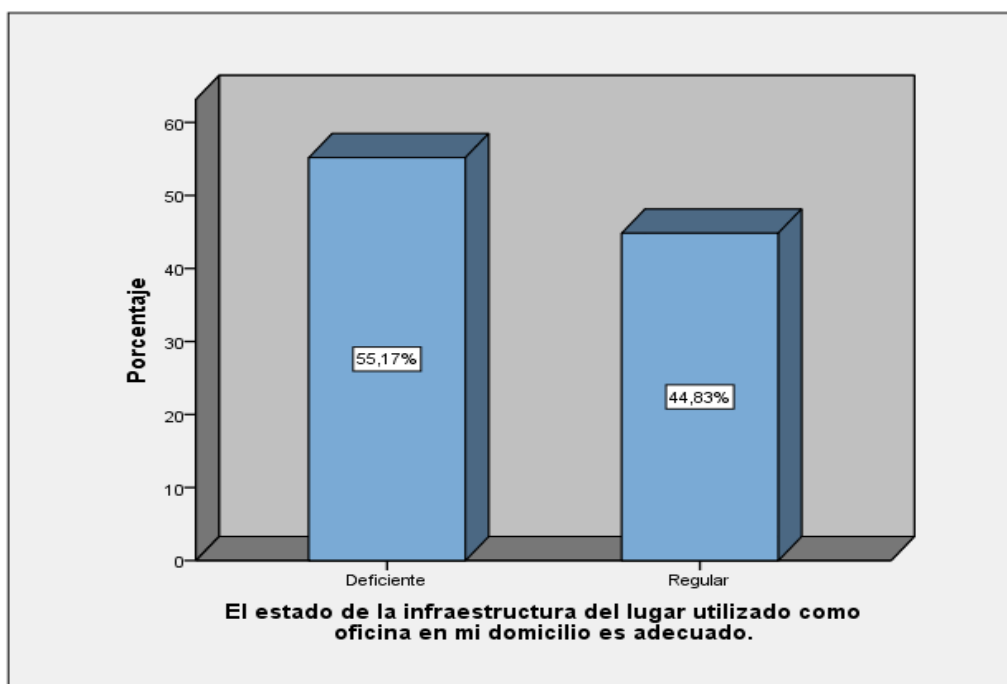
Ítem 11: El estado de la infraestructura del lugar utilizado como oficina en mi domicilio es adecuado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	16	55,2	55,2	55,2
	Regular	13	44,8	44,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Figura 46

El estado de la infraestructura del lugar utilizado como oficina en mi domicilio es adecuado.



Fuente: Tabla 58.

La Tabla 75 y Figura 46, muestran las respuestas del ítem “El estado de la infraestructura del lugar utilizado como oficina en mi domicilio es adecuado”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 16 (55,2 %) respondieron deficiente y 13 (44,8 %) regular.

Tabla 76

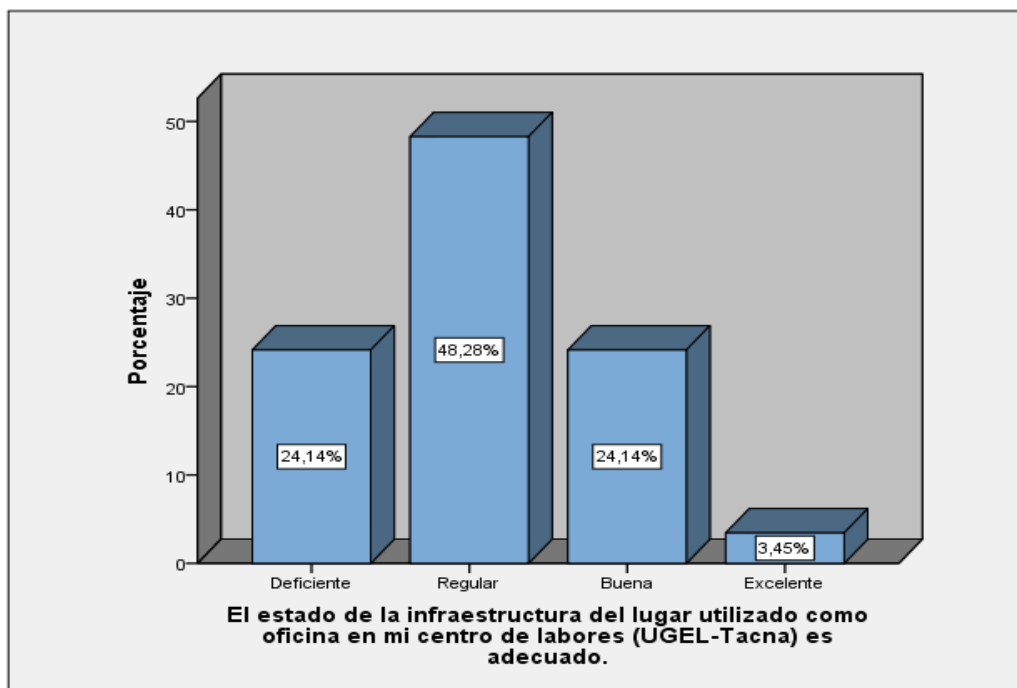
Ítem 12: El estado de la infraestructura del lugar utilizado como oficina en mi centro de labores (UGEL-Tacna) es adecuado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	7	24,1	24,1	24,1
	Regular	14	48,3	48,3	72,4
	Buena	7	24,1	24,1	96,6
	Excelente	1	3,4	3,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Figura 47

El estado de la infraestructura del lugar utilizado como oficina en mi centro de labores (UGEL-Tacna) es adecuado.



Fuente: Tabla 59.

La Tabla 76 y Figura 47, muestran las respuestas del ítem “El estado de la infraestructura del lugar utilizado como oficina en mi centro de labores (UGEL-Tacna) es adecuado”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 7 (24,1 %) respondieron deficiente, 14 (48,3 %) regular, 7 (24,1 %) buena y 1 (3,4 %) excelente.

C) Indicador 3: Mantenimiento de ambientes y sanitarios

Tabla 77

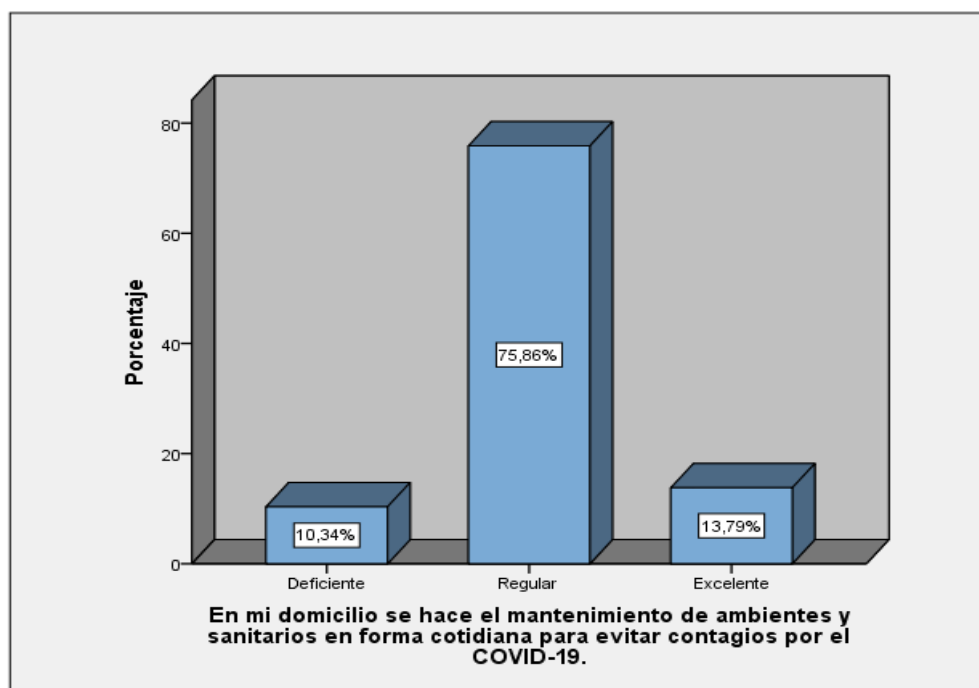
Ítem 13: En mi domicilio se hace el mantenimiento de ambientes y sanitarios en forma cotidiana para evitar contagios por el COVID-19.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	10,3	10,3	10,3
	Regular	22	75,9	75,9	86,2
	Excelente	4	13,8	13,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Figura 48

En mi domicilio se hace el mantenimiento de ambientes y sanitarios en forma cotidiana para evitar contagios por el COVID-19.



Fuente: Tabla 60.

La Tabla 77 y Figura 48, muestran las respuestas del ítem “En mi domicilio se hace el mantenimiento de ambientes y sanitarios en forma cotidiana para evitar contagios por el COVID-19”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 3 (10,3 %) respondieron deficiente, 22 (75,9 %) regular, 4 (13,8 %) excelente.

Tabla 78

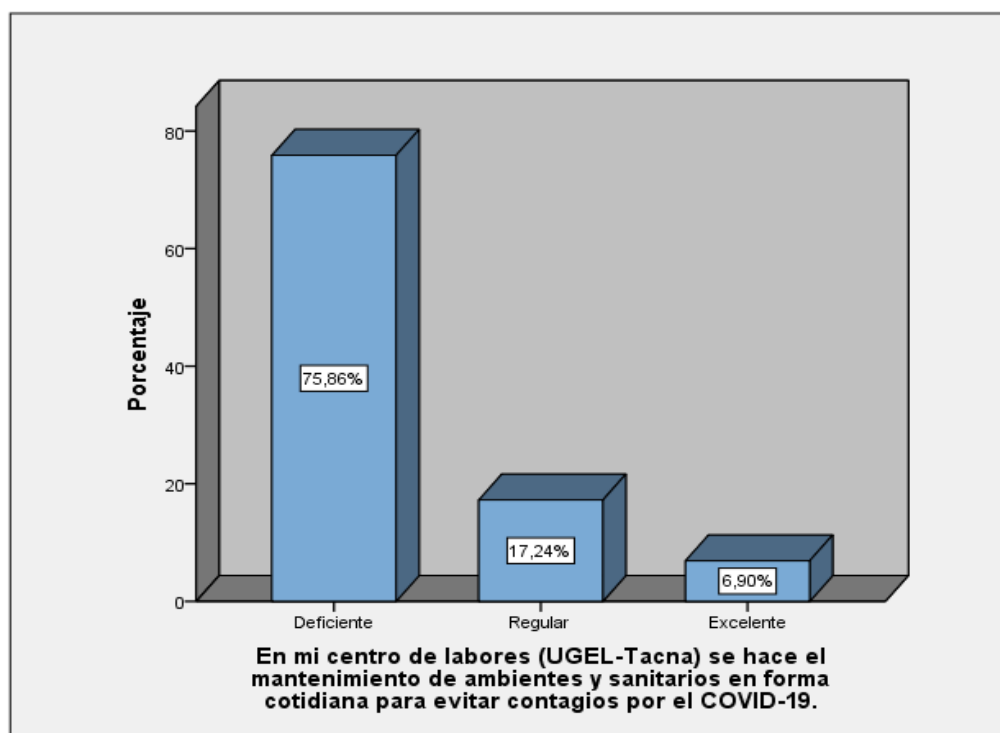
Ítem 14: En mi centro de labores (UGEL-Tacna) se hace el mantenimiento de ambientes y sanitarios en forma cotidiana para evitar contagios por el COVID-19.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	22	75,9	75,9	75,9
	Regular	5	17,2	17,2	93,1
	Excelente	2	6,9	6,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Figura 49

En mi centro de labores (UGEL-Tacna) se hace el mantenimiento de ambientes y sanitarios en forma cotidiana para evitar contagios por el COVID-19.



Fuente: Tabla 61.

La Tabla 78 y Figura 49, muestran las respuestas del ítem “En mi centro de labores (UGEL-Tacna) se hace el mantenimiento de ambientes y sanitarios en forma cotidiana para evitar contagios por el COVID-19”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 22 (75,9 %) respondieron deficiente, 5 (17,2 %) regular, 2 (6,9 %) excelente.

4.3.1.3. Condiciones Sociales

Tabla 79

Dimensión 3: Condiciones Sociales

Dimensión	N	Media	Desv. típ.
Condiciones Sociales	29	2,87	0,80

Fuente: encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Tabla 80

Sumatoria de medias

Dimensión	N	Sumatoria
Condiciones Sociales	29	17,21

Fuente: elaboración propia, 2020.

Tabla 81

Estadísticos Descriptivos

Ítems	Media	Desv. típ.
En estos tiempos de pandemia declarada por el COVID-19, todos mis compañeros de trabajo cooperan conmigo, al igual que yo con ellos	3,00	0,267
Es sumamente necesaria la Cooperación personal, ya que con ello generamos sinergia y mantenemos el clima de la organización adecuado.	2,66	1,078
Cuando se presentan problemas en el entorno laboral, éstos son solucionados en equipo.	3,17	0,759
En tiempos de pandemia, es necesario mantener un entorno laboral eficiente, para así contribuir al buen desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local.	2,62	0,862
La Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, recibe el apoyo de especialistas de la Dirección Regional Sectorial de Educación.	2,86	0,915
La Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, recibe el apoyo de especialistas del propio Ministerio de Educación.	2,90	0,939

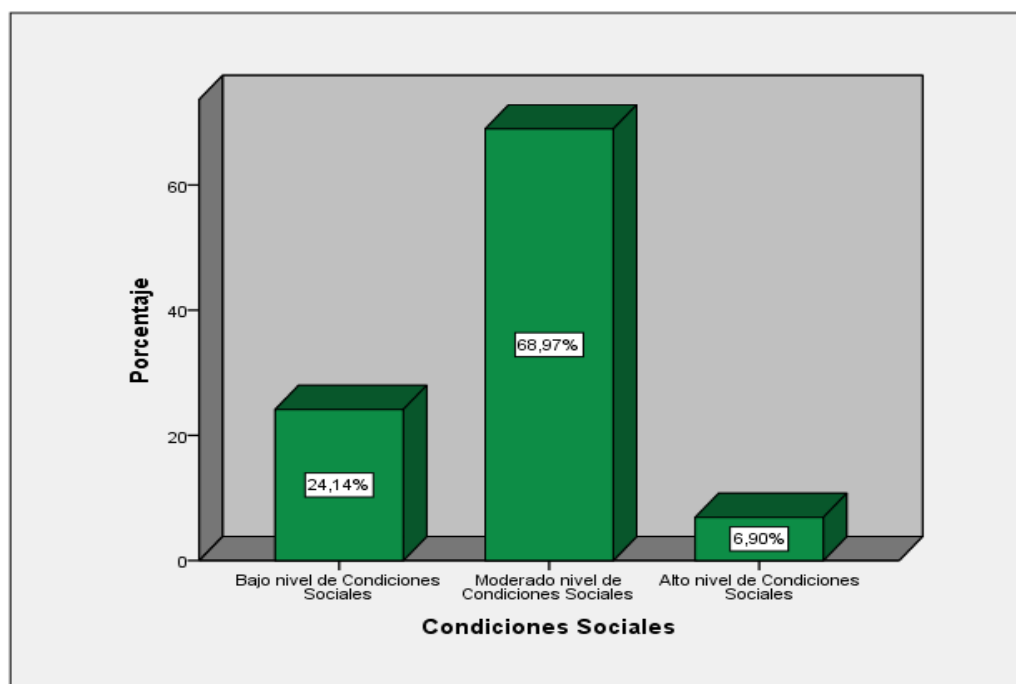
Fuente: elaboración propia, 2020.

Tabla 82*Escala de valoración*

Niveles	Escala
Alto nivel de Condiciones Sociales	23 – 30
Moderado nivel de Condiciones Sociales	15 – 22
Bajo nivel de Condiciones Sociales	6 – 14

*Fuente: elaboración propia, 2020.***Tabla 83***Frecuencias absolutas y relativas porcentuales con datos agrupados según escala de valoración de la Dim3: Condiciones Sociales.*

Niveles	f	%
Bajo nivel de Condiciones Sociales	7	24,1
Moderado nivel de Condiciones Sociales	20	69,0
Alto nivel de Condiciones Laborales Sociales	2	6,9
Total	29	100,0

*Fuente: resultados de la encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.***Figura 50***Distribución de frecuencias relativas porcentuales según escala de valoración de la Dim3: Condiciones Sociales**Fuente: Tabla 62d.*

Los resultados de la Tabla 79 y conexas representan el comportamiento de la dimensión “**Condiciones Sociales**”. El resultado obtenido fue de una Media de 2,87, una desviación típica de 0,80 y una sumatoria de 17,21; lo que significa que se ha alcanzado un moderado nivel de Condiciones Sociales de acuerdo a la Escala de Valoración, tal como se puede apreciar en la Figura 50; lo cual se ve reflejado en el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna (UGEL-Tacna).

A) Indicador 1: Cooperación personal

Tabla 84

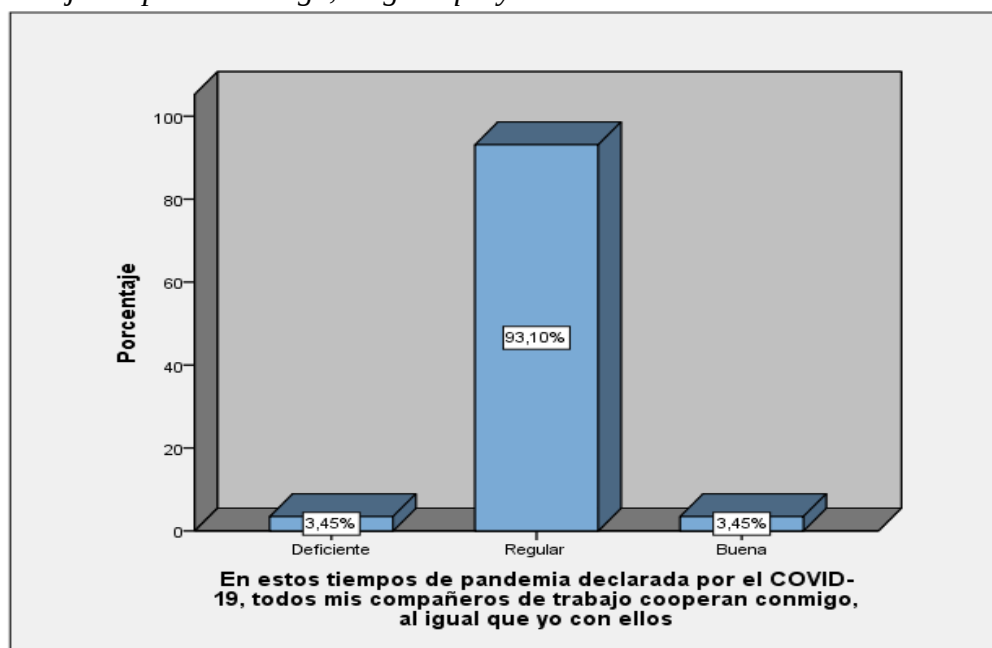
Ítem 15: En estos tiempos de pandemia declarada por el COVID-19, todos mis compañeros de trabajo cooperan conmigo, al igual que yo con ellos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	3,4	3,4	3,4
	Regular	27	93,1	93,1	96,6
	Buena	1	3,4	3,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Figura 51

En estos tiempos de pandemia declarada por el COVID-19, todos mis compañeros de trabajo cooperan conmigo, al igual que yo con ellos.



Fuente: Tabla 63.

La Tabla 84 y Figura 52, muestran las respuestas del ítem “En estos tiempos de pandemia declarada por el COVID-19 todos mis compañeros de trabajo cooperan conmigo, al igual que yo con ellos”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 1 (3,4 %) respondió deficiente, 27 (93,1 %) regular y 1 (3,4 %) buena.

Tabla 85

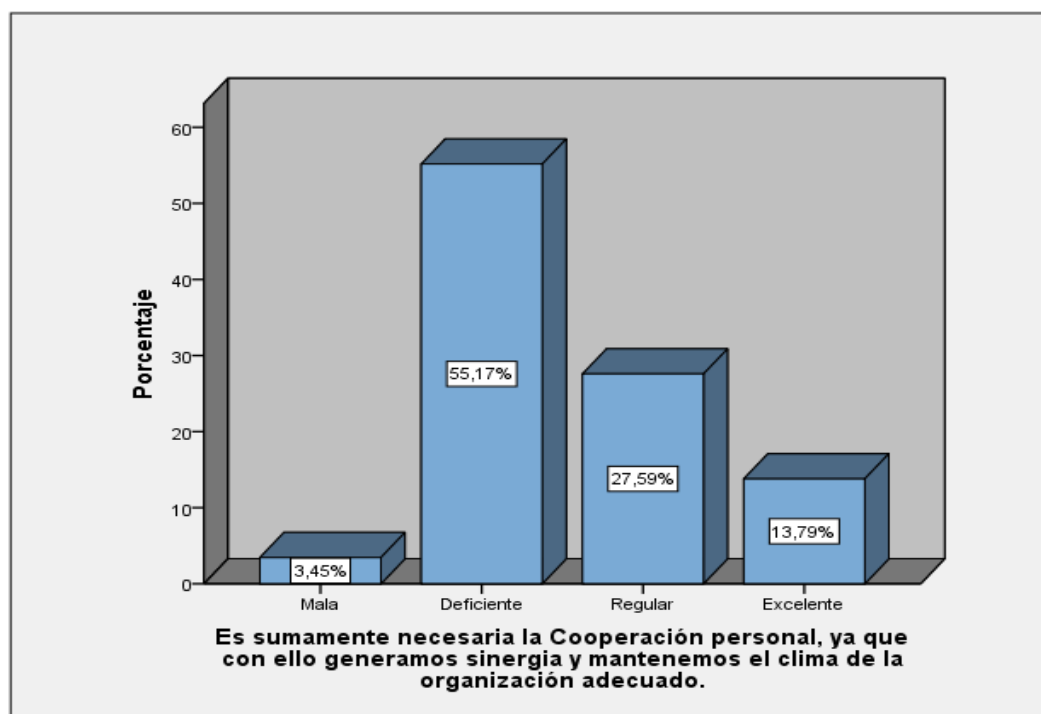
Ítem 16: Es sumamente necesaria la Cooperación personal, ya que con ello generamos sinergia y mantenemos el clima de la organización adecuado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	1	3,4	3,4	3,4
	Deficiente	16	55,2	55,2	58,6
	Regular	8	27,6	27,6	86,2
	Excelente	4	13,8	13,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Figura 52

Es sumamente necesaria la Cooperación personal, ya que con ello generamos sinergia y mantenemos el clima de la organización adecuado.



Fuente: Tabla 64.

La Tabla 85 y Figura 53, muestran las respuestas del ítem “Es sumamente necesaria la Cooperación personal, ya que con ello generamos sinergia y mantenemos el clima de la organización adecuado”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 1 (3,4 %) respondieron mala, 16 (55,2 %) deficiente, 8 (27,6 %) regular y 4 (13,8 %) excelente.

B) Indicador 2: Problemas del entorno laboral

Tabla 86

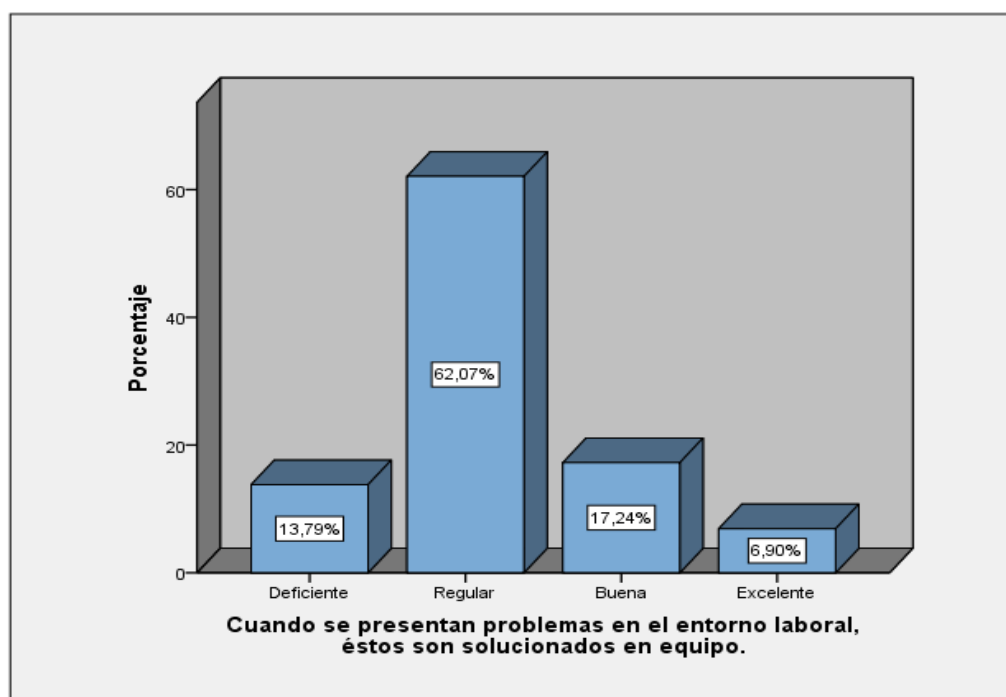
Ítem 17: Cuando se presentan problemas en el entorno laboral, estos son solucionados en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	13,8	13,8	13,8
	Regular	18	62,1	62,1	75,9
	Buena	5	17,2	17,2	93,1
	Excelente	2	6,9	6,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Figura 53

Figura 53. Cuando se presentan problemas en el entorno laboral, éstos son solucionados en equipo.



Fuente: Tabla 65.

La Tabla 86 y Figura 54, muestran las respuestas del ítem “Cuando se presentan problemas en el entorno laboral, éstos son solucionados en equipo”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 4 (13,8 %) respondieron deficiente, 18 (62,1 %) regular, 5 (17,2 %) buena y 2 (6,9 %) excelente.

Tabla 87

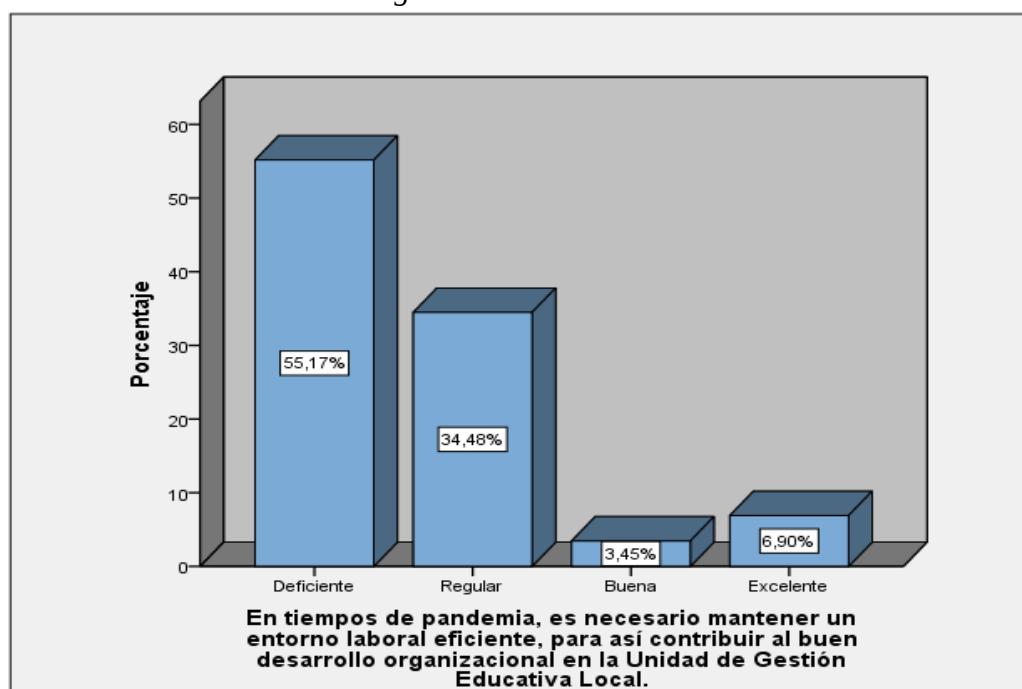
Ítem 18: En tiempos de pandemia, es necesario mantener un entorno laboral eficiente, para así contribuir al buen desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	16	55,2	55,2	55,2
	Regular	10	34,5	34,5	89,7
	Buena	1	3,4	3,4	93,1
	Excelente	2	6,9	6,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Figura 54

En tiempos de pandemia, es necesario mantener un entorno laboral eficiente, para así contribuir al buen desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local.



Fuente: Tabla 66.

La Tabla 87 y Figura 55, muestran las respuestas del ítem “En tiempos de pandemia, es necesario mantener un entorno laboral eficiente, para así contribuir al buen desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 16 (55,2 %) respondieron deficiente, 10 (34,5 %) regular, 1 (3,4 %) buena y 2 (6,9 %) excelente.

C) Indicador 3: Apoyo de especialistas

Tabla 88

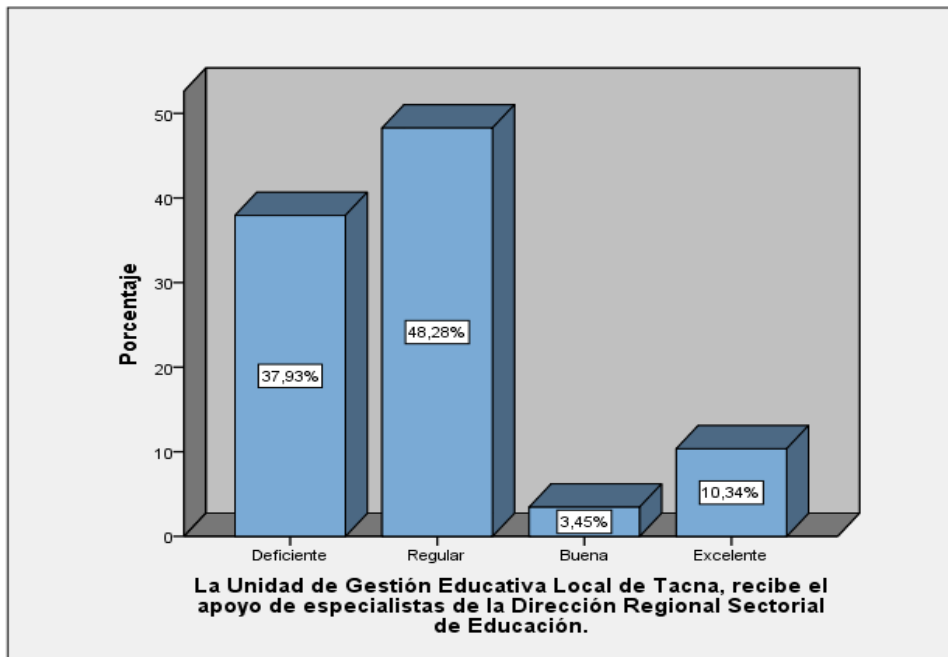
Ítem 19: La Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, recibe el apoyo de especialistas de la Dirección Regional Sectorial de Educación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	11	37,9	37,9	37,9
	Regular	14	48,3	48,3	86,2
	Buena	1	3,4	3,4	89,7
	Excelente	3	10,3	10,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Figura 55

La Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, recibe el apoyo de especialistas de la Dirección Regional Sectorial de Educación.



Fuente: Tabla 67.

La Tabla 88 y Figura 56, muestran las respuestas del ítem “La Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, recibe el apoyo de especialistas de la Dirección Regional Sectorial de Educación”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 11 (37,9 %) respondieron deficiente, 14 (48,3 %) regular, 1 (3,4 %) buena y 3 (10,3 %) excelente.

Tabla 89

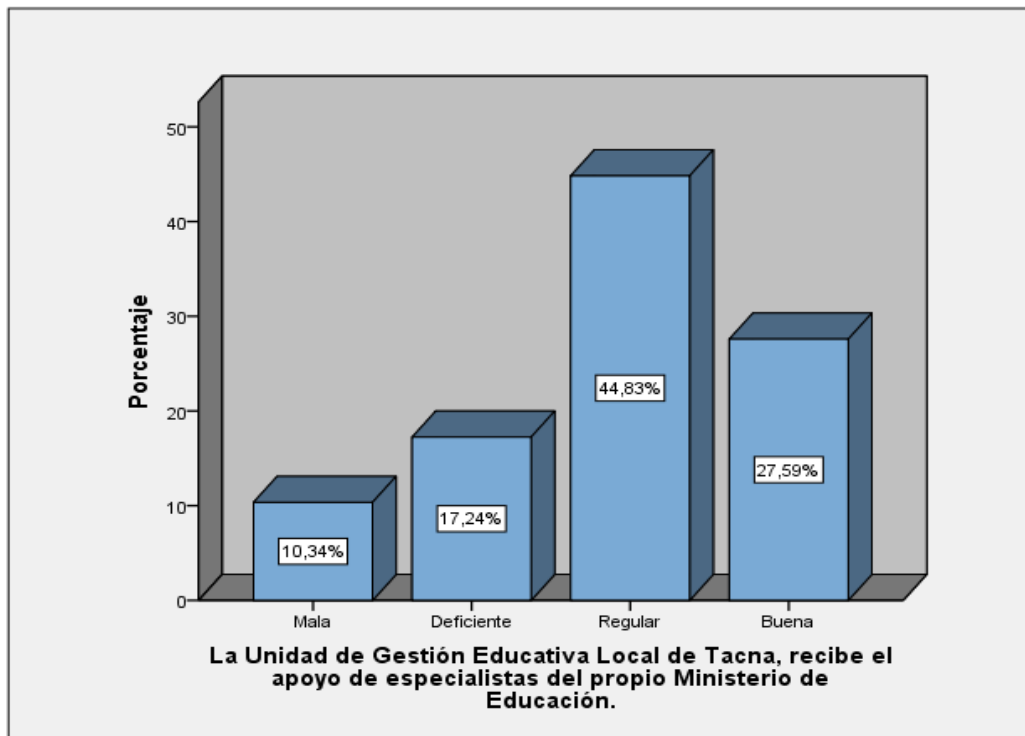
Ítem 20: La Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, recibe el apoyo de especialistas del propio Ministerio de Educación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	3	10,3	10,3	10,3
	Deficiente	5	17,2	17,2	27,6
	Regular	13	44,8	44,8	72,4
	Buena	8	27,6	27,6	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Figura 56

La Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, recibe el apoyo de especialistas del propio Ministerio de Educación.



Fuente: Tabla 68.

La Tabla 89 y Figura 57, muestran las respuestas del ítem “La Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, recibe el apoyo de especialistas del propio Ministerio de Educación”. De 29 que representa el 100 % de encuestados, 3 (10,3 %) respondieron mala, 5 (17,2 %) deficiente, 13 (44,8 %) regular y 8 (27,6 %) buena.

4.3.2. Análisis global

Tabla 90

Variable: Condiciones Laborales

Variable	N	Sumatoria	Media	Desv. típ.
Condiciones Laborales	29	55,90	2,79	0,800

Fuente: encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Tabla 91

Escala de valoración para la variable Condiciones Laborales

Niveles	Escala
Alto nivel de Condiciones Laborales	74 – 100
Moderado nivel de Condiciones Laborales	47 – 73
Bajo nivel de Condiciones Laborales	20 – 46

Fuente: elaboración propia, 2020.

Tabla 92

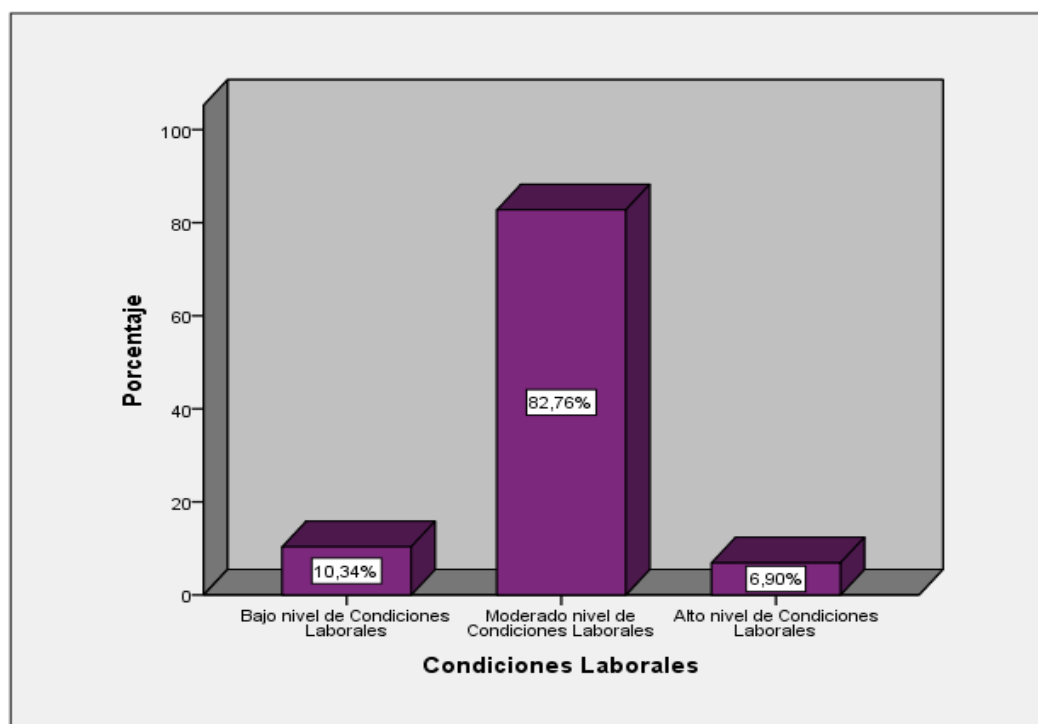
Frecuencias absolutas y relativas porcentuales con datos agrupados según escala de valoración de la variable: Condiciones Laborales

Niveles	F	%
Bajo nivel de Condiciones Laborales	3	10,3
Moderado nivel de Condiciones Laborales	24	82,8
Alto nivel de Condiciones Laborales	2	6,9
Total	29	100,0

Fuente: resultados de la encuesta sobre Condiciones Laborales, 2020.

Figura 57

Distribución de frecuencias relativas porcentuales según escala de valoración de la variable: Condiciones Laborales.



Fuente: Tabla 69b.

Los resultados de la Tabla 90 y conexas representan el comportamiento de la variable “**Condiciones Laborales**”. El resultado obtenido fue de una Media de 2,79, una desviación típica de 0,80 y una sumatoria de 55,90; lo que significa que se ha alcanzado un moderado nivel de Condiciones Laborales de acuerdo a la Escala de Valoración establecida para la variable, tal como se puede apreciar en la Figura 58; lo cual se ve reflejado en el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna (UGEL-Tacna).

4.4. CONTRASTE DE HIPÓTESIS

4.4.1. Prueba de normalidad

Antes de verificar la correlación de las variables, se hizo la prueba de normalidad, cuyo resultado es el siguiente:

Tabla 93

Prueba de normalidad

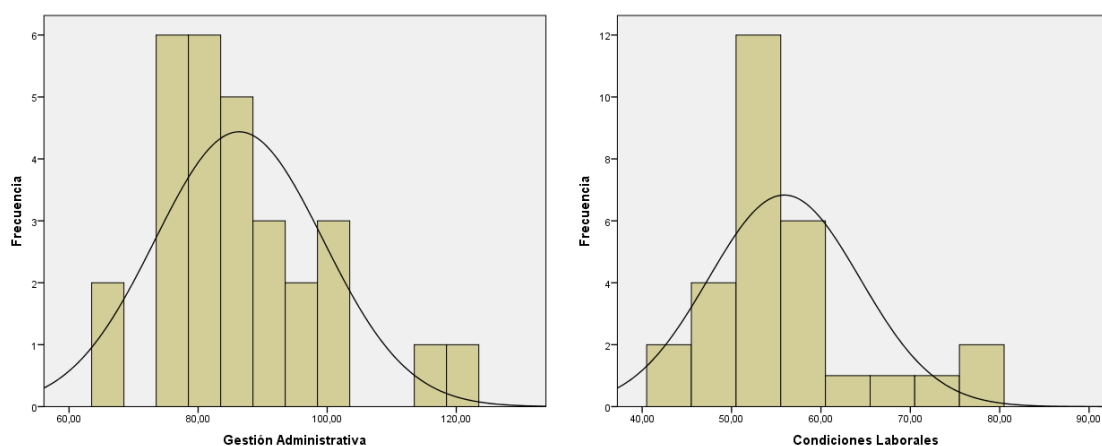
Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión Administrativa	0,148	29	0,103	0,924	29	0,040
Condiciones Laborales	0,207	29	0,003	0,870	29	0,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cálculo de normalidad con datos de las variables.

Figura 58

Histogramas de la distribución de las puntuaciones de las variables Gestión Administrativa y Condiciones Laborales.



Fuente: Tabla 70.

En la tabla 91 y figura 59, se observa la prueba de normalidad con el estadístico Shapiro-Wilk para las puntuaciones de las variables Gestión Administrativa y Condiciones Laborales con una muestra de 29 encuestados.

La prueba de normalidad para la variable Gestión Administrativa arroja un valor Sig.=0,040 el cual es menor a 0,05, por lo que se concluye que las puntuaciones no presentan normalidad. Para la variable Condiciones Laborales, el valor Sig.=0,002 es menor a 0,05, por lo que también se concluye que las puntuaciones no tienen distribución normal.

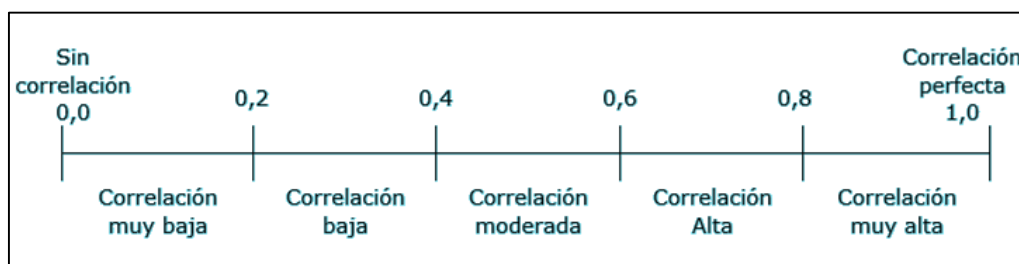
4.4.2. Coeficiente de correlación

Un coeficiente de correlación es una medida estadística que cuantifica la relación entre dos variables. Su valor oscila entre -1 a 1. Los valores con signo negativo, indica correlación negativa o indirecta que se asocia a un diagrama de dispersión descendente; en cambio los valores con signo positivo, indica correlación positiva o directa que se asocia a un diagrama de dispersión ascendente. El valor cero, indica correlación nula.

Según sea el valor, se puede interpretar mediante la siguiente escala:

Figura 59

Escala de valoración para el coeficiente de correlación Rho de Spearman



En la presente investigación se usa el coeficiente de correlación Rho Spearman, teniendo en cuenta que las variables Gestión Administrativa y Condiciones Laborales no siguen una distribución normal, tal como lo establece la prueba de normalidad de la tabla 70.

4.4.3. Verificación de las hipótesis específicas

4.4.3.1. Verificación de la primera hipótesis específica

El nivel de Gestión Administrativa de la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020, es moderado.

Para contrastar la primera hipótesis específica se ha considerado el reporte de la tabla 45 que muestra los resultados relacionados con la variable Gestión Administrativa percibido por el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna; se encontró un valor medio general de 2,88, con una desviación típica de 0,89 y una sumatoria de 86,34, que al ubicarlo con la escala de valoración previamente identificada cae en el intervalo (71 – 110) denominado “Moderado nivel de Gestión Administrativa”.

Para brindar un nivel de confianza a dichos resultados, se desarrollará la siguiente prueba de hipótesis para la media de las respuestas, donde:

H_0 : $\mu \geq 111$ Alto nivel de Gestión Administrativa.

H_1 : $\mu < 111$ Moderado o bajo nivel de Gestión Administrativa.

α : 5% Nivel de significación

Se procede a reemplazar en la siguiente fórmula, que corresponde a la prueba de hipótesis para la media, cuando la muestra es menor a 30.

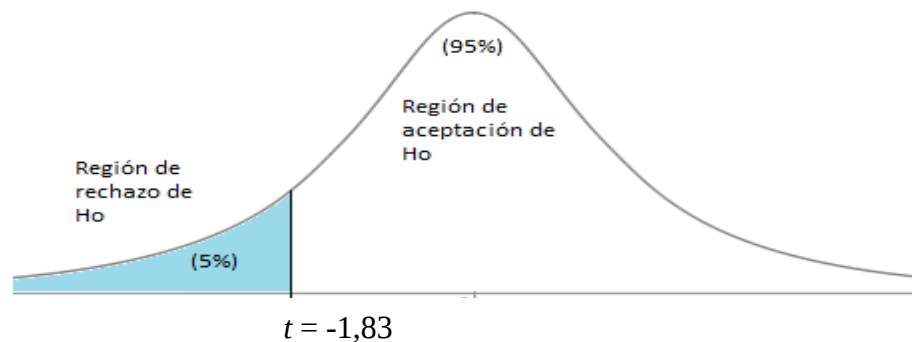
$$t = \frac{\bar{x} - \mu}{S/\sqrt{n}}$$

$$t = \frac{86,34 - 111}{0,89/\sqrt{29}}$$

$$t = \frac{-24,66}{0,165}$$

$$t = -149,45$$

Se tiene que el valor de $t = -149,45$



El valor del estadístico t en tabla al 5 % de significancia es de (-1.83); y el valor de t calculado es de $-149,45$, el cual cae en la zona de rechazo de la H_0 ; lo que significa que el nivel de Gestión Administrativa percibido por el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, es moderado, con un nivel de confianza del 95 %.

Por lo tanto, se procede a ACEPTAR la primera hipótesis específica de investigación planteada.

4.4.3.2. Verificación de la segunda hipótesis específica

El nivel de Condiciones Laborales del personal de la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020, es moderado.

Para contrastar la segunda hipótesis específica se ha considerado el reporte de la tabla 69 que muestra los resultados relacionados con la variable Condiciones Laborales percibido por el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna; se encontró un valor medio general de 2,79, con una desviación típica de 0,80 y una sumatoria de 55,90, que al ubicarlo con la escala de valoración previamente identificada cae en el intervalo (47 – 73) denominado “Moderado nivel de Condiciones Laborales”.

Para brindar un nivel de confianza a dichos resultados, se desarrollará la siguiente prueba de hipótesis para la media de las respuestas, donde:

$H_0 : \mu \geq 74$ Alto nivel de Condiciones Laborales.

$H_1 : \mu < 74$ Moderado o bajo nivel de Condiciones Laborales

$\alpha : 5 \%$ Nivel de significación

Se procede a reemplazar en la siguiente fórmula, que corresponde a la prueba de hipótesis para la media, cuando la muestra es menor a 30.

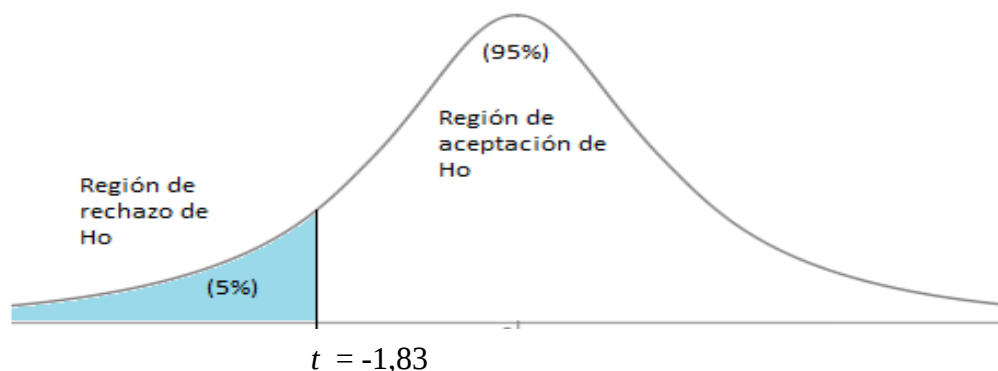
$$t = \frac{\bar{x} - \mu}{S/\sqrt{n}}$$

$$t = \frac{55,90 - 74}{0,80/\sqrt{29}}$$

$$t = \frac{-18,10}{0,149}$$

$$t = -121,84$$

Se tiene que el valor de $t = -121,84$



El valor del estadístico t en tabla al 5 % de significancia es de (-1.83); y el valor de t calculado es de $-121,84$, el cual cae en la zona de rechazo de la H_0 ; lo que significa que el nivel de Condiciones Laborales percibido por el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, es moderado, con un nivel de confianza del 95 %.

Por lo tanto, se procede a ACEPTAR la segunda hipótesis específica de investigación planteada.

4.4.3.3. Verificación de la tercera hipótesis específica

Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Laborales Específicas del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020.

Para verificar la hipótesis, se usa el coeficiente de correlación Rho Spearman, teniendo en cuenta que las variables no siguen una distribución normal, tal como lo establece la prueba de normalidad de la tabla 70.

Planteamos la hipótesis nula y alternativa para proceder a comprobarlas:

H_0 : No existe relación significativa entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Laborales Específicas.

H_1 : Existe relación significativa entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Laborales Específicas.

Tabla 94

Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Laborales Específicas.

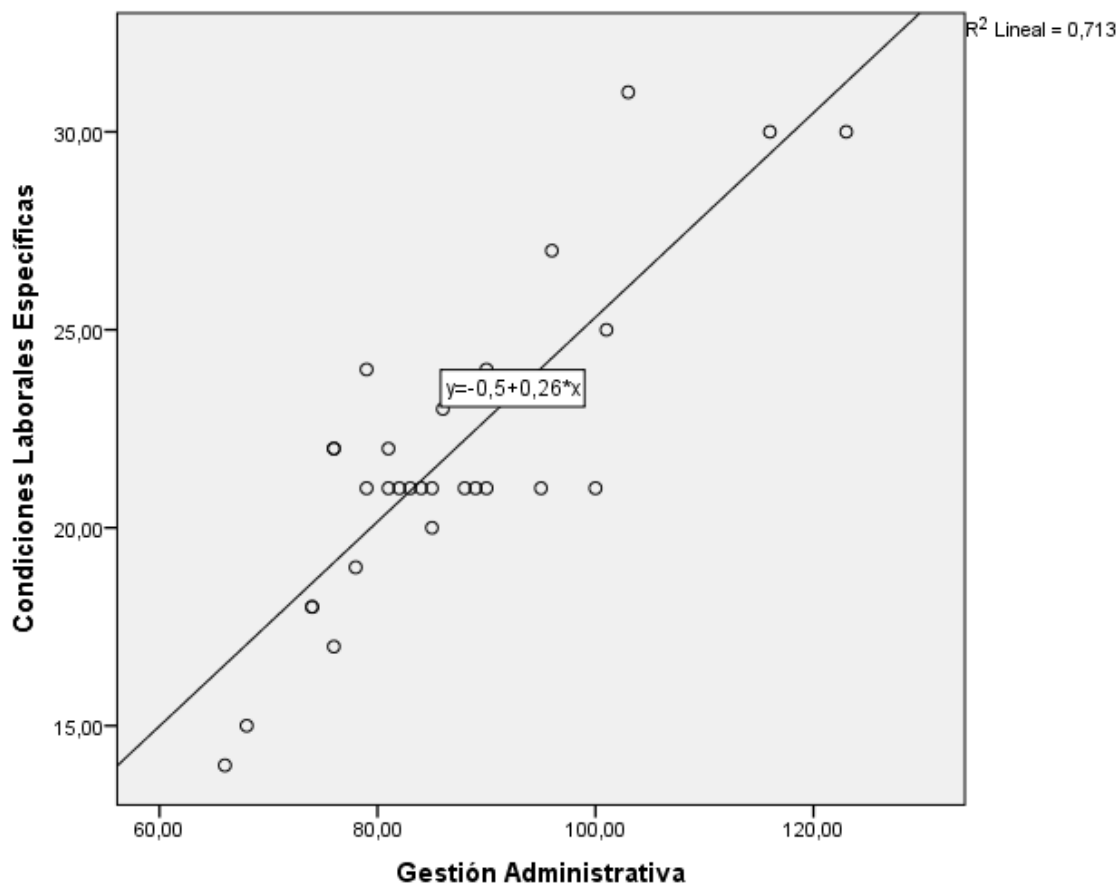
Correlaciones				
			Gestión Administrativa	Condiciones Laborales Específicas
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,622**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	29	29
	Condiciones Laborales Específicas	Coeficiente de correlación	0,622**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	29	29

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

Fuente: elaboración propia.

Figura 60

Diagrama de dispersión de las puntuaciones de la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Laborales Específicas.



Fuente: elaboración propia.

Como se aprecia en la tabla 94 y figura 61, el valor resultante del coeficiente de correlación de Spearman es de 0,622 y sig. (bilateral) 0,000 que es $< \alpha$ 0,05 (valor alfa). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe correlación significativa entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Laborales Específicas.

Por lo tanto, se procede a aceptar la tercera hipótesis específica de investigación planteada.

4.4.3.4. Verificación de la cuarta hipótesis específica

Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Materiales del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020.

Para verificar la hipótesis, se usa el coeficiente de correlación Rho Spearman, teniendo en cuenta que las variables no siguen una distribución normal, tal como lo establece la prueba de normalidad de la tabla 70.

Planteamos la hipótesis nula y alternativa para proceder a comprobarlas:

H_0 : No existe relación significativa entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Materiales.

H_1 : Existe relación significativa entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Materiales.

Tabla 95

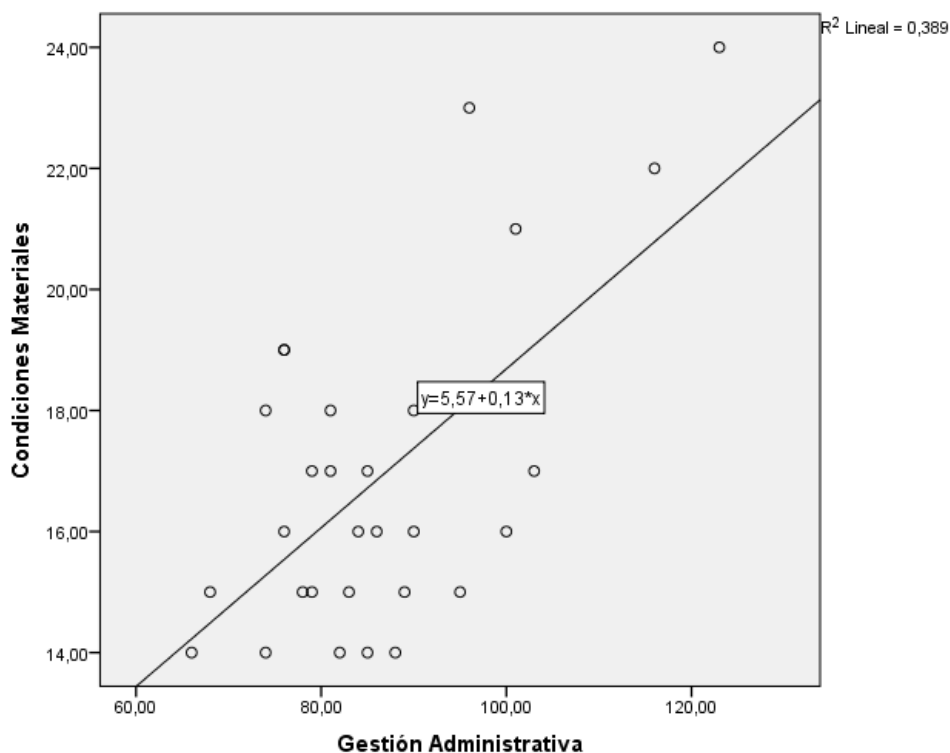
Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Materiales.

Correlaciones			Gestión Administrativa	Condiciones Materiales
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,214
		Sig. (bilateral)	.	0,266
		N	29	29
	Condiciones Materiales	Coeficiente de correlación	0,214	1,000
		Sig. (bilateral)	0,266	.
		N	29	29

Fuente: elaboración propia.

Figura 61

Diagrama de dispersión de las puntuaciones de la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Materiales.



Fuente: elaboración propia.

Como se aprecia en la tabla 95 y figura 62, el valor resultante del coeficiente de correlación de Spearman es de 0,214 y sig. (bilateral) 0,266 que es $>$ a 0,05 (valor alfa). Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula. Es decir, no existe correlación significativa entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Materiales.

Por lo tanto, se procede a rechazar la cuarta hipótesis específica de investigación planteada.

4.4.3.5. Verificación de la quinta hipótesis específica

Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Sociales del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020.

Para verificar la hipótesis, se usa el coeficiente de correlación Rho Spearman, teniendo en cuenta que las variables no siguen una distribución normal, tal como lo establece la prueba de normalidad de la tabla 70.

Planteamos la hipótesis nula y alternativa para proceder a comprobarlas:

H_0 : No existe relación significativa entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Sociales.

H_1 : Existe relación significativa entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Sociales.

Tabla 96

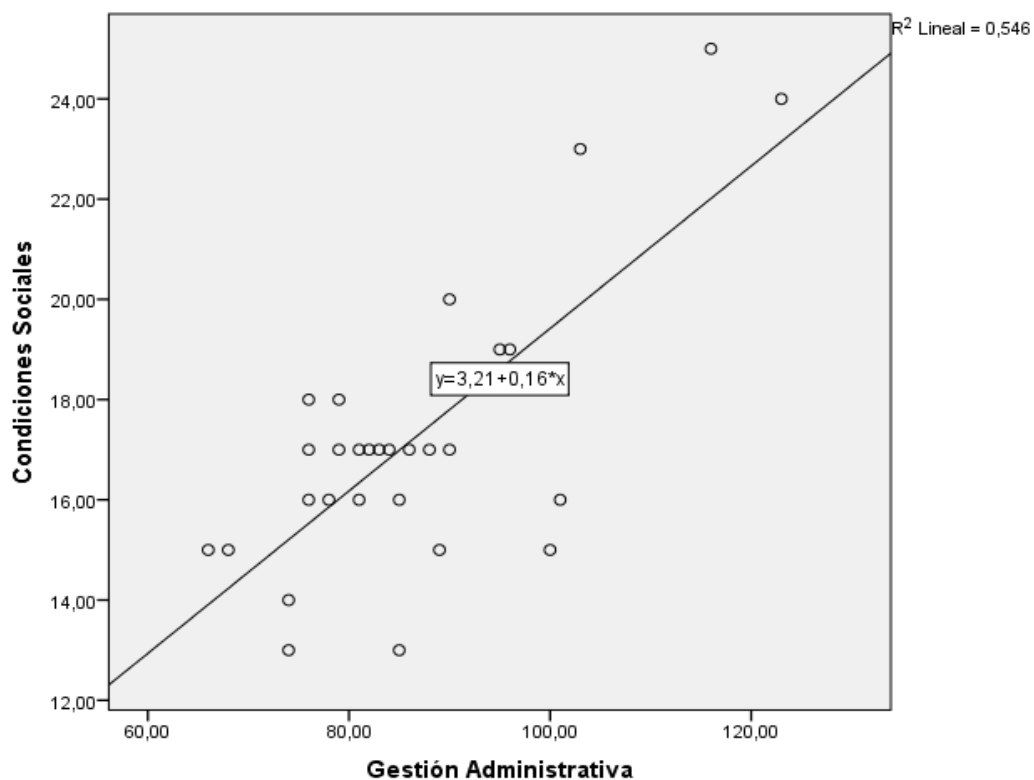
Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Sociales.

Correlaciones				
			Gestión Administrativa	Condiciones Sociales
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,591**
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	29	29
	Condiciones Sociales	Coeficiente de correlación	0,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	29	29

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

Figura 62

Diagrama de dispersión de las puntuaciones de la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Sociales.



Fuente: elaboración propia.

Como se aprecia en la tabla 96 y figura 63, el valor resultante del coeficiente de correlación de Spearman es de 0,591 y sig. (bilateral) 0,001 que es $< \alpha$ 0,05 (valor alfa). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe correlación significativa entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Sociales.

Por lo tanto, se procede a aceptar la quinta hipótesis específica de investigación planteada.

4.4.4. Verificación de la hipótesis general

Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Laborales del personal de la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020.

Para verificar la hipótesis, se usa el coeficiente de correlación Rho Spearman, teniendo en cuenta que las variables no siguen una distribución normal, tal como lo establece la prueba de normalidad de la tabla 70.

Planteamos la hipótesis nula y alternativa para proceder a comprobarlas:

H_0 : No existe relación significativa entre la variable Gestión Administrativa y la variable Condiciones Laborales.

H_1 : Existe relación significativa entre la variable Gestión Administrativa y la variable Condiciones Laborales.

Tabla 97

Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Gestión Administrativa y Condiciones Laborales

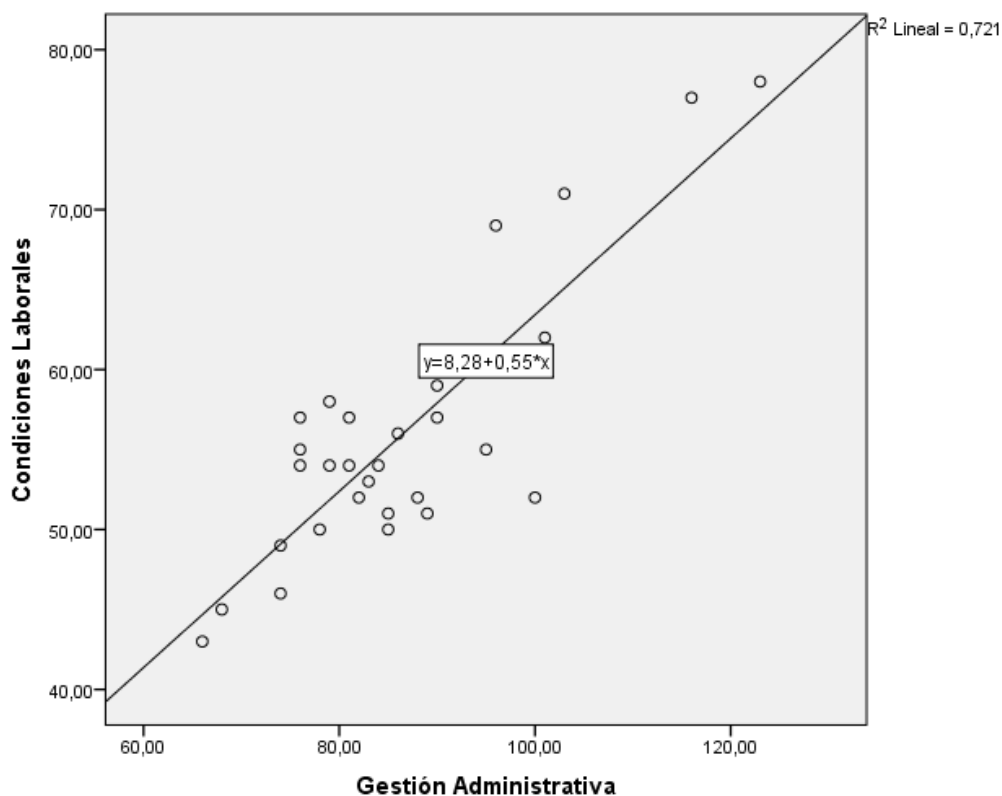
Correlación entre las variables				
			Gestión Administrativa	Condiciones Laborales
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,735**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	29	29
	Condiciones Laborales	Coeficiente de correlación	0,735**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	29	29

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

Fuente: elaboración propia, con datos de las variables

Figura 63

Diagrama de dispersión de las puntuaciones de la variable Gestión Administrativa y la variable Condiciones Laborales.



Fuente: elaboración propia.

Como se aprecia en la tabla 97 y figura 64, el valor resultante del coeficiente de correlación de Spearman es de 0,735 y sig. (bilateral) 0,000 que es $< \alpha$ 0,05 (valor alfa). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe correlación significativa entre la variable Gestión Administrativa y la variable Condiciones laborales.

Por lo tanto, se procede a aceptar la sexta hipótesis general de investigación planteada.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Esta investigación tuvo como propósito general “Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Laborales del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19; lográndose cumplir con el objetivo. A continuación, se pone a discusión los principales hallazgos de este estudio.

De los resultados obtenidos en esta investigación, se puede deducir que el nivel de Gestión Administrativa de la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, es moderado; además el nivel de Condiciones Laborales, es moderado; según los análisis realizados a la muestra de estudio.

Respecto al moderado nivel de Gestión Administrativa de la UGEL - Tacna (sumatoria de medias de 86,34) se puede afirmar que se debe al comportamiento de la dimensión “Recurso Humano” (32,21) y la dimensión “Recursos Financiero” (54,14) con medias de 2,68 y 3,01 respectivamente, tal como se puede apreciar en las tablas 13b y 26b, donde claramente se puede observar la tendencia a un moderado nivel de Gestión Administrativa. Estos resultados, en contraste a lo que se afirma en las conclusiones de la tesis de Quichca (2012), cuyos resultados obtenidos demuestran una clara asociación significativa entre la Calidad de la Gestión Administrativa y el Desempeño docente [...]. Anahua y Pérez (2017) demostraron una correlación moderada entre la gestión administrativa y el compromiso laboral instando a mejorar la gestión administrativa [...]. No desmerecemos el trabajo de Tunque (2018), quien en su investigación concluyó que el control interno se relaciona significativamente con la gestión administrativa [...], además los resultados de la aplicación del instrumento determinaron que el (82,5 %) opina que la gestión administrativa es “regular”.

Respecto al moderado nivel de Condiciones Laborales del personal que labora en la UGEL-Tacna (sumatoria de medias de 67,47), se puede afirmar que se debe a la

semejanza de las sumatorias de medias tanto para la dimensión “Condiciones Laborales Específicas” (21,79), la dimensión “Condiciones Materiales” (16,90), como para la dimensión “Condiciones Sociales”, tal como se puede apreciar en las tablas 46a, 55a y 62a; asimismo dicha afirmación (moderado nivel) se pueden notar en las tres dimensiones de la variable con medidas de 2,72, 2,82 y 2,87 respectivamente. Estos resultados, en contraste a lo que se afirma en las conclusiones de la tesis de Grisales y Gallego (2020), demostrando que existe una relación significativa respecto a la afectación y grados de insatisfacción con las dimensiones establecidas de condiciones laborales, primando las condiciones físicas y ambientales, seguidas de la recompensa; afectando aspectos específicos de la satisfacción de los colaboradores [...]. Asimismo, Mercado (2015), tomando como aspectos centrales de jornada laboral, días de descanso, vacaciones, salario y aguinaldo, el Contrato Colectivo de Trabajo y al Reglamento Interno de Trabajo; en ese sentido los factores condiciones laborales y medio ambiente de trabajo, ya que son aspectos fundamentales para el logro de la satisfacción laboral y este a su vez es influido por trabajo, condiciones labores y medio ambiente de trabajo [...].

Finalmente, mencionamos a Culquichicón (2020), como antecedente debido a que él realizó un estudio sobre los factores de riesgo asociados a infección severa y muerte por neumonía de Coronavirus, investigación que nos abrió la posibilidad de investigar el comportamiento de las variables Gestión Administrativa y Condiciones Laborales en tiempos de Pandemia por el Coronavirus, también llamado COVID-19; buscando de esta manera aportar a la comunidad con un estudio exhaustivo para mejorar la toma de decisiones al respecto.

CONCLUSIONES

1. Se demostró que efectivamente el nivel de Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL – Tacna) en tiempos de pandemia por el COVID-19, durante el año de confinamiento 2020, ha sido moderado, esto debido al comportamiento de las dimensiones “Recurso Humano” con una media de 2,68 (Tabla 11) y “Recursos Financiero” con una media de 3,01 (Tabla 28).
2. Se corroboró el nivel de Condiciones Laborales del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL – Tacna), es moderado, por el mismo hecho que se viene laborando en tiempos de pandemia por el COVID-19, desde el encierro en hogares por el confinamiento vivido durante el año 2020. Dicho comportamiento se deduce de las dimensiones “Condiciones Laborales Específicas” con una media de 2,72 (Tabla 53), “Condiciones Materiales” 2,82 (Tabla 66) y “Condiciones Sociales” con una media de 2,87 (Tabla 77).
3. Existe correlación entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Laborales Específicas del personal que labora en la UGEL-Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19. Se halló un coeficiente de correlación de Rho Spearman $r = 0,622$ y el valor de sig. (bilateral) equivalente a 0,000 menor al valor de alfa (0,05), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.
4. No existe correlación entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Materiales del personal que labora en la UGEL-Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19. Se halló un coeficiente de correlación de Rho Spearman $r = 0,214$ y el valor de sig. (bilateral) equivalente a 0,266 mayor al valor de alfa (0,05), se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

5. Existe correlación entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Sociales del personal que labora en la UGEL-Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19. Se halló un coeficiente de correlación de Rho Spearman $r = 0,591$ y el valor de sig. (bilateral) equivalente a 0,001 menor al valor de alfa (0,05), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.
6. Existe una relación significativa entre la variable Gestión Administrativa y la variable Condiciones Laborales, hecho que se ve reflejado en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL – Tacna), según el reporte de las tablas 95, se observa que la correlación de variables no solo es significativa, sino además es positiva y alta, con un valor de 0,735 proporcionado por el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

RECOMENDACIONES

1. El moderado nivel de Gestión Administrativa, se puede mejorar con un mejor trato al “Recurso Humano” teniendo en cuenta su potencialidad y una buena administración de personal; asimismo es necesario distribuir mejor el “Recurso Financiero” sobre todo en capacitación del personal, presupuestar adecuadamente y gestionando generando recursos para la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.
2. Es necesario elevar el nivel de Condiciones Laborales poniendo mayor atención a las “Condiciones Laborales Específicas” tales como una mejor jornada laboral, implementar días de descanso, dando las vacaciones que le corresponde al personal y gestionando el salario de los mismos; además se tiene que elevar el nivel de las “Condiciones Materiales”, tanto en infraestructura y mantenimiento de ambientes y sanitarios; respecto a las “Condiciones Sociales”, es necesario fomentar la cooperación personal, evitar o manejar mejor los problemas del entorno laboral y buscar el apoyo de especialistas para una mejor convivencia laboral.
3. Al no existir correlación significativa entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Materiales, se sugiere tener en cuenta la mejora del estado de la edificación (casa), la oficina (lugar donde realiza la conectividad) y demás ambientes donde labora el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna; ya que estas condiciones materiales, también son importantes al momento de realizar las actividades que determinan las condiciones laborales. Y a la vez, seguir implementando mejores Condiciones Laborales Específicas y Condiciones Sociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anahua, E. A., & Pérez, R. H. (2017). *La Gestión Educativa y el Compromiso Laboral en la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Bibing.us. (2020). *Manual de la calidad: gestión de la calidad*. Obtenido de <http://bibing.us.es/proyectos/abreproy/3924/fichero/Manual+de+la+Calidad%252FCapitulo3.pdf>
- Briones, M. Y., Vera, R. Y., & Peñafiel, J. F. (2018). *El Sistema de evaluación de desempeño y su aplicación como instrumento fortalecedor de los empleados de los Municipios de la provincia de Manabí*. Manabí: Revista San Gregorio 2018. ISSN 1390-7247; eISSN: 2528-7907.
- Burbano, J., & Ortiz, A. (1995). *Presupuestos: Enfoque Moderno de Planeación y Control de Recursos*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Cárcamo, E., Palacios, G., Montoya , P., Nakasone, J., & Torres, O. (2015). *APP educativa: financiamiento y diseño de un colegio municipal de alta calidad*. Lima: Universidad ESAN.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Castro, F. (2000). *Discurso pronunciado en el acto inaugural de los cursos de superación para trabajadores*. La Habana: Editora Política.
- Certo, S. (1994). Modern management: Diversity, Quality, Ethics, and the Global Environment. *Modern Management*, 274.
- Chavez, O. A. (2018). *“La gestión administrativa enfocada a la formulación de propuestas técnicas y económicas para optimizar los procesos de licitaciones de*

la empresa MOTA-ENGIL Perú S.A. Ate - 2016''. Lima: Facultad de Ciencias de Gestión de la Universidad Autónoma del Perú.

Chiavenato. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. New Work: McGraw-Hill.

Chiavenato. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Chu, M. (2003). *Fundamentos de finanzas: un enfoque peruano*. Perú.

Culquichicón, C. (2020). *Factores de riesgo asociados a infección severa y muerte por neumonía de coronavirus-19 en pacientes del seguro social de salud*. Lima: Dirección de Investigación en Salud IETSI.

De Censo, D., & Robbins, S. (1996). *Human Resource Management*. Nueva Work.

Dessler , G. (1997). *Human Resource Management*. New Work: Prentice- Hall.

Dessler, G. (1997). *Human Resource Management*, Prentice- Hall, Upper Saddle River. *Human Resource Management*, 248.

Dessler, G. (1997). *Human Resource Management*, Prentice-Hall, Upper Saddle River. *Human Resource Management*, 2.

Fernandez, F. (s. f.). *Administracion*. Obtenido de <https://es.calameo.com/books/001307105834f902527a0>

Grisales, M. J., & Gallego, L. A. (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira*. Pereira: Universidad Católica de Pereira.

- Guerrero, J., & Galindo, J. (2014). *Administración 2*. San Juan Tlihuaca, México: Grupo Editorial Patria.
- Hitt, M., Black, S., & Porter, L. (2006). *Administración*. New York: Pearson educación.
- Huergo, J. (2007). *Los procesos de gestión*. Argentina: Servicios ABC.
- ISSUU. (14 de mayo de 2012). *Ingeniería de Métodos*. Obtenido de https://issuu.com/ingenieriaarquitecturausat/docs/ingenieria_de_metodos/31
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración una perspectiva global*. McGraw-Hill.
- Mendoza, A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mercado, S. J. (2015). *Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador*. Toluca: Universidad autónoma del estado de México.
- Mercado, S. J. (2015). *Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajo*. México: Universidad Autónoma de México.
- Oliveira, R. (2002). *Teorías de la administración*. International Thomson Editores, S.A.
- Pérez, C. M. (5 de marzo de 2015). *Confiabilidad: conceptos y tendencias*. Obtenido de <http://visionindustrial.com.mx/industria/operacion-industrial/confiabilidad-conceptos-y-tendencias>
- PISA. (2018). *Evaluación PISA 2018*. Recuperado el 12 de diciembre de 2018, de http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2020/10/PPT-PISA-2018_Web_vf-15-10-20.pdf

- Prieto, P. G. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Medellín: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Medellín.
- Quichca, G. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular "La Pontificia" del distrito Carmen*. . Ayacucho - Perú: Alto Provincia de Huamanga .
- Quiroa, M. (2020). *Gestión administrativa*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de <https://www.rae.es/drae2001/satisfacci%C3%B3n>
- Real Acaemia Española. (2020). *Diccionario de la lengua española*. Madrid: 23ª edición.
- Roa, M. G. (2006). *el mercado de trabajo y las Condiciones Laborales de los inmigrantes*. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Política Económica y Estructura Económica Mundial. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. New Work: Pearson educación.
- Telis, J. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. Japón: Desarrollo Tecnológicos de Negocios SC.
- Tunque, C. D. (2018). *Control Interno y La Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna*. Tacna: Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

UGEL-Tacna. (2020). *Jefatura de Administración*. Obtenido de <https://www.ugeltacna.gob.pe/jefatura/jefatura-3>

UNESCO. (2011). *Manual de Gestión para directores de instituciones educativas*. Lima: Representación de la UNESCO en Perú.

UNESCO. (2021). *Las TIC en educación*. Obtenido de <https://es.unesco.org/themes/tic-educacion>

Urrea, O., & Chica, S. (2008). *Recursos Físicos y Financieros: Programa Administración Pública Territorial*. Bogotá: Escuela Superior de Administración Pública.

Vargas, T. (2001). *El desarrollo del potencial humano*.

Zaragoza, N. C. (9 de junio de 2006). *Proceso de contratación de personal*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/proceso-de-contratacion-de-personal/>

Zhelenn. (18 de agosto de 2013). *El concepto de calidad de un producto o servicio*. Obtenido de <https://www.clubensayos.com/Ciencia/El-concepto-de-calidad-de-un-producto-o/963805.html>

ANEXOS

ANEXO 1

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

La presente encuesta tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibe usted la Gestión Administrativa en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia generada por el COVID – 19. La presente encuesta es anónima, por favor responda con sinceridad.

Instrucciones:

Se presenta un conjunto de características sobre la Gestión Administrativa, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con un aspa en el casillero correspondiente la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

5) EXCELENTE 4) BUENA 3) REGULAR 2) DEFICIENTE 1) MALA

N°	POTENCIAL HUMANO	1	2	3	4	5
1	El director aplica su potencial de liderazgo en el personal que labora en la UGEL - Tacna, en tiempos de pandemia generada por el COVID – 19.					
2	El personal administrativo tiene la capacidad de manejar conflictos durante el desarrollo de actividades.					
3	El personal es calificado y tiene la capacidad intelectual para brindar servicio en la institución.					
4	El personal administrativo demuestra habilidad para trabajar bajo presión, utilizando las herramientas virtuales pertinentes.					
5	La gestión del director favorece la orientación al logro del personal en tiempos de la pandemia generada por el COVID – 19.					
6	El personal directivo promueve reuniones frecuentes con el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.					
ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL		1	2	3	4	5
7	En la actual situación que se vive, la administración del director demuestra iniciativa y creatividad para solucionar problemas relacionados con la institución.					
8	El personal docente se encuentra distribuido de acuerdo a su especialidad, desarrollando sus actividades con eficiencia.					
9	Considero que el personal está satisfecho con la distribución de horas laborales.					
10	La administración del personal favorece al adecuado clima institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.					
11	El personal directivo valora el desempeño de sus trabajadores, así como el esfuerzo para el cambio.					
12	Las normas de convivencia son claras y conocidas por el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.					
CAPACITACIÓN		1	2	3	4	5
13	Actualmente tengo conocimiento de computación e informática necesaria para el desarrollo de las actividades laborales que se requiere.					

14	El personal directivo y administrativo se encuentra capacitado para la función que desempeñan según el protocolo de la pandemia.					
15	El personal administrativo se encuentra capacitado y actualizado para el manejo de actividades de gestión pedagógica.					
16	Se programaron y programan eventos de capacitación para el buen desempeño de las actividades durante la pandemia.					
17	El ambiente institucional favorece a la capacitación virtual y presencial, respetando el protocolo de la pandemia por el COVID - 19.					
18	Estoy seguro que se proveen capacitación al personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.					
PRESUPUESTO		1	2	3	4	5
19	Se ha presentado el presupuesto educativo para el presente año para los gastos de servicios complementarios.					
20	Se mantiene una organización eficiente para la administración de los recursos financieros de la Institución.					
21	Se presenta un balance transparente de las actividades económicas realizadas durante la pandemia por el COVID - 19.					
22	Se establecen las relaciones adecuadas con las instituciones y personas que suministran recursos materiales y/o financieros.					
23	Se utiliza en forma eficaz y racionada el presupuesto de la unidad de costeo destinado a la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.					
24	Se planifica y coordina el manejo de los recursos invirtiéndolos en beneficio de la organización.					
GENERACION DE RECURSOS		1	2	3	4	5
25	Se ha establecido el proyecto de autofinanciamiento para solventar los gastos de la institución.					
26	Se establece coordinaciones con entidades financieras públicas y privadas para generar proyectos para mejorar la prestación de servicio					
27	Se desarrolla un sistema de difusión de resultados y proyectos para sensibilizar a los potenciales colaboradores y/o financistas.					
28	Se realizan convocatorias de proyectos de generación de recursos para mejorar el ingreso económico y así mejorar la calidad de servicio.					
29	Se ha precisado los ingresos y egresos de las actividades económicas empleadas para el buen funcionamiento de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.					
30	La contabilidad de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna es clara y objetiva.					

¡Gracias por su participación!

ENCUESTA SOBRE CONDICIONES LABORALES

La presente encuesta tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibe las Condiciones Laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna. La presente encuesta es anónima, por favor responda con sinceridad.

Instrucciones:

Se presenta un conjunto de característica sobre la Condiciones Laborales, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con un aspa en el casillero correspondiente la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

5) EXCELENTE 4) BUENA 3) REGULAR 2) DEFICIENTE 1) MALA

N°	CONDICIONES LABORALES ESPECIFICAS	1	2	3	4	5
1	La jornada laboral del personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, va acorde con mis necesidades.					
2	Durante la pandemia por el COVID-19, estoy de acuerdo con las horas de trabajo designadas.					
3	Durante la semana todo el personal tiene su día de descanso por lo que pienso que se están respetando las normas laborales.					
4	En caso de laborar durante un día de descanso, me pagan el 25% más de lo que me remuneran por un día laboral normal.					
5	Todos los años he recibido mis vacaciones en el mes que me corresponde sin necesidad de solicitarlas.					
6	Se respetaron las vacaciones, a pesar de estar en tiempos de pandemia por el COVID-19.					
7	El salario que percibo es el adecuado y de acuerdo con las actividades que realizo en mi centro de labores.					
8	El salario percibido no ha variado por estar en tiempos de pandemia por el COVID-19.					
CONDICIONES MATERIALES		1	2	3	4	5
9	El estado de la infraestructura de la edificación de mi domicilio, responde las normas técnicas de construcción fiables.					
10	El estado de la infraestructura de la edificación de mi centro de labores (UGEL-Tacna) responde las normas técnicas de construcción fiables.					
11	El estado de la infraestructura del lugar utilizado como oficina en mi domicilio es adecuado.					
12	El estado de la infraestructura del lugar utilizado como oficina en mi centro de labores (UGEL-Tacna) es adecuado.					
13	En mi domicilio se hace el mantenimiento de ambientes y sanitarios en forma cotidiana para evitar contagios por el COVID-19.					

14	En mi centro de labores (UGEL-Tacna) se hace el mantenimiento de ambientes y sanitarios en forma cotidiana para evitar contagios por el COVID-19.					
CONDICIONES SOCIALES		1	2	3	4	5
15	En estos tiempos de pandemia declarada por el COVID-19, todos mis compañeros de trabajo cooperan conmigo, al igual que yo con ellos					
16	Es sumamente necesaria la Cooperación personal, ya que con ello generamos sinergia y mantenemos el clima de la organización adecuado.					
17	Cuando se presentan problemas en el entorno laboral, éstos son solucionados en equipo.					
18	En tiempos de pandemia, es necesario mantener un entorno laboral eficiente, para así contribuir al buen desarrollo organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local.					
19	La Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, recibe el apoyo de especialistas de la Dirección Regional Sectorial de Educación.					
20	La Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, recibe el apoyo de especialistas del propio Ministerio de Educación.					

¡Gracias por su participación!

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TACNA EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR EL COVID-19, AÑO 2020.

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Población y muestra	Metodología	Instrumento
Problema general: ¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Laborales del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020?	Objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Laborales del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020.	Hipótesis general: Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Laborales del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020.	V1: Gestión Administrativa Dimensión 1: Recurso humano - Potencial humano - Administración de personal Dimensión 2: Recurso financiero - Capacitación - Presupuesto - Generación de recursos	Población La población estuvo constituida por 48 personas que laboran en la UGEL- Tacna.	Tipo de investigación Básica Diseño de investigación Descriptivo – correlacional	Cuestionario sobre “Gestión Administrativa”
Problemas específicos: ¿Qué nivel de Gestión Administrativa se manifiesta en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020? ¿Qué nivel de Condiciones Laborales se manifiesta en el personal de la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020? ¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Laborales Específicas del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020?	Objetivos específicos: Identificar el nivel de Gestión Administrativa de la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020. Identificar el nivel de Condiciones Laborales del personal de la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020. Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Laborales Específicas del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020.	Hipótesis específicas: El nivel de Gestión Administrativa de la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020, es moderado. El nivel de Condiciones Laborales del personal de la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020, es moderado. Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Laborales Específicas del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020.	V2.: Condiciones Laborales Dimensión 1: Condiciones laborales específicas - Jornada laboral. - Días de descanso. - Vacaciones. - Salario. Dimensión 2: Condiciones materiales - Estado de la infraestructura de la edificación. - Estado de la infraestructura de la oficina. - Mantenimiento de ambientes y sanitarios. Dimensión 3: Condiciones sociales - Cooperación personal. - Problemas del entorno laboral. - Apoyo de especialistas.	Muestra La muestra de estudio estuvo constituida por 29 personas que laboran en los órganos: dirección, línea, apoyo y asesoramiento.	Técnica de recolección de datos La encuesta Técnica de análisis de datos - Tablas de frecuencias y figuras estadísticas. - Estadística descriptiva (media aritmética y desviación estándar) - Tablas de contingencia - Correlación de Pearson. - Prueba de independencia Chi Cuadrado. - Distribución T	Cuestionario sobre “Condiciones Laborales”

¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Materiales del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020?	Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Materiales del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020.	Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Materiales del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020.				
¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Sociales del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020?	Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Sociales del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020.	Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y las Condiciones Sociales del personal que labora en la UGEL - Tacna en tiempos de pandemia por el COVID-19, en el año 2020.				

ANEXO 3

DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA

El que suscribe: Lic. VICTOR PEDRO FRANCO CASTRO, identificado con DNI N° 00667422, Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna,

HACE CONSTAR:

Que, la Bach. LUZ DELIA HUANCAPAZA CORA, remitió a mi persona dos (02) instrumentos de recolección de datos (ENCUESTA SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA de 30 ítems y ENCUESTA SOBRE CONDICIONES LABORALES de 20 ítems), con fecha 04 de diciembre del año 2020, para que sean aplicados al personal a mi cargo, con la finalidad de obtener datos para el desarrollo de la tesis: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TACNA EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR EL COVID-19, AÑO 2020"; dichos instrumentos fueron remitidos al personal, quienes respondieron en forma anónima para el resguardo de identidad y así no afectar su intimidad.

Se expide el presente documento a solicitud de la interesada, para fines que crea conveniente.

Tacna, 20 de febrero de 2021



Lic. VICTOR PEDRO FRANCO CASTRO
Unidad de Gestión Educativa Local – Tacna
Director

ANEXO 4

CONSTANCIA DE CULMINACIÓN DE ASESORÍA DE TESIS

CONSTANCIA

Quién suscribe, hace constar que:

Se ha culminado con la asesoría de la tesis titulada: "**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TACNA EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR EL COVID-19, AÑO 2020**", presentado por la srta. Srta. Luz Delia Huancapaza Cora, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias (Magister Scientiae) con mención en Gerencia y Administración de la Educación. El trabajo está desarrollado con los protocolos establecidos para este tipo de documentos, por lo que opino favorablemente por la continuidad de su trámite.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada, para los fines que considere conveniente.

Tacna, 15 de noviembre del 2021.



Dr. Gilberto Platero Aratia
Asesor de Tesis

ANEXO 5

BASE DE DATOS

BASE DE DATOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
n1	5	4	5	3	5	3	2	5	3	4	5	3	5	5	4	3	4	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	
n2	2	3	3	2	5	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	4	5	2	3	2	2	5	5	3	5	2	2	3	3	
n3	3	2	2	5	2	3	2	2	3	3	5	3	3	5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	
n4	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	5	3	3	5	
n5	3	5	5	5	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	4	5	5	5	5	
n6	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	5	2	2	
n7	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	5	3	3	5	
n8	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
n9	3	2	2	1	2	3	2	3	3	5	5	5	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	
n10	2	3	3	2	3	3	5	5	5	5	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	5	5	3	3	4	2	3	5	5	3	
n11	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
n12	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4
n13	5	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	
n14	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	5	
n15	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	5	3	5	5	3	
n16	5	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	
n17	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	
n18	5	5	5	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3	
n19	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	4	
n20	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	5	2	3	3	2	3	3	3	2	
n21	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	
n22	4	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	
n23	3	2	2	2	2	2	2	5	2	1	2	1	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	
n24	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2	1	3	1	4	3	4	5	2	3	5	4	2	3	1	2	2	3	2	3	
n25	2	3	3	2	5	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	1	3	5	4	2	5	
n26	3	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	5	2	2	2	
n27	4	3	2	2	2	3	2	3	5	5	2	4	3	3	4	3	5	5	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	
n28	5	5	5	3	5	3	2	3	5	2	2	5	3	5	4	3	4	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
n29	5	3	3	2	5	3	5	3	5	5	3	2	4	2	3	3	4	5	5	3	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	

BASE DE DATOS DE CONDICIONES LABORALES

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
n1	3	2	5	3	4	5	3	5	5	4	3	4	3	5	3	5	3	5	5	3
n2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	5	2	3	2	2	5	5	3
n3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
n4	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4
n5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3
n6	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
n7	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4
n8	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3
n9	3	2	3	3	5	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4
n10	3	5	5	5	5	3	2	3	2	5	2	3	3	2	3	5	5	3	3	4
n11	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
n12	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
n13	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4
n14	2	2	2	3	3	5	2	3	5	4	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2
n15	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3
n16	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3
n17	3	2	2	3	3	5	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	4	2	3	3
n18	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2
n19	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	2	4	2	3	2
n20	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	5	2	3	3
n21	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
n22	2	2	1	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
n23	2	2	5	2	1	2	1	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1
n24	3	2	3	1	2	2	1	3	1	4	3	4	5	2	3	5	4	2	3	1
n25	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	1
n26	3	2	2	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3
n27	3	2	3	5	5	2	4	3	3	4	3	5	5	3	3	2	3	3	4	4
n28	3	2	3	5	2	2	5	3	5	4	3	4	3	2	3	1	3	3	3	3
n29	3	5	3	5	5	3	2	4	2	3	3	4	5	5	3	5	4	4	5	4

ANEXO 6

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Tejada Monroy, Gregorio Pedro
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente de la UNJBG
- 1.3. Nombre del instrumento de evaluación: Encuesta sobre Gestión Administrativa
- 1.4. Autor del instrumento: Luz Delia Huancapaza Cora
- 1.5. Título de la Tesis: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TACNA EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR EL COVID-19, AÑO 2020"
- 1.6. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																x				
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	x			
ACTUALIDAD	Está adecuado al nuevo enfoque educativo.																x				
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente.																			x	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																	x			
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la formación continua del docente.																	x			
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.																		x		
COHERENCIA	Entre las variables y los indicadores.																			x	
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																			x	
PERTINENCIA	La investigación es acorde a una serie de factores de gran relevancia en pedagogía y educación en general.																	x			

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APROBADO, EL INSTRUMENTO PUEDE APLICARSE

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Tacna, abril del 2021

Firma del experto informante

DNI: 00429388

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Apellidos y nombres del informante: Tejada Monroy, Gregorio Pedro

1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente de la UNJBG

1.3. Nombre del instrumento de evaluación: Encuesta sobre Condiciones Laborales

1.4. Autor del instrumento: Luz Delia Huancapaza Cora

1.5. Título de la Tesis: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TACNA EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR EL COVID-19, AÑO 2020"

1.6. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.															x					
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	x			
ACTUALIDAD	Está adecuado al nuevo enfoque educativo.																x				
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente.															x					
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																	x			
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la formación continua del docente.																	x			
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.																		x		
COHERENCIA	Entre las variables y los indicadores.															x					
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																			x	
PERTINENCIA	La investigación es acorde a una serie de factores de gran relevancia en pedagogía y educación en general.																	x			

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APROBADO, EL INSTRUMENTO PUEDE APLICARSE

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Tacna, abril del 2021

Firma del experto informante

DNI: 00429388

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Apellidos y nombres del informante: *Rogelia Fernanda Tellez Yllachura*
 1.2. Cargo e Institución donde labora: *Docente de la I.E. José Rosa Ara*
 1.3. Nombre del instrumento de evaluación: *Encuesta sobre Gestión Administrativa*
 1.4. Autor del instrumento: *Luz Delia Huancapaza Cora*
 1.5. Título de la Tesis: *"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TACNA EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR EL COVID-19, AÑO 2020"*

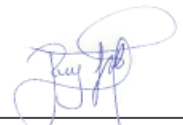
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			x	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		x		
ACTUALIDAD	Está adecuado al nuevo enfoque educativo.																		x		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente.																		x		
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																		x		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la formación continua del docente.																		x		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.																			x	
COHERENCIA	Entre las variables y los indicadores.																		x		
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																			x	
PERTINENCIA	La investigación es acorde a una serie de factores de gran relevancia en pedagogía y educación en general.																				x

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD Es pertinente aplicar el instrumento.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 18

Lugar y fecha: Tacna 17 de abril de 20.21


 Firma del experto informante

DNI: 00491460

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Rogelia Fernanda Tellez Yllachura
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente de la I.E. José Rosa Ara
 1.3. Nombre del instrumento de evaluación: Encuesta sobre Condiciones Laborales
 1.4. Autor del instrumento: Luz Delia Huancapaza Cora
 1.5. Título de la Tesis: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TACNA EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR EL COVID-19, AÑO 2020"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			x	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			x	
ACTUALIDAD	Está adecuado al nuevo enfoque educativo.																		x		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente.																			x	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																		x		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la formación continua del docente.																		x		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.																			x	
COHERENCIA	Entre las variables y los indicadores.																		x		
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																		x		
PERTINENCIA	La investigación es acorde a una serie de factores de gran relevancia en pedagogía y educación en general.																		x		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD Es pertinente aplicar el instrumento.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 18

Lugar y fecha: Tacna, 17 de abril de 2021


 Firma del experto informante
 DNI: 00491460

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Arocutipa Huanacuni, Lupita Esmeralda
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Coordinadora de la SEPEIB-FECH de la UNJBG.
 1.3. Nombre del instrumento de evaluación: Encuesta sobre Gestión Administrativa
 1.4. Autor del instrumento: Luz Delia Huancapaza Cora
 1.5. Título de la Tesis: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TACNA EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR EL COVID-19, AÑO 2020"
 1.6. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																		x		
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			x	
ACTUALIDAD	Está adecuado al nuevo enfoque educativo.																	x			
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente.																			x	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																	x			
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la formación continua del docente.																		x		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.																		x		
COHERENCIA	Entre las variables y los indicadores.																		x		
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																x				
PERTINENCIA	La investigación es acorde a una serie de factores de gran relevancia en pedagogía y educación en general.																			x	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO PUEDE APLICARSE

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Tacna, abril del 2021

Firma del experto informante

DNI: 04749099

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. INFORMACIÓN GENERAL

Arocutipa Huanacuni, Lupita Esmeralda

- 1.1. Apellidos y nombres del informante:.....
 1.2. Cargo e Institución donde labora:.... Coordinadora de la SEPEIB-FECH de la UNJBG
 1.3. Nombre del instrumento de evaluación: Encuesta sobre Condiciones Laborales
 1.4. Autor del instrumento: Luz Delia Huancapaza Cora
 1.5. Título de la Tesis: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TACNA EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR EL COVID-19, AÑO 2020"

1.6. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

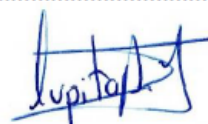
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																		x		
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	x			
ACTUALIDAD	Está adecuado al nuevo enfoque educativo.																		x		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente.																			x	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																	x			
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la formación continua del docente.																		x		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.																		x		
COHERENCIA	Entre las variables y los indicadores.																	x			
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																			x	
PERTINENCIA	La investigación es acorde a una serie de factores de gran relevancia en pedagogía y educación en general.																				x

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO PUEDE APLICARSE

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Tacna, abril del 2021



Firma del experto informante

DNI: 04749099

ANEXO 7
CONSTANCIA DE REVISIÓN ORTOGRAFÍA Y
REDACCIÓN

ROCIO VEGA RUBINA
Licenciada en Educación
Tacna - Perú

CONSTANCIA

A quien corresponda:

Quien suscribe, deja constancia que la Tesis: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TACNA EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR EL COVID-19, AÑO 2020", presentada por Luz Delia Huancapaza Cora, ha sido sometida a una revisión léxico - sintáctica (ortografía y redacción), para la obtención del Grado Académico de Maestro en Ciencias con mención en Gerencia y Administración de la Educación.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para los fines que estime por conveniente.

Tacna, 29 de enero de 2023

ROCIO VEGA RUBINA
LICENCIADA EN EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD LENGUA Y LITERATURA
CPPE N° 2400506349