



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Bienestar y condición laboral del personal docente y no docente de una Institución Educativa, Ica-2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION**

AUTORAS:

**Br. CHANG MENDOZA, Yesabel Kivana
Br. RAMIREZ QUISPE DE HUAMAN, Nanncy Kelly**

ASESOR:

Dr. GUTIÉRREZ ULLOA, Cristian Raymound

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

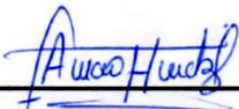
Gestión y Calidad Educativa

PERÚ-2018

Página del jurado



Dra. Silva Aguilar, Agueda
Presidente



Mg. Arnao Hernández, Victoria Angélica
Secretaria



Dr. Gutiérrez Ulloa, Cristian Raymound
Vocal

DEDICATORIA

A Dios por ser nuestro guía, a nuestros padres por su amor y apoyo incondicional, a nuestras familias por sus buenos deseos, brindándonos el sustento para continuar en el camino del éxito y la felicidad.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad “César Vallejo”, Escuela de Posgrado, de la Filial de Ica y a su plana docente por haberme brindado la oportunidad de culminar satisfactoriamente mis estudios de maestría.

A nuestro asesor el Dr. Gutiérrez Ulloa, Cristian Raymound por la orientación y las sugerencias, quien me motivó a realizar esta investigación sobre una problemática educativa que se está manifestando a nivel local, regional y nacional.

A nuestros compañeros de estudio con quienes compartimos todas nuestras experiencias enriqueciendo nuestros conocimientos.

A la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica por brindarnos las facilidades para realizar con éxito el presente trabajo de investigación.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: "Bienestar y condición laboral del personal docente y no docente de una Institución Educativa, Ica-2018", con la finalidad de determinar la relación del bienestar laboral con la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Magister en Administración Educativa.

Esperando cumplir con los requisitos técnicos y científicos establecidos por la escuela, espero que la investigación se adecue a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.



Yesabel Kivana Chang Mendoza



Nanncy Kelly Ramírez Quispe de Huamán

ÍNDICE

	Pág
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii y viii
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad problemática	12
1.2 Trabajos previos	13
1.3 Teorías relacionadas con el tema	19
1.4 Formulación del problema.....	31
1.5 Justificación del estudio	33
1.6 Hipótesis	33
1.7 Objetivos	36
II. MÉTODO	38
2.1 Diseño de investigación.....	38
2.2 Variables, operacionalización	39
2.3 Población, muestra y muestreo	42
2.4 Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	43
2.5 Métodos de análisis de datos	46
2.6 Aspectos éticos.....	47
III. RESULTADOS.....	48
IV. DISCUSIÓN	60

V. CONCLUSIONES	62
VI. RECOMENDACIONES.....	63
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
ANEXOS	68
Anexo 1 Instrumentos de recolección de datos.....	68
Anexo 1.1 Cuestionario de bienestar laboral.....	68
Anexo 1.2 Cuestionario de condición laboral	73
Anexo 2 Constancias emitidas	77
Anexo 2 Constancia de aplicación de instrumentos	77
Anexo 3 Registro de datos	78
Anexo 3.1. Registro de datos de bienestar laboral	78
Anexo 3.2. Registro de datos de condición laboral	80
Anexo 4 Artículo científico	82
Anexo 5 Matriz de consistencia.....	90
Anexo 6 Matriz de operacionalización.....	90

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Pág

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de bienestar laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.....	50
Tabla 2: Nivel de condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.....	51
Tabla 3: Estadígrafos de las variables bienestar laboral y la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.....	52
Tabla 4: Prueba de normalidad	53
Tabla 5: Correlación de Rho de Spearman entre las variables bienestar laboral y la condición laboral.....	54
Tabla 6: Correlación de Rho de Spearman entre la variable bienestar laboral y las dimensiones de la variable condición laboral.....	55
Tabla 7: Correlación de Rho de Spearman entre la variable condición laboral y las dimensiones de la variable bienestar laboral.	57

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación del bienestar laboral con la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

La investigación basó su estudio desde una perspectiva cuantitativa y de diseño descriptivo-correlacional. Se contó con una población de 78 docentes seleccionados a través del muestreo no probabilístico. Se utilizaron como instrumentos de recolección de datos un “Cuestionario sobre bienestar laboral” y un cuestionario sobre “condición laboral” debidamente validados y sometidos a criterios de confiabilidad. Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial.

Como resultados, la investigación da cuenta que existe relación significativa entre el bienestar laboral y la condición laboral, situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba Rho de Spearman.

Se infiere que el bienestar laboral y la condición laboral son variables que afectan forzosamente la productividad del personal docente.

Palabras claves: Bienestar laboral, bienestar laboral por logros, bienestar laboral por los reconocimientos, bienestar con la labor en sí, condición laboral, condiciones económicas del trabajo docente, tiempo de trabajo y permanencia en el cargo.

ABSTRACT.

The purpose of this research was to determine the relationship between work well-being and the working conditions of teachers of the San Vicente de Paúl Educational Institution in the district of Ica during the 2018 school year.

The research based its study from a quantitative perspective and descriptive-correlational design. There was a population of 78 teachers selected through non-probabilistic sampling. A "Labor Wellbeing Questionnaire" and a questionnaire on "work condition" were used as data collection instruments, duly validated and subjected to reliability criteria. The data was processed using descriptive and inferential statistics.

As results, the investigation shows that there is a significant relationship between work well-being and working condition, a situation that was proven through the use of Spearman's Rho test.

It is inferred that the labor welfare and the labor condition are variables that necessarily affect the productivity of the teaching staff.

Key words: Work wellbeing, work wellbeing for achievements, work wellbeing for recognitions, wellbeing with work itself, work condition, economic conditions of teaching work, working time and permanence in office.

I. INTRODUCCIÓN.

1.1 Realidad problemática.

Las instituciones educativas de hoy están determinadas por ambientes que involucran factores físicos, motivacionales, elementos estructurales, personales, funcionales y culturales, que integrados, interactúan en un proceso dinámico, el cual define un único modelo o características de una institución, condicionando, a su vez, los distintos procesos administrativos de la educación, donde el bienestar laboral y las condiciones laborales son de vital importancia, por cuanto determina éxito en el logro de las metas y objetivos propuestos por el personal directivo, administrativo y docente.

Por esta razón, en las últimas décadas los países que pertenecen a Latinoamérica y las agencias de gobierno han evidenciado la importancia de algunos cambios para mejorar el bienestar laboral, con la finalidad de generar unas mejores condiciones de trabajo. En este sentido, han prestado atención al bienestar laboral por logros, reconocimiento, responsabilidad y promoción laboral.

Es necesario indicar entonces que las condiciones laborales juegan un papel fundamental en los procesos de productividad de toda institución, desde el momento en que los docentes intervienen en el proceso administrativo desde que empiezan hasta que cesan en sus funciones, una gran parte de su vida profesional se ve influida por las condiciones económicas, de trabajo, el ambiente laboral y procedimientos reguladores del comportamiento humano, su relación con los directivos, los compañeros de trabajo, así como las experiencias en su vida profesional, se mezclan en un ambiente complejo, el cual contribuye en su bienestar laboral.

En el Perú, los términos bienestar laboral y la condición laboral vienen adquiriendo mayor relevancia en las instituciones públicas y privadas debido a la toma de conciencia de las altas

direcciones que opinan que solamente se logrará alcanzar la calidad total en el servicio, al conocer la salud física, mental y condiciones salariales, de trabajo y de satisfacción laboral, para alcanzar los objetivos de la institución. Por ello los docentes son sometidos a conocer y ser parte de estas para contribuir en el desarrollo de sus habilidades, destrezas y conocimientos, para mejorar el bienestar laboral.

La Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica brinda una formación integral en los niveles de inicial, primaria y secundaria , dicha institución está conformado por estudiantes, docentes (nombrados y contratados) y la parte administrativa la cual se encarga de los procesos internos y es la parte administración de los recursos que posee; y para que los procesos sean eficientes es necesario que entre los trabajadores de las diferentes áreas de la institución exista un adecuado bienestar laboral ya que se acreditará con la percepción que se tienen los trabajadores con respecto a sus condiciones laborales y ello garantizará su desarrollo institucional.

El estudio de las condiciones laborales ha de detectar el nivel de impacto que tienen las variables internas de la institución en el comportamiento de los directivos, docentes y administrativos. Tan importante como la planeación, ya que afecta la buena marcha de las actividades y el bienestar del personal a todos los niveles, porque muchas instituciones dejan de ser productivas porque no fomentan un buen ambiente de trabajo o simplemente porque no involucran en este proceso a sus directivos, docentes y administrativos por igual.

1.2 Trabajos previos.

Entre los trabajos previos que guardan relación con las variables de estudio de manera indirecta en el ámbito internacional, nacional y regional-local, tenemos:

En el ámbito internacional.

Beleño, Crissien, Silvera y Ucrós (2014) con su tesis para la Universidad de la Costa C.U.C. titulada: Bienestar laboral de los

docentes y administrativos de la Universidad de la Costa C.U.C. en el 2013. El enfoque utilizado fue cuantitativo y el tipo de estudio fue descriptivo. La muestra estuvo constituida por 254 sujetos, todos empleados activos, los cuales fueron seleccionados a través de la ecuación estadística de poblaciones finitas.

Como instrumento de recolección de datos se utilizó un cuestionario de bienestar laboral general. El estudio llegó a las siguientes conclusiones:

Se evidenció la importancia del tratamiento de los factores psicosociales asociados a las competencias, afectos y expectativas del trabajador, así como desde el factor de los efectos colaterales, la somatización, el desgaste y la alineación producto de la actividad laboral.

Desde la perspectiva de los factores psicosociales en la escala de los afectos es importante entender que las emociones y los sentimientos que se evidencian frente a la labor desarrollada, están directamente relacionados con la productividad, los afectos que se imprimen a la tarea tienen sentido para el empleado de la institución cuando estos experimentan buenos niveles de satisfacción, seguridad, tranquilidad entre otras, lo que significa que la institución debe generar un compromiso para fomentar ese componente que atañe a los afectos del trabajador por la labor que desarrolla y por la institución.

Ortega (2014) con su tesis para la Universidad de Buenos Aires titulada: Condiciones de trabajo docente y calidad educativa: El problema de los ad honorem en la FCE. La investigación siguió el enfoque cuantitativo-cualitativo y fue de carácter empírico y descriptivo. La muestra se obtuvo mediante un cuestionario completado por internet en forma on line y anónima por los docentes.

Como instrumento de recolección de datos se hizo uso de una Encuesta sobre situación docente en la Facultad de Ciencias Económicas, UBA. El estudio concluyó en lo siguiente:

La información proveniente de la muestra indica que existen condiciones de aguda precarización laboral en la planta docente de la FCE, en la que predomina la inestabilidad en el cargo y las dificultades en las condiciones salariales, situación que, como fue mencionado, se comenzó a profundizar a partir de la implementación de los planes neo liberales de ajuste y reforma de la Ley de Educación Superior en los años '90.

Se verifica la hipótesis de que esta situación general es un incentivo a la alta rotación de la planta, en tanto la evidencia indicaría que existe una tendencia al abandono del puesto laboral frente a la inestabilidad laboral y de ingresos, expresándose en bajos promedio de antigüedad en el cargo, especialmente para los no rentados.

Por otra parte, los docentes sin renta explican su permanencia en el puesto a pesar de su situación a partir de una fuerte vocación profesional y por la docencia, en algunos casos vinculados directamente a una forma de pensar su acción política, en otros más relacionados con la posibilidad de realizar así su carrera académica en relación con su práctica en la investigación.

En el ámbito nacional se cuenta con los siguientes estudios.

Llacchua (2015a) con su tesis para la Universidad Nacional José María Arguedas titulada: Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuayleas, 2015. El enfoque que siguió el estudio fue cuantitativo de tipo descriptiva-sustantiva explicativa y de diseño transeccional correlacional. La muestra utilizada fue no probabilística y comprendió 73 trabajadores que estuvieron distribuidos del siguiente modo: 60 que están bajo la modalidad del D.L. N° 276, 03 trabajadores que están bajo la modalidad de CAS y 10 trabajadores que están bajo la modalidad de Locación de Servicios.

Como instrumentos de recolección de datos se utilizó un cuestionario de cultura organizacional y un cuestionario de bienestar laboral. El estudio arribó a la siguiente conclusión:

Existe una correlación positiva moderada, de acuerdo a los resultados obtenidos a través del coeficiente de Spearman, que arroja un coeficiente de correlación de 0,415, lo cual indica que existe un vínculo directo entre los valores, normas y convicciones que comparten los administrativos con el conjunto de sentimientos y emociones favorables en base al cual consideran su trabajo; por lo cual cabe señalar que a medida que existe una buena cultura organizacional mejora correlativamente el bienestar laboral.

Reyes (2016) con su tesis para la Universidad César Vallejo que lleva por título: "Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016". El enfoque se siguió el estudio fue cuantitativo de tipo no experimental y de diseño transeccional correlacional.

Como muestra de estudio se contó con 30 colaboradores que facilitaron el llenado de los cuestionarios, el muestreo utilizado fue de tipo no probabilístico por conveniencia.

El estudio arribó a las siguientes conclusiones:

Existe relación significativa positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, año 2016 con un 95% de confianza, el coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0,898$ indicó que existe alta relación positiva entre las variables; el coeficiente de determinación (0.807), nos explicó que aproximadamente el 80% de la satisfacción laboral de los colaboradores se ve influenciado por las condiciones laborales en la institución.

El nivel de las condiciones laborales percibida por los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, año 2016 fue: 2 (7%)

colaboradores en promedio indicaron que las condiciones laborales en la institución son “Malas”, 6 colaboradores (22%) indicaron que son “Regulares”, mientras que 11 colaboradores (36%) y donde se encuentra la mayor concentración de respuesta indicaron que son “Moderadas”, 7 (22%) indicaron que son “Buenas” y sólo 4 (13%) colaboradores indicaron que las condiciones laborales en la institución son “Excelentes”.

En el ámbito regional-local se ha ubicado las siguientes investigaciones:

Martínez (2018) con su tesis para la Universidad César Vallejo titulada: Bienestar laboral y calidad educativa de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Los Aquijes, Ica- 2017. El enfoque se siguió el estudio fue cuantitativo de tipo no experimental y de diseño descriptivo-correlacional. La muestra lo constituyeron 80 docentes seleccionados a través del muestreo no probabilístico.

Como instrumentos de recolección de datos se hizo uso de un cuestionario de bienestar laboral y un cuestionario de calidad educativa.

El estudio arribó a las siguientes conclusiones.

Se demostró que existe relación significativa entre el bienestar laboral y la calidad educativa de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Aquijes, Ica en el periodo 2017.

Se demostró que existe relación significativa entre la calidad educativa y el bienestar por los logros de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Aquijes, Ica en el periodo 2017.

Se demostró que existe relación significativa entre la calidad educativa y el bienestar por los reconocimientos de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Aquijes, Ica en el periodo 2017.

Se demostró que existe relación significativa entre la calidad educativa y el bienestar por la responsabilidad de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Aquijes, Ica en el periodo 2017.

Se demostró que existe relación significativa entre la calidad educativa y el bienestar por la promoción laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Aquijes, Ica en el periodo 2017.

Se demostró que existe relación significativa entre la calidad educativa y el bienestar con la labor en sí de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Aquijes, Ica en el periodo 2017.

Cochachi (2018) con su tesis para la Universidad César Vallejo titulada: Condición laboral y calidad educativa de los docentes de una Escuela Superior de Música, Ica-2017. El enfoque se siguió el estudio fue cuantitativo de tipo no experimental y de diseño descriptivo-correlacional. La muestra lo constituyeron 63 docentes seleccionados a través del muestreo no probabilístico.

Como instrumentos de recolección de datos se hizo uso de un cuestionario de condición laboral y un cuestionario de calidad educativa.

El estudio concluyó en lo siguiente:

Existe relación significativa entre la condición laboral y la calidad educativa de los docentes de la Escuela Superior de Música Pública Francisco Pérez Anampa del distrito de Ica durante el semestre académico 2017-I.

Existe relación significativa entre la calidad educativa con dimensión condiciones económicas de la condición laboral de los docentes de la Escuela Superior de Música Pública Francisco Pérez Anampa.

Existe relación significativa entre la calidad educativa con dimensión tiempo de trabajo y permanencia de la condición laboral

de los docentes de la Escuela Superior de Música Pública Francisco Pérez Anampa.

Existe relación significativa entre la calidad educativa con dimensión condiciones del ambiente de trabajo de la condición laboral de los docentes de la Escuela Superior de Música Pública Francisco Pérez Anampa.

1.3 Teorías relacionadas al tema.

1.3.1 Bienestar laboral.

A) Enfoques del bienestar laboral.

El bienestar laboral, según Cucaita et al (2013) manifiesta cuatro enfoques que sustentan el bienestar laboral:

-El enfoque ecologista: Se basa en el estudio de la relación que se produce entre un individuo y el medio en donde se desarrolla.

-El enfoque económico: Este enfoque se basa en lo satisfactorio que es obtener buenos niveles de ingresos económicos, claro que deben superar los gastos para mantener un equilibrio, también la inversión de estos mismos, grupos sociales o comunidades contempladas.

-El enfoque sociológico: Hace referencia a las distintas condiciones objetivas y observables con que cuenta cualquier grupo social (comunidad).

-El enfoque psicosocial: Hace evidente la relación existente entre la percepción de la misma persona y del medio social en donde se desarrolla este: El desarrollo de recursos frente a las adversidades y problemas de la realidad diaria será lo que se contempla en el bienestar psicosocial. Entonces podemos señalar que es así como se busca dentro de Cibertec aquellos aspectos que influyen de manera positiva o negativa el

bienestar laboral de los trabajadores, percibiendo que dentro de las organizaciones se producen enfermedades laborales que influyen en el nivel de desarrollo laboral y el rendimiento de cada trabajador.

B) Definición del bienestar laboral.

Para Luthans (2008, citado Llacchua, 2015b) el bienestar laboral es como las actitudes específicas de los empleados en relación con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, son de gran interés para el campo del comportamiento organizacional y la práctica de la administración de recursos humanos.

Según la Guía Programa de Bienestar Laboral del Sector Docente del Ministerio de Educación de Colombia (2005) define el bienestar laboral como un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor docente y directivo docente, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

En esa misma dirección Ivancevich (2006, citado por Llacchua, 2015c), define el bienestar laboral como la actitud de la gente hacia su empleo. Se deriva de la percepción que tiene de sus labores y el grado de correspondencia entre el individuo y la organización.

Asimismo, Muñoz (2007) argumenta que hablar de bienestar laboral, nos estamos refiriendo a la remuneración, el clima en el equipo de trabajo, la relación entre pares y líneas jerárquicas, presiones, seguridad, higiene y ergonomía de los ambientes, elementos de trabajo inapropiados o utilizados

inapropiadamente, hábitos posturales, tipos de contratación, inciertos y falta de motivación; que impactan ya sea positiva o negativamente sobre las personas. Si el impacto fuera negativo tiene efectos, aunque en diferentes grados, siempre dañinos, tanto en el ánimo como en la salud de las personas.

Finalmente Martínez (2001), señala que el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal es cada vez más duro de controlar para la mayoría de la gente. Es por esto que se cree necesario un modelo para la evaluación del bienestar laboral, con el propósito de resaltar un campo urgente de investigación actual.

C) Factores del bienestar laboral.

Según Ivancevich (2006, citado por Llacchua, 2015d) los factores del bienestar laboral que están vinculados a la satisfacción laboral son:

- a. Sueldo: Cantidad de sueldo recibido y la justicia percibida en el sueldo.
- b. Funciones: Grado de interés que se considera tienen las labores que se desempeñan en el trabajo, y si estas ofrecen oportunidades para aprender y aceptar responsabilidades.
- c. Oportunidades de ascenso: Disponibilidad de oportunidades de progreso.
- d. Supervisión: Competencia técnica y habilidades interpersonales del jefe inmediato.
- e. Compañeros de trabajo: Grado de competencia y apoyo de los compañeros de trabajo, y si estos son imaginables.
- f. Condiciones de trabajo: Grado de comodidad y apoyo a la productividad del entorno laboral.

- g. Seguridad en el trabajo: Idea de que el puesto que se ocupa en la organización es relativamente seguro y cabe esperar que continúe.

D) Dimensiones del bienestar laboral.

Según López (2015a) manifiesta las siguientes dimensiones:

Bienestar por los logros, esta dimensión implica si el trabajador se siente satisfecho por ser parte importante, contribuye de manera activa, contribuye con los logros institucionales.

Bienestar por los reconocimientos, implica si el trabajador se siente reconocido por directivos y compañeros, si recibe y brinda elogios a los estudiantes, si recibe méritos e información.

Bienestar por el trabajo en sí, implica si el trabajador disfruta del trabajo, si siente bienestar con la labor que desarrolla en si

Bienestar por la responsabilidad implica si el trabajador asume nuevas responsabilidades y colabora, muestra interés por actualizarse, asume responsabilidad con estudiantes.

Bienestar por la promoción laboral en esta dimensión se considera si el trabajador expresa bienestar con las promociones si participa en planes de mejora si conoce retribuciones económicas, si expresa deseo propio de superación.

E) Evaluación del bienestar laboral.

La evaluación del bienestar laboral se realizará a través de un cuestionario. El cuestionario consta de 25 items y evalúa los niveles bajo (de 25 a 41 pts.) regular (42 a 58 pts) y alto de (59 a 75 pts) de modo general y las dimensiones de: bienestar de logros en los niveles bajo (de 5 a 8 pts.) regular (9 a 11 pts) y

alto de (12 a 15 pts), bienestar por los reconocimientos en los niveles bajo (de 5 a 8 pts.) regular (9 a 11 pts) y alto de (12 a 15 pts), bienestar con la labor en sí en los niveles bajo (de 5 a 8 pts.) regular (9 a 11 pts) y alto de (12 a 15 pts), bienestar de logros en los niveles bajo (de 5 a 8 pts.) regular (9 a 11 pts) y alto de (12 a 15 pts), bienestar por la responsabilidad en los niveles bajo (de 5 a 8 pts.) regular (9 a 11 pts) y alto de (12 a 15 pts) y bienestar por la promoción laboral en los niveles bajo (de 5 a 8 pts.) regular (9 a 11 pts) y alto de (12 a 15 pts).

F) Importancia del bienestar laboral.

El clima laboral es uno de los factores tan importante porque no solo tiene que ver con las condiciones físicas, sino que también con la empresa, contribuye a las disposiciones de los elementos que constituyen el ambiente de trabajo como lo son también sus normas, todo esto contribuye las relaciones laborales, los ambientes físicos, el reconocimiento laboral, la igualdad en el trato y la remuneración salarial justa son algunos de los factores que determinaran el bienestar laboral de los trabajadores.

Se considera que las empresas, tienen compromisos que logren alcanzar y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, en esto tiempos lo que queda en mejorar es el alcance de las metas alcanzadas y financieras que tienen las organizaciones gracias a sus empleados. Cabe mencionar que no es suficiente con darles capacitaciones necesaria y las herramientas de trabajo al personal para que haga sus tareas todo esto es indispensable porque pueden lograr en que algunas veces se sienta cómodo y seguro con su medio laboral, con sus compañeros y jefes. (López, 2015b)

1.3.2 Condición laboral.

A) Enfoque de la condición laboral.

Enfoque sobre la satisfacción laboral.

La teoría de Herzberg (1958), es un de las teorías que más influye en esta variable denominada factores o teoría bifactorial de la satisfacción. Herzberg señaló la existencia de dos grupos; de lo cual se han considerado que el grado de satisfacción que presenta un individuo depende de los factores internos y externos; los primeros involucran a la parte interna del individuo mientras que el segundo considera la manera en la que realiza su labor, es decir las condiciones de trabajo al que es expuesto así como al reconocimiento que se le realiza de la labor que desarrolla dentro de la institución en el que labora.

Enfoque sobre las condiciones psicosociales.

La Organización Mundial de la Salud (2010) define a los factores psicosociales como " las interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual; a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo". (UGT, 2007).

Las reacciones individuales ante estos factores son muy variables, pues dependen de cómo se perciba la interrelación individuo/condiciones de trabajo, así pues, una misma situación puede afectar de distinta manera a las personas atendiendo a su capacidad de adaptación y tolerancia, ya que las personas, según sus características individuales (edad, sexo, aptitudes, experiencia, expectativas, entorno sociocultural,

personalidad, etc.) son más o menos vulnerables a una misma situación.

Galileo (2007) manifiesta que los principales factores psicosociales potencialmente perjudiciales dentro de la organización por considerarse que ejercen una gran influencia negativa sobre el trabajador son, falta de autonomía y satisfacción en el trabajo, ya que limitan la posibilidad que tiene el individuo de organizar su trabajo.

Regular su ritmo y orden de realizar sus tareas encomendadas, falta de apoyo social en el trabajo, ya que la falta de relaciones sociales tanto con los compañeros como con los superiores y/o jefes, la imposibilidad de recibir información, recibir ayuda o percibir falta de liderazgo o compañerismo puede generar sentimientos de ansiedad, depresión e insatisfacción laboral y presencia de estrés laboral.

Según el INSHT, como las “respuestas físicas y emocionales de la persona trabajadora cuando las exigencias del desempeño de su puesto o tarea, el entorno laboral y la organización del trabajo no se adaptan a la capacidad, los recursos y/o las necesidades de dicha persona” y es un estado caracterizado por altos niveles de agitación y angustia y, a menudo, del sentimiento de no saber sobrellevar la situación.

B) Definición de la condición laboral.

Se define a la condición laboral como el conjunto de variables que determinan la realización de una tarea en un entorno laboral determinando la salud del trabajador en función de variables: físicas, psicológicas, seguridad, organizativas y sociales”. (UGT, 2007)

Según la Organización Internacional de Trabajo (2009) las condiciones laborales son el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores de una organización determinada y que construyen el ambiente físico y social del trabajo y los aspectos del contenido del trabajo que actúan sobre la salud del trabajador teniendo incidencia sobre las facultades intelectuales y las potencialidades creadoras del sujeto.

Para Arias (2009) la condición laboral se puede considerar como el resultado de la interacción entre los diversos elementos técnicos, organizacionales y humanos del complejo sistema que constituye toda empresa, establecimiento o taller, elementos que están en relación con el contexto económico y tecnológico.

A su vez son las causas y resultados de la acción sobre el trabajador, de un conjunto de variables que al nivel de la sociedad, fijan la duración del tiempo de trabajo, configuran el proceso de trabajo, la organización y división interna del mismo ritmo, carga física, psíquica y mental del trabajo.

Para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2008) el concepto condiciones de trabajo es bastante amplio y se encuentra relacionado con el entorno en que se trabaja, abarcando lo que es seguridad ocupacional, salud y condiciones de trabajo en general. En ese sentido, su impacto se reflejará en la calidad de vida del trabajador a través de su indicador satisfacción del trabajador.

Además hoy en día ha cobrado relevancia e interés conocer las condiciones de trabajo en las que se desenvuelve el trabajador y ello se debe a la

implicancia que tiene este aspecto en la calidad de vida, así como en la dignidad de la persona.

Finalmente Neffa (2015), indica que las condiciones de trabajo (resultantes de factores socio-técnicos y organizacionales) pueden compensar o intensificar dichos riesgos e impactan en la duración y configuración del tiempo de trabajo, la organización y el contenido del trabajo, el sistema de remuneración, el efecto del cambio científico y tecnológico y el aprendizaje en el uso de nuevas tecnologías; también, en la existencia o no de dispositivos de prevención de los riesgos ocupacionales, el acceso a las obras sociales y de bienestar ofrecidas por la empresa a sus trabajadores, el carácter o estatuto jurídico de la relación salarial (es decir su carácter estable o precario) y las posibilidades de que los trabajadores participen efectivamente en la identificación de los riesgos, propongan medidas de prevención e intervengan en su ejecución y evaluación, si existen los comités mixtos de prevención de los riesgos.

C) Características de la condición laboral.

Chiavenato (2009), menciona características de la higiene laboral asociadas a las condiciones ambientales del trabajo que garantizan la salud física y mental y las condiciones de salud y bienestar de las personas.

- a. Iluminación. La cantidad de luz adecuada para cada tipo de actividad.
 - Ventilación: la eliminación de gases, humos y olores desagradables, así como la separación de posibles exhalaciones o la utilización de máscaras.
 - Temperatura: dentro de niveles adecuados.

- Ruidos: la eliminación de ruidos o la utilización de protectores auriculares.
 - Comodidad: un entorno agradable, relajado y amigable.
- b. Entorno psicológico del trabajo, que incluye:
- Relaciones humanas agradables.
 - Tipo de actividad agradable y motivadora.
 - Estilo de administración democrático y participativo.
 - Eliminación de posibles fuentes de estrés.
 - Entrega personal y emocional.
- c. Aplicación de principios ergonómicos, que incluye:
- Máquinas y equipos adecuados para las características humanas.
 - Mesas e instalaciones ajustadas al tamaño de las personas.
 - Herramientas que reducen la necesidad de esfuerzo físico humano.
- d. Salud ocupacional.

Una manera de definir salud es decir que no hay enfermedad. Sin embargo, los riesgos de salud, como los físicos y biológicos, tóxicos y químicos, así como las condiciones estresantes del trabajo pueden provocar riesgos en el trabajo. El entorno laboral en sí también puede provocar malestares, por lo que una definición más amplia de salud implica un estado físico, mental y social de bienestar. Esta definición hace hincapié en las relaciones entre el cuerpo, la mente y las normas sociales.

D) Dimensiones de la condición laboral.

Para Arratia (2010) existe cuatro dimensiones que fundamentan la condición laboral: Condiciones

económicas de trabajo del docente; Tiempo de trabajo y permanencia en el cargo; Condiciones del ambiente de trabajo y Satisfacción laboral del docente.

Cada dimensión contribuirá a tener una mejor percepción de los docentes sobre el trabajo que vienen desarrollando y de esta manera logren visualizar como las condiciones laborales logran incidir en su desempeño.

Dimensión condiciones económicas del trabajo docente.

Se considera la valoración que se da al tiempo que emplea el docente al momento de planificar, preparar y evaluar las clases; asimismo es la percepción que tiene el docente acerca de si su trabajo esta remunerado de acuerdo a la labor que realiza.

Esta dimensión permite alcanzar apreciaciones acerca de los distintos elementos económicos del trabajo docente. Es por ello que el salario es un elemento destacable ya que ello influye en la percepción que tiene el docente sobre la valoración de su trabajo.

Sin embargo la mayoría de docentes consideran que el sueldo que perciben no logra cubrir todo el esfuerzo que realizan tanto dentro de la institución como fuera de ella; es por ello que los docentes sienten que su trabajo no está debidamente remunerado, por lo cual esta dimensión se logra enfocar en el reconocimiento económico que se le proporciona por su desempeño.

Dimensión tiempo de trabajo y permanencia en el cargo.

La cual se centró en la cantidad de horas que los docentes dedican a su labor, profundizando en

aspectos como el trabajo realizado fuera del aula y la percepción que se tiene en cuanto a las actividades como la planificación y la evaluación del desempeño dentro del aula.

Dimensión condiciones del ambiente trabajo.

Se considera el entorno en la cual el docente ejecuta su labor; es por ello de la importancia de tener ambientes adecuados de manera que sea un sitio en donde se logre estimular no solo el proceso de enseñanza por parte del docente sino también el proceso de aprendizaje del estudiante.

De lo mencionado se puede inferir que aunque el estado destina cierta cantidad de dinero para la ejecución de proyectos, aún se encuentran instituciones educativas en estado precario, es por ello que se debe realizar estrategias que permitan crear ambientes adecuados que contribuyan a un mejor desempeño de los docentes; asimismo el ambiente de trabajo que se le proporciona debe ir enlazado con los materiales didácticos que se les debe brindar para lograr que los estudiantes tengan un mejor rendimiento académico.

E) Evaluación de la condición laboral.

La evaluación se realizó a través de un cuestionario de condición laboral diseñado con la técnica de Likert y que consta de 18 ítems que evalúa la variable condición laboral y sus dimensiones: Condiciones económicas del docente en el trabajo, tiempo de trabajo y permanencia en el cargo y condiciones del ambiente de trabajo.

La calificación del instrumento de acuerdo a lo establecido se califica de 1 a 3 puntos, dando un total de 54 puntos como máximo y 18 puntos como mínimo;

en cuanto a las dimensiones el máximo puntaje de cada una de ellas es de 18 puntos y el mínimo puntaje es 6 puntos.

Las categorías establecidas para la variable fueron deficiente 18 puntos, regular de 19 a 36 puntos y buena de 37 a 54 puntos; mientras que las dimensiones fueron categorizadas de la siguiente manera deficiente 6 puntos, regular de 19 a 36 puntos y bueno de 13 a 18 puntos.

F) Importancia de la condición laboral.

Según Cochachi (2018) las condiciones favorables que se dan al docente para el ejercicio de sus funciones es de suma importancia, y esto se debe al impacto que ejerce sobre la eficiencia y eficacia del trabajo ejercido; es por ello que se debe valorar la labor que realizan los profesionales en este caso los docentes quienes son los encargados de formar a los futuros ciudadanos.

Sin embargo no se dan las condiciones laborales óptimas por lo que los docentes sienten que la remuneración que reciben no es la adecuada, asimismo no se les hace un reconocimiento por la labor que realizan; esto conlleva a que el docente no se sienta estimulado para realizar sus labores de manera óptima.

1.4 Formulación del problema.

1.4.1 Problema general.

¿Cómo se relaciona el bienestar laboral con la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018?

1.4.2 Problemas específicos.

¿Cómo se relaciona el bienestar laboral con las condiciones económicas de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018?

¿Cómo se relaciona el bienestar laboral con el tiempo de trabajo y permanencia en el cargo de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018?

¿Cómo se relaciona el bienestar laboral con las condiciones del ambiente de trabajo de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018?

¿Cómo se relaciona la condición laboral con el bienestar por los logros de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018?

¿Cómo se relaciona la condición laboral con el bienestar por los reconocimientos de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018?

¿Cómo se relaciona la condición laboral con el bienestar con la labor en sí de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018?

¿Cómo se relaciona la condición laboral con el bienestar por la responsabilidad de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018?

¿Cómo se relaciona la condición laboral con el bienestar por la promoción laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018?

1.5 Justificación del estudio.

La presente investigación se justifica por las siguientes razones:

- La investigación es pertinente llevarla a cabo debido a que el bienestar laboral y la condición laboral asumen un papel fundamental para la estabilidad emocional y organizacional de toda institución educativa tanto en los procesos de gestión como productividad laboral.
- Con el estudio del bienestar laboral y la condición laboral se busca ampliar el horizonte de la información sobre las actuales teorías y enfoques relacionados con la psicología organizacional y la administración educativa.
- El valor práctico de la investigación, parte de la idea que con el análisis del bienestar laboral y la condición laboral se brindará recomendaciones que enriquecerán el accionar diario de las docentes en sus instituciones educativas, aportando la ejecución de nuevas estrategias y actividades metodológicas que permitan mejorar los procesos de gestión pedagógica en las instituciones educativas.
- Metodológicamente el estudio ofrece a los docentes de la educación básica regular alternativas que pueden efectivizarse en el desarrollo de programas, talleres o estrategias metodológicas que beneficiaran a los docentes y administrativos, además de beneficiarlos con instrumentos de recolección de datos que les permitirán evaluar cuando crean conveniente el bienestar y condición laboral.

1.6 Hipótesis.

1.6.1 Hipótesis general.

Hi= El bienestar laboral se relaciona significativamente con la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= El bienestar laboral no se relaciona con la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas.

H1= El bienestar laboral se relaciona significativamente con las condiciones económicas del trabajo de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= El bienestar laboral no se relaciona con las condiciones económicas del trabajo de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H2= El bienestar laboral se relaciona significativamente con el tiempo de trabajo y permanencia en el cargo de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= El bienestar laboral no se relaciona con el tiempo de trabajo y permanencia en el cargo de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H3= El bienestar laboral se relaciona significativamente con las condiciones del ambiente de trabajo de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= El bienestar laboral no se relaciona con las condiciones del ambiente de trabajo de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H4= La condición laboral se relaciona significativamente con el bienestar por los logros de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= La condición laboral no se relaciona con el bienestar por los logros de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H5= La condición laboral se relaciona significativamente con el bienestar por los reconocimientos de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= La condición laboral no se relaciona con el bienestar por los reconocimientos de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H6= La condición laboral se relaciona significativamente con el bienestar con la labor en si de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= La condición laboral no se relaciona con el bienestar con la labor en si de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H7= La condición laboral se relaciona significativamente con el bienestar por la responsabilidad de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= La condición laboral no se relaciona con el bienestar por la responsabilidad de los docentes de la

Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H8= La condición laboral se relaciona significativamente con el bienestar por la promoción laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= La condición laboral no se relaciona con el bienestar por la promoción laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

1.7 Objetivos.

1.7.1 Objetivo general.

- Determinar la relación del bienestar laboral con la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

1.7.2 Objetivos específicos.

- Establecer la relación del bienestar laboral con las condiciones económicas del trabajo de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Establecer la relación del bienestar laboral con el tiempo de trabajo y permanencia en el cargo de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Establecer la relación del bienestar laboral con las condiciones del ambiente de trabajo de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Establecer la relación de la condición laboral con el bienestar por los logros de los docentes de la Institución

Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

- Establecer la relación de la condición laboral con el bienestar por los reconocimientos de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Establecer la relación de la condición laboral con el bienestar con la labor en si de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

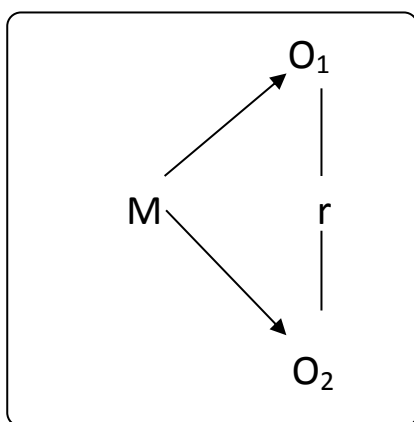
- Establecer la relación de la condición laboral con el bienestar por la responsabilidad de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Establecer la relación de la condición laboral con el bienestar por la promoción laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018

II. MÉTODO.

El presente trabajo de investigación se ubica dentro método cuantitativo. Para Ñaupás, Mejía, Novoa y Villagómez (2011) “ el método cuantitativo utiliza la recolección de datos y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente, además confía en la medición de variables e instrumentos de investigación, con el uso de la estadística descriptiva e inferencial, en el tratamiento estadístico y la prueba de hipótesis, la formulación de hipótesis estadísticas, el diseño formalizado de los tipos de investigación; el muestreo, etc.”

2.1 Diseño de investigación.

El diseño es correlacional. Según Sánchez y Reyes (2002) “La investigación correlacional se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados”. Su esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra probabilista del personal docente y no docente.

O₁ = Medición del bienestar laboral.

O₂ = Medición de la condición laboral.

r = Relación

2.2 Variables, operacionalización:

2.2.1 Variables.

Variable de estudio 1. Bienestar laboral.

Dimensiones del bienestar laboral. Para López (2015) las dimensiones del bienestar laboral:

- Bienestar por logros
- Bienestar por los reconocimientos
- Bienestar con la labor en sí
- Bienestar por la responsabilidad
- Bienestar por la promoción laboral

Variable de estudio 2. Condición laboral.

Dimensiones de la gestión del talento humano. Según Arratia (2010) la condición laboral presenta las siguientes dimensiones:

- Condiciones económicas del trabajo docente
- Tiempo de trabajo y permanencia en el cargo
- Condiciones del ambiente de trabajo

2.2.2 Operacionalización de variables:

Cuadro 1. Operacionalización de la variable 1. Bienestar laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Bienestar laboral	La Guía Programa de Bienestar Laboral del Sector Docente del Ministerio de Educación de Colombia (2005) define el bienestar laboral como un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor docente y directivo docente, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.	Es entendido como las actitudes específicas que presenta el personal directivo, docente y administrativo en relación con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional el que será evaluado a través de un cuestionario de bienestar laboral que recoge información de modo general y específico en las dimensiones de: bienestar por logros, reconocimiento, labor en sí, responsabilidad y promoción laboral.	Bienestar por los logros	<ul style="list-style-type: none"> - Se siente satisfecho por ser parte importante - Contribuye de manera activa - Contribuye con los logros institucionales 	Ordinal
			Bienestar por los reconocimientos	<ul style="list-style-type: none"> - Se siente reconocido por directivos y compañeros - Brinda elogios a los estudiantes - Recibe méritos e información 	
			Bienestar con la labor en sí	<ul style="list-style-type: none"> - Disfruta del trabajo - Se siente seguro y estable - Siente entusiasmo con la labor - Acepta carga laboral 	
			Bienestar por la responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Asume nuevas responsabilidades y colabora - Muestra interés por actualizarse - Asume responsabilidad con estudiantes 	
			Bienestar por la promoción laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Expresa bienestar con las promociones - Participa en planes de mejora - Conoce retribuciones económicas - Expresa deseo propio de superación 	

Fuente: López, S. (2015). Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de ecuintla. (Tesis para optar licenciatura en psicología industrial/organizacional). Universidad Rafael Landívar.

Cuadro 2. Operacionalización de la variable 2. Condición laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Condición laboral	Según la Organización Internacional de Trabajo (2009) las condiciones laborales son el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores de una organización determinada y que construyen el ambiente físico y social del trabajo y los aspectos del contenido del trabajo que actúan sobre la salud del trabajador teniendo incidencia sobre las facultades intelectuales y las potencialidades creadoras del sujeto.	Es entendido como el entorno en que se trabaja, abarcando la seguridad ocupacional, salud y condiciones de trabajo en general, el que será evaluado en las dimensiones de condiciones económicas de trabajo docente, tiempo de trabajo y permanencia en el cargo, condiciones del ambiente de trabajo, satisfacción laboral docente. Arratia (2010)	Condiciones económicas del trabajo docente	<ul style="list-style-type: none"> - Valora su ingreso económico. - Muestra satisfacción por el ingreso económico que percibe. 	Ordinal
			Tiempo de trabajo y permanencia en el cargo	<ul style="list-style-type: none"> - Valora su trayectoria profesional. - Utiliza su experiencia profesional para resolver problemas. 	
			Condiciones del ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Siente libertad para desarrollarse profesionalmente. - Percibe un ambiente adecuado para el desarrollo de sus actividades. 	

Fuente: Arratia, A. (2010) *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados. Tesis para optar el grado de Magíster en Ciencias Sociales, mención Sociología de la Modernización. Universidad de Chile. Santiago de Chile.*

2.3 Población y muestra.

2.3.1 Población.

La población es un conjunto de individuos o elementos (seres humanos, unidades de objetos o entidades) que se constituyen en las unidades de observación de una investigación (Ramón, 2009a)

La población en la presente investigación estará constituida por todos los docentes nombrados y contratados que hacen un total de 78 de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica, provincia y región Ica. La característica principal de la población radica en que los docentes son de condición económica de media y baja y viven en el mismo distrito de Ica o proceden de distritos alejados.

Cuadro 3: Distribución de los docentes nombrados y contratados.

Personal	Sexo		N°	%
	Masculino	Femenino		
Estable	3	4	7	9%
No estable	24	47	71	91%
Total	27	51	78	100%

Fuente: Nómina del personal docente estable y no estable de la I.E. "San Vicente de Paúl"

2.3.2 Muestra.

Se denomina muestra o población muestral a la parte o subconjunto de una población. La muestra es representativa en una investigación cuando las características de los elementos constitutivos de la muestra tienen exactamente el mismo carácter que el universo o población (Ramón, 2009b)

Por ser la población pequeña se asumirá como muestra el total de la población.

Muestreo.

Se utilizó el muestreo no probabilístico intencionado. Según Zarcovich (2005) el muestro censal supone la obtención de datos

de todas las unidades del universo acerca de las cuestiones, bloques, que constituyen el objeto del censo. Los datos se recogen en una muestra que representa el total del universo, dado que la población es pequeña y finita.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.4.1 Técnicas.

Las técnicas de recolección de información permiten obtener y recopilar información contenida en documentos relacionados con el problema y objetivo de investigación (Carrasco, 2009)

Encuesta.

Es una técnica que consiste en recoger información a través de un instrumento compuesto por preguntas y alternativas de respuesta.

2.4.2 Instrumentos.

Los cuestionarios son un conjunto de preguntas técnicamente estructuradas y ordenadas, que se presentan escritas e impresas, para ser respondidas igualmente por escrito o a veces de manera oral. (Niño, 2011)

A. Cuestionario sobre bienestar laboral.

El cuestionario sobre bienestar laboral fue elaborado por Sheyly Jubelsky López Salinas (2015) como parte de su investigación titulada: Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla.

El instrumento consta de 25 ítems y evalúa la variable bienestar laboral. Tiene como dimensiones: bienestar por logros, bienestar por los reconocimientos, bienestar con la labor en sí, bienestar por la responsabilidad y bienestar por la promoción laboral.

Este instrumento se califica de acuerdo a la puntuación que fijará a cada opción de respuesta que oscila entre 1 a 3 puntos, dando un total de 75 puntos como máximo y 1 como mínimo.

Las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento están fundamentadas en las puntuaciones directas. Las categorías diagnósticas a utilizar son: Máximo de 51 a 75, Medio de 26 a 50 y Mínimo de 1 a 25 para la evaluación general de la escala.

Mientras que para la evaluación de cada dimensión se consideró las categorías diagnósticas:

Bienestar por logros: Máximo de 11 a 15, Medio de 6 a 10 y Mínimo de 1 a 5.

Bienestar por los reconocimientos: Máximo de 11 a 15, Medio de 6 a 10 y Mínimo de 1 a 5.

Bienestar con la labor en sí: Máximo de 11 a 15, Medio de 6 a 10 y Mínimo de 1 a 5.

Bienestar por la responsabilidad: Máximo de 11 a 15, Medio de 6 a 10 y Mínimo de 1 a 5.

Bienestar por la promoción laboral: Máximo de 11 a 15, Medio de 6 a 10 y Mínimo de 1 a 5.

B. Cuestionario sobre condición laboral.

El cuestionario de condición laboral fue diseñado por la OREAL/UNESCO (2008) como parte de un proceso de investigación para conocer las condiciones laborales en que trabajan las personas en su centro laboral.

Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert y consta de 18 ítems que evalúa la variable condición laboral y sus dimensiones: Condiciones económicas del docente en el trabajo, tiempo de trabajo y permanencia en el cargo y condiciones del ambiente de trabajo.

La calificación del instrumento de acuerdo a lo establecido se califica de 1 a 3 puntos, dando un total de 54 puntos como máximo y 18 puntos como mínimo; en cuanto a las dimensiones el máximo puntaje de cada una de ellas es de 18 puntos y el mínimo puntaje es 6 puntos.

Las categorías establecidas para la variable fueron deficiente 18 puntos, regular de 19 a 36 puntos y buena de 37 a 56 puntos; mientras que las dimensiones fueron categorizadas de la siguiente manera deficiente 6 puntos, regular de 7 a 12 puntos y bueno de 13 a 18 puntos.

2.4.3 Confiabilidad.

La confiabilidad es una prueba estadística para establecer la exactitud y consistencia de los instrumentos de recolección de datos.

Para el cuestionario de bienestar laboral por ser politómico se sometió a la prueba de fiabilidad interna de Alpha de Crombach con la cual se determinó el cálculo de consistencia interna obteniendo un valor de α : 0.801 luego de aplicar una prueba piloto a una muestra pequeña que tuvo características parecidas a la que pertenece a la investigación, luego se procesó con el programa estadístico SPSS-V 24.

Respecto cuestionario de condición laboral por ser politómico se sometió a la prueba de fiabilidad interna de Alpha de Crombach con la cual se determinó el cálculo de consistencia interna obteniendo un valor de α : 0.799 luego de aplicar una prueba piloto a una muestra pequeña que tuvo características parecidas a la que pertenece a la investigación, luego se procesó con el programa estadístico SPSS-V 24.

2.4.4 Validación.

En el caso del estudio los instrumentos ya han sido validados por expertos.

Con respecto al cuestionario sobre bienestar laboral (2015) fue validado por el Licdo. Carlos Reyes, por la Licda. Guadalupe Valladares y el Dr. Juan Carlos Castro.

Con respecto al cuestionario sobre condición laboral fue validado por especialistas de la OREAL/UNESCO (2008) como parte de su proceso de investigación que pretendía conocer las

condiciones laborales en las que se desenvuelven los trabajadores en su centro laboral en Latinoamérica.

2.5 Métodos de análisis de datos.

2.5.1 Análisis descriptivo.

El análisis descriptivo o análisis de datos se realiza con el concurso de la ciencia estadística descriptiva, cuyo objeto fundamental es determinar un conjunto de medidas estadísticas o estadígrafos como de tendencia central y las medidas de dispersión (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez , 2011)

- ✓ Se aplicó instrumentos de medición a la muestra de estudio seleccionada.
- ✓ Se construyó tablas de distribución de frecuencia.
- ✓ Se calculó frecuencias absolutas y relativas porcentuales.
- ✓ Se construyó figuras estadísticas.
- ✓ Se realizó la respectiva descripción de las figuras estadísticas.

2.5.2 Análisis inferencial.

El análisis inferencial emplea la estadística inferencial, cuyo propósito es inferir, generalizar las cualidades observadas en una muestra a toda una población, mediante modelos matemáticos estadísticos.

Sirve para estimar parámetros y probar hipótesis en base a la distribución muestral. La prueba de hipótesis se efectúa mediante análisis paramétricos y no paramétricos (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez , 2011)

En el estudio se utilizó la prueba de bondad de Kolmogorov para determinar si los datos se ajustan a una distribución normal. De los resultados obtenidos se concluye que no hay un ajuste normal por lo que se usó la prueba de correlación “Rho de Spearman” con el fin de determinar si las variables se relacionan significativamente, considerando las siguientes

proporciones: $p < 0,05$ (si existe correlación significativa) si $p > 0,05$ (no existe correlación significativa).

2.6 Aspectos éticos.

En la elaboración de la presente investigación se tuvo en cuenta:

- Preservar en reserva a los sujetos muestrales consultados.
- Se colocó en las referencias bibliográficas a todos los autores consultados para dar crédito a su proceso investigador.
- No se manipuló los datos de manera deliberada.

III. RESULTADOS.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación del cuestionario para evaluar el nivel de bienestar laboral y el cuestionario para evaluar la condición laboral.

Los mencionados instrumentos presentan las siguientes características:

Cuestionario sobre bienestar laboral.

Dimensiones	N° de Items	Opciones de respuesta
Bienestar por los logros	5	
Bienestar por los reconocimientos	5	
Bienestar por la labor en sí	5	Siempre (3 puntos) A veces (2 puntos) Nunca (1 punto)
Bienestar por la responsabilidad	5	
Bienestar por la promoción laboral	5	

Categorías y rangos	
Para la variable	Para las dimensiones
Mínimo [25-41]	Mínimo [5-8]
Medio [42-58]	Medio [9-12]
Máximo [59-75]	Máximo [13-15]

Cuestionario sobre la condición laboral

Dimensiones	Nº de Items	Opciones de respuesta
Condiciones económicas del docente en el trabajo	6	Siempre (3 puntos)
Tiempo de trabajo y permanencia en el cargo	6	Regular (2 puntos)
Condiciones del ambiente de trabajo	6	Nunca (1 punto)

Categorías y rangos

Para la variable	Para las dimensiones
Deficiente [18]	Deficiente [6]
Regular [19-36]	Regular [7-12]
Bueno [37-54]	Bueno [13-18]

Los resultados obtenidos se han organizado en tablas y figuras estadísticas como se describe a continuación:

Tabla 1: Nivel de bienestar laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mínimo [25-41]	10	12.8	12.8	12.8
	Medio [42-58]	49	62.8	62.8	75.6
	Máximo [59-75]	19	24.4	24.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la tabla se muestra que el 12.8% (10) de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica presentan un nivel mínimo de bienestar laboral, el 62.8% (49) aduce tener un nivel de bienestar laboral medio, y el 24.4% (19) presenta un nivel máximo.

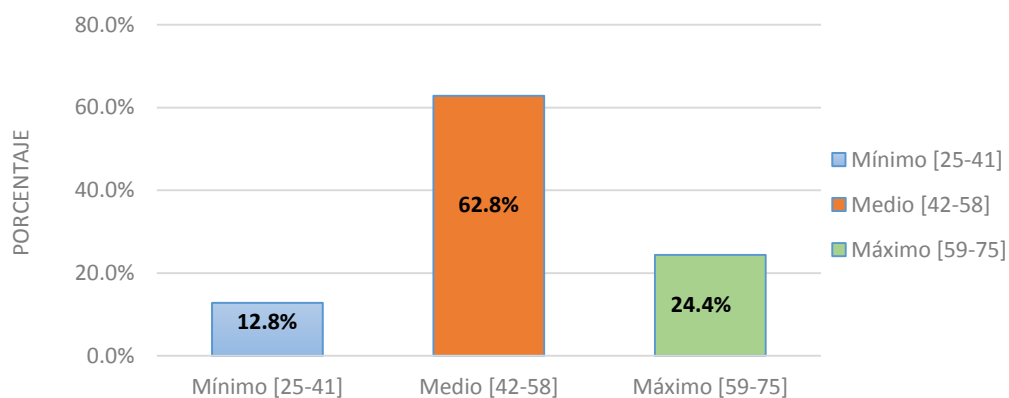


Figura 1: Nivel de bienestar laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Fuente: Tabla 1

Tabla 2: Nivel de condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular [19-36]	20	25.6	25.6	25.6
	Bueno [37-54]	58	74.4	74.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la tabla se muestra que el 25.6% (20) de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica se desenvuelve en una condición laboral regular, y el 74.4% (58) perciben que se encuentran con una condición laboral buena.

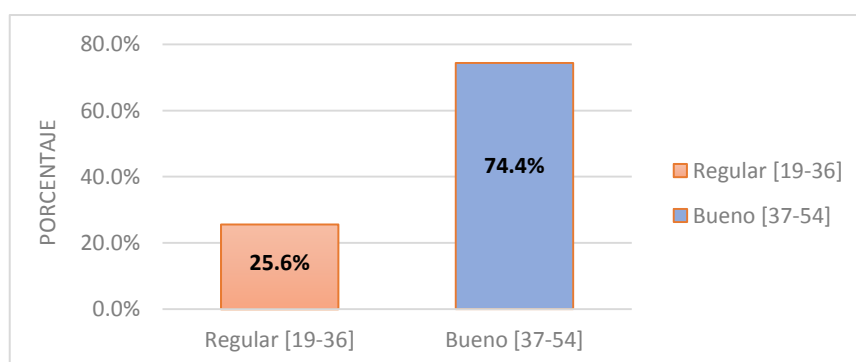


Figura 2: Nivel de condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Fuente: Tabla 2

Tabla 3: Estadígrafos de las variables bienestar laboral y la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

	Bienestar por los logros	Bienestar por los reconocimientos	Bienestar por la labor en sí	Bienestar por la responsabilidad	Bienestar por la promoción laboral	Bienestar laboral	Condiciones económicas del docente en el trabajo	Tiempo de trabajo y permanencia en el cargo	Condiciones del ambiente de trabajo	Condición laboral
Media	11.21	10.19	10.26	10.74	9.81	52.21	13.69	12.28	12.46	38.44
Mediana	12.00	10.00	10.50	11.00	10.00	54.00	14.50	13.00	13.00	40.00
Varianza	7.52	3.66	5.57	4.37	2.18	69.10	7.83	3.43	7.89	41.50
Desviación estándar	2.74	1.91	2.36	2.09	1.48	8.31	2.80	1.85	2.81	6.44
Mínimo	5	6	6	6	6	29	7	7	7	21
Máximo	15	15	14	14	14	64	17	15	17	45

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la tabla se observa los estadígrafos como la media, mediana, varianza, desviación estándar, mínimo y máximo de las variables bienestar laboral y la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018, de igual manera de sus dimensiones.

Tabla 4: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar por los logros	.217	78	.000	.884	78	.000
Bienestar por los reconocimientos	.194	78	.000	.946	78	.002
Bienestar por la labor en sí	.136	78	.001	.932	78	.000
Bienestar por la responsabilidad	.151	78	.000	.947	78	.003
Bienestar por la promoción laboral	.180	78	.000	.942	78	.001
Bienestar laboral	.132	78	.002	.890	78	.000
Condiciones económicas del docente en el trabajo	.287	78	.000	.764	78	.000
Tiempo de trabajo y permanencia en el cargo	.279	78	.000	.839	78	.000
Condiciones del ambiente de trabajo	.131	78	.002	.938	78	.001
Condicion laboral	.240	78	.000	.813	78	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la tabla anterior se presenta la prueba de normalidad de los datos, debido a que el número de muestra es mayor a 50 tomamos la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, donde se observa que todas las sig. Bilateral son menores de 0,05, lo que indica que las variables no siguen una distribución normal; ante estos resultados usaremos la correlación de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis.

Hi= El bienestar laboral se relaciona significativamente con la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= El bienestar laboral no se relaciona con la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018

Tabla 5: Correlación de Rho de Spearman entre las variables bienestar laboral y la condición laboral.

		Condición laboral	
Rho de Spearman	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	,585**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	78

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

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la presente tabla se muestra el coeficiente de correlación entre la variable Bienestar laboral y la variable Condición laboral, el cual es 0.585 con un nivel de significancia 0.000, el cual es menor a 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa: El bienestar laboral se relaciona significativamente con la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Tabla 6: Correlación de Rho de Spearman entre la variable bienestar laboral y las dimensiones de la variable condición laboral.

			Condiciones económicas del docente en el trabajo	Tiempo de trabajo y permanencia en el cargo	Condiciones del ambiente de trabajo
Rho de Spearman	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	,630**	,398**	,563**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000
		N	78	78	78

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

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la presente tabla se muestra el coeficiente de correlación entre la variable Bienestar laboral y cada una de las dimensiones de la variable Condición laboral, en todos los casos el coeficiente de correlación tiene un nivel de significancia menor a 0.01, por lo que podemos decir que existe relación altamente significativa entre la variable Bienestar laboral y las dimensiones de la variable Condición laboral.

Hipótesis específicas:

H1= El bienestar laboral se relaciona significativamente con las condiciones económicas del trabajo de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= El bienestar laboral no se relaciona con las condiciones económicas del trabajo de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Con un coeficiente de correlación de 0.630 y significancia de 0.000 menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula, y se aceptan la hipótesis alternativa H1.

H2= El bienestar laboral se relaciona significativamente con el tiempo de trabajo y permanencia en el cargo de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= El bienestar laboral no se relaciona con el tiempo de trabajo y permanencia en el cargo de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Con un coeficiente de correlación de 0.398 y significancia de 0.000 menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula, y se aceptan la hipótesis alternativa H2.

H3= El bienestar laboral se relaciona significativamente con las condiciones del ambiente de trabajo de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= El bienestar laboral no se relaciona con las condiciones del ambiente de trabajo de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Con un coeficiente de correlación de 0.563 y significancia de 0.000 menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula, y se aceptan la hipótesis alternativa H3.

Tabla 7: Correlación de Rho de Spearman entre la variable condición laboral y las dimensiones de la variable bienestar laboral.

		Metas organizacionales	Procesos internos	Recursos organizacionales	Procesos internos	Recursos organizacionales
Rho de Spearman	Condición laboral					
	Coefficiente de correlación	,467**	,469**	,845**	,612**	,368**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.001
N		78	78	78	78	78

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

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

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la presente tabla se muestra el coeficiente de correlación entre la variable Condición laboral y cada una de las dimensiones de la variable Bienestar laboral, en todos los casos el coeficiente de correlación tiene un nivel de significancia menor a 0.01, por lo que podemos decir que existe relación altamente significativa entre la variable Condición laboral y las dimensiones de la variable Bienestar laboral.

Hipótesis específicas:

H4= La condición laboral se relaciona significativamente con el bienestar por los logros de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= La condición laboral no se relaciona con el bienestar por los logros de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Con un coeficiente de correlación de 0.467 y significancia de 0.000 menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula, y se aceptan la hipótesis alternativa H4.

H5= La condición laboral se relaciona significativamente con el bienestar por los reconocimientos de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= La condición laboral no se relaciona con el bienestar por los reconocimientos de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Con un coeficiente de correlación de 0.469 y significancia de 0.000 menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula, y se aceptan la hipótesis alternativa H5.

H6= La condición laboral se relaciona significativamente con el bienestar con la labor en si de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= La condición laboral no se relaciona con el bienestar con la labor en si de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Con un coeficiente de correlación de 0.845 y significancia de 0.000 menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula, y se aceptan la hipótesis alternativa H6.

H7= La condición laboral se relaciona significativamente con el bienestar por la responsabilidad de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= La condición laboral no se relaciona con el bienestar por la responsabilidad de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Con un coeficiente de correlación de 0.612 y significancia de 0.000 menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula, y se aceptan la hipótesis alternativa H7.

H8= La condición laboral se relaciona significativamente con el bienestar por la promoción laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= La condición laboral no se relaciona con el bienestar por la promoción laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Con un coeficiente de correlación de 0.368 y significancia de 0.000 menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula, y se aceptan la hipótesis alternativa H8.

IV. DISCUSIÓN.

De los resultados de la presente investigación, se acepta la hipótesis que establece que existe relación entre el bienestar laboral y la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018, resultado que se puede observar en la tabla 5, donde se muestra el coeficiente de correlación de 0.631, con un nivel de significancia 0.000, el cual al ser menor a 0.01 se comprueba una relación altamente significativa entre ambas variables.

Para el tratamiento de las variables y sus dimensiones se utilizaron dos instrumentos de medición, uno de ellos es el cuestionario sobre bienestar laboral, que consta de 25 preguntas, distribuidas para sus 5 dimensiones, los resultados obtenidos indican que el 62.8% de los docentes perciben un nivel medio de bienestar laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018. En lo referente a la variable condición laboral, esta fue medida por el cuestionario sobre condición laboral, donde la mayoría de los sujetos (78.2%) indicó que existe un nivel bueno de esta variable. Se analizó la distribución de la muestra recabada, como se observa en la tabla 4, al trabajar con una muestra mayor a 50, se considera la prueba de kolmogorov-smirnov, que indica que los datos no siguen una distribución normal, por lo tanto, se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman, cuyo resultado se presenta en la tabla 5, indicando una relación altamente significativa.

Los resultados obtenidos tienen el sustento de otros resultados similares en estudios, tanto del ámbito nacional como internacional, así se tiene el estudio de Beleño, Crissien, Silvera y Ucrós (2014) aborda el análisis del Bienestar laboral de docentes y administrativo, utiliza un instrumento de recolección de datos, tras la tabulación concluye en que existe gran importancia del tratamiento de los factores psicosociales asociados a las competencias, afectos y expectativas del trabajador, así como desde el factor de los efectos colaterales, la somatización, el desgaste y la alineación producto de la actividad laboral; están directamente relacionados con la productividad de los

trabajadores, los afectos que se involucran a la tarea tienen sentido para el empleado de la institución cuando estos experimentan buenos niveles de satisfacción, seguridad, tranquilidad entre otras.

Resultados semejantes a los de Llacchua (2015) en su trabajo analiza variables como Cultura organizacional y bienestar laboral con instrumentos de recolección de datos para cada uno, concluyendo que existe relación entre los valores, normas y convicciones que comparten los administrativos con el conjunto de sentimientos y emociones favorables en base al cual consideran su trabajo, de igual manera Reyes (2016) que evidencia que existe relación significativa positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los sujetos de su estudio.

Todas estas conclusiones son similares a las halladas en el presente estudio, tanto en la relación entre variables como, de las variables con las dimensiones. Denotando que se debería trabajar en fortalecer el bienestar laboral favoreciendo en la condición laboral, tal como lo señala Martínez (2001), en su teoría que resalta la dificultad del equilibrio entre la vida laboral y la vida personal es, por esto cree necesario un modelo para la evaluación del bienestar laboral, con el propósito de resaltar un campo urgente de investigación actual.

Luego de todo el análisis presentado, se afirma que existe una relación altamente significativa entre el bienestar laboral y la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

V. CONCLUSIONES.

Se determinó que existe relación entre el bienestar laboral y la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Se estableció que existe relación entre el bienestar laboral con las condiciones económicas del trabajo de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Se estableció que existe relación entre el bienestar laboral con el tiempo de trabajo y permanencia en el cargo de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Se estableció que existe relación entre el bienestar laboral con las condiciones del ambiente de trabajo de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Se estableció que existe relación entre la condición laboral con el bienestar por los logros de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Se estableció que existe relación entre la condición laboral con el bienestar por los reconocimientos de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Se estableció que existe relación entre la condición laboral con el bienestar con la labor en sí de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Se estableció que existe relación entre la condición laboral con el bienestar por la responsabilidad de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Se estableció que existe relación entre la condición laboral con el bienestar por la promoción laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

IV. RECOMENDACIONES.

- A los docentes y directores de Instituciones Educativas de la Educación Básica Regular, es necesario que se realicen más estudios sobre las dimensiones de las variables de este trabajo de investigación, todo ello con el propósito de obtener más datos y fuentes científicas que nos permitan conocer mejor la naturaleza de esta problemática educativa, y sobre todo para mejorar el bienestar laboral y la condición laboral para el logro de los aprendizajes a través de la mejora de los dominios del buen desempeño docente.
- Las autoridades educativas del Ministerio de Educación, Gerencia Regional de Educación de Ica, deben desarrollar un proceso de adecuación y actualización permanente a los directores y docentes del nivel de inicial, primaria y secundario en los contenidos relacionados con el bienestar laboral y condición laboral con el propósito de mejorar la gestión administrativa de las Instituciones Educativas.
- Recomendar a los Directores de las Instituciones Educativas para que en su Centro de labores exista, el buen trato, la coordinación y sobretodo la amabilidad, practicando de esta manera las variables del bienestar laboral y condición laboral; pues de esta manera todo docente será productivo.
- Elaborar un programa de bienestar laboral a nivel de institución, el cual se organice a partir de la iniciativa del director como líder, siguiendo un proceso de gestión que busque la participación activa de todos los trabajadores en cuanto a la identificación, planeación, ejecución y evaluación de dicho programa.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alarcón, S. (2013). Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana. (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres; Lima.
- Arana, M. (1998). Principios y procesos de la gestión educativa en el Perú. Editorial San Marcos. Lima.
- Bartra, K. (2018) Gestión educativa y calidad del servicio escolar del personal docente de las instituciones educativas Ica - 2017. (Tesis para optar el grado de magíster en administración de la educación) Universidad César Vallejo: Ica.
- Carrasco, A. (2013). El discurso de los directores sobre la Gestión Escolar: de Administradores a Gestores en una Institución Educativa. (Tesis de maestría). Universidad de Chile; Santiago.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Primera edición. Lima: Editorial San Marcos.
- Esteve, J. M. (2006). El sistema educativo ante la encrucijada del cambio social: Una mirada hacia el futuro. Edit. Waski.
- Fernández, M. (2002). Realidad psicosocial del maestro de primaria. Primera edición. Perú. Universidad de Lima. Editorial Fondo de Desarrollo.
- Flores, D. (2012). "Gestión, Liderazgo y Valores en la Unidad Educativa Experimental FAE N° 1, de la Ciudad de Quito, durante el Año Lectivo 2010-2011". Tesis de la Universidad Técnica Particular de Loja; Ecuador.
- Gómez, V. (2013). Incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional. Tesis de la Universidad Abierta Interamericana; Sede Centro.
- Gonzales, C. (2015) Gestión del conocimiento y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias públicas del cercado de Ica, 2014. (Tesis para optar el grado de doctor en educación) Universidad César Vallejo: Ica.
- Graells, P. (2002) Calidad e innovación educativa en los centros. Recuperado de: <http://peremarques.pangea.org/calida2.htm>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Sexta Edición. México: Editorial Mc Graw-Hill.

https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2014/hdl_10803_284484/hhrm1de1.pdf

IPEBA (2011). Matriz de Evaluación para la acreditación de la calidad de la Gestión Educativa de Instituciones de Educación Básica Regular. Diversidad como punto de partida, diversidad y calidad educativa con equidad como llegada. Recuperado de: http://www.ipeba.gob.pe/images/stories/MATRIZ_DE_EVALUACION_PARA_A_CREDITACION_3.pdf

Jiménez, C. (2011). Nueva Teoría en la Educación. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/nueva-teoria-educativa/>

Ley General de Educación N° 28044 (2003) Ministerio de Educación. Ediciones y Representaciones B. Honorio J. Lima.

Martínez, G., Guevara, A. y Valle, M. (2016). Desempeño docente y calidad educativa. Revista Ra Ximhai. Universidad Autónoma Indígena de México. Volumen 12. Número 6. El Fuerte. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>

Mejía, J. M. (2008). Educación(es) en la(s) globalización(es): Entre el pensamiento único y la nueva crítica." Lima, Perú: Fondo Editorial Pedagógico de San Marcos.

Mendoza, J., Antón R., Alvarado O., Martínez I. & Castro C. (2013). Manual de Gestión de Instituciones Educativas para la Evaluación de Directores y Sub Directores. Colectivo de Investigación e Innovación Pedagógica. Sembrando Saberes. Lima. Editorial Incagraf S.A.C.

Meza, E. (2015). Influencia de la gestión educativa en la convivencia escolar de las instituciones educativas–Huancavelica. (Tesis para optar el grado de magíster en administración educativa) Universidad Nacional de Huancavelica.

MINEDU (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Lima, Perú. Primera Edición.

MINEDU (2012). Marco de buen desempeño docente. Lima.

MINEDU (2012). Módulo II: Desarrollamos nuevas prácticas pedagógicas. Lima.

- Ministerio de Educación del Perú (2003). Informe de la nueva docencia en el Perú. Recuperado el 8 de abril del 2010, de: http://www.ciberdocencia.gob.pe/libros/nueva_docencia.pdf.
- Montenegro, I. (2003) Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Colombia. Editorial Magisterio.
- Moscoso, V. (2013). Gerencia académica y desarrollo institucional del Instituto Tecnológico Esca y propuesta de un plan estratégico con fines de autoevaluación. (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil; Ecuador.
- Ñaupas, H., Mejía, E. y Villagómez, A. (2011). Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis. Una propuesta didáctica para aprender a investigar y elaborar la tesis. Segunda Edición. Lima. Editorial. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Oilda, C. (2011). Ilustrados. Recuperado de: <http://www.ilustrados.com/tema/12208/Proyecto-educativo-para-fortalecimiento-vinculo-escuela.html>
- OREALC/UNESCO (2008). Eficacia escolar y factores asociados. Santiago de Chile. Ed. Salesianos Impresoras S.A. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001631/163174s.pdf>
- Riffo, H. (2014). Gestión educacional y resultados académicos en escuelas municipales. (Tesis doctoral) Universidad Autónoma de Barcelona: España. Disponible en:
- Rivero, J. (2007) Educación, docencia y clase política en el Perú. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2002). Metodología y diseños en la investigación científica. Tercera edición. Universidad Ricardo Palma. Lima: Editorial Universitaria.
- Sanz, R. (2001) Orientación psicopedagógica y calidad educativa. Psicología: Pirámide.
- SINEACE.(2013). Guía de Autoevaluación de la gestión educativa. Lima.
- Tunnermann, C. (2008) La educación superior en América Latina y el Caribe: diez años después de la Conferencia Mundial de 1998. Cali: Editor Carlos Tunnermann Bernheim.

- UNESCO. (2004). Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe. San Juan de Puerto Rico: CEPAL.
- Universia. (2013). Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: <http://www.revista.unam.mx/vol.5/num10/art68/art68-1c.htm>
- Yabar, I. (2013) La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima-Callao. (Tesis para optar el grado de magíster en educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1680/Yabar_si.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zarcovich (2005) Metodología de la investigación. México: Mc Graw-Hill.

Anexos.

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 1.1 Cuestionario de bienestar laboral

Introducción.

Estimado docente, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación orientado a describir el bienestar laboral de la Institución Educativa donde labora, cuyos resultados contribuirán a mejorar las condiciones de nuestro desempeño como equipo de docentes. Le agradeceré responder las preguntas con la mayor sinceridad posible. El cuestionario es personal y anónimo.

Instructivo.

Lea cada pregunta detenidamente para efectos de comprensión y marque con una **X** de acuerdo a la escala que se identifique.

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS		
			Siempre (3)	A veces (2)	Nunca(1)
Bienestar por los logros	Se siente satisfecho por ser parte importante	1. Se considera satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en su trabajo			
		2. Se siente que ha sido parte importante de esta institución educativa			
	Contribuye de manera activa	3. Ha contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por la institución			
	Contribuye con los logros institucionales	4. Se considera estar satisfecho con el rendimiento que ha logrado hasta este momento en la institución educativa			
		5. Tiene buena disposición para contribuir en el logro de los objetivos institucionales			
Bienestar por los reconocimientos	Se siente reconocido por directivos y compañeros	6. Te sientes reconocido en tu trabajo por los directivos de la institución			
		7. Consideras que tus compañeros de trabajo valoran tu esfuerzo y relación con ellos			
	Brinda elogios a los estudiantes	8. Con los estudiantes a tu cargo, les brindas elogios cuando hacen bien las tareas académicas			
	Recibe méritos e información	9. Recibe información de cómo vienes desempeña tu trabajo			
10. Has recibido algún mérito por tu trabajo					
Bienestar con la labor en si	Disfruta del trabajo	11. Disfrutas de tu trabajo con otros colegas dentro de las diferentes áreas de la institución			
		12. Este empleo en la institución educativa te hace sentir seguro y estable			
	Bienestar con la labor en si	13. Realizas tu trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo			
		14. Te sientes con entusiasmo para dar lo mejor en tu trabajo			

	Acepta carga laboral	15. Consideras que las cargas de trabajo están bien repartidas.			
Bienestar por la responsabilidad	asume nuevas responsabilidades y colabora	16. En su área de trabajo le gusta asumir nuevas responsabilidades			
		17. Colaboras para que tu área de trabajo cumpla sus objetivos institucionales			
	Muestra interés por actualizarse	18. Te interesas en mantenerte actualizado en temas novedosos que te ayudan a mejorar tu trabajo			
	Asume responsabilidad con estudiantes	19. Cumple con su horario de trabajo y contrato laboral			
20. Se siente responsable del trabajo que realizan sus estudiantes a su cargo					
Bienestar por la promoción laboral	Expresa bienestar con las promociones	21. Incluye metas para ascender a cargos directivos dentro de la institución			
		22. Siente que puede ser promovido en su puesto de trabajo			
	Participa en planes de mejora	23. La institución le da a conocer los planes mejora institucional			
	Conoce retribuciones económicas	24. Conoce sobre las retribuciones económicas que maneja la institución educativa por labor desatascada			
	Expresa deseo propio de superación	25. Laborar en esta institución significa un deseo propio de superación			
		TOTAL			

FICHA TÉCNICA:	
Nombre:	Cuestionario sobre bienestar laboral
Autora:	Sheyly Jubelsky López Salinas
Año de edición:	2015
Dimensiones:	Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> → D1: Bienestar por los logros → D2: Bienestar por los reconocimientos → D3: Bienestar por la labor en sí → D4: Bienestar por la responsabilidad → D5: Bienestar por la promoción laboral
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica, provincia y región Ica
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable bienestar laboral en forma global y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 3 expertos quienes otorgaron una opinión favorable.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.801$
Campo de Aplicación:	Docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica, provincia y región Ica
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 35 ítems distribuidos en 7 dimensiones. A continuación, se detalla: D1: Bienestar por los logros (5 ítems) D2: Bienestar por los reconocimientos (5 ítems) D3: Bienestar por la labor en sí (5 ítems) D4: Bienestar por la responsabilidad (5 ítems) D5: Bienestar por la promoción laboral (5 ítems)
Calificación:	Siempre (3 puntos) Algunas veces (2 puntos) Nunca (1 puntos)
Categorías :	Máximo [51-75] Media [26-50> Mínimo [1-25>
Subcategorías	Bienestar por los logros Máximo [11-15] Media [6-10> Mínimo [1-5>

	<p>Bienestar por los reconocimientos Máximo [11-15] Media [6-10> Mínimo [1-5></p> <p>Bienestar por la labor en sí Máximo [11-15] Media [6-10> Mínimo [1-5></p> <p>Bienestar por la responsabilidad Máximo [11-15] Media [6-10> Mínimo [1-5></p> <p>Bienestar por la promoción laboral Máximo [11-15] Media [6-10> Mínimo [1-5></p>
--	--

Análisis de fiabilidad

Prueba de fiabilidad de Alpha de Cronbach para el Cuestionario sobre bienestar laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	25

Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1, mayor es la consistencia interna de los ítems analizados; el resultado obtenido para este cuestionario es de 0.801, lo que indica que el instrumento mide aquello que se pretende medir, por lo tanto, es confiable.

Anexo 1.2 Cuestionario de condición laboral



Código:

Fecha de Aplicación:

Estimado docente:

A continuación se te presenta un conjunto de ítems que tienen la finalidad de evaluar la condición laboral en tu institución educativa, contesta marcando con un aspa (X) en la alternativa que consideres que corresponda.

Se le pide la mayor sinceridad posible, no hay preguntas buenas o malas, y recuerda que este cuestionario es confidencial y tu identidad se encuentra a salvo .

Opciones de respuesta:

1. Nunca	2. Regular	3. Siempre
-----------------	-------------------	-------------------

ITEMS	Opciones de respuesta		
	N	R	S
D1: Condiciones económicas del docente en el trabajo			
1. Me siento satisfecho con la remuneración que recibo como docente.			
2. Mi sueldo es poco pero suficiente para vivir.			
3. Otros beneficios que recibo como docente, compensan mi remuneración limitada.			
4. Estoy obligado a trabajar en otro sitio para equilibrar mi presupuesto familiar.			
5. Trabajo en otra actividad para generar más recursos económicos que necesito.			
6. Generalmente estoy preocupado por cubrir mis necesidades económicas.			
D2: Tiempo de trabajo y permanencia en el cargo			
7. Me considero un profesional de amplia trayectoria en la docencia.			
8. Me considero un profesional con mucha experiencia laboral			

9. Mi experiencia como docente es suficiente para proceder adecuadamente.			
10. Mi permanencia en este trabajo es temporal.			
11. Estoy pensando buscar otro trabajo.			
12. Considero que este trabajo es transitorio.			
D3: Condiciones del ambiente de trabajo			
13. Me siento capaz de tomar decisiones en mi aula porque tengo libertad para ello.			
14. Cuando termino un trabajo, a menudo estoy contento con los resultados.			
15. El ejercicio de la docencia me permite lograr mis metas profesionales.			
16. Considero que la labor de docente es agotador para mi salud.			
17. Mi desempeño docente es limitado por factores diversos que no puedo controlar.			
18. Después de mi jornada laboral me encuentro sin			

FICHA TÉCNICA:	
Nombre:	Cuestionario sobre condición laboral
Autores:	OREAL/UNESCO
Año de edición:	2015
Dimensiones:	Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> → D1: Condiciones económicas del docente en el trabajo → D2: Tiempo de trabajo y permanencia en el cargo → D3: Condiciones del ambiente de trabajo
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica, provincia y región Ica
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable condición laboral en forma global y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por expertos del OREAL y UNESCO quienes otorgaron una opinión favorable.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.799$
Campo de Aplicación:	Docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica, provincia y región Ica
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 35 ítems distribuidos en 7 dimensiones. A continuación, se detalla: D1: Condiciones económicas del docente en el trabajo (6 ítems) D2: Tiempo de trabajo y permanencia en el cargo (6 ítems) D3: Condiciones del ambiente de trabajo (6 ítems)
Calificación:	Siempre (3 puntos) Regular (2 puntos) Nunca (1 puntos)
Categorías :	Buena [37-54] Regular [19-36> Deficiente [18>
Subcategorías	Condiciones económicas del docente en el trabajo Buena [13-18] Regular [7-12> Deficiente [6> Tiempo de trabajo y permanencia en el cargo Buena [13-18] Regular [7-12> Deficiente [6> Condiciones del ambiente de trabajo Buena [13-18] Regular [7-12> Deficiente [6>

**Prueba de fiabilidad de Alpha de Cronbach para el Cuestionario sobre
condición laboral**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,799	18

Al igual que para el cuestionario anterior, se obtuvo un alto nivel del alfa de Cronbach para este instrumento, por lo que se puede decir que el Cuestionario sobre condición laboral es confiable.

Anexo 2: Constancia de aplicación de instrumentos.



Misioneros Vicentinos
COLEGIO "SAN VICENTE"

"Evangelizamos educando y educamos evangelizando"

*"Año de la Asistencia Personal y de la Ecología
Limpios de Corazón, amantes de la Naturaleza"*



EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN VICENTE DE PAÚL"
DEL DISTRITO DE ICA, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

Que, los maestrantes Chang Mendoza Yesabel Kivana y Ramirez Quispe de Huamán Nancy Kelly, estudiantes de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la sede de Ica, aplicaron la preprueba y posprueba de sus instrumentos "Cuestionario de bienestar laboral" y "Cuestionario de condición laboral" de su tesis titulada: "Bienestar y Condición laboral del personal docente y no docente de una institución educativa, Ica-2018". La aplicación de la preprueba se realizó durante los días 8 y 9 del mes de mayo y la aplicación de la posprueba se realizó durante los días 5 y 6 del mes de junio a los docentes de la EBR quienes son parte de su muestra de estudio.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para fines que estime conveniente.

ICA, 14 DE JUNIO DEL 2018.




P. Alfonso Berrade Urralburu C.M.
DIRECTOR

Anexo 3. Registro de datos.

Anexo 3.1 Registro de datos de bienestar laboral.

D1	Valoración	D2	Valoración	D3	Valoración	D4	Valoración	D5	Valoración	Puntaje	Valoración
11	2	7	1	12	2	13	3	10	2	53	2
13	3	11	2	12	2	11	2	10	2	57	2
12	2	12	2	12	2	13	3	12	2	61	3
10	2	10	2	12	2	12	2	11	2	55	2
9	2	15	3	12	2	11	2	10	2	57	2
12	2	10	2	10	2	10	2	11	2	53	2
6	1	7	1	8	1	8	1	9	2	38	1
5	1	6	1	6	1	6	1	6	1	29	1
12	2	12	2	12	2	12	2	12	2	60	3
13	3	10	2	9	2	9	2	9	2	50	2
14	3	9	2	12	2	13	3	10	2	58	2
11	2	10	2	10	2	10	2	8	1	49	2
14	3	9	2	14	3	14	3	9	2	60	3
6	1	8	1	6	1	7	1	8	1	35	1
14	3	10	2	11	2	11	2	10	2	56	2
13	3	11	2	10	2	10	2	11	2	55	2
13	3	10	2	14	3	13	3	10	2	60	3
14	3	11	2	11	2	11	2	11	2	58	2
12	2	10	2	12	2	13	3	11	2	58	2
11	2	9	2	8	1	10	2	9	2	47	2
12	2	11	2	11	2	10	2	11	2	55	2
12	2	9	2	12	2	12	2	9	2	54	2
12	2	8	1	9	2	9	2	9	2	47	2
12	2	10	2	13	3	13	3	10	2	58	2
14	3	10	2	11	2	11	2	10	2	56	2
12	2	12	2	12	2	13	3	12	2	61	3
10	2	10	2	12	2	12	2	11	2	55	2
9	2	10	2	7	1	11	2	10	2	47	2
12	2	10	2	10	2	9	2	9	2	50	2
6	1	7	1	8	1	8	1	9	2	38	1
5	1	6	1	6	1	6	1	6	1	29	1
12	2	12	2	12	2	12	2	12	2	60	3
13	3	10	2	7	1	9	2	10	2	49	2
14	3	9	2	12	2	13	3	10	2	58	2
11	2	10	2	10	2	10	2	9	2	50	2
14	3	9	2	14	3	14	3	9	2	60	3
6	1	8	1	6	1	7	1	8	1	35	1
14	3	10	2	11	2	11	2	10	2	56	2

13	3	11	2	10	2	10	2	11	2	55	2
13	3	10	2	14	3	13	3	10	2	60	3
9	2	10	2	8	1	11	2	10	2	48	2
12	2	10	2	10	2	10	2	11	2	53	2
6	1	7	1	8	1	8	1	9	2	38	1
5	1	6	1	6	1	6	1	6	1	29	1
12	2	12	2	12	2	12	2	12	2	60	3
13	3	10	2	9	2	9	2	8	1	49	2
14	3	9	2	12	2	13	3	10	2	58	2
11	2	10	2	10	2	10	2	9	2	50	2
14	3	9	2	14	3	14	3	9	2	60	3
6	1	8	1	6	1	7	1	8	1	35	1
14	3	10	2	11	2	11	2	10	2	56	2
13	3	11	2	6	1	8	1	11	2	49	2
13	3	10	2	14	3	13	3	10	2	60	3
14	3	11	2	9	2	8	1	11	2	53	2
12	2	10	2	11	2	11	2	10	2	54	2
8	1	8	1	10	2	11	2	11	2	48	2
11	2	10	2	7	1	11	2	10	2	49	2
8	1	10	2	10	2	11	2	11	2	50	2
11	2	12	2	9	2	10	2	10	2	52	2
8	1	10	2	11	2	11	2	12	2	52	2
10	2	12	2	8	1	10	2	8	1	48	2
9	2	9	2	10	2	11	2	10	2	49	2
10	2	10	2	6	1	8	1	10	2	44	2
12	2	15	3	12	2	12	2	9	2	60	3
13	3	11	2	9	2	9	2	9	2	51	2
15	3	9	2	12	2	14	3	10	2	60	3
13	3	10	2	10	2	12	2	8	1	53	2
8	1	14	3	14	3	11	2	8	1	55	2
7	1	11	2	8	1	7	1	8	1	41	1
8	1	14	3	11	2	12	2	10	2	55	2
9	2	12	2	10	2	11	2	7	1	49	2
13	3	13	3	14	3	12	2	12	2	64	3
14	3	13	3	11	2	14	3	10	2	62	3
13	3	11	2	12	2	14	3	11	2	61	3
15	3	14	3	11	2	11	2	9	2	60	3
12	2	12	2	6	1	10	2	10	2	50	2
14	3	10	2	13	3	13	3	14	3	64	3
14	3	13	3	10	2	12	2	12	2	61	3

Anexo 3.2 Registro de datos de condición laboral.

D1	Valoración	D2	Valoración	D3	Valoración	Puntaje	Valoración
15	3	13	2	15	3	43	3
15	3	13	2	14	3	42	3
15	3	14	3	15	3	44	3
13	2	14	3	14	3	41	3
11	2	13	2	13	2	37	3
15	3	13	2	12	2	40	3
7	1	10	2	9	1	26	1
7	1	7	1	7	1	21	1
14	3	15	3	15	3	44	3
16	3	12	2	11	2	39	3
17	3	13	2	15	3	45	3
14	3	13	2	12	2	39	3
16	3	11	2	17	3	44	3
7	1	9	1	8	1	24	1
15	3	13	2	14	3	42	3
15	3	13	2	12	2	40	3
15	3	13	2	16	3	44	3
16	3	14	3	13	2	43	3
15	3	13	2	15	3	43	3
14	3	12	2	10	2	36	3
14	3	14	3	13	2	41	3
13	2	11	2	14	3	38	3
16	3	12	2	11	2	39	3
14	3	12	2	15	3	41	3
15	3	13	2	14	3	42	3
15	3	14	3	15	3	44	3
13	2	14	3	14	3	41	3
11	2	13	2	8	1	32	2
15	3	13	2	12	2	40	3
7	1	10	2	9	1	26	1
7	1	7	1	7	1	21	1
14	3	15	3	15	3	44	3
14	3	7	1	9	1	30	2
17	3	13	2	15	3	45	3
14	3	13	2	12	2	39	3
16	3	11	2	17	3	44	3
7	1	9	1	8	1	24	1
15	3	13	2	14	3	42	3
15	3	13	2	12	2	40	3

15	3	13	2	16	3	44	3
11	2	13	2	9	1	33	2
15	3	13	2	12	2	40	3
7	1	10	2	9	1	26	1
7	1	7	1	7	1	21	1
14	3	15	3	15	3	44	3
16	3	12	2	11	2	39	3
17	3	13	2	15	3	45	3
14	3	13	2	12	2	39	3
16	3	11	2	17	3	44	3
7	1	9	1	8	1	24	1
15	3	13	2	14	3	42	3
15	3	12	2	7	1	34	2
15	3	13	2	16	3	44	3
16	3	14	3	10	2	40	3
13	2	12	2	13	2	38	3
16	3	13	2	13	2	42	3
13	2	12	2	9	1	34	2
14	3	13	2	13	2	40	3
13	2	11	2	12	2	36	3
14	3	14	3	13	2	41	3
16	3	9	1	11	2	36	3
14	3	14	3	13	2	41	3
14	3	11	2	8	1	33	2
14	3	15	3	15	3	44	3
16	3	12	2	11	2	39	3
17	3	13	2	15	3	45	3
14	3	13	2	12	2	39	3
16	3	11	2	17	3	44	3
9	1	11	2	10	2	30	2
15	3	13	2	14	3	42	3
15	3	13	2	12	2	40	3
15	3	13	2	16	3	44	3
16	3	14	3	13	2	43	3
15	3	13	2	15	3	43	3
13	2	13	2	14	3	40	3
14	3	13	2	7	1	34	2
14	3	12	2	15	3	41	3
14	3	14	3	12	2	40	3

Anexo 4 Artículo científico.

Bienestar y condición laboral del personal docente y no docente de una Institución Educativa, Ica-2018.

Br. CHANG MENDOZA, Yesabel Kivana
Br. RAMIREZ QUISPE DE HUAMAN, Nanncy Kelly

yesabelcm@hotmail.com

nnekky@hotmail.com

Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación del bienestar laboral con la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

La investigación basó su estudio desde una perspectiva cuantitativa y de diseño descriptivo-correlacional. Se contó con una población de 78 docentes seleccionados a través del muestreo no probabilístico. Se utilizaron como instrumentos de recolección de datos un "Cuestionario sobre bienestar laboral" y un cuestionario sobre "condición laboral" debidamente validados y sometidos a criterios de confiabilidad. Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial.

Como resultados, la investigación da cuenta que existe relación significativa entre el bienestar laboral y la condición laboral, situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba Rho de Spearman.

Se infiere que el bienestar laboral y la condición laboral son variables que afectan forzosamente la productividad del personal docente.

Palabras claves: Bienestar laboral, bienestar laboral por logros, bienestar laboral por los reconocimientos, bienestar con la labor en sí, condición laboral, condiciones económicas del trabajo docente, tiempo de trabajo y permanencia en el cargo.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between work well-being and the working conditions of teachers of the San Vicente de Paúl Educational Institution in the district of Ica during the 2018 school year.

The research based its study from a quantitative perspective and descriptive-correlational design. There was a population of 78 teachers selected through non-probabilistic sampling. A "Labor Wellbeing Questionnaire" and a questionnaire on "work condition" were used as data collection instruments, duly

validated and subjected to reliability criteria. The data was processed using descriptive and inferential statistics.

As results, the investigation shows that there is a significant relationship between work well-being and working condition, a situation that was proven through the use of Spearman's Rho test.

It is inferred that the labor welfare and the labor condition are variables that necessarily affect the productivity of the teaching staff.

Key words: Work wellbeing, work wellbeing for achievements, work wellbeing for recognitions, wellbeing with work itself, work condition, economic conditions of teaching work, working time and permanence in office.

INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas de hoy están determinadas por ambientes que involucran factores físicos, motivacionales, elementos estructurales, personales, funcionales y culturales, que integrados, interactúan en un proceso dinámico, el cual define un único modelo o características de una institución, condicionando, a su vez, los distintos procesos administrativos de la educación, donde el bienestar laboral y las condiciones laborales son de vital importancia, por cuanto determina éxito en el logro de las metas y objetivos propuestos por el personal directivo, administrativo y docente.

Por esta razón, en las últimas décadas los países que pertenecen a Latinoamérica y las agencias de gobierno han evidenciado la importancia de algunos cambios para mejorar el bienestar laboral, con la finalidad de generar unas mejores condiciones de trabajo. En este sentido, han prestado atención al bienestar laboral por logros, reconocimiento, responsabilidad y promoción laboral.

La Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica brinda una formación integral en los niveles de inicial, primaria y secundaria, dicha institución está conformado por estudiantes, docentes (nombrados y contratados) y la parte administrativa la cual se encarga de los procesos internos y es la parte administración de los recursos que posee; y para que los procesos sean eficientes es necesario que entre los trabajadores de las diferentes áreas de la institución exista un adecuado bienestar laboral ya que se acreditará con la percepción que se tienen los trabajadores con respecto a sus condiciones laborales y ello garantizará su desarrollo institucional.

Los antecedentes de la investigación, están constituidos por trabajos encontrados en fuentes bibliográficas físicas y virtuales, dándose el caso de que, en el ámbito internacional y nacional, sí existen investigaciones directa e indirectamente relacionadas con las variables en estudio:

Ortega (2014) con su tesis para la Universidad de Buenos Aires titulada: Condiciones de trabajo docente y calidad educativa: El problema de los ad honorem en la FCE. La investigación siguió el enfoque cuantitativo-cualitativo y fue de carácter empírico y descriptivo. La muestra se obtuvo mediante un

cuestionario completado por internet en forma on line y anónima por los docentes. Como instrumento de recolección de datos se hizo uso de una Encuesta sobre situación docente en la Facultad de Ciencias Económicas, UBA. El estudio concluyó en lo siguiente:

La información proveniente de la muestra indica que existen condiciones de aguda precarización laboral en la planta docente de la FCE, en la que predomina la inestabilidad en el cargo y las dificultades en las condiciones salariales, situación que, como fue mencionado, se comenzó a profundizar a partir de la implementación de los planes neo liberales de ajuste y reforma de la Ley de Educación Superior en los años '90. Se verifica la hipótesis de que esta situación general es un incentivo a la alta rotación de la planta, en tanto la evidencia indicaría que existe una tendencia al abandono del puesto laboral frente a la inestabilidad laboral y de ingresos, expresándose en bajos promedio de antigüedad en el cargo, especialmente para los no rentados. Por otra parte, los docentes sin renta explican su permanencia en el puesto a pesar de su situación a partir de una fuerte vocación profesional y por la docencia, en algunos casos vinculados directamente a una forma de pensar su acción política, en otros más relacionados con la posibilidad de realizar así su carrera académica en relación con su práctica en la investigación.

En el ámbito nacional se cuenta con los siguientes estudios.

Llacchua (2015a) con su tesis para la Universidad Nacional José María Arguedas titulada: Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015. El enfoque que siguió el estudio fue cuantitativo de tipo descriptiva-sustantiva explicativa y de diseño transeccional correlacional. La muestra utilizada fue no probabilística y comprendió 73 trabajadores que estuvieron distribuidos del siguiente modo: 60 que están bajo la modalidad del D.L. N° 276, 03 trabajadores que están bajo la modalidad de CAS y 10 trabajadores que están bajo la modalidad de Locación de Servicios.

Como instrumentos de recolección de datos se utilizó un cuestionario de cultura organizacional y un cuestionario de bienestar laboral. El estudio arribó a la siguiente conclusión:

Existe una correlación positiva moderada, de acuerdo a los resultados obtenidos a través del coeficiente de Spearman, que arroja un coeficiente de correlación de 0,415, lo cual indica que existe un vínculo directo entre los valores, normas y convicciones que comparten los administrativos con el conjunto de sentimientos y emociones favorables en base al cual consideran su trabajo; por lo cual cabe señalar que a medida que existe una buena cultura organizacional mejora correlativamente el bienestar laboral.

En cuanto a las bases teóricas se ha desarrollado la siguiente información sobre bienestar y condición laboral la que se organiza de la siguiente forma:

El bienestar laboral, según Cucaita et all (2013) manifiesta cuatro enfoques que sustentan el bienestar laboral:

-El enfoque ecologista: Se basa en el estudio de la relación que se produce entre un individuo y el medio en donde se desarrolla.

-El enfoque económico: Este enfoque se basa en lo satisfactorio que es obtener buenos niveles de ingresos económicos, claro que deben superar los gastos para mantener un equilibrio, también la inversión de estos mismos, grupos sociales o comunidades contempladas.

Para Luthans (2008, citado Llacchua, 2015b) el bienestar laboral es como las actitudes específicas de los empleados en relación con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, son de gran interés para el campo del comportamiento organizacional y la práctica de la administración de recursos humanos.

Según la Guía Programa de Bienestar Laboral del Sector Docente del Ministerio de Educación de Colombia (2005) define el bienestar laboral como un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor docente y directivo docente, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

Según López (2015a) manifiesta las siguientes dimensiones:

Bienestar por los logros, esta dimensión implica si el trabajador se siente satisfecho por ser parte importante, contribuye de manera activa, contribuye con los logros institucionales.

Bienestar por los reconocimientos, implica si el trabajador se siente reconocido por directivos y compañeros, si recibe y brinda elogios a los estudiantes, si recibe méritos e información.

Bienestar por el trabajo en sí, implica si el trabajador disfruta del trabajo, si siente bienestar con la labor que desarrolla en si

Bienestar por la responsabilidad implica si el trabajador asume nuevas responsabilidades y colabora, muestra interés por actualizarse, asume responsabilidad con estudiantes.

Bienestar por la promoción laboral en esta dimensión se considera si el trabajador expresa bienestar con las promociones si participa en planes de mejora si conoce retribuciones económicas, si expresa deseo propio de superación.

Por otra parte en relación a la condición laboral se tiene

Se define a la condición laboral como el conjunto de variables que determinan la realización de una tarea en un entorno laboral determinando la salud del trabajador en función de variables: físicas, psicológicas, seguridad, organizativas y sociales". (UGT, 2007)

Según la Organización Internacional de Trabajo (2009) las condiciones laborales son el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores de una organización determinada y que construyen el ambiente físico y social del trabajo y los aspectos del contenido del trabajo que actúan sobre la salud del trabajador teniendo incidencia sobre las facultades intelectuales y las potencialidades creadoras del sujeto.

Para Arratia (2010) existe cuatro dimensiones que fundamentan la condición laboral: Condiciones económicas de trabajo del docente; Tiempo de trabajo y permanencia en el cargo; Condiciones del ambiente de trabajo y Satisfacción laboral del docente.

Cada dimensión contribuirá a tener una mejor percepción de los docentes sobre el trabajo que vienen desarrollando y de esta manera logren visualizar como las condiciones laborales logran incidir en su desempeño.

Dimensión condiciones económicas del trabajo docente.

Se considera la valoración que se da al tiempo que emplea el docente al momento de planificar, preparar y evaluar las clases; asimismo es la percepción que tiene el docente acerca de si su trabajo esta remunerado de acuerdo a la labor que realiza.

Esta dimensión permite alcanzar apreciaciones acerca de los distintos elementos económicos del trabajo docente. Es por ello que el salario es un elemento destacable ya que ello influye en la percepción

que tiene el docente sobre la valoración de su trabajo.

MATERIAL Y MÉTODO

El diseño que presenta es de corte correlacional. Según Carrasco (2009, p. 73), “estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables) para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia”. Las variables son: variable 1: bienestar. Variable 2: condiciones laborales. La población estuvo constituida por los docentes nombrados y contratados de la institución San Vicente de Paúl, los cuales hacen un total de 78. Se utilizaron los siguientes instrumentos: cuestionario de bienestar laboral y de condición laboral. Se utilizó la prueba de bondad de Shapiro-Wilk para determinar si los datos se ajustan a una distribución normal. De los resultados obtenidos se concluye que no hay un ajuste normal por lo que se usó se usó la prueba de correlación “Rho de Spearman” con el fin de determinar si las variables se relacionan significativamente, considerando las siguientes proporciones: $p < 0,05$ (si existe correlación significativa) si $p > 0,05$ (no existe correlación significativa).

RESULTADOS

Figura 1. Nivel de bienestar laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Descripción:

En la fig. 1 se muestra que el 12.8% (10) de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica presentan un nivel mínimo de bienestar laboral, el 62.8% (49) aduce tener un nivel de bienestar laboral medio, y el 24.4% presenta un nivel máximo.

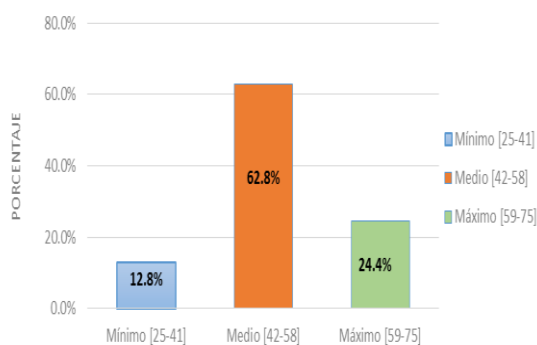
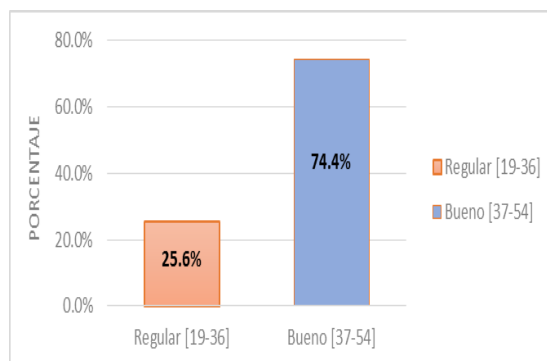


Tabla 2: Nivel de condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Descripción:

En el gráfico 02 se muestra que el 25.6% (20) de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica se desenvuelve en una condición laboral regular, y el 74.4% (58) perciben que se encuentran con una condición laboral buena.



Prueba de hipótesis.

Hi= El bienestar laboral se relaciona significativamente con la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= El bienestar laboral no se relaciona con la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018

Tabla 3: Correlación de Rho de Spearman entre las variables bienestar laboral y la condición laboral.

		Condición laboral	
Rho de Spearman	Bienestar laboral	Coefficiente de correlación	,585**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	78

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

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la presente tabla se muestra el coeficiente de correlación entre la variable Bienestar laboral y la variable Condición laboral, el cual es 0.585 con un nivel de significancia 0.000, el cual es menor a 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa: El bienestar laboral se relaciona significativamente con la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

DISCUSIÓN

De los resultados de la presente investigación, se acepta la hipótesis que establece que existe relación entre el bienestar laboral y la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018, resultado que se puede observar en la tabla 5, donde se muestra el coeficiente de correlación de 0.631, con un nivel de significancia 0.000, el cual al ser menor a 0.01 se comprueba una relación altamente significativa entre ambas variables.

Para el tratamiento de las variables y sus dimensiones se utilizaron dos instrumentos de medición, uno de ellos es el cuestionario sobre bienestar laboral, que consta de 25 preguntas, distribuidas para sus 5 dimensiones, los resultados obtenidos indican que el 62.8% de los docentes perciben un nivel medio de bienestar laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018. En lo referente a la variable condición laboral, esta fue medida por el cuestionario sobre condición laboral, donde la mayoría de los sujetos (78.2%) indicó que existe un nivel bueno de esta variable. Se analizó la distribución de la muestra recabada, como se observa en la tabla 4, al trabajar con

una muestra mayor a 50, se considera la prueba de kolmogorov-smirnov, que indica que los datos no siguen una distribución normal, por lo tanto, se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman, cuyo resultado se presenta en la tabla 5, indicando una relación altamente significativa.

Los resultados obtenidos tienen el sustento de otros resultados similares en estudios, tanto del ámbito nacional como internacional, así se tiene el estudio de Beleño, Crissien, Silvera y Ucrós (2014) aborda el análisis del Bienestar laboral de docentes y administrativo, utiliza un instrumento de recolección de datos, tras la tabulación concluye en que existe gran importancia del tratamiento de los factores psicosociales asociados a las competencias, afectos y expectativas del trabajador, así como desde el factor de los efectos colaterales, la somatización, el desgaste y la alineación producto de la actividad laboral; están directamente relacionados con la productividad de los trabajadores, los afectos que se involucran a la tarea tienen sentido para el empleado de la institución cuando estos experimentan buenos niveles de satisfacción, seguridad, tranquilidad entre otras.

Resultados semejantes a los de Llacchua (2015) en su trabajo analiza variables como Cultura organizacional y bienestar laboral con instrumentos de recolección de datos para cada uno, concluyendo que existe relación entre los valores, normas y convicciones que comparten los administrativos con el conjunto de sentimientos y emociones favorables en base al cual consideran su trabajo, de igual manera Reyes (2016) que evidencia que existe relación significativa positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los sujetos de su estudio. Todas estas conclusiones son similares a las halladas en el presente estudio, tanto en la relación entre variables como, de las variables con las dimensiones. Denotando que se debería trabajar en fortalecer el bienestar laboral favoreciendo en la condición laboral, tal como lo señala Martínez (2001), en su teoría que resalta la dificultad del equilibrio entre la vida laboral y la vida personal es, por esto cree necesario un modelo para la evaluación del bienestar laboral, con el propósito de resaltar un campo urgente de investigación actual.

Luego de todo el análisis presentado, se afirma que existe una relación altamente significativa entre el bienestar laboral y la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

CONCLUSIONES

- Se determinó que existe relación entre el bienestar laboral y la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Se estableció que existe relación entre el bienestar laboral con las condiciones económicas del trabajo de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Se estableció que existe relación entre el bienestar laboral con el tiempo de trabajo y permanencia en el cargo de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Se estableció que existe relación entre el bienestar laboral con las condiciones del ambiente de trabajo de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar

2018.

- Se estableció que existe relación entre la condición laboral con el bienestar por los logros de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Se estableció que existe relación entre la condición laboral con el bienestar por los reconocimientos de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Se estableció que existe relación entre la condición laboral con el bienestar con la labor en sí de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Se estableció que existe relación entre la condición laboral con el bienestar por la responsabilidad de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Se estableció que existe relación entre la condición laboral con el bienestar por la promoción laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carrasco, A. (2013). El discurso de los directores sobre la Gestión Escolar: de Administradores a Gestores en una Institución Educativa. (Tesis de maestría). Universidad de Chile; Santiago.
- Ortega (2014) con su tesis para la Universidad de Buenos Aires titulada: Condiciones de trabajo docente y calidad educativa: El problema de los ad honorem en la FCE
- OREALC/UNESCO (2008). Eficacia escolar y factores asociados. Santiago de Chile. Ed. Salesianos Impresoras S.A. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001631/163174s.pdf>
- MINEDU (2012). Módulo II: Desarrollamos nuevas prácticas pedagógicas. Lima.
- Llacchua (2015a) con su tesis para la Universidad Nacional José María Arguedas titulada: Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuayleas, 2015

Anexo 5. Matriz de consistencia.

Título: Bienestar y condición laboral del personal docente y no docente de una Institución Educativa, Ica-2018.

Autor(es):

Br. CHANG MENDOZA, Yesabel Kivana

Br. RAMIREZ QUISPE DE HUAMAN, Nanncy Kelly

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de información
Bienestar laboral	Bienestar por los logros	<ul style="list-style-type: none"> - Se siente satisfecho por ser parte importante - Contribuye de manera activa - Contribuye con los logros institucionales 	5 ítems	Ordinal	Docentes	Cuestionario
	Bienestar por los reconocimientos	<ul style="list-style-type: none"> - Se siente reconocido por directivos y compañeros - Brinda elogios a los estudiantes - Recibe méritos e información 	5 ítems	Ordinal	Docentes	
	Bienestar con la labor en si	<ul style="list-style-type: none"> - Disfruta del trabajo - Se siente seguro y estable - Siente entusiasmo con la labor - Acepta carga laboral 	5 ítems	Ordinal	Docentes	

	Bienestar por la responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Asume nuevas responsabilidades y colabora - Muestra interés por actualizarse - Asume responsabilidad con estudiantes 	5 ítems	Ordinal	Docentes	
	Bienestar por la promoción laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Expresa bienestar con las promociones - Participa en planes de mejora - Conoce retribuciones económicas - Expresa deseo propio de superación 	5 ítems	Ordinal	Docentes	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de información
Condición laboral	Condiciones económicas del trabajo docente	<ul style="list-style-type: none"> - Valora su ingreso económico. - Muestra satisfacción por el ingreso económico que percibe. 	6 ítems	Ordinal	Docentes	Cuestionario
	Tiempo de trabajo y permanencia en el cargo	<ul style="list-style-type: none"> - Valora su trayectoria profesional. - Utiliza su experiencia profesional para resolver problemas. 	6 ítems	Ordinal	Docentes	
	Condiciones del ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Siente libertad para desarrollarse profesionalmente. - Percibe un ambiente adecuado para el desarrollo de sus actividades. 	6 ítems	Ordinal	Docentes	