



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Condiciones laborales y su relación con el desempeño del personal docente en la
Institución Educativa Nuestra Señora de la Paz SAC, Tarapoto - 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORES:

Rodys Mary Alvarez Noriega (ORCID: 0000-0002-5613-0977)

Silvia Karina Fasanando Soria (ORCID: 0000-0003-0768-0371)

ASESOR:

MBA. Jardiel Paredes Del Aguila (ORCID: 0000-0001-5461-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

TARAPOTO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Mary Noriega Dávila, mi mamá, a Mariana e Iván, mis abuelitos, por apoyarme incondicionalmente, por darme ánimo para poder terminar el proyecto que se ha iniciado.

Rodys Mary

Con mucho cariño y afecto a mí querida hija Victoria, por ser mi soporte y motivo para salir adelante, por comprender mi ausencia en los momentos que más me necesitaba. También a mi mamá por ser madre y padre y creer siempre en mí. A ti mi Bumba bella por amarme y cuidarme siempre ♥.

Silvia Karina

AGRADECIMIENTO

En primer lugar damos gracias a Dios por permitirnos tener tan buena experiencia dentro de la universidad, gracias a la universidad por permitirnos convertirnos en ser profesionales en lo que tanto nos apasiona, gracias a cada maestro que hizo parte de este proceso integral de formación, que deja como producto terminado este grupo de graduados, y como recuerdo y prueba viviente en la historia; esta tesis, que perdurará dentro de los conocimientos y desarrollo de las demás generaciones que están por llegar.

Finalmente agradecemos a quienes leen este apartado y más de nuestra tesis, por permitirnos mostrar nuestras experiencias, investigaciones y conocimientos, incurrir dentro de su repertorio de información mental.

Página del jurado

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-063-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	--

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Rodys Mary Alvarez Noriega cuyo título es: Condiciones laborales y su relación con el desempeño del personal docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de la Paz SAC, Tarapoto – 2018,

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *18 (ATORGE)*

Tarapoto, 20 de Julio del 2019

Mg. Julio Alberto Escalante Torres
Lic. N° 19171

.....
PRESIDENTE

MSc. Mauro Tagozo Paredes
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
RUC. CLAD. N° 07129

.....
SECRETARIO

MBA. JARDIEL PAREDES DEL AGUILA
Reg. CLAD N° 06472

.....
VOCAL



Representante de la Dirección /

Página del jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-063-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	--

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Silvia Karina Fasanando Soria cuyo título es: Condiciones laborales y su relación con el desempeño del personal docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de la Paz SAC, Tarapoto – 2018,


Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *14 (LATORRE)*

Tarapoto, 20 de Julio del 2019



Mg. Julio Alberto Escalante Torres
Lic. N° 19171

PRESIDENTE



MSc. Mauro Trigozo Paredes
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
RUC. CLAD N°: 07129

SECRETARIO



MBA. JARDIEL PAREDES DEL AGUILA
Reg. CLAD N° 06472

VOCAL







Representante de la Dirección /

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Yo **Rodys Mary Alvarez Noriega**, identificada con DNI N° 46322193, y **Silvia Karina Fasanando Soria**, identificada con DNI N° 46407877, estudiantes de la escuela académico profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, con el trabajo de investigación titulada: **“Condiciones laborales y su relación con el desempeño del personal docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de la Paz SAC, Tarapoto - 2018.”**;

Declaramos bajo juramento que:

El trabajo de investigación es de nuestra autoría

Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.


Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, Julio del 2019



Rodys Mary Alvarez Noriega
DNI: 46322193



Silvia Karina Fasanando Soria
DNI: 46407877

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	22
2.1 Diseño de investigación	22
2.2 Variable, operacionalización de las variables	23
2.3 Población y muestra	24
2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
2.5 Métodos de análisis de datos	26
2.6 Aspectos éticos	26
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36

ANEXOS	38
Operacionalización de variables	39
Instrumentos de recolección de datos	40
Validación de instrumentos	42
Documento de autorización	55
Acta de aprobación de originalidad	56
Reporte de turnitin	57
Autorización de publicación de tesis al repositorio	58
Autorización final de trabajo de investigación	60

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	39
---	----

Índice de figuras

Figura 1. Condiciones laborales.....	28
Figura 2. Desempeño laboral.....	29
Figura 3. Condiciones laborales.....	48
Figura 4. Condiciones laborales.....	49
Figura 5. Condiciones laborales.....	50
Figura 6. Condiciones laborales.....	51
Figura 7. Desempeño laboral.....	52
Figura 8. Desempeño laboral.....	53
Figura 9. Desempeño laboral.....	54

RESUMEN

El presente trabajo de investigación estudia las condiciones laborales y su relación con el desempeño del personal docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de la Paz SAC, para ello se obtuvo una muestra representativa de 9 docentes para luego solicitarles el llenado de las encuestas que previamente fueron evaluados por expertos en la materia, el tipo de estudio fue no experimental con diseño descriptivo correlacional. Para llevar a cabo este proyecto de tesis se contó con el apoyo de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Paz SAC, ubicada en el Jr. Maynas N° 394 – de la ciudad de Tarapoto – San Martín, la misma que ha permitido y ha puesto a disposición toda la información. El presente proyecto de investigación, tiene como objetivo general determinar la relación existente entre las condiciones laborales y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de la Paz SAC, Tarapoto - 2018. Asimismo, este proyecto permitirá identificar las condiciones laborales y conocer el nivel de desempeño del personal docente de la institución en mención.

Palabras claves: Condiciones, laborales y desempeño.

ABSTRACT

The present work of investigation studies the labor conditions and its relation with the performance of the educational personnel in the Educational Institution Our Mrs. of the Peace SAC, for it a representative sample of 9 teachers was obtained to later request them the filling of the surveys that previously were evaluated by experts in the field, the type of study was non-experimental with descriptive correlational design. To carry out this thesis project was supported by the Educational Institution Our Lady of Peace SAC, located at Jr. Maynas No. 394 - from the city of Tarapoto - San Martín, the same that has allowed and has made available all the information. The main objective of this research project is to determine the relationship between working conditions and the performance of teaching staff in the Educational Institution of Our Lady of Peace SAC, Tarapoto - 2018. Likewise, this project will allow to identify the working conditions and to know the level of performance of the teaching staff of the institution in question.

Keywords: Conditions, labor and performance.

I. INTRODUCCIÓN

La totalidad de organizaciones nacen y justifican su existencia en buscar la forma en cómo satisfacer las demandas de su clientela y de la sociedad en donde se desarrolle, es por ello que su funcionamiento siempre estará vinculado a la calidad del recurso humano, ya que el accionar orientado a la consecución de los propósitos institucionales recae en los colaboradores, pues dependen de estos para su cumplimiento. Las condiciones laborales son consideradas como un componente muy importante a tener en cuenta dentro de una institución o empresa, ya que es una pieza fundamental para el desempeño que puede alcanzar un colaborador dentro del ámbito laboral. Por eso existe la necesidad e interés por su estudio y conocer su naturaleza, con el fin de presentar acciones alternas orientadas a apoyar a las actividades por realizar día a día y estas puedan ser de mayor provecho. Sobre todo, en los centros educativos se considera de vital importancia que los directivos, ya sea la plana docente, no solo cuenten con condiciones físicas, sino también que sus acciones estén direccionadas por los lineamientos emitidos mediante los directivos de educación e inmerso en un entorno en la cual existan vínculos armoniosos. Por ello, consideramos de gran importancia que los directivos tengan las capacidades de controlar, modificar, concebir y sentir la situación anímica, influyendo de esta forma en el personal docente para mejorar su desarrollo.

Autores como Kim (1985), Bracho (1989), Soto (1990), Fermin (1991) y Ashing (citado por Caneleón, 1994) han llevado a cabo estudios donde se ha tomado en cuenta de manera indirecta y directa el vínculo existente entre el desempeño, las expectativas, la satisfacción laboral de los docentes y el clima organizacional.

En el contexto mundial, en la actualidad han sido detectadas algunas debilidades con respecto a la gestión que tienen las instituciones educativas, esto según un estudio de Casassus (2003) el cual fue emitido a la UNESCO, en la cual se narra las limitaciones que existen para desarrollar un modelo administrativo que se encuentre alineada con la finalidad que tienen las instituciones educativas, unidos a los espacios operativos que delimitan la equidad y la productividad que es el resultado de un clima laboral que no se encuentra apto para la creación de relaciones interpersonales que ayuden al proyecto de una gestión de éxito a nivel externo e interno, generándose así escasa motivación en la plana docente, por lo que existe bajo nivel de compromiso, desarrollo y participación.

Ahora orientándonos a un contexto Latinoamericano, los organismos educativos siempre se consideraron reflejos de nuestra comunidad, lo cual causa sensibilidad ante los problemas que se derivan de ésta, con detalles distintos a cada caso, lo cual la hacen única, sin embargo, se comparten rasgos compatibles en programas, proyectos, políticas y planes, pero esto a su vez varía el concepto que se tiene acerca de las estrategias y procesos, de acuerdo a cada circunstancia de un tiempo determinado.

Por otro lado, dentro de cada institución educativa existen ambientes de trabajo, condiciones físicas y se viven experiencias distintas, sin embargo, cuentan con la misma currícula, como es el caso de nuestro país, en donde el estado en el que se encuentra el trabajo de los organismos educativos, se dan de diferentes maneras, esto a consecuencia de diferentes factores, como aquél grado de desarrollo en formación especialmente del personal docente, el liderazgo que puede llegar a tener un directivo, la relaciones interpersonales, entre otros factores.

Al respecto, la OIT, refiere a la vinculación de las condiciones de trabajo, con el estado del entorno laboral. Refiere que las malas condiciones laborales, es decir, la exposición a factores de riesgos en la localización en la cual son efectuadas cada actividad de trabajo, causando daños a la salud a causa de enfermedades profesionales o accidentes en el trabajo. Es decir, el ambiente en el que desarrollan sus actividades, debe cumplir con las respectivas condiciones laborales para que puedan gozar de buena salud.

El concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) conforma una visión en donde integra al hombre con su medio físico, cultural y social, y con la calidad de su vida en general. Esta visión de integración consiste en la relación entre los aspectos de la vida laboral y las condiciones sociales, las cuales conforman el bienestar de cada una de las personas.

En tal caso se puede decir que las condiciones laborales, se encuentran constituidas por distintas condiciones, ya sean organizativas (descansos, bonos, etc.), condiciones físicas (uniforme, iluminación, equipo, etc.) y condiciones medioambientales (contaminación) (OIT – 2014)

De igual forma, la OIT considera que el trabajo decente se resume a los anhelos del personal en el transcurso de su desarrollo dentro del trabajo, esto quiere decir que deben

contar con las oportunidades laborales productivas lo cual genere una remuneración digna, protección social, libertad orientada a que el personal pueda manifestar su apreciación, protección social para todas las familias y seguridad en el ambiente laboral, mejores perspectivas en la integración en la sociedad y el desarrollo de las personas, (OIT – 2014)

Desde una definición integral, el cual se considera desde el aspecto laboral de la vida de un colaborador, los temas que se vinculan con la seguridad y salud en el trabajo. Para lo cual, no se puede dejar de lado a la Ley de Seguridad y salud en el trabajo N°29783, que es una norma nacional, y a otros decretos relacionados, los empleadores son los responsables de brindar seguridad y salud en las actividades laborales. El trabajo cumple una función primordial para las personas y la sociedad, ya que dicha labor hace posible armar, diseñar, construir, transformar y muchas más actividades que se encuentren enlazadas a la realización de cada una de las personas. Algunas otras definiciones consideran que se trata acerca de las características de un individuo como ser social, lo cual se hace acreedor de derechos, como el de contar con una remuneración que les permita contar con una vida digna para ellos y el de sus familias, además, de recibir y valorar los elementos que están a su alcance que les permita conseguir una vida plena dentro de la sociedad. Según el concepto del Trabajo decente de la OIT, los ambientes en los que desarrollan las actividades laborales deben contar con parámetros de seguridad y salubridad, sin embargo, no siempre es el caso para muchos de los trabajadores. Hoy en día en todo el mundo, existen múltiples riesgos de salud a los que son sometidos algunos trabajadores. El concepto de Salud, del trabajo, se encuentra relacionado a lo estipulado por la OMS (Organización Mundial de la Salud), y no solo trata acerca de la ausencia de enfermedades o afectaciones, sino considera también a elementos mentales y físicos los cuales podrían causar un impacto perjudicial a la integridad del personal, además se encuentran relacionadas a la seguridad en el trabajo.

La situación que causa preocupación es el impacto que ejerce aquellas condiciones laborales en el desempeño de los colaboradores del Centro Educativo Nuestra Señora de la Paz SAC. Se han detectado factores que son considerados como condiciones ambientales, de tiempo y sociales; los cuales a su vez influyen mucho en el desenvolvimiento de los maestros.

Mediante el presente estudio se pretende determinar las principales causas que dan lugar al bajo desempeño educativo, de ahí que es necesario investigar cómo accionan aquellos criterios de variación en el trabajo, ausentismo, apremio, puntualidad y la manera en que dichos indicadores logran influir en la conducta de los maestros.

El centro educativo privado Nuestra Señora de la Paz SAC. Ubicada en la ciudad de Tarapoto, cuenta con más de 26 años de vida institucional además de un gran prestigio con respecto a la calidad de servicio de educación que ofrece. Es una escuela mixta de nivel primario, ofrece enseñanza religiosa católica escolar, con el rigor intelectual de toda disciplina y con los principios de la educación cristiana que humaniza y personaliza, que produce cultura y transforma la sociedad, que construye historia de vida anunciando a Cristo en el contexto en el que vivimos, pertenece a los colegios católicos del Perú. La institución cuenta con 6 docentes de aula, uno de educación física, uno de inglés y uno de música, haciendo un total de 9 docentes de manera permanente. Sin embargo, las condiciones laborales para los docentes no son las más adecuadas, tanto en el aspecto físico como lo ambiental, y todo esto, en cierta medida llega relacionarse con el desenvolvimiento de los maestros dentro de dicha institución. Por una parte, se observa que, debido a que la gestión directiva es tradicional, desde sus inicios, la infraestructura es una casa antigua que originalmente era residencia familiar diseñada para vivienda, de tal manera que las aulas no están diseñadas con la finalidad de desarrollar cada actividad educativa de la forma más adecuada, existe incomodidad ya que no existe trabajo en equipo, compañerismo, motivación y mucho menos reconocimiento laboral por el desempeño del docente. No obstante que, la institución Educativa no cuenta con herramientas administrativas, normas y reglamentos internos que pueden mejorar la convivencia laboral, sin embargo, es importante tener en cuenta el clima laboral en su conjunto que hacen que la situación del trabajo no se considere la más adecuada.

Coello, V. (2014), en su trabajo de investigación titulado: “Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)”, (Tesis de pregrado), Universidad de Guayaquil. El cual llegó a la conclusión que tras el análisis de los resultados se ha podido probar que el desenvolvimiento de cada equipo asesor se ha visto influenciado, y pese a la totalidad de prácticas y experiencias

que adquirieron en el transcurso del periodo inicial del negocio sobre la atención hacia la clientela, no lograron alcanzarse las cifras esperadas y el grado de satisfacción de la clientela no llegó a incrementarse, esto debido a que no brindan motivación y reconocimiento necesario para el bienestar moral de los colaboradores, lo cual no genera una buena relación de estos con sus superiores.

Mercado, (2014) en su trabajo de investigación titulada “*Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador*” (Tesis de pregrado) Universidad Autónoma del Estado de México. Donde logró concluir que el nivel de satisfacción en el trabajo influye en el ámbito social (status, recursos, etc.) personal (edad, salud, etc.) y empresarial (productividad, conflictividad, etc.), además, el grado de satisfacción que llega a alcanzar una persona permite identificar el nivel de bienestar, el cual se encuentra relacionado con el estado de ánimo. En cuanto a las remuneraciones, no se logra satisfacer a los colaboradores, lo cual causa una tensa relación con el jefe inmediato, asimismo, constantemente los directivos, jefes y supervisores no logran comunicarse de manera adecuada los temas con respecto a la empresa, lo cual afecta el trabajo en equipo, y en consecuencia a la consecución de cada meta planteada y de cada objetivo empresarial.

Villar, J. (2015) en su tesis “*Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement*” (tesis de doctorado) Universidad de Sevilla – España. Llegando a la conclusión que los médicos se consideran la rama de personal que contó con el bienestar de trabajo inferior, además, le siguen los enfermeros y finalmente los auxiliares. Una característica de las personas es la resiliencia, la cual se expresa en los diferentes ámbitos de la vida y su desarrollo. Esta variable también tiene un efecto que protege la salud, ante un factor de vital importancia que es el estrés. De tal manera, que deben tomarse medidas que ayuden a promocionar las variables, en especial a los colaboradores que se encuentran en situaciones de estrés con el propósito de mejorar su vida laboral.

Yubisay, L. (2013) en su trabajo de investigación titulado “*Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*” (Tesis de maestría)

Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela, en la cual se llegó a la conclusión que según las cifras obtenidas se corrobora la existencia de un vínculo correlacional alto y significativo de forma estadística presente entre el clima organizacional y el desempeño laboral, pues algunas instituciones educativas dominan el clima autoritario, pues el director no estimula a los profesores, ya que estos no llegaron a sentirse como parte del ente en sí, por lo que no es considerado como un líder, asimismo, no cuentan con los equipos pedagógicos y herramientas tecnológicas necesarias en la consecución de cada actividad planificada, y todo esto ha influido en el desempeño laboral, además de ello, en las instituciones se presentan debilidades en las habilidades conceptuales y técnicas.

[Ramos, R, y Tintayo, S. (2014) en tesis “*Condiciones laborales de los trabajadores de la empresa Novocentro Universal S.A.C.*” (Tesis de pregrado) Universidad Nacional del Centro del Perú. Los cuales llegaron a la conclusión que en la empresa Novocentro Universal S.A.C. las condiciones son favorables para sus colaboradores, ya que se toman en cuenta aspectos como el direccionamiento del empleador hacia el trabajador, los beneficios sociales según ley y el salario. Y con respecto a las horas de trabajo, los horarios se respetan. De igual forma, en la empresa las condiciones sociales en el ámbito laboral, los horarios de trabajo y jornadas laborables son aceptables, pues no permiten que el trabajador se agote, asimismo el nivel de comunicación es el adecuado, asimismo, cuentan una infraestructura aceptable, e intentan disminuir las posibilidades que un colaborador sufra accidentes por lo que evitan riesgos de exposición de ruidos, gases e iluminación.

Palomino, F. (2012) en su trabajo de investigación titulada “*El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*” (Tesis de maestría) Lima, Perú. Concluye que, dentro de la Unidad en estudio, se encontró un vínculo existente entre el desenvolvimiento de los maestros y los aprendizajes de los alumnos, en otras palabras, cuando el desenvolvimiento de los maestros se mantenga en un nivel óptimo, mayor serán los aprendizajes de los alumnos. Por su parte, los mecanismos didácticos son aspectos dentro del desempeño de los docentes que generan una incidencia efectiva para los aprendizajes del alumnado, por ello se evidencia un vínculo correlacional positivo y moderado, es decir que, el rendimiento académico de los estudiantes será mayores a

medida que existan mayores estrategias didácticas, y todo esto se ve reflejado en la calificación de cada uno de los alumnos.

Cayetano, P. (2015) en su trabajo de investigación titulado “*Condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores en la financiera EDYFICAR - Chimbote*” (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Perú. Llegó a la conclusión que dentro de la organización, la situación del trabajo no permite que el personal pueden desempeñarse de manera adecuada, no existe confianza entre los compañeros, lo cual genera que las relaciones interpersonales dentro de la organización no sean favorables , asimismo, la comunicación no es la adecuada y los riesgos que existen son muy altos, lo cual genera que los niveles de estrés se encuentren elevados, y en pocas ocasiones el buen trabajo es reconocido por los superiores, lo cual repercute el desempeño de cada uno de los colaboradores.

García, G. y Segura, L. (2014) en tesis “*El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay.*” (Tesis de maestría) Universidad Católica Sedes Sapientiae. Ancash, Perú. Llegó a la conclusión que tras realizar el estudio se pudo determinar la existencia de un vínculo entre el clima organizacional y el desenvolvimiento de los maestros en los centros educativos ubicados en Cajay, pues su correlación resultante fue de moderada y muy significativa, asimismo, se logró determinar una correlación entre las relaciones interpersonales (dimensión del clima en el trabajo) y la planificación (perteneciente al desenvolvimiento de los maestros) , obtuvieron un grado alto y bien alto, respectivamente. Cabe recalcar que las relaciones interpersonales tienen influencia con respecto a la planificación efectuada por aquellos maestros de los centros educativos de Cajay. Además, se corrobora la existencia de un vínculo correlacional entre las relaciones interpersonales (dimensión del clima en la organización) y la evaluación (dimensión del desempeño docente), y aunque esta es baja, dicha relación puede influir en la evaluación efectuado por docentes del centro educativo, es decir, se debería mejorar la evaluación que se realiza, de igual forma, se presencia un vínculo correlacional bajo, pero relevante entre el trabajo en equipo (dimensión del clima en el trabajo) y diversificación curricular (desenvolvimiento de los maestros) , por lo que es importante que exista una diversificación curricular en una institución educativa. Finalmente, también se logró determinar la existencia de una

correlación entre la comunicación (dimensión del clima en la organización) y la evaluación (dimensión del desenvolvimiento de los maestros) lo cual demuestra la importancia de una buena comunicación para el desempeño de las labores educativas dentro de una institución.

Reyes, A. (2016). En su tesis: “*Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas – Oficina Zonal Tarapoto*”, (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto – Perú. En el cual se pudo concluir: se corroboró la presencia de un vínculo entre la situación laboral del personal y la satisfacción de estos de la Comisión Nacional en estudio, pues demostró una correlación significativa y positiva. Asimismo, se calificó al grado de la situación laboral como moderado según la percepción de los trabajadores que fueron encuestados, y en referencia a la satisfacción, el nivel que llegó a percibir el personal fue neutral.

Ruiz, S. (2016) en su trabajo de investigación titulado “*Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad ejecutora 400 DIRES San Martin*” (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto - Perú. Concluye: en referencia a la motivación brindada a los colaboradores, esta se encuentra en un nivel bajo, a consecuencia de que los colaboradores no muestran interés con respecto a los incentivos que estos pueden adquirir, pues solo se encuentran concentrados en aspectos fijos, como el cumplimiento de sus metas, y solo esperar cubrirlas, asimismo, el desempeño de los trabajadores se encuentra bajo porque se evidenció la ausencia de conocimientos que existen acerca de las labores que son desarrolladas en un área de trabajo o unidad específica, o por el mal manejo de los recursos, y hasta en algunos casos, por no cumplir los propósitos establecidos a consecuencia de la escases de esfuerzo. Es por ello que se confirma que existe relación un vínculo correlacional entre la motivación y el desenvolvimiento de los colaboradores.

Solano, S. (2017). En su trabajo de investigación titulado: “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí*”, Perú. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Llegando a concluir que existió un vínculo entre sus variables (clima organizacional y

desempeño laboral), pues se obtuvo un grado correlacional equivalente a $=,675$, lo cual demuestra dicha relación, esto debido a las acciones mal ejecutadas y al inadecuado clima organizacional existente dentro del ente, lo cual impactó directamente en el desenvolvimiento en las actividades de cada uno de los colaboradores.

Las personas pueden brindar sus servicios a favor de otras personas. Naturales o jurídicas, solo de dos formas existentes: de manera independiente y dependiente, no existe otra alternativa o forma. Sin embargo, al margen de los beneficios sociales y la remuneración, los colaboradores suelen recibir otros beneficios y ventajas los que se denominan condiciones laborales o condiciones de trabajo, y este es el tema que se aborda en esta primera variable del presente estudio.

Condiciones laborales

El concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) forma parte de una visión que integra a las personas con su contexto cultural, físico, y social y con toda una vida. Esa visión que busca la integración, relaciona los diferentes aspectos sociales que forman parte de la vida de los colaboradores y las personas con los factores propios de una vida laboral. Por lo que se puede decir que las condiciones laborales de un puesto de trabajo se encuentran compuestas por diferentes condiciones, como pueden ser condiciones organizativas, que consideran a los descansos, la jornada laboral, etc., condiciones medioambientales, que tratan acerca de la contaminación, y condiciones físicas, que involucran al equipo y maquinaria, la iluminación, las comodidades brindadas, etc. (OIT – 2014)

Pérez y Merino (2014) mencionan que:

La propiedad de las cosas, o la naturaleza, y la situación en la que se encuentren, o su estado, son llamados como condición, esta palabra procede del vocablo latino condición. Por otro lado, el trabajo, es considerado como una acción productiva la cual origina un salario, es una medida del esfuerzo que realiza una persona.

La condición de trabajo, por tal motivo, se encuentra vinculada al estado de un ámbito laboral. Este concepto hace referencia a la limpieza, seguridad y calidad de la infraestructura y otras razones que podrían perjudicar la integridad física y bienestar de un colaborador.

Velar por las condiciones laborales brinda muchas ventajas para los colaboradores, desde un punto de vista moral (pues ningún colaborador debe estar expuesto a riesgos al realizar labores que le permita generar ingresos para la satisfacción de sus necesidades básicas), legal (pues las condiciones mínimas en las que debe laborar un colaborador deben estar especificadas en el derecho penal y civil) y económicas (pues las condiciones inapropiadas pueden generar gastos para la salud, seguros, etc.)

Se puede decir que las condiciones laborales se encuentran compuestas por diferentes condiciones, como son las condiciones organizativas, las que abarca los descansos, jornadas laborales, etc., condiciones medioambientales, por la contaminación, y las condiciones físicas, las cuales se basan en el equipo utilizado, las comodidades, iluminación, etc.

Para que un colaborador pueda desarrollar sus actividades de manera adecuada y confortable, sin exponer su vida al peligro, se toman en cuenta aspectos fundamentales, los cuales son considerados como condiciones de trabajo, y existen organizaciones y sindicatos que se encargan de la protección de todos los trabajadores con respecto a este tema.

Por ejemplo, los elementos que son los encargados de la vigilancia, para alcanzar el desarrollo de sistema que prevengan riesgos laborales, podemos encontrar a las dimensiones del área en el que se desarrollan las labores, el ruido, la termorregulación y la iluminación.

Y son pues elementos que al no cumplir con los parámetros establecidos pueden ocasionar a los colaboradores desde cuadros de fatiga nerviosa a causa de diferentes enfermedades, hasta pérdida auditiva.

De tal forma, cabe recalcar que es muy importante que las personas puedan gozar de las condiciones laborales favorables, como el correcto equipo y estado de la maquinaria que una persona utiliza, herramientas necesarias, siendo estos aspectos para el correcto desarrollo de las actividades.

Para alcanzar un perfecto ambiente de trabajo, es importante resaltar que no solo existen normas y personas dedicadas que estas se cumplan, sino que además de ello, se encuentran a disposición de empresarios las NTP (Normas Técnicas Peruanas), que son

guías de buenas prácticas, en las cuales se consideran temas importantes con respecto a aspectos psicosociales, la carga mental, el tiempo de trabajo, el entorno físico, entre otros.

Las minerías son ejemplos claros en las que se pueden presentar casos de una mala condición laboral, pues los colaboradores no cuentan con horarios adecuados, ni descansos, y en muchos casos desempeñan sus labores en ambientes inadecuados sin respetar ningún parámetro de salubridad, además no cuentan con medidas de seguridad mínimas que permitan el resguardo de la integridad física de estos.

Chiavenato (2009) menciona que las condiciones de trabajo son las condiciones ambientales en las que un individuo desarrolla sus actividades y todo lo que se encuentre a su alrededor, en las que se pueden hacer que estas sean agradables o desagradables, o que se encuentren sujetos a riesgos, lo cual hace posible que el colaborador pueda alcanzar un aceptable nivel de productividad y el cumplimiento de sus funciones.

Condiciones ambientales del trabajo

Según lo mencionado por Chiavenato (2009) existen tres condiciones que pueden influir en el trabajo:

Condiciones ambientales, las cuales abarca al ruido, la temperatura, la iluminación, entre otros.

- Condiciones de tiempo, lo cual abarca a los tiempos de descanso, el periodo de la jornada laboral, entre otros.

- Condiciones sociales, lo cual abarca al estatus social, la organización, entre otros.

Dentro de las condiciones ambientales también se encuentra a la higiene, pues al mencionar a las condiciones ambientales se hace referencia a las circunstancias a las que está expuesta un colaborador al estar dentro de un puesto de trabajo específico, es decir del ambiente físico, como la infraestructura, ambiente, etc., a los que se ve expuesto al desempeñar su función.

Los aspectos más relevantes de las condiciones ambientales del trabajo son los siguientes:

- Iluminación

Se considera como iluminación a la luz con la que cuenta un espacio de trabajo perteneciente a un colaborador. No se trata acerca de la luz que existe de manera general, sino de la luz que se tiene en un punto de trabajo específico. Es por ello que los estándares de iluminación se establecen en base a tipo de labor visual que realiza un trabajador, es decir, será necesario contar con una gran luminosidad de acuerdo al nivel de concentración visual que se requiera para el desarrollo de una actividad específica.

La inadecuada iluminación genera cansancio visual lo cual altera el sistema nervioso, influyendo así en la calidad del trabajo de manera negativa. Por ello es importante que un sistema de iluminación dentro de un ambiente laboral cumpla con los requisitos necesarios para el correcto funcionamiento.

- Ruido:

El cual se considera como un barullo o sonido indeseable, la cual cuenta con dos características: intensidad y frecuencia. El ímpetu de los sonidos se llega a medir mediante decibelios (db) y, la frecuencia del sonido es medida en ciclos por segundo (cps) pues esto hace referencia a la cantidad de oscilaciones estimados en segundos que son emitidos por el origen o generador de ruido. Tras el desarrollo de algunas investigaciones se ha podido ver que el desenvolvimiento en el trabajo no llega a verse influenciado por los ruidos, sin embargo, si tienen consecuencias en la salud de los colaboradores, específicamente en el sistema auditivo, pues la exposición constante y extensa a altos grados en los ruidos genera deficiencias auditivas y hasta su pérdida con el tiempo, es por ello que, a mayor periodo en la cual se expone ante los ruidos, mayor pérdida del sentido del oído.

- Temperatura

La temperatura es una condición ambiental de gran importancia. Existen lugares o puestos de trabajo que se encuentran expuestos a altas temperaturas, para lo cual el colaborador debe contar con el equipamiento adecuado, que le permita realizar las labores protegiendo su salud. Por otro lado, existen puestos de trabajo cuyos ambientes se encuentran a bajas temperaturas, que de igual forma exige la presencia de indumentaria adecuada, sin embargo, la insalubridad es la principal característica de muchos ambientes de trabajo.

- Humedad

Es ocasionada por un alto contenido en el aire de higrométrico. Existen lugares de trabajo con los que cuentan con un alto nivel de humedad, como es el caso de las fábricas textiles, las cuales necesitan de un alto nivel higrométrico necesario para el tratamiento de los hilos, por otro lado, existen organizaciones que necesitan escasa o nula presencia de humedad.

- Seguridad laboral

La higiene y la seguridad en el trabajo son actividades conectadas que causan repercusión en la moral de los colaboradores y la continuidad de la producción.

La seguridad laboral abarca a las medidas médicas, técnicas, psicológicas y educativas que permitan prevenir los accidentes, mediante la erradicación de los factores de riesgo encontrados en el ámbito de trabajo y a través de las instrucciones brindadas al personal, orientada a la aplicación correcta de acciones para prevenir accidentes laborales, pues esto es importante para el correcto desenvolvimiento de las labores. En este sentido, se evidencia que con el pasar de los años, emergen más entidades que se preocupan por los temas de seguridad ante los riesgos que podrían afectar la integridad tanto física, como también mental del personal, y empiezan a buscar sus propios servicios de seguridad. Por ello es de vital importancia que una institución u organización cuente con un programa de seguridad, el cual vele por la prevención de accidentes aplicando medidas de seguridad, las cuales deben ser aplicadas de manera adecuada por todos los colaboradores, asimismo, deben contar con una persona responsable del cumplimiento de todas esas medidas, por lo que en cada unidad o área debe estar designado un jefe de seguridad, el cual reporte todos los incidentes al jefe general responsable.

Desempeño del docente

Según la RAE (2014) desempeñar trata acerca de ejercer las obligaciones a las que están sujetos los oficios, cargos y profesiones.

El desempeño, al considerarla como acción, es la consecuencia o acto de desempeñar, dedicarse a una labor, realizar una actividad, y cumplir con la obligación que posee una persona. Como ejemplo: Antes de la toma de decisiones, el jefe inmediato evalúa el desempeño de los colaboradores

Muchos lo consideran como el rendimiento que tiene un colaborador dentro de su ámbito académico o laboral. Trata acerca del nivel que tiene una persona en relación a su esfuerzo a y sus destrezas. Por ejemplo, si un futbolista, dentro de un partido mete tres goles, se considera que tuvo un excelente desempeño, por otro lado, si un vendedor, dentro de un mes no ha logrado vender un solo producto, es una clara evidencia que no ha tenido un buen desempeño.

El desempeño es el cumplimiento de una responsabilidad, es decir, realizar todo lo que se encuentra obligado a hacer, eso es lo que logra determinar la productividad de una organización, es por ello que siempre se encuentra en evaluación.

La evaluación es un procedimiento muy complejo, pues para tratar de comprender para realizar una evaluación es necesario tomar en cuenta varios puntos. Trata acerca de un proceso axiológico, pues trata establecer el valor de algo; instrumental, ya que es necesario la aplicación de métodos, instrumentos, diseños, y el proceso cognitivo, ya que con este se construyen conocimientos. Es por ello, que las actividades educativas se encuentran sujetas a evaluaciones, ya que con ellas se logra medir los resultados obtenidos y compararlos con los esperados, lo cual permite tomar decisiones y medidas correctivas en un futuro.

Stoner (1996) menciona que el desempeño laboral es el trabajo eficaz al personal de una organización, orientado al logro de las finalidades planteadas, los que se encuentran sujetos a normas y reglas. Por lo que se considera que el desenvolvimiento del personal trata acerca de la adecuada realización de cada operación efectuada por un colaborador dentro de una institución u organización, orientado a la consecución de cada meta y objetivo establecido. (p. 510)

Montenegro (2000) considera que es la agrupación de acciones específicas, por lo tanto, se entiende como desempeño del docente, al cumplimiento de cada una de sus funciones, el cual está vinculado a factores del entorno, docente, y estudiante. De igual manera, el desempeño del docente es ejercido por diferentes niveles o campos, ya sea en el entorno en donde se efectúa cada actividad, el entorno socio cultural, en el contexto institucional y asuntos del mismo profesor. Este desempeño es evaluado con el propósito de cualificar

al docente y mejorar la calidad educativa, para lo que se deben tomar en cuenta características y funciones para el momento del desarrollo de su aplicación.

Por otra parte, Dolan y otros (2003) que las expectativas de los colaboradores influyen en el desempeño de su trabajo, el deseo de armonía y la actitud para enfrentar las dificultades las cuales le ayuden alcanzar sus metas.

Además, Gonzales y Melo (2004) lo manifiesta como el esfuerzo de trabajo realizado para la producción necesaria de una enseñanza, que es el producto escolar, la cual se realiza por el personal docente, a su vez, al analizar el desenvolvimiento de un maestro es el reflejo de la manera en cómo se encuentra organizada la institución, pues se debe considerar que cada institución se encuentra organizada de manera específica.

Según Robbins (2004) señala que para mejorar el desempeño y comportamiento de un docente es necesario el planteamiento de metas, las cuales se encuentren sujetas a reglas básicas. Por lo que el desempeño es considerado como una gran fortaleza con la que cuenta una institución, pues influye en la satisfacción laboral, pues el docente espera un reconocimiento tras su ardua labor, es por ello que el autor plantea que el comportamiento y los resultados obtenidos son los resultados del desempeño, por lo si se deben hacer modificaciones, deben ser evaluables, medibles y observables a través de su acción.

Características del desempeño

Las características con las que cuenta el desempeño laboral son las capacidades, habilidades y conocimientos con las que una persona cuenta y se espera que la aplique, permitiéndole así demostrar su capacidad de trabajo.

Según lo Furnham (2000) menciona que los atributos del desenvolvimiento del personal son mencionados a continuación:

Adaptabilidad, hace referencia la efectividad que es mantenida en diferentes espacios y con distintas personas, asignación de funciones y responsabilidades designadas.

Comunicación, es la capacidad con la que cuenta una persona para expresar las ideas que tienen ya sea de manera individual o grupal, de una forma efectiva.

Iniciativa, es la influencia activa sobre un acontecimiento orientado a la consecución de cada meta y objetivo, son las medidas que toma una persona para que logre alcanzar más allá de los objetivos requeridos, por lo que es necesario que un colaborador cuente con esa habilidad dentro de la organización.

Conocimientos, hace referencia a lo que una persona pueda conocer ya sea profesionales o técnicas con respecto a su trabajo, y a la función que realizan en cada área.

Trabajo en equipo, es la capacidad con la que cuenta una persona para desenvolverse en un grupo o equipo de trabajo orientado a lograr cada meta establecida dentro del ente, la cual contribuye y genera un agradable ambiente de trabajo.

Estándares de trabajo, hace referencia a los parámetros con los que los miembros de una organización deben cumplir, pues depende de su capacidad para obtener información que permitan realizar mejoras en el sistema y realimentar los procesos de la organización.

Desarrollo de talentos, se considera como una serie de capacidades para formar cada competencia y habilidad indispensable entre aquellos integrantes un equipo de trabajo, por lo que se deben planificar actividades que permita su desarrollo efectivo, los cuales deben ir en función a los cargos que existen y existirán dentro de la organización.

Potencia el diseño del trabajo, hace referencia a la capacidad con las que se cuenta con respecto a la estructura y organización orientado al logro de los propósitos organizacionales.

Maximizar el desempeño, es la capacidad en la que se establece metas para mejorar el desempeño y desarrollo, lo cual debe estar en relación a la capacitación, para la realización de evaluaciones en el desempeño de manera adecuada.

Dimensiones de desempeño docente

Según lo mencionado por Valdés (2009), cada dimensión del desempeño docente se menciona a continuación:

La toma de decisiones, es un procedimiento mediante el cual se ejecuta elecciones acerca de formas u opciones que permitan resolver distintas situaciones en diversos contextos.

La responsabilidad, es parte de la conciencia de un individuo, el cual hace posible que se pueda administrar, reflexionar, valorar y orientar la consecuencia de sus actos, desde un punto de vista moral.

Principios de responsabilidad, es el cumplimiento y deber que siente una persona con respecto a sus responsabilidades y labores, lo cual permite planear en forma y tiempo las acciones que se toman frente a una actividad.

El compromiso organizacional, esto nace cuando un colaborador se siente identificado con su organización, lo cual le impulsa al respeto y cumplimiento de los valores de esta, encontrándose de ese modo sentido al desempeño de su trabajo.

Participación, consisten en la inclusión de los colaboradores dentro de aquellas labores efectuadas en el ente, aportando cada una de ellas en el campo y área que le pertenece, lo cual impulse a la consecución de cada objetivo y meta de la institución.

Según Montenegro (2003) cada dimensión del desempeño docente se menciona a continuación:

DIMENSIONES	INDICADORES
1. Capacidades pedagógicas	1.1. Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la Teoría de la Educación, de la Didáctica General y de la Didáctica de la especialidad. 1.2. Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante. 1.3. Calidad de su comunicación verbal y no verbal. 1.4. Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo. 1.5. Alcance de su contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula. 1.6. Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica. 1.7. Utilización de variedad de prácticas educativas. 1.8. Grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos. 1.9. Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus alumnos. 1.10. Calidad de su representación sobre el encargo social de la escuela. 1.11. Contribución a la formación de valores nacionales y universales y al desarrollo de capacidades valorativas. 1.12. Efectividad de su capacitación y auto preparación. 1.13. Capacidad para crear un ambiente favorable para que el alumno conozca sus derechos y responsabilidades, y aprenda a ejercerlos. 1.14. Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa.
2. Emocionalidad	2.1. Vocación pedagógica. 2.2. Autoestima. 2.3. Capacidad para actuar con justicia, y realismo. 2.4. Nivel de satisfacción con la labor que realiza.
3. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.	3.1. Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases. 3.2. Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes. 3.3. Cumplimiento de la normativa. 3.4. Nivel profesional alcanzado. 3.5. Implicación personal en la toma de decisiones de la institución. 3.6. Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución. 3.7. Nivel profesional alcanzado.
4. Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general.	4.1. Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos. 4.2. Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos. 4.3. Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.
5. Resultados de su labor educativa.	5.1 Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en la o las asignaturas que imparte. 5.2 Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar. 5.3 Grado en que sus alumnos poseen sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.

Palomino (2012) en su investigación “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres”, menciona lo siguiente:

El desenvolvimiento de los docentes considera a las siguientes áreas como dimensiones: responsabilidades para desempeñar sus labores, materiales y estrategias didácticas y habilidad de carácter pedagógico.

Las estrategias didácticas son los procesos por el cual el docente toma en cuenta procedimientos para el desarrollo de la enseñanza de manera flexible y reflexiva, con el propósito de la promoción del progreso de cada capacidad del alumnado y el logro de su aprendizaje. De igual forma, es concebida señalando aquellos recursos o medios orientado a brindar apoyo pedagógico dirigido al alumnado. Por lo que los docentes deben dedicarse a la preparación de su curso el cual sea efectivo para el entendimiento y adquisición de habilidades, actitudes y conocimientos por parte de cada estudiante.

Según Torre (2000) las estrategias didácticas tienen como componentes a aquellos mencionados a continuación: realidad contextual, finalidad o meta establecida, personas implicadas, perspectiva teórica, funcionalidad, carácter adaptativo, eficacia y aspectos organizacionales.

En ese ámbito, son considerados como dimensiones del desempeño docente los siguientes:

Materiales didácticos, son los materiales de trabajo, impresiones, etc., es decir son todos los materiales y medios que ayudan a la capacidad de un docente para la transmisión de los conocimientos hacia sus alumnos, por lo que hace uno de materiales y medios educativos de acuerdo al avance de la tecnología, permitiéndole a sus estudiantes desarrollar sus habilidades y capacidades de manera íntegra.

Capacidades pedagógicas: los que involucran los rasgos académicos y profesionales, es decir, son los atributos con los que cuenta un docente en relación a sus conocimientos lo cual lo hace especialista en su formación profesional, además, de la manera de incitación a la participación y transmisión de sus conocimientos a los estudiantes, por lo que desarrolla sus funciones de manera profesional, atento al contexto mundial.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: se considera a aquellas particularidades con las que cuenta un docente relacionados con el cumplimiento de sus funciones, la puntualidad y asistencia.

Evaluación del desempeño docente

Palomino (2012) en su trabajo de investigación “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres”, menciona que:

La evaluación del desempeño de un docente profesional es un procedimiento sistemático en donde se llega a obtener información fiable y válida, con los que se pretenden corroborar y estimar la incidencia educativa producida en el alumnado, en su responsabilidad laboral, en sus capacidades emocionales y pedagógicas, y en sus relaciones interpersonales entre los representantes de la institución, los colegas, los directivos, los padres y los estudiantes. (Valverde, 2009)

Gimeno (2005) manifiesta que la evaluación de los docentes puede ser de uso para dos básicos propósitos: desarrollo y responsabilidad profesional. La responsabilidad genera interés debido a que tiene a dominar las acciones y pensamientos por parte de los directivos quienes son los responsables de la evaluación de los docentes, lo segundo, implica el recojo de datos que ayuden a determinar el cumplimiento de los niveles mínimos de competencia aceptable y no afectar los estándares de cumplimiento de objetivos. En los últimos años, la evaluación ha venido adquiriendo atención por parte de los directivos, pues se considera que ayudan al crecimiento de los docentes y su competencia en el trabajo.

Para la investigación se planteó como problema general: ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño del personal docente en la institución educativa Nuestra Señora de la Paz SAC, Tarapoto–2018?

En este proyecto explicamos información en los siguientes criterios: por su valor teórico, ya que, para las variables estudiadas, se consideraron varios autores, que se utilizaron como subsistencia, a partir de la primera variable, se utilizó la teoría expuesta por Chiavenato (2009) al referirse a las condiciones laborales. De manera similar, para la segunda variable, la teoría descrita por Montenegro (2000) se usó para referirse al desempeño de los docentes, a todas las acciones concretas determinadas por factores asociados con el docente, el alumno y el medio ambiente.

De manera práctica, mediante la aplicación de la encuesta, se justificó los resultados obtenidos, y de acuerdo a ello será posible llevar a cabo tareas orientadas a la mejora del desenvolvimiento del personal del centro educativo, con una política clara con respecto a las funciones y objetivos institucionales, que se traducen en un progreso con respecto a la calidad de los servicios ofrecidos en la entidad educativa. Esta investigación servirá de base o fundamento referencial a futuros estudios relacionados con los temas mencionados anteriormente.

Socialmente la investigación está justificada, porque los resultados presentados serán muy útiles para la institución, aumentarán y mejorarán su rendimiento en el trabajo y ofrecerán la mejor calidad de servicio posible.

A nivel metodológico, se justifica, porque al realizar la encuesta, se tomó en cuenta el cuestionario con un conjunto de interrogantes direccionadas al personal docente del ente educativo, con la finalidad de corroborar el grado correlacional que existe entre las variables de la investigación. Esto permitirá implementar mejoras basadas en los resultados obtenidos.

Como hipótesis se propuso: Existe relación directa y significativa entre las condiciones laborales y el desempeño del personal docente en la institución educativa Nuestra Señora de la Paz SAC, Tarapoto–2018.

Se formuló como objetivo general: Determinar la relación existente entre las condiciones laborales y el desempeño del personal docente en la institución educativa Nuestra Señora de la Paz SAC, Tarapoto-2018.

Y como objetivos específicos: Identificar las condiciones laborales en la institución educativa Nuestra Señora de la Paz SAC, Tarapoto–2018.

Conocer el nivel de desempeño del docente en la institución educativa Nuestra Señora de la Paz SAC, Tarapoto–2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

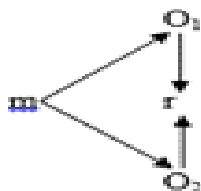
Tipo de investigación

Representa una investigación aplicada, debido a que se hace uso de las diferentes teorías para el análisis de datos respectivamente.

De igual manera, dicho estudio se orienta a contar con una perspectiva cuantitativa transversal, en el sentido en que la investigación fue efectuada en cierto marco temporal, a través de la aplicación de cuestionarios que se realizó al personal docente del centro educativo estudiado.

Diseño de investigación

Siendo No-experimental, descriptiva correlacional. Descriptiva, porque describe las características y datos del fenómeno y población del estudio, y correlacional, ya que posee como propósito establecer el grado correlacional existente entre las variables de estudio (condiciones laborales y desempeño laboral). (MIC, UNE, 2012).



Donde:

m: Los colaboradores

O₁: Condiciones laborales

O₂: Desempeño docente

r: Relación

2.2. Variable, operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Condiciones Laborales	“Son las condiciones ambientales del lugar donde se desarrolla el trabajo y sus alrededores” Chiavenato (2009)	Está dado por las condiciones ambientales, condiciones de tiempo y las condiciones sociales. Se determinará mediante las encuestas a los colaboradores de la IE.	Condiciones ambientales Condiciones de Tiempo Condiciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> – Iluminación – Ruidos – Temperatura – Distribución de ambientes – Clima laboral – Duración de la jornada laboral. – Periodos de descanso en las labores. – Horarios adicionales de labores. – Relaciones sociales – Nivel académico – Identificación institucional – Seguridad 	Encuesta
Desempeño de los colaboradores	“Es el conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno”. Montenegro, (2000)	El desempeño es el rendimiento de una persona en su ámbito laboral o académico. Se determinará mediante las encuestas a realizar a los colaboradores de la IE.	Materiales didácticos Capacidades pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> – Materiales impresos – Materiales de áreas – Materiales de trabajo – Materiales de apoyo – Dominio de los contenidos académicos – Capacidad para crear un ambiente favorable – Capacidad para llegar al alumno 	Encuesta

2.3. Población y muestra

Población

Para Hernández, Fernández y Baptista (2006) se considera una agrupación de sujetos, datos, documentos, etc., que tienen relación en las especificaciones, las cuales están situadas en el mismo lugar, tiempo y contenido.

Por lo que llegó a considerarse a la totalidad del personal docente como población siendo equivalente a 09 maestros del centro educativo en estudio.

N°	Apellidos y Nombres de docentes	Grado
01	Fernandez Hernandez, María Rosa	1°
02	Villalobos Copia, Marleny	2°
03	Bartra Del Castillo, Marizela	3°
04	Farfán Silva, Angie Elizabeth	4°
05	Arévalo Córdova, Maryluz	5°
06	Mezones Medina, María del Pilar	6°
07	García Saurín, Tercero	Edu. Física
08	Pezo Ramírez, José Gabriel	Música
09	Alayo Castañeda, Gilberto Enrique	Inglés

Muestra

Se considera un segmento representativo del total de la población, a la cual se aplican los instrumentos de investigación permitiendo así obtener la data indispensable en la realización del estudio. Existen dos tipos de métodos para determinar el grupo muestral: El muestreo probabilístico, este es probabilidad o aleatorio, y el muestreo no probabilístico, que es de juicio o no aleatorio (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Asimismo, el grupo muestral llegó a determinarse a través del muestreo censal, es por ello que se constituye por 09 maestros.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Las Encuestas, se emplean en el recojo primario de data que, se aplica mediante el uso de preguntas, dirigida a una muestra de personas o individuos, seleccionados mediante técnicas metodológicas y estadísticas (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2014).

En este sentido, estas encuestas llegaron a emplearse para conseguir datos relevantes de cada variable en estudio con los colaboradores de la Institución Educativa.

Instrumentos

El cuestionario. Se estructura mediante preguntas las cuales se orientan a la obtención de datos relevantes con respecto a cada variable de la investigación, dichas interrogantes son denominadas ítems, además, se agrupan a través el vínculo teórico o conceptual, y serán denominadas como dimensiones, permitiendo de esta forma obtener los datos precisos, claros y concisos.

Validez

Fue efectuada mediante el criterio de profesionales, los cuales poseen conocimientos teóricos con respecto a la temática del estudio, en el sentido, en que se evaluarán todos ítems del instrumento a juicio de estos expertos, para llegar a validar el grado de coherencia y para facilitar la correcta estimación intención de cada variable. Además, dicho proceso es efectuado por 3 especialistas generalmente, ello facilitó que se aplicaran cada instrumento.

Confiabilidad

Determinar el nivel de confianza de todo instrumento elaborado durante el estudio, fue posible gracias al desarrollo de un examen o prueba piloto, en donde aquel sumatorio total, evidenciará aquel indicador o proporción aprobatoria del instrumento evaluado. En este sentido, la evaluación se efectuará a través del examen sobre los vínculos existentes entre las interrogantes o ítems empleando el cálculo de Alfa de Cronbach, el cual se

considera la prueba con mayor importancia Donde llegamos a considerar índices o cifras mencionadas a continuación:

Criterio de Confiabilidad	Valores
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.9 a 1

2.5. Método de análisis de datos

Aquella data recogida a través de cada instrumento aplicado, permitirá efectuar un proceso para analizar las frecuencias, las mismas que facilitarán la consolidación de tablas y figuras las cuales serán empleadas en el proceso para interpretar las cifras o porcentajes obtenidos, sumado a esto, contribuirá en la determinación del vínculo correlacional presente entre las variables de la investigación.

2.6. Aspectos éticos

Según los autores Cruz, Olivares y González (2014) consideran que los aspectos éticos se pueden determinar por actos relacionados con la responsabilidad de cada investigador, los cuales son los siguientes:

Veracidad: Es el uso de información real para el desarrollo de la investigación, y de citar correctamente la información utilizada por cada autor, pues de esa manera se respeta el derecho a la propiedad intelectual de los investigadores y letrados que aportaron teorías para ampliar los conocimientos con respecto al tema estudiado.

La confiabilidad: Esto involucra al análisis de la data extraída del contexto presentado en el centro de investigación, pues estos tienen que demostrar veracidad de la información utilizada.

La neutralidad: En la investigación, el investigador no realizará ningún tipo de manipulación de información para direccionar los resultados de la investigación, buscando un beneficio propio, pues su finalidad debe ser brindar respuesta a todos los objetivos planteados.

Discrecionalidad: Esto trata acerca de la defensa y privacidad de los sujetos a los que se les aplicó los instrumentos, lo cual no le perjudique en la labor de sus funciones dentro de su organización.

III. RESULTADOS

Condiciones laborales en la institución educativa privada, Nuestra Señora de la Paz SAC Tarapoto–2018.

¿La temperatura ambiental dentro de las aulas es la más adecuada?

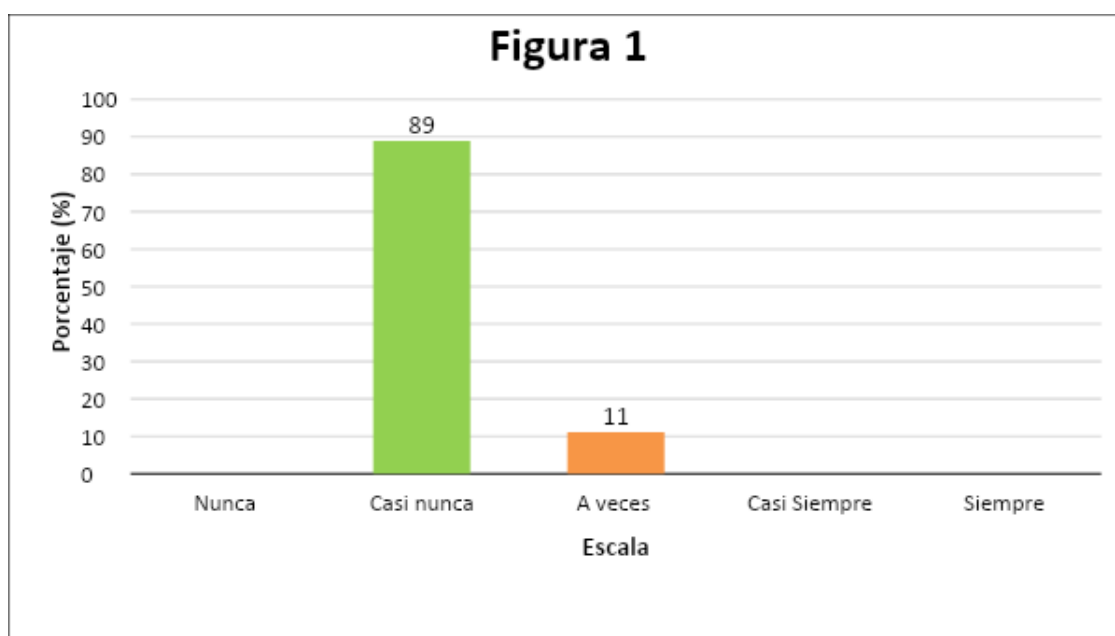


Figura 1 Condiciones laborales

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta (Anexo N° 01)

Interpretación: En la figura 1, apreciamos que solo el 89% de los docentes del centro educativo en estudio, consideran que casi nunca la temperatura ambiental dentro de las aulas es la más adecuada mientras que el 11% considera a veces.

Nivel de desempeño del docente en la institución educativa privada, Nuestra Señora de la Paz SAC Tarapoto–2018.

¿La institución educativa le proporciona los espacios adecuados para el desarrollo de su labor de enseñanza, tales como salas-talleres, patios, áreas verdes, etc.?

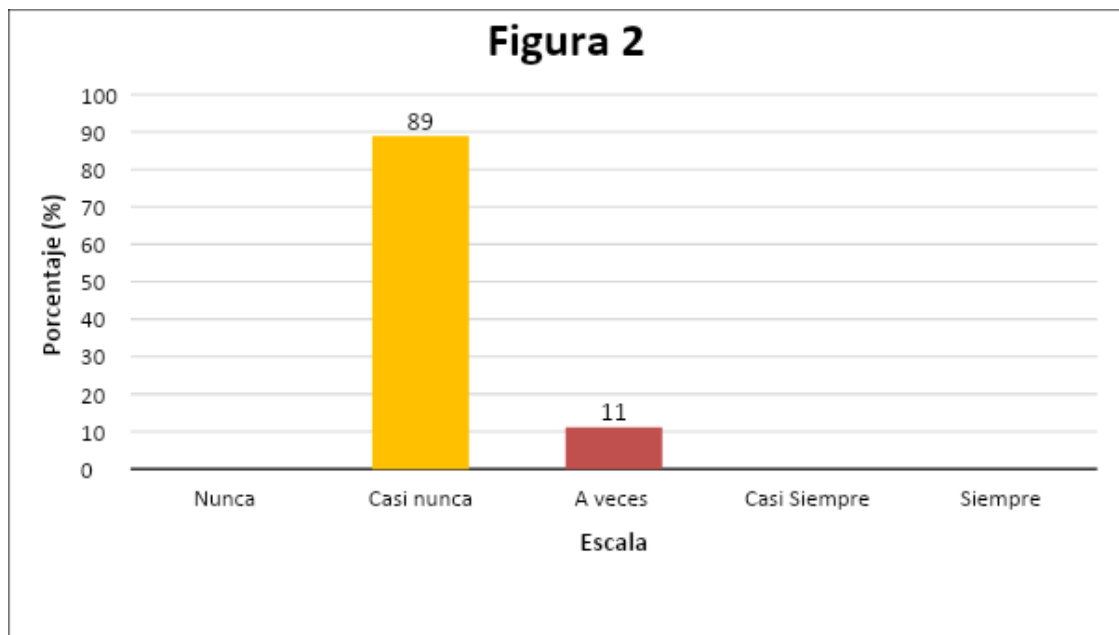


Figura 2 Desempeño docente

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta (Anexo N° 02)

Interpretación: En la figura 2, observamos que solo el 89% de los docentes del centro educativo en estudio, casi nunca consideran que la institución educativa le proporciona los espacios adecuados para el desarrollo de su labor de enseñanza, tales como salas-talleres, patios, áreas verdes, etc. a diferencia del 11% a veces.

Relación existente entre las condiciones laborales y el desempeño del personal docente en la institución educativa Nuestra Señora de la Paz SAC, Tarapoto-2018.

IV. DISCUSIÓN

Tomando como base, la afirmación de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) los ambientes en los que desarrollan las actividades laborales deben contar con parámetros de seguridad y salubridad, sin embargo, no siempre es el caso para muchos de los trabajadores. Hoy en día en todo el mundo, existen múltiples riesgos de salud a los que son sometidos algunos trabajadores. El concepto de Salud, relacionado con el trabajo, se encuentra relacionado a la definición de la OMS (Organización Mundial de la Salud), y no solo trata acerca de la ausencia de enfermedades o afectaciones, sino considera también a elementos mentales y físicos los cuales podrían causar un impacto perjudicial a la integridad del personal, además se encuentran relacionadas a la seguridad en el trabajo.

Por su parte, Pérez y Merino (2014) mencionan que la propiedad de las cosas, o la naturaleza, y la situación en la que se encuentren, o su estado, son llamados como condición, esta palabra procede del vocablo latino condición. Por otro lado, el trabajo, es considerado como una acción productiva la cual origina un salario, es una medida del esfuerzo que realiza una persona.

De igual manera, Chiavenato (2009) menciona que las condiciones laborales son condiciones ambientales en las que un individuo desarrolla sus actividades y todo lo que se encuentre a su alrededor, en las que se pueden hacer que estas sean agradables o desagradables, o que se encuentren sujetos a riesgos, lo cual hace posible que el colaborador pueda alcanzar un aceptable nivel de productividad y el cumplimiento de sus funciones.

En ese ámbito, la investigación arrojó resultados que confirman lo mencionado por los autores, pues a percepción de los docentes del centro educativo en estudio, que fueron encuestados, muestra que el 89% de los docentes casi siempre son afectados por excesivo ruido del exterior que es penetrado en las aulas, de ellos sólo el 11% casi no percibe ese molesto ambiente. Asimismo, se puede afirmar que el 89% de los docentes del centro educativo en estudio, considera que la temperatura dentro del ambiente laboral (aulas) no es la más adecuada, lo cual genera incomodidad en el desarrollo de las labores educativas, tanto para los docentes como para los estudiantes, dado que este factor viene

provocando comportamientos inadecuados, y únicamente el 11% de los encuestados consideran que no existe problemas con la temperatura ambiental.

Al respecto, Díaz (2013) quien menciona que existe disconformidad por parte de los docentes al presentarse malas condiciones laborales para el desarrollo de sus actividades, pues los salones de clase no cumplen con las medidas adecuadas para la cantidad de estudiantes que tienen, lo cual repercute en el comportamiento de sus estudiantes, la corrección de sus trabajos y la evaluación en general.

En cuanto al horario de trabajo, la mayoría de los docentes del centro educativo en estudio, es decir el 89% de ellos están de acuerdo, pues les permite realizar otras actividades que le benefician en sus ingresos económicos, mejorando así su condición de vida.

Con respecto a la identificación institucional en las actividades sociales, el 44% de los docentes del centro educativo en estudio participan de manera activa cuando la institución educativa organiza actividades de confraternidad, el 22% participa a veces o casi nunca, y el 11% participa regularmente.

En cuanto a mejora en la condición de vida, el 67% de los docentes de la institución considera que laborar en esta institución educativa no les ayudará a mejorar el nivel de vida, mientras que el 33% tiene la esperanza que laborar en esta institución contribuya en la mejora de su condición de vida.

El desempeño laboral del docente, toma en cuenta a la forma en la que se utiliza los recursos y materiales educativos, lo cual abarca a muchas herramientas, elementos y enseres que interactúan con los estudiantes, entre los cuales se tienen a los materiales tecnológicos, didácticos e informativos, al mobiliario y los juguetes, los espacios adecuados para el desarrollo de su labor de enseñanza, tales como talleres, áreas verdes, patios, etc., así como cualquier ambiente que contribuya a los aprendizajes del alumnado.

De tal forma, Montenegro (2000) considera que es la agrupación de acciones específicas, por lo tanto, se entiende como desempeño del docente, al cumplimiento de cada una de sus funciones, el cual está vinculado a factores del entorno, docente, y estudiante. De igual manera, el desempeño del docente es ejercido por diferentes niveles o campos, ya sea en el entorno en donde se efectúa cada actividad, el entorno socio cultural, en el contexto institucional y asuntos del mismo profesor. Este desempeño es evaluado con el

propósito de cualificar al docente y mejorar la calidad educativa, para lo que se deben tomar en cuenta características y funciones para momento del desarrollo de su aplicación.

Por otra parte, Dolan y otros (2003) que las expectativas de los colaboradores influyen en el desempeño de su trabajo, el deseo de armonía y la actitud para enfrentar las dificultades las cuales le ayuden alcanzar sus metas.

En este ámbito, el 89% de los docentes del centro educativo en estudio, consideran que no existe espacios adecuados para el desarrollo de las labores educativas, a diferencia del 11% consideran que a veces. El 89% del personal menciona que las instituciones proporcionan materiales y equipos necesarios para la enseñanza, como, por ejemplo: parlantes, proyector multimedia, etc.

En cuanto a la capacitación, los docentes del centro educativo en estudio, consideran que casi nunca recibe capacitación para el desarrollo y la enseñanza de los distintos temas educativos.

Para las instituciones educativas, el interés por capacitar al docente tiene la misma justificación la necesidad de que dominen ciertos aspectos pedagógicos, que están ausentes de su formación profesional y la necesidad de capacitación se incrementa, a medida de los avances tecnológicos actuales.

Al respecto, Robbins (2004) señala que para mejorar el desempeño y comportamiento de un docente es necesario el planteamiento de metas, las cuales se encuentren sujetas a reglas básicas. Por lo que el desempeño es considerado como una gran fortaleza con la que cuenta una institución, pues influye en la satisfacción laboral, pues el docente espera un reconocimiento tras su ardua labor, es por ello que el autor plantea que el comportamiento y los resultados obtenidos son los resultados del desempeño, por lo si se deben hacer modificaciones, deben ser evaluables, medibles y observables a través de su acción.

Asimismo, el 67% de los docentes que laboran dentro del centro educativo en estudio, maneja estrategias metodológicas para llegar a persuadir y llamar la atención de los estudiantes dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Por lo que se puede citar a Reategui, L. (2017) quien menciona que existe influencia de la motivación de los colaboradores del centro educativo Integrado N.º 0176 Ricardo

Palma del centro poblado de Huingoyacu en el desempeño de los mismo, por lo que si existe un bajo nivel de motivación de los colaboradores se verá reflejado en su desempeño laboral.

De igual forma a García, G. y Segura, L. (2014) quien menciona que tras realizar el estudio se pudo determinar la existencia de un vínculo entre el clima organizacional y el desenvolvimiento de los maestros en los centros educativos ubicados en Cajay, pues su correlación resultante fue de moderada y muy significativa, asimismo, se logró determinar una correlación entre las relaciones interpersonales (dimensión del clima en el trabajo) y la planificación (perteneciente al desenvolvimiento de los maestros) , obtuvieron un grado alto y bien alto, respectivamente. Cabe recalcar que las relaciones interpersonales tienen influencia con respecto a la planificación efectuada por aquellos maestros de los centros educativos de Cajay. Además, se corrobora la existencia de un vínculo correlacional entre las relaciones interpersonales (dimensión del clima en la organización) y la evaluación (dimensión del desempeño docente), y aunque esta es baja, dicha relación puede influir en la evaluación efectuado por docentes del centro educativo, es decir, se debería mejorar la evaluación que se realiza, de igual forma, se presencia un vínculo correlacional bajo, pero relevante entre el trabajo en equipo (dimensión del clima en el trabajo) y diversificación curricular (desenvolvimiento de los maestros) , por lo que es importante que exista una diversificación curricular en una institución educativa. Finalmente, también se logró determinar la existencia de una correlación entre la comunicación (dimensión del clima en la organización) y la evaluación (dimensión del desenvolvimiento de los maestros) lo cual demuestra la importancia de una buena comunicación para el desempeño de las labores educativas dentro de una institución.

V. CONCLUSIONES

Con respecto al objetivo general, llegó a determinarse, la existencia de un vínculo directo y significativo, entre las condiciones laborales y el desempeño del personal docente del centro educativo. En el sentido que, las condiciones que presenta el ambiente de trabajo repercuten en el estado emocional y pedagógico de los docentes y alumnado.

Referente a la variable condiciones laborales en la institución educativa, hemos evidenciado que la temperatura ambiental dentro de las aulas, casi nunca con un 89% es la más adecuada, siendo que la temperatura climática sea predominantemente y sofocante.

En mención a la variable desempeño del personal docente, se ve reflejado con un 89% que casi nunca la institución educativa, proporciona los espacios adecuados para el debido desarrollo de la labor de enseñanza, tales como: salas – talleres, patios, áreas verdes, entre otros.

De esta manera, se aprueba las hipótesis planteadas en la presente investigación.

VI. RECOMENDACIONES

Con la obtención de los resultados, se recomienda:

A los directivos del centro educativo Nuestra Señora de la Paz S.A.C. tomar en cuenta esta investigación desarrollada, esperando puedan ponerlo en práctica en un futuro no lejano, ya que las condiciones laborales se ven reflejado en el desempeño del personal docente.

Mejorar las condiciones laborales en cuanto a las condiciones ambientales (iluminación, ruido, temperatura, distribución de ambientes) de tiempo (duración de la jornada laboral, periodo de descanso, horas extras) y sociales (relaciones sociales, nivel académico, identificación institucional y seguridad).

Proporcionar los respectivos espacios adecuados, tales como: áreas verdes, salas, talleres. Asimismo, materiales didácticos para el desarrollo óptimo de la labor de enseñanza como: (impresiones, de área, de trabajo y de apoyo), del mismo modo realizar capacitaciones pedagógicas para que el personal docente, domine los contenidos académicos y así poder llegar al alumno, creando así un ambiente favorable de docente-alumno.

REFERENCIAS.

- Alles M. (2002) Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias: el diccionario. Buenos Aires. Argentina: Gránica
- Ander-egg, E. (1982). Técnicas de Investigación Social. Buenos Aires: Humanistas.
- Andía, W. (2000). Diccionario Empresarial. Perú: Limusa
- Apaza, M. y Quispe, R. (2000). Diccionario Empresarial. Perú: Limusa
- Chiavenato, I. (1999). Introducción a la teoría general de la administración. Quinta edición. Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2007) Introducción a la teoría general de la administración. Colombia. McGraw-Hill Interamericana.
- Hellriegel D & Slocum J. (2009) Comportamiento Organizacional. México: Cengage Learnig
- Hampton D. (1989) Administración. México: Mc Graw Hill
- Hernández, Fernández y Baptista, (2010). Metodología de la investigación. México: Mac Graw Hill.
- Koontz H. (2012) Administración México: Mc Graw Hill
- Lacunza, A. (2009). Habilidades sociales preescolares: una escala para niños de contextos de pobreza. Revista de Psicología, Pontificia Universidad Católica del Perú, 3ra Edición.
- Robbins, S. (1998). La Administración en el Mundo de Hoy. México: Prentice-Hall.
- Robbins, R. (2004). Comportamiento Organizacional. Décima edición. México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Robbins, S. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson
- Sánchez, H. y Reyes, M. (1996). Metodología y diseños en la investigación científica. Editorial Mantaro. Perú.
- Schaffer, H. (1989). Interacción y socialización. (Traducción: Lafuente, E). Madrid: Visor.
- Stoner J (1996). Administración. México. Sexto edición.

Tamayo y T. (1986) El proceso de la Investigación Científica. Limusa Noriega Editores.

Velázquez, G. (2013). Gestión administrativa en las organizaciones del siglo XXI. Una visión empresarial de la administración. España: Editorial Academia Española.

Anexos

Tabla 1: Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Condiciones Laborales	“Son las condiciones ambientales del lugar donde se desarrolla el trabajo y sus alrededores” Chiavenato (2009)	Está dado por las condiciones ambientales, condiciones de tiempo y las condiciones sociales. Se determinará mediante las encuestas a los colaboradores de la IE.	Condiciones ambientales	<ul style="list-style-type: none"> – Iluminación – Ruidos – Temperatura – Distribución de ambientes – Clima laboral 	Encuesta
			Condiciones de Tiempo	<ul style="list-style-type: none"> – Duración de la jornada laboral. – Periodos de descanso en las labores. – Horarios adicionales de labores. 	
Desempeño de los colaboradores	“Es el conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno”. Montenegro, (2000)	El desempeño es el rendimiento de una persona en su ámbito laboral o académico. Se determinará mediante las encuestas a realizar a los colaboradores de la IE.	Condiciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> – Relaciones sociales – Nivel académico – Identificación institucional – Seguridad 	Encuesta
			Materiales didácticos	<ul style="list-style-type: none"> – Materiales impresos – Materiales de áreas – Materiales de trabajo – Materiales de apoyo 	
			Capacidades pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> – Dominio de los contenidos académicos – Capacidad para crear un ambiente favorable – Capacidad para llegar al alumno 	

Instrumentos de recolección de datos

Encuesta de la variable: Condiciones Laborales

Este instrumento está dirigido a los Docentes de la Institución Educativa Privada “Nuestra Señora de la Paz”, con la finalidad de obtener información de la variable Condiciones Laborales, para ello se tomará en cuenta la siguiente escala valorativa:

1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre.

CONDICIONES LABORALES		ESCALA				
		1	2	3	4	5
Condiciones ambientales						
1.	¿Las aulas se encuentran debidamente iluminados?					
2.	¿En las aulas se percibe mucho ruido del exterior?					
3.	¿La temperatura ambiental dentro de las aulas es la más adecuada?					
4.	¿La distribución física de los ambientes de la I.E., brindan comodidad para el trabajo y la circulación interna?					
Condiciones de tiempo						
5.	¿Está de acuerdo con el horario de labores que dedica a la Institución Educativa?					
6.	¿Cuenta con periodos de descansos remunerados en la Institución Educativa?					
7.	¿Está de acuerdo cuando le comunican que tiene que laborar horas adicionales en la Institución Educativa?					
Condiciones Sociales						
8.	¿Participa activamente cuando los colaboradores de la Institución Educativa organizan reuniones de confraternidad?					
9.	¿Participa por auspicio de la Institución Educativa en los eventos de fortalecimiento de capacidades que se realizan dentro y fuera de la IE?					
10.	¿Participa activa y voluntariamente cuando la Institución Educativa realiza actividades públicas?					
11.	¿Considera que laborar en la institución educativa le ayudará a brindar un mejor nivel de vida?					
12.	¿Cuenta con sus derechos laborales mínimos como colaborador de la institución educativa?					

Muchas Gracias por sus repuestas.

Encuesta de la variable: Desempeño de los Docentes

Este instrumento está dirigido a los Docentes de la Institución Educativa Privada “Nuestra Señora de la Paz”, con la finalidad de obtener información de la variable Desempeño de los Docentes, para ello se tomará en cuenta la siguiente escala valorativa:

1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre.

DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES		ESCALA				
		1	2	3	4	5
Materiales Didácticos						
1.	¿La institución educativa le proporciona para apoyo educativo, materiales diversos como: afiches, revistas, ¿o libros?					
2.	¿La institución educativa le proporciona los espacios adecuados para el desarrollo de su labor de enseñanza, tales como salas-talleres, patios, áreas verdes, etc.?					
3.	¿La institución educativa le proporciona materiales de trabajo como: pizarras, plumones, borrador para pizarras, ¿etc.?					
4.	¿La institución educativa le proporciona materiales o equipo de apoyo para su enseñanza tales como: Proyector multimedia, parlantes, apuntador óptico, ¿etc.?					
Capacidades Pedagógicas						
5.	¿Cuenta con capacitación para la enseñanza y el desarrollo de los temas educativos que le asignan?					
6.	¿Maneja estrategias para fomentar un ambiente favorable con sus alumnos?					
7.	¿Maneja estrategias para llegar a persuadir y llamar la atención de sus alumnos?					
8.	¿Se adapta fácilmente al ambiente educativo en el que le corresponde laboral en la institución educativa?					

Muchas Gracias por sus repuestas.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Carlos Chong Rengifo
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Dr. Administración de la Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Rodys Mary Alvarez Noriega
 Silvia Karina Fasanando Soria

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño del personal docente en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño del personal docente					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño del personal docente					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento tiene coherencia y están listas para su ejecución.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 02 de enero de 2019



Carlos Chong Rengifo
 Dr. en Administración de la Educación
 CPPe.2301114696

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Anita Gatica Vela
 Institución donde labora : Independiente
 Especialidad : Mg. Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Rodys Mary Alvarez Noriega
 Silvia Karina Fasanando Soria

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Condiciones laborales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Condiciones laborales				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Condiciones laborales					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					49	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento está en condiciones aceptables para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 02 de enero de 2019



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

VI. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Anita Gatica Vela
 Institución donde labora : Independiente
 Especialidad : Mg. Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Rodys Mary Alvarez Noriega
 Silvia Karina Fasanando Soria

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño del personal docente en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño del personal docente					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño del personal docente					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VIII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento está en condiciones aceptables para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 02 de enero de 2019


CONSEJO DIRECTIVO REGIONAL

Mg. Anita Gatica Vela
REGUC. N° 13255
DECANA REGIONAL DEL CORLAD SM
CORLAD

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Carmen Rosa Pinedo Flores
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Mg. Gestión de Talento Humano
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Rodys Mary Alvarez Noriega
 Silvia Karina Fasanando Soria

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Condiciones laborales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Condiciones laborales			X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Condiciones laborales					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL				48		

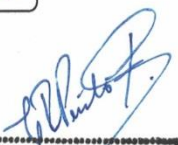
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento está en condiciones aceptables
para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 02 de enero de 2019



 Mg. Lic. Adm. Carmen R. Pinedo Flores
 CLAD - 10016

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Carmen Rosa Pinedo Flores
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Mg. Gestión de Talento Humano
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Rodys Mary Alvarez Noriega
 Silvia Karina Fasanando Soria

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño del personal docente en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño del personal docente				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño del personal docente					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento está en condiciones aceptables para su aplicación.

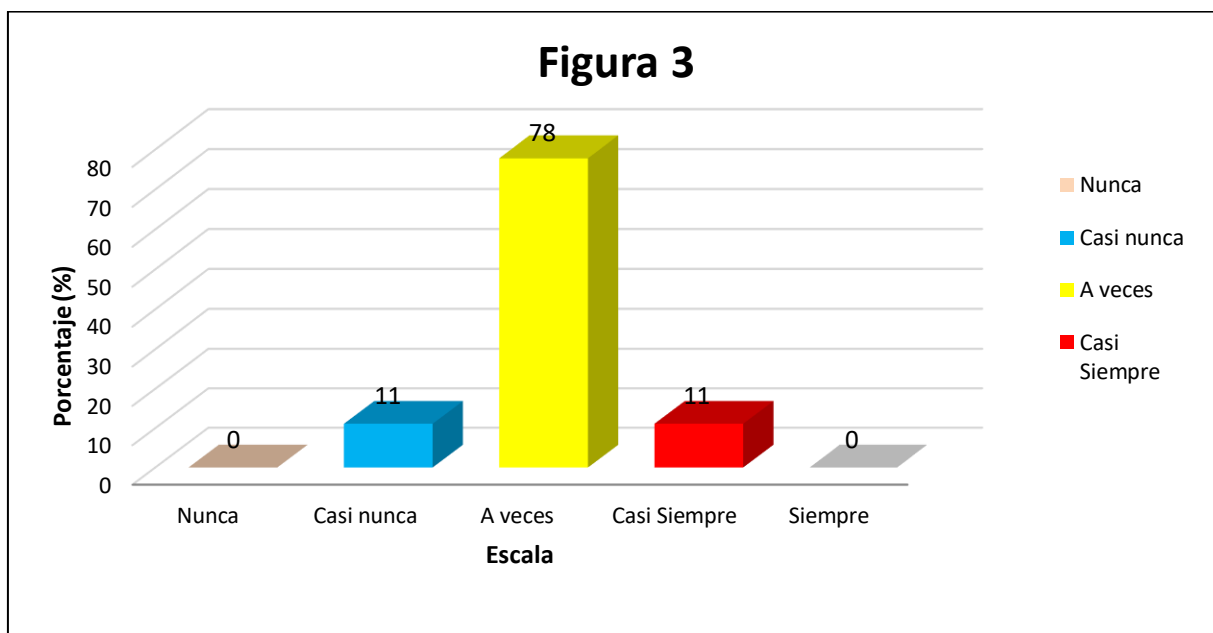
PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 02 de enero de 2019



Mg. Lic. Adm. Carmen R. Pinedo Flores
 CLAD - 10016

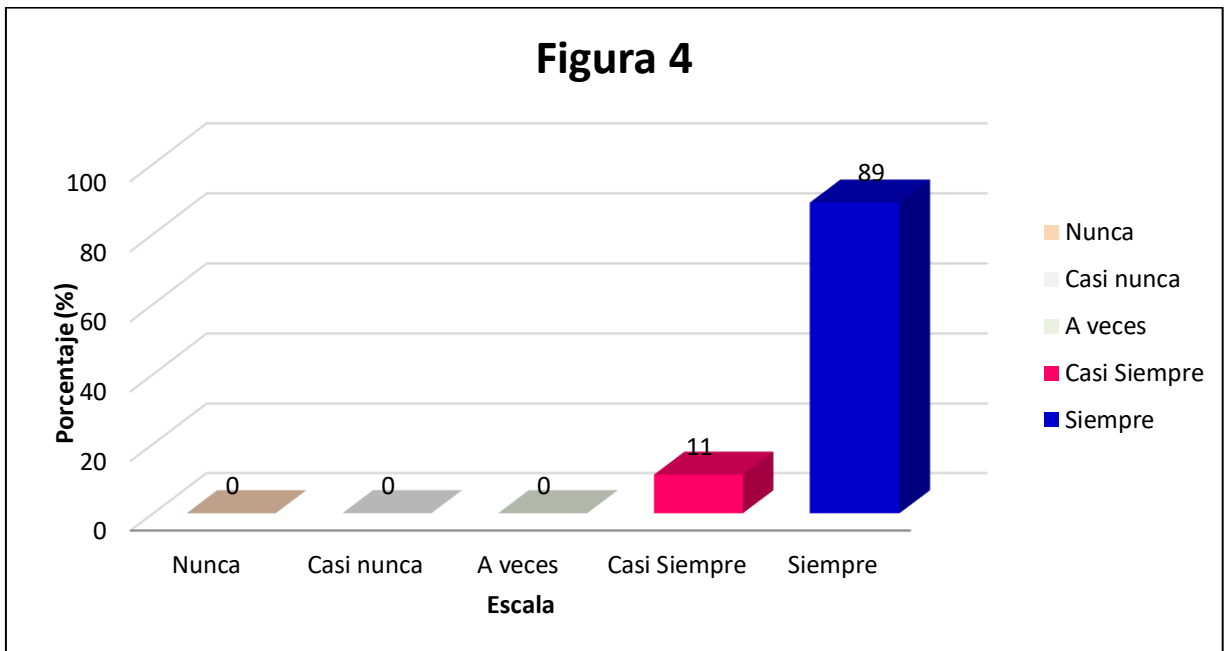
¿En las aulas se percibe mucho ruido del exterior?



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta (Anexo N° 01)

Interpretación: La figura N.º 3, muestra que el 78% del personal docente de la Institución Educativa Privada Nuestra Señora de la Paz S.A.C, a veces perciben mucho ruido del exterior en las aulas, el 11% casi nunca, de igual manera casi siempre.

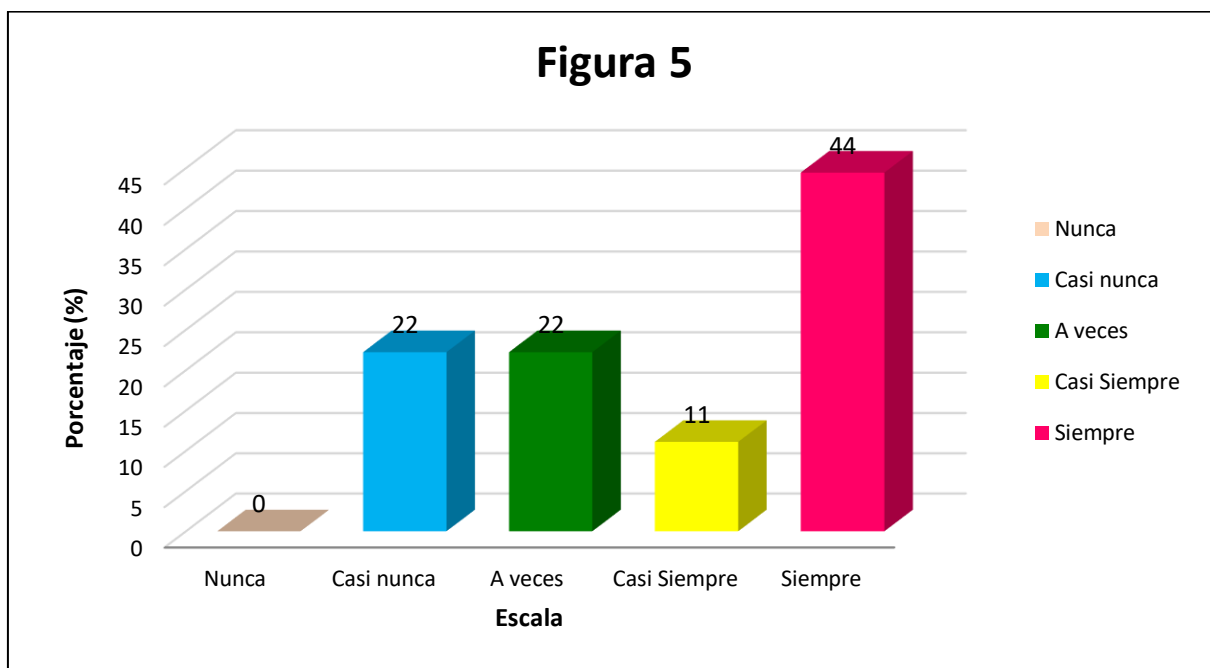
¿Está de acuerdo con el horario de labores que dedica a la Institución Educativa?



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta (Anexo N° 01)

Interpretación: En la figura N.º 4, observamos que solo el 89% del personal docente de la Institución Educativa Privada Nuestra Señora de la Paz S.A.C siempre están de acuerdo con el horario de labores que dedica a la Institución Educativa a diferencia del 11% que indica casi siempre.

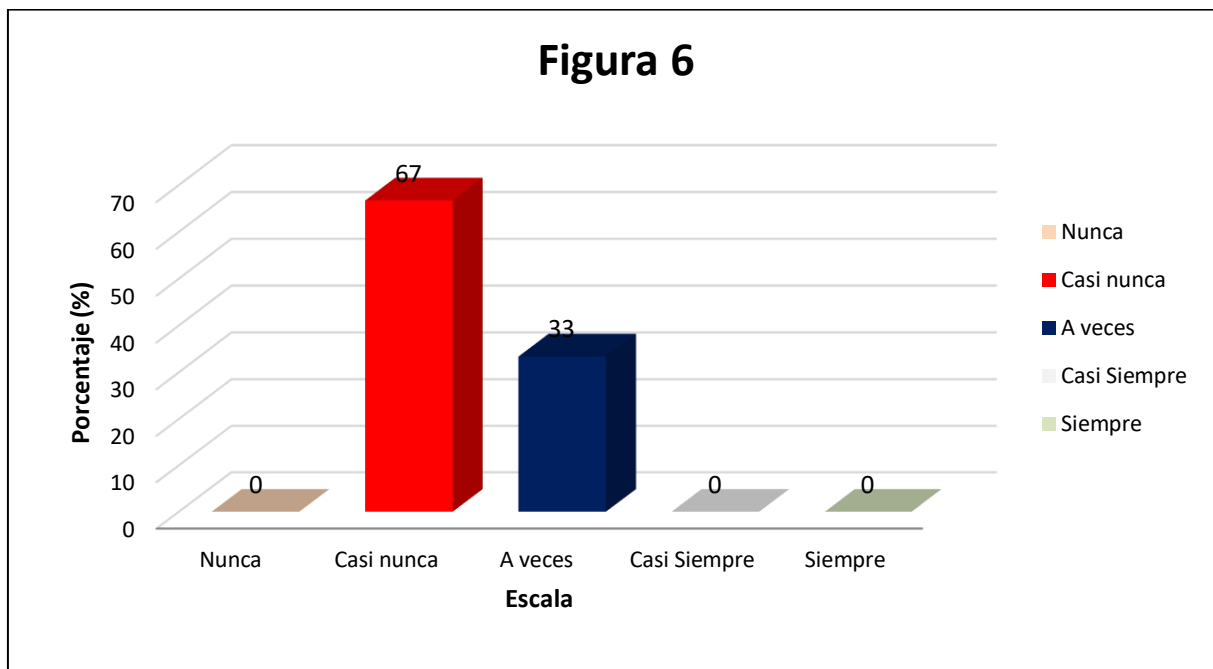
¿Participa activamente cuando los colaboradores de la Institución Educativa organizan reuniones de confraternidad?



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta (Anexo N° 01)

Interpretación: La figura N.º 5, muestra que el 44% del personal docente de la Institución Educativa Privada Nuestra Señora de la Paz S.A.C, siempre participa activamente cuando los colaboradores de la Institución Educativa organizan reuniones de confraternidad, casi nunca el 22% de igual manera con un 22% a veces, mientras el 11% casi siempre.

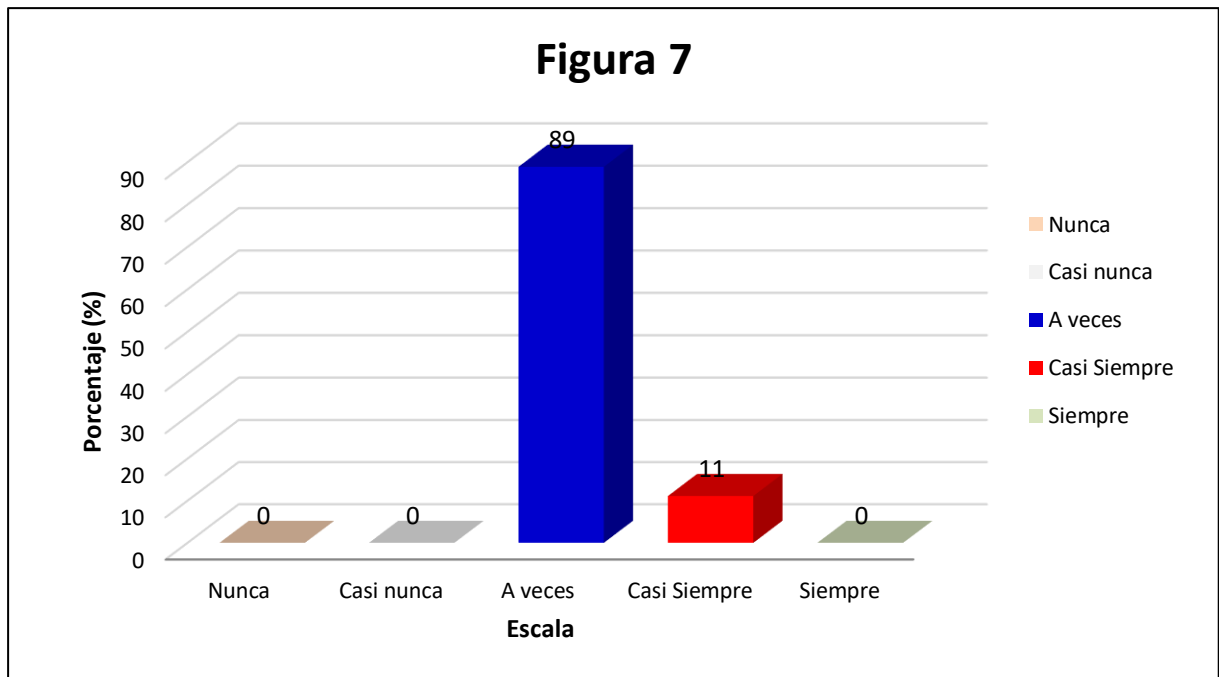
¿Considera que laborar en la institución educativa le ayudará a brindar un mejor nivel de vida?



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta (Anexo N° 01)

Interpretación: En la figura N.º 6, observamos que solo el 67% del personal docente de la Institución Educativa Privada Nuestra Señora de la Paz S.A.C, casi nunca considera que laborar en la institución educativa les ayudará a brindar un mejor nivel de vida mientras que el 33% a veces.

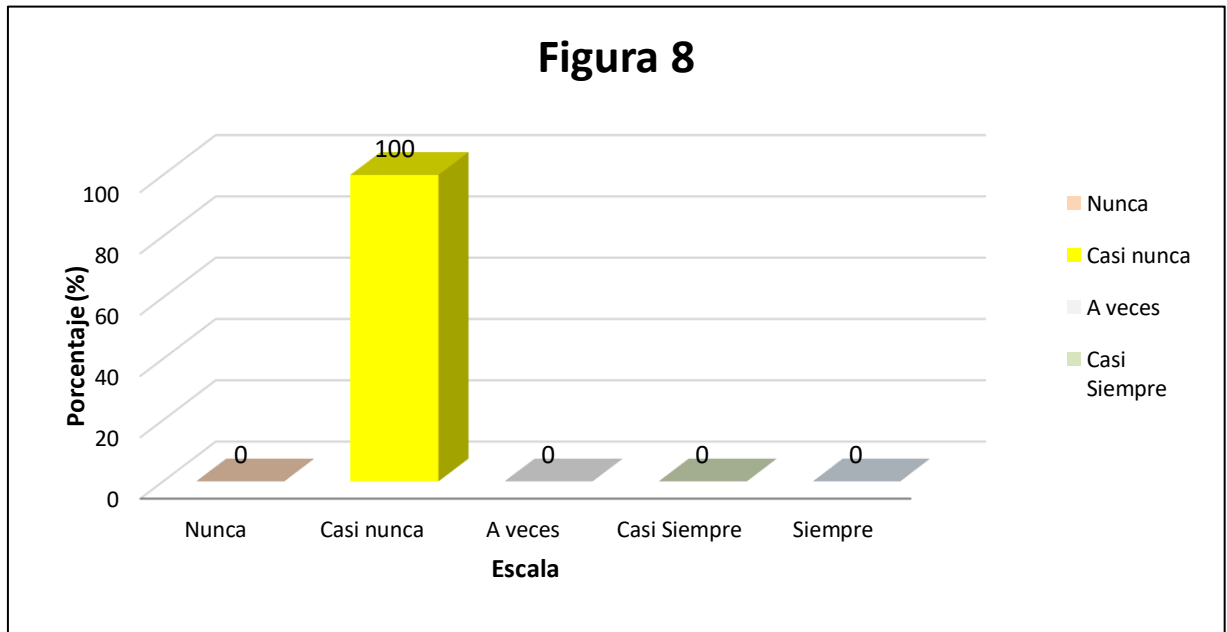
¿La institución educativa le proporciona materiales o equipo de apoyo para su enseñanza tales como: Proyector multimedia, parlantes, apuntador óptico, ¿etc.?



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta (Anexo N° 02)

Interpretación: En la figura N.º 7, observamos que solo el 89% del personal docente de la Institución Educativa Privada Nuestra Señora de la Paz S.A.C, considera a veces que la institución educativa le proporciona materiales o equipos de apoyo para su enseñanza tales como: Proyector multimedia, parlantes, apuntador óptico, etc., mientras el 11% casi siempre.

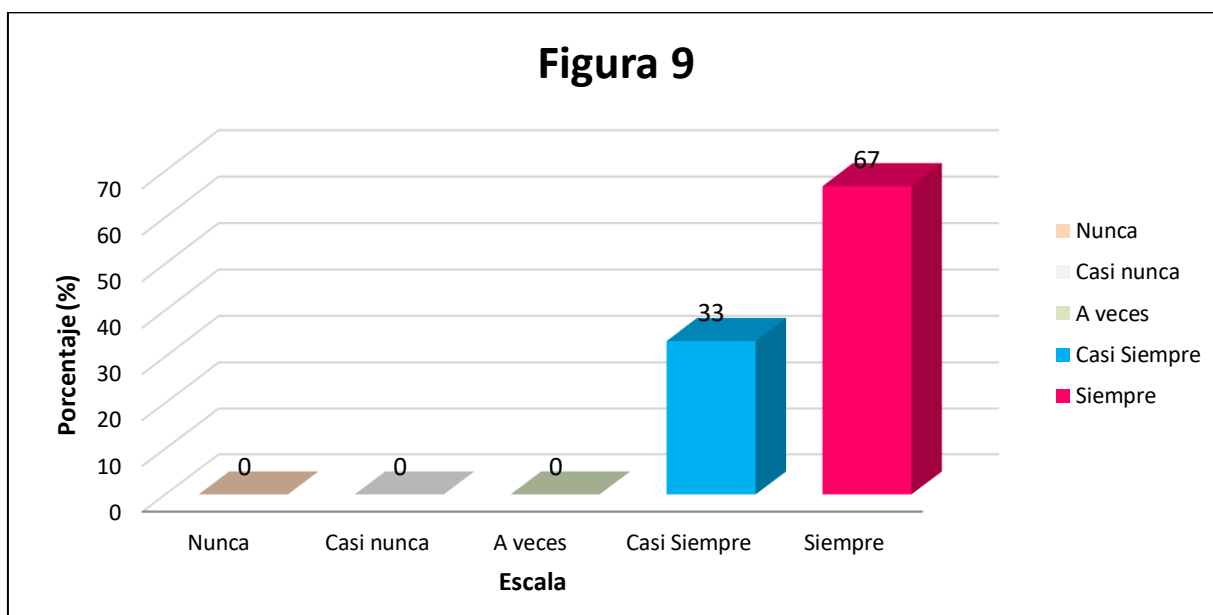
¿Cuenta con capacitación para la enseñanza y el desarrollo de los temas educativos que le asignan?



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta (Anexo N° 02)

Interpretación: El gráfico N.º 8, nos muestra que la totalidad (100%) del personal docente de la Institución Educativa Privada Nuestra Señora de la Paz S.A.C, considera que casi nunca cuentan con capacitación para la enseñanza y el desarrollo de los temas educativos.

¿Maneja estrategias para llegar a persuadir y llamar la atención de sus alumnos?



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la encuesta (Anexo N° 02)

Interpretación: En la figura N.º 9, apreciamos que el 67% del personal docente de la Institución Educativa Privada Nuestra Señora de la Paz S.A.C, considera siempre maneja estrategias para llegar a persuadir y llamar la atención de sus alumnos a diferencia del 33% casi siempre.

Documento de Autorización



I.E.P. "Nuestra Señora de la Paz" S.A.C.

CREADO CON RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0893 DEL 14-11-91
MODIFICADA CON RESOLUCIÓN DIRECTORAL UGEL SAN MARTÍN N° 0965 DEL 16-04-14

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN PARA REALIZAR LA TESIS

LA DIRECTORA DE LA I.E.P. "NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ" S.A.C., con R.U.C. 20572152759 y Código Modular 0841593 de Educación Primaria de Menores de Tarapoto, Provincia y Región de San Martín.

HACE CONSTAR:

Que, las estudiantes: **Rodys Mary Alvarez Noriega**, identificada con D.N.I. N° 46322193 y **Silvia Karina Fasanando Soria**, con D.N.I. N° 46407877 del **IX Ciclo** de la Escuela Profesional de Administración - Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada "César Vallejo" sede Tarapoto, vienen desarrollando en esta Institución Educativa Privada, la Tesis para obtener el título, denominado: "**CONDICIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ S.A.C., TARAPOTO - 2018**", de manera que quedan autorizadas para recabar la información necesaria para uso exclusivo de la investigación.

Asimismo, se deja constancia que las estudiantes cumplirán con hacer llegar a esta Institución un ejemplar de su tesis, contribuyendo así al desarrollo de esta empresa.

Se expide la presente constancia a solicitud de las interesadas.

Tarapoto, 14 de Diciembre del 2018.



Maria Elena Sánchez Rodríguez
Directora General

Acta de aprobación de originalidad de tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Jardiel Paredes Del Aguila, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, revisor de la tesis titulada

"Condiciones laborales y su relación con el desempeño del personal docente de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Paz SAC, Tarapoto - 2018", de las estudiantes Rodys Mary Alvarez Noriega y Silvia Karina Fasanando Soria, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: Tarapoto, 20 de julio de 2019



MBA. JARDIEL PAREDES DEL AGUILA
Reg. CLADN° 06472

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Reporte de turnitin

Feedback Studio - Google Chrome

ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=18&u=1086034597&ro=103&lang=es&io=1238797500

feedback studio Primera Entrega /0 298 de 298

Resumen de coincidencias

13 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)


Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	fr.scribd.com Fuente de Internet	4 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 35 Número de palabras: 10491 Text-only Report High Resolution Activado

MBA. JARDHEL PAREDES DEL AGUILA
Reg. CLAD N° 06472

Autorización de publicación de tesis

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Rodys Mary Alvarez Noriega, identificado con DNI N° 46322193, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Condiciones laborales y su relación con el desempeño del personal docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de la Paz SAC, Tarapoto - 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....




 FIRMA

DNI: 46322193

FECHA: 18 de julio del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Autorización de publicación de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo Silvia Karina Fasanando Soria, identificado con DNI N° 46407877, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Condiciones laborales y su relación con el desempeño del personal docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de la Paz SAC, Tarapoto - 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 46407877

FECHA: 18 de Julio del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Autorización final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

Mg. Julio Alberto Escalante Torres

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Rodys Mary Alvarez Noriega

INFORME TÍTULADO:

“Condiciones laborales y su relación con el desempeño del personal docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de la Paz SAC, Tarapoto - 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 20 de julio del 2019

NOTA O MENCIÓN: 14



Autorización final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

Mg. Julio Alberto Escalante Torres

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Silvia Karina Fasanando Soria

INFORME TÍTULADO:

“Condiciones laborales y su relación con el desempeño del personal docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de la Paz SAC, Tarapoto - 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 20 de julio del 2019

NOTA O MENCIÓN: 14

