



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Condiciones laborales y desempeño profesional de los docentes
del nivel primario de instituciones educativas públicas,
Andahuaylas, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Aquino Cruz, Rosemarie (orcid.org/0000-0002-0369-6387)

ASESORA:

Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira ([orcid.org/ 0000-0002-3919-0185](https://orcid.org/0000-0002-3919-0185))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado en primer lugar a Dios, por ser mi guía y luz en cada etapa de mi vida, por darme la oportunidad de seguir creciendo en mi formación profesional.

A mi hermosa familia, porque me brindan su apoyo constante, a Miguel, mi esposo por sus palabras de motivación, a mi amada hija Mayra, por su comprensión y a mi adorado hijo Miguelito, por su paciencia.

Agradecimiento

A los maestros de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por su dedicación y esfuerzo en compartir sus conocimientos.

A la asesora Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa, por toda su paciencia y dedicación por garantizar un trabajo de investigación de calidad.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	09
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Especificación de muestra	22
Tabla 2 Confiabilidad de la variable condiciones laborales	24
Tabla 3 Confiabilidad de la variable desempeño profesional	24
Tabla 4 Baremación a nivel de variables	26
Tabla 5 Resultados del análisis descriptivo de la variable condiciones laborales	26
Tabla 6 Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable condiciones laborales	27
Tabla 7 Resultados del análisis descriptivo de la variable desempeño profesional	29
Tabla 8 Resultados descriptivos de la variable desempeño profesional	30
Tabla 9 Prueba de normalidad	32
Tabla 10 Coeficiente de correlación de Pearson	33
Tabla 11 Prueba de correlación entre condiciones laborales y desempeño profesional	33
Tabla 12 Prueba de relación entre condiciones laborales y desempeño de la función	34
Tabla 13 Prueba de relación entre condiciones laborales y comportamientos individuales	35
Tabla 14 Prueba de relación entre condiciones laborales y metas y resultados	36

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Resultados del análisis descriptivo de la variable condiciones laborales	26
Figura 2 Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable condiciones laborales	28
Figura 3 Resultados del análisis descriptivo de la variable desempeño profesional	29
Figura 4 Resultados descriptivos de la variable desempeño profesional	30
Figura 5 Diagrama de dispersión entre las variables condiciones laborales y desempeño profesional	33
Figura 6 Diagrama de dispersión entre condiciones laborales y desempeño de la función	35
Figura 7 Diagrama de dispersión entre condiciones laborales y los comportamientos individuales	36
Figura 8 Diagrama de dispersión entre condiciones laborales y las metas y resultados	37

Resumen

El objetivo fue determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño profesional docente del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas. Se utilizó un enfoque cuantitativo no experimental para una investigación aplicada; el método fue hipotético-deductivo y con hipótesis a demostrar mediante el diseño correlacional. Se contó con una muestra de 100 docentes, a los cuales se aplicó un instrumento de cuestionario con escala de Likert. En los resultados, se identificó que las condiciones laborales son entendidas por los docentes en un nivel medio con un 63% y el desempeño profesional en un nivel alto con un 61%. Utilizando la prueba paramétrica de correlación de Pearson, se encontró un coeficiente de 0.621, con lo cual se demostró la existencia de relación positiva entre las variables de estudio. Los resultados demuestran que existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño profesional de los docentes del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas; esta relación se basa en los horarios e intervalos de descanso, remuneraciones, aumentos y ascensos. Los resultados obtenidos pueden ser mejorados con otros estudios, asimismo, sirve de base para que los organismos encargados de la educación regular, conozcan la problemática existente del desempeño docente.

Palabras clave: Condiciones laborales, desempeño profesional, funciones laborales.

Abstract

The objective was to determine the relationship between working conditions and professional teaching performance at the primary level of an educational institution in Andahuaylas. A non-experimental quantitative approach was used for applied research; the method was hypothetical-deductive and with hypotheses to prove through the correlational design. There was a sample of 100 teachers, to whom a questionnaire instrument with a Likert scale was applied. In the results, it was identified that the working conditions are understood by teachers at a medium level with 63% and professional performance at a high level with 61%. Using Pearson's parametric correlation test, a coefficient of 0.621 was found, which demonstrated the existence of a positive relationship between the study variables. The results show that there is a relationship between working conditions and the professional performance of teachers at the primary level of an educational institution in Andahuaylas; This relationship is based on the schedules and rest intervals, remuneration, raises and promotions. The results obtained can be improved with other studies, likewise, it serves as a basis for the organizations in charge of regular education to know the existing problems of teacher performance.

Keywords: Working conditions, professional performance, job functions.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia ha evidenciado múltiples diferencias en cuanto a como se ha venido desarrollando el aspecto laboral, entre países desarrollados y aquellos en vías de desarrollo en América Latina, donde existe inestabilidad laboral, así como fragilidad en los vínculos laborales (Bayón y Arenas, 2019). La pobreza y la exclusión, genera que el nivel educativo se relacione de forma directa con aspectos políticos, culturales, científicos y tecnológicos, considerando siempre al recurso humano como parte del éxito (Escribano, 2017). En China, los docentes consideran que su satisfacción laboral y su desempeño profesional depende netamente de abastecer sus necesidades (Huang et al., 2022), de aquí surge la necesidad de ofrecer al trabajador buenas condiciones, debido a que si su desempeño baja, la rentabilidad también. En el campo médico, las organizaciones enfrentan diferentes desafíos que los obliga a transformar su forma de actuar, es decir, necesitan sentir sus necesidades cubiertas, lo cual se refleja en la calidad de la atención a los usuarios (Krijgsheld et al., 2022).

Al-Omari y Okasheh (2017) menciona que factores como el nivel de ruido, el mobiliario de las áreas de trabajo, la luz y la ventilación, son condiciones que afectan de manera negativa sobre un colaborador. Otro factor es el estrés laboral, y todo esto es directamente reflejado en el ingreso económico que perciben los colaboradores, que al ser bajo, representa un problema (Piao y Managi, 2022). Así, la enfermería es una de las posiciones que más estrés puede ocasionar, generando efectos perjudiciales en su calidad de vida y su salud (Babapour et al., 2022). El trabajo mental también es un problema determinante, porque la carga laboral repercute de forma directa en el desempeño (Tang et al., 2022). Según Kahya (2007), las inadecuadas condiciones de un trabajo (esfuerzos físicos en exceso, ambientes y peligros existentes) tienen como consecuencia la disminución del desempeño.

El Perú es un país donde se atraviesa una crisis laboral, evidenciándose el desempleo y la informalidad laboral (Jaramillo et al., 2007). Tras la pandemia la tasa de informalidad en el país incrementó aproximadamente en 5% con respecto al 2019, las condiciones laborales no son las más adecuadas lo que repercute

directamente en el desempeño profesional (Instituto Peruano de Economía, 2021). En el sector educativo, el desempeño laboral es un factor crucial, debido a que son las personas que están formando a los ciudadanos del futuro, sin embargo, este sector está descuidado por parte del Estado (Espinoza, 2020), este descuido ha generado que a los docentes no se les ofrezca condiciones laborales justas desmotivándolos en el desempeño de su función, teniendo como consecuencia un bajo desempeño profesional por parte de los docentes. Zavala (2018), explica que las condiciones laborales que afectan al Perú son la rigidez e informalidad, ya que el 72% de los puestos son informales, por lo que existen altos costos laborales y tributarios y, mayores cargas laborales en América Latina, con una mayor rotación de personal, alcanzando el tercer lugar con un 18% (Bautista et al., 2020).

La Dirección Regional de Educación de Apurímac, tiene como objetivo el proceso de desarrollo, priorizando el servicio educativo, sin embargo, el enfoque está netamente en los estudiantes, y no se toma en consideración las condiciones actuales de los docentes para afrontar dichos lineamientos, repercutiendo de forma directa en el desempeño profesional docente; evidenciando claramente en las instituciones de la región las condiciones laborales deficientes en las que laboran los docentes del nivel primario lo cual demuestra una realidad palpable similar al de muchas otras instituciones del país, con esta investigación se busca dar a conocer esta realidad y proponer alternativas de mejora para de esta manera ir aportando en la calidad educativa del país.

De tal forma viendo la problemática presentada en los diferentes ámbitos, se formula a continuación la investigación de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño profesional docente del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas? y los problemas específicos fueron: (a) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño de la función de los docentes del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas? (b) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y los comportamientos individuales de los docentes del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas? (c) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y las metas y resultados de los docentes del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas?

La presente investigación se justificó teóricamente porque generó un aporte a través del entendimiento de las variables y sus dimensiones, que estarán a disposición de futuras investigaciones, además contribuyó con el producto que se obtuvo de la ejecución del proyecto de investigación mediante sus conclusiones y recomendaciones. Socialmente, se justificó porque la unidad de análisis, los docentes de nivel primario, fueron los beneficiarios directos, ya que, a través del establecimiento de la relación entre las condiciones laborales y el desempeño profesional, se tomaron mejores medidas con respecto a las condiciones de los docentes. Metodológicamente se justificó porque el análisis de datos y las pruebas estadísticas que se utilizaron en el proceso permitieron obtener un valor cuantitativo y exacto del nivel de relación entre las variables.

El objetivo general fue el siguiente: Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño profesional docente del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas. Y los objetivos específicos fueron: (a) Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño de la función de los docentes del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas. (b) Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y los comportamientos individuales de los docentes del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas. (c) Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y las metas y resultados de los docentes del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas.

La hipótesis general de la investigación fue: existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño profesional de los docentes del nivel primaria de una institución educativa de la ciudad de Andahuaylas. Las hipótesis específicas fueron: (a) Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño de la función de los docentes del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas. (b) Existe relación significativa entre las condiciones laborales y los comportamientos individuales de los docentes del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas. (c) Existe relación significativa entre las condiciones laborales y las metas y resultados de los docentes del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas.

II. MARCO TEÓRICO

Se encontraron las siguientes investigaciones a nivel internacional.

López et al. (2022), en sus hallazgos encontraron que los factores laborales que repercuten en el desempeño de un colaborador son el liderazgo transformacional y el apoyo social, además, el empoderamiento y las actividades que realizan pueden hacer que el papel que desempeñen sea bueno. Concluyó que, los empleados consideran que el desempeño laboral debe optimizarse mediante la identificación de las condiciones organizacionales.

Troll et al. (2022), utilizando un enfoque de métodos mixtos, encontraron que tras la COVID-19 los colaboradores que teletrabajan consideran que las condiciones que tienen desde casa permiten el autocontrol de su desempeño laboral, ya que a los 106 teletrabajadores estudiados les resultó más fácil la modificación somática y la motivación autónoma, asociando de forma significativa sus nuevas condiciones laborales con su desempeño.

Yan et al. (2022), entre sus hallazgos tras el análisis factorial mostraron seis dimensiones: experiencia vocacional, autonomía laboral, contribución social, estatus social, ética laboral y funcionalidad de trabajo. El salario es la condición laboral más importante para los colaboradores en su desempeño y satisfacción laboral, con un resultado de Lambda de Wilks de 0.631 ($F= 20.447$, $p<0.001$), concluyendo que, es uno de los factores que determina la diferencia del desempeño entre colaboradores.

Alfaleh et al. (2021) analizaron las condiciones laborales: naturaleza del trabajo, apoyo del supervisor, actuación, trabajo autónomo, de los paramédicos remotos y presenciales de Arabia Saudita, encontrando que, los profesionales con labor presencial se encontraban más satisfechos y por ende con un mejor desempeño frente a las condiciones de naturaleza del trabajo, apoyo y actuación; sin embargo, se encontraban descontentos con la autonomía laboral ($p=0.128$). Concluyeron que, el trabajo presencial supone mayor interacción, sin embargo, el trabajo remoto hace sentir mayor autonomía.

Abun et al. (2021), encontró que la autoeficacia del colaborador repercute en su desempeño profesional, sin embargo, las actividades que realizan y su rendimiento no se relacionan con el comportamiento laboral contraproducente. Concluyó que, el ambiente de trabajo influye y afecta a la autoeficacia y el desempeño profesional.

Efawati, (2020), a través del análisis de regresión lineal múltiple identificó que el nivel de desempeño de los empleados se relaciona de forma directa con las condiciones de trabajabilidad que se les ofrecen; así como el liderazgo que pueden desempeñar en su ambiente laboral. Concluyendo que, el liderazgo es un factor dominante para el desempeño laboral del colaborador.

Bashir et al. (2020) encontraron con una ecuación estructural de mínimos cuadrados que las condiciones de trabajo de las empresas no son las adecuadas y esto genera que la satisfacción y el desempeño de los trabajadores no sea el más óptimo ya que es la satisfacción la que se comporta como fuerza alentadora para aquellos que están motivados en trabajar, pero para producir bien, necesidad buenas circunstancias laborales. Concluyó que, las condiciones de trabajo contribuyen de forma positiva a la eficiencia de los colaboradores.

Clark (2018), encontró qué para los trabajadores de los servicios en empresas hoteleras, la mejores prestaciones económicas y la relación con sus superiores afectan de manera significativa su desempeño laboral, sin embargo las condiciones del medio ambiente o problemas con sus compañeros no afectan en demasía, concluyendo que debe crearse un ambiente de trabajo más relajado, donde el desempeño laboral del subordinado sea acorde a las horas de trabajo que dedican a sus tareas y las oportunidades de promoción laboral existentes.

Leon y Deyanira (2017), analizó la ergonomía como una condición laboral influyente desempeño laboral adecuado en los colaboradores de una cooperativa, encontrando que se encuentran expuestos a riesgos ergonómicos: posturas, manipulación de cargas, velocidad del trabajo, movimientos repetitivos; y bajo condiciones que podrían generar problemas osteomusculares, afectando su estado de salud e influyendo considerablemente en su desempeño.

A nivel nacional, se encontraron investigaciones relacionadas a las variables de investigación, las cuales también están asociadas de acuerdo al nivel de investigación de la presente y a su unidad de estudio.

Auccapure (2019), en sus resultados encontró que un 23.5% de trabajadores consideró regulares a las condiciones de trabajo existentes, así como el desempeño; a través de la prueba estadística de Chi cuadrado 35.883 $p=0.000$ y el coeficiente de Spearman, encontró relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en una municipalidad por un 46.4%. Concluyendo que, existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral.

Reaño (2019) a través del coeficiente de Pearson demostró que las condiciones laborales que se le ofrecen a trabajadores administrativos en una universidad repercuten sobre su desempeño profesional, ya que, a mejores condiciones laborales, la satisfacción será positiva. Concluyó que, existe relación significativa de las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos.

Burga y Wiesse (2018), a través del coeficiente de correlación de Pearson, encontró un resultado significativo, donde $p<0.05$, encontrando relación significativa de grado modelado ($r = 0.604$) entre la motivación y el desempeño laboral, ya que, al tener una motivación adecuada, el colaborador tendrá un buen desempeño. Concluyó que, una alta motivación permite lograr un desempeño laboral que beneficia a una empresa y a sus trabajadores.

Alvarado et al. (2018), a través del coeficiente de Rho de Spearman determinó la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de profesionales de enfermería, identificó los problemas ocupacionales por el que atraviesan las enfermeras y cómo se podrían mejorar esas condiciones de trabajo, conservando principios éticos. Concluyó que, existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral.

Escalante y Zapatel (2018), a través del coeficiente de Pearson 0.303 y $p=0.021$ determinó la relación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo, esta relación fue baja y significativa, alcanzó el 5%. Concluyó que, existe relación

baja entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los enfermeros del Hospital Regional de Cajamarca.

Las condiciones laborales se sustentarán en la teoría de Motivación de Maslow, el cual indica que el ser humano persigue sus objetivos de acuerdo a sus necesidades y estos podrán ser posibles de acuerdo al contexto o las condiciones del entorno y para el logro de estos también indica que sus necesidades básicas deben estar cubiertas, se refiere a sus necesidades fisiológicas y de seguridad. Esta teoría considera 5 niveles, los cuales están descritos de manera jerárquica, la primera es la fisiológica, inherente al ser humano; la segunda es de seguridad, la finalidad que tiene es de dar orden; la tercera es sociales, implica las relaciones interpersonales con su entorno más cercano; la cuarta de estima y reconocimiento, esta muestra la necesidad de siempre ser reconocido, además de obtener una estabilidad financiera y la última es la autorrealización, es el nivel más alto y el que solo se logra cuando son cubiertas todas las anteriores (Sevilla, 2015).

Chiavenato (2007) menciona que las condiciones laborales tienen que ver directamente con las condiciones ambientales en el que se desenvuelve la persona dentro de un centro laboral. Estas condiciones tienen que ver con el entorno físico. (p. 277).

Las condiciones laborales son todo lo que rodea al individuo y de como este se refleja en su perspectiva del trabajo que desarrolla. Por lo cual no solamente la higiene, seguridad, los aspectos físicos se debe de considerar, sino las condiciones psicológicas. Muchas veces los aspectos psíquicos no son considerados como parte fundamental del ser humano para que este se desenvuelva con éxito en el lugar de trabajo (Castillo y Prieto, 1983).

Las condiciones en el trabajo representa los factores que de cierta forma establecen el comportamiento del colaborador; dichos factores dentro de una organización son los objetivos o metas que se les plantea a todos los colaboradores para luego ser evaluados en el logro de los mismo (Castillo y Villena, 1998).

Estas condiciones, se desarrollan bajo las siguientes dimensiones: Condiciones legales, las cuales se manifiestan de manera contractual, dentro de la jornada, donde los colaboradores cuentan descansos para el horario de almuerzo

y descanso los fines de semana (Chiavenato, 2007), esta dimensión será medida por el horario asignado de trabajo y los descansos en intervalos. Condiciones económicas, las cuales están relacionadas con la remuneración del colaborador, donde se además del sueldo base se pueden reconocer bonificaciones (Chiavenato, 2007), esta dimensión es medida por la remuneración y los ascensos. Condiciones físicas, son las condiciones que afectan al colaborador en el desempeño de su función, e involucra la exposición a factores externos (Chiavenato, 2007), esta dimensión será medida por la exposición a ruidos y equipos de protección. Condiciones sociales, son las que promueven las prestaciones para la jornada laboral, están asociados con las leyes dependiendo del régimen laboral (Chiavenato, 2007), la dimensión es medida por la seguridad social y la representación sindical.

El desempeño profesional docente se basará en las siguientes teorías, las cuales serán de Autoeficacia y Socio-cognitiva de Albert Bandura, además de la teoría de Aprendizaje Social de Julian Rotter, ambas teorías se basan en la relación directa que tiene el comportamiento humano frente a agentes externos y las concepciones propias del individuo. La teoría de Autoeficacia trata de demostrar como el individuo es influenciado por distintos aspectos como son los cognitivos, contextuales, afectivos y de conducta. El sentimiento de autoeficacia considera para su estudio cuatro aspectos importantes; la primera que tiene que ver con el dominio de la experiencia, el segundo con el modelado que es la observación a terceros, la tercera que tiene que ver con el propio sujeto que debe estar convencido de lograr un objetivo y el último que trata de cuanto afectan los estados emocionales y psicológicos que tenga el individuo (Covarrubias y Mendoza, 2013).

Bautista et al. (2020), define al desempeño laboral como la disciplina de demuestra la eficacia de un colaborador en su puesto de trabajo, siendo esta una ventaja competitiva sobre otras organizaciones, si bien, estas características dependen de cada individuo, pueden ser desarrolladas y optimizadas y se pueden ver afectadas por factores externos, el desempeño laboral se caracteriza por las destrezas y conocimientos del colaborador.

La teoría de Aprendizaje Social sustenta que el producto que el individuo obtenga en distintos ámbitos de su vida, están vinculados de manera directa con

sus expectativas y con la valoración que estos les brinden a sus acciones. Por tanto, esta teoría sustenta que los refuerzos y la valoración son aspectos motivadores para las conductas que resulten de los logros de cada individuo, las diferencias resaltarán dependiendo de la causalidad, ya sea interna o externa, es decir si es interna será responsable el propio individuo, pero si fuese externa este dependerá del contexto, las circunstancias y terceros (Covarrubias y Mendoza, 2013).

El desempeño laboral se desarrolla bajo las dimensiones: Desempeño de la función, que es el desarrollo laboral de un colaborador en su puesto de trabajo, es decir, las competencias que posee para desarrollar sus actividades (Chiavenato, 2009), es medida por el conocimiento del puesto, la capacidad de ejecución y la comprensión de situaciones. El comportamiento, es la forma de actuar de los colaboradores dentro de la organización (Newstrom, 2011), es medida por la cooperación, la creatividad y la responsabilidad. Las metas y resultados, que muestra es alcance de objetivos o metas propuestas y a través de ellas se designan tareas a cada colaborador (Chiavenato, 2009), será medida por la productividad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, que permitió medir la variable de estudio las condiciones laborales en las que se encuentran laborando actualmente los docentes, y como esta presenta algún tipo de relación con su desempeño profesional (Arispe et al., 2020).

El diseño fue no experimental, y permitió recolectar información sin manipular las variables y se recogió la información en un solo momento y en un tiempo único (Hernández y Mendoza, 2018).

El enfoque cuantitativo permitió realizar pruebas estadísticas para analizar las variables (Hernández y Mendoza, 2018). Fue correlacional porque analizó la relación de las variables con sus dimensiones e indicadores para demostrar la influencia de una sobre la otra. Del mismo modo la investigación fue de corte transversal porque se recolectó información a través de un cuestionario, en un solo momento.

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Condiciones laborales

Definición operacional

La variable se dividió en 5 dimensiones: condiciones legales de trabajo, condiciones económicas del trabajo, condiciones físicas del trabajo, condiciones sociales del trabajo y Condiciones de representatividad en el trabajo. El instrumento tuvo 15 ítems, los cuales fueron organizados en 5 dimensiones y se utilizó la Escala de Likert para las respuestas.

Dimensiones

Condiciones legales de trabajo, son aquellas que se manifiestan de manera contractual, haciendo referencia a la jornada, los horarios laborales y los tiempos de descanso, así como las condiciones establecidas en los contratos laborales (Chiavenato, 2007).

Indicadores: Horarios de trabajo, es la jornada laboral, es decir, la cantidad de horas que son trabajadas, usualmente se establecen de forma diaria y semanal, además se cuenta con una hora de ingreso y una hora de salida (Gutierrez, 2021). Intervalos de descanso, son los tiempos que el trabajador debe disfrutar dentro de su jornada laboral, para evitar consecuencias como estrés laboral.

Condiciones económicas del trabajo, hacen referencia a la remuneración de los colaboradores, la cual puede ser establecida por indicadores de resultados o categorías, además que pueden ser sometidos a aumentos de sueldos o bonificaciones (Chiavenato, 2007).

Indicadores: Remuneración, es el pago que hace una organización por un servicio realizado por el colaborador, es decir, es una compensación (usualmente económica) (Chiavenato, 2009). Aumentos por méritos o ascenso, es un programa diseñado para distinguir y compensar a los trabajadores que tienen buen desempeño (Chiavenato, 2009).

Condiciones físicas del trabajo, son las que están consideradas como ambientales, es decir que se encuentran alrededor de los colaboradores mientras desarrollan sus actividades, así, un colaborador puede exponerse a ruidos, al ambiente, a problemas de higiene y dependiendo el contexto del trabajo puede exponerse a materiales peligrosos (Chiavenato, 2007).

Indicadores: Exposición a ruidos, es la exposición a niveles altos de ruido, puede provocar daños auditivos. Equipos de protección, es el equipamiento que se le da a un colaborador para que pueda cumplir su función (uniformes, guantes, etc.).

Condiciones sociales del trabajo, promueven las prestaciones que usualmente son contempladas por ley básicamente se trata de las condiciones con las que cuenta el trabajador para su seguridad social, como seguros de vida, jubilación, subsidios, etc. (Chiavenato, 2007).

Indicadores: Seguridad social, proporciona a un colaborador y a su entorno familiar condiciones de seguridad en caso de imprevistos (Chiavenato, 2009). Representación sindical, es un comité que representa a los trabajadores para velar por sus derechos e intereses.

Escala de medición

La escala utilizada fue la escala ordinal, fue organizada en 5 niveles; 1= Nunca, 2= Casi siempre, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre.

Variable: Desempeño profesional

Definición operacional

La variable se dividió en 3 dimensiones: Desempeño de la función, Comportamientos individuales, Metas y resultados. El instrumento tuvo 15 ítems, los cuales se organizaron en 3 dimensiones y las respuestas bajo Escala de Likert.

Dimensiones

Desempeño de la función, es el desempeño actual del colaborador en su ámbito laboral, está relacionada con sus competencias y con su capacidad de aprender nuevas cosas para desarrollar nuevas habilidades (Chiavenato, 2009).

Indicadores: Conocimiento del puesto, consiste en enumerar las acciones o funciones que corresponden y lo diferencian de otros puestos dentro de la organización, es el listado detallado de las funciones o tareas propias del cargo (Chiavenato, 1993). Capacidad de ejecución, son aquellas habilidades que en conjunto permiten obtener resultados, se enmarcan en base a labores o proyectos. Comprensión de situaciones, es la capacidad de entender situaciones que puedan surgir en un contexto determinado.

El comportamiento es el estudio ordenado y la aplicación cuidadosa del conocimiento sobre la manera como los integrantes de una organización (individuos y grupos) actúa al interior de ella (Newstrom, 2011).

Indicadores: Cooperación, es el apoyo mutuo entre individuos que permite realizar trabajo en equipo. Creatividad, es la capacidad de crear algo nuevo, este factor se va desarrollando a lo largo del crecimiento (Angulo y Avila, 2010). Responsabilidad, centrada en cómo en individuo se siente responsable y relacionado con los resultados del trabajo realizado.

Las Metas y resultados permiten designar las funciones y actividades a las personas de la organización (Chiavenato, 2009).

Indicador: Productividad, la relación existente entre el total de valores y el tiempo necesario de trabajo para producirlo (Briñas Barba, 2019).

Escala de medición

Se utilizó una escala ordinal organizada en 5 niveles; 1= Nunca, 2= Casi siempre, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población representa a las unidades de análisis los cuales pertenecen al ámbito en el cual se desarrollará la investigación (Carrasco, 2005). En esta investigación, la población estuvo constituida por 350 docentes del nivel primario de instituciones educativas públicas de la zona urbana de la Provincia de Andahuaylas.

Criterios de inclusión: docentes nombrados del nivel primario de tres instituciones públicas de la provincia de Andahuaylas, experiencia mayor a 5 años en el sector público, sexo y edad indistinta.

Criterios de exclusión: docentes que no deseen participar, docentes con descanso médico, docentes con suspensión de actividades.

3.3.2. Muestra

La muestra es un fragmento de la población que permite universalizar los resultados que se obtendrán, en un determinado suceso (Carrasco, 2005). De acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión, la muestra estuvo conformada por 100 docentes del nivel primario de instituciones educativas públicas de la Provincia de Andahuaylas.

3.3.3. Muestreo

El muestreo aplicado fue el no probabilístico por conveniencia, el cual se detalla a continuación:

Tabla 1
Especificación de muestra

	Cantidad
Primer grado	21
Segundo grado	18
Tercer grado	19
Cuarto grado	15
Quinto grado	14
Sexto grado	13
	100

3.3.4. Unidad de análisis

Estuvo compuesta por los docentes del nivel primario de instituciones educativas públicas de la Provincia de Andahuaylas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La encuesta permite analizar la opinión de los encuestados y le brinda un valor que se estandariza para todos, el cual muestra temas de relevancia para la comunidad científica y de categoría en las sociedades democráticas (Grasso, 2006).

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario para evaluar las condiciones laborales de los docentes del nivel primario de instituciones educativas públicas.

Autor: Aquino Cruz, Rosemarie

Dimensiones: Condiciones legales de trabajo, condiciones económicas del trabajo, condiciones físicas del trabajo, condiciones sociales del trabajo.

Escala de medición: 1= Nunca, 2= Casi siempre, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre.

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario para evaluar el desempeño profesional de los docentes del nivel primario de instituciones educativas públicas.

Autor: Aquino Cruz, Rosemarie

Dimensiones: Desempeño de la función, comportamiento, metas y resultados.

Escala de medición: 1= Nunca, 2= Casi siempre, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre.

3.4.2. Instrumentos

Un cuestionario es un conjunto de preguntas que permiten evaluar a una muestra representativa (Hernández Sampieri et al., 2014).

Para la primera variable se tomó como base un cuestionario de elaboración propia y llevó como nombre “Cuestionario de Condiciones laborales” que tuvo 15 ítems los cuales se diseñaron en base a los indicadores: horarios de trabajo, intervalos de descanso, remuneración, aumentos por mérito o ascenso, exposición a ruidos, equipos de protección, seguridad social y representación sindical.

Para la segunda variable, un cuestionario de elaboración propia que llevó como nombre “Cuestionario de desempeño” que tuvo 15 ítems, los cuales respondieron a los indicadores conocimiento del puesto, capacidad de ejecución, comprensión de situaciones, cooperación, creatividad, responsabilidad y productividad.

3.4.3. Validez y confiabilidad

Los instrumentos se sometieron a validez de contenido a través del juicio de expertos. Luego, se determinó la confiabilidad de los instrumentos a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, por ello se aplicó una prueba piloto a 36 docentes, para la variable condiciones laborales se tuvo como resultado 0,780 y; para la variable desempeño profesional se obtuvo como resultado 0,833. Estos coeficientes aseguran la confiabilidad interna de los instrumentos (Tablas 2 y 3).

Tabla 2
Confiabilidad de la variable condiciones laborales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,780	15

Tabla 3
Confiabilidad de la variable desempeño profesional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	15

3.5. Procedimientos

El trabajo de investigación empezó con la delimitación de la muestra que fue de 100 docentes del nivel primario de instituciones educativas públicas de la provincia de Andahuaylas, posteriormente se recabó la información, se aplicaron los instrumentos validados de fuente y elaboración propia de condiciones laborales y el cuestionario de desempeño laboral.

La presente investigación se centró en medir las variables de estudios y evaluar la relación existente, por tanto, no existió manipulación de variables, porque fue una investigación descriptiva correlacional.

Para proceder con la aplicación de los instrumentos para recolectar datos se pidió autorización correspondiente a los directores de las diversas instituciones educativas.

3.6. Método de análisis de datos

Se hizo uso de la estadística descriptiva para representar los resultados de las dimensiones a través de medias, utilizando el software SPSS. Esta estadística según Rendón et al. (2016) permite formular recomendaciones para resumir los datos de una investigación a través de gráficos.

Se utilizó estadística inferencial, la cual según Borrego (2008) busca resolver problemas sobre una población, sus cálculos se basan en probabilidades. Para las pruebas estadísticas que permitieron establecer la relación entre variables, primero

se determinó la normalidad de la distribución de los datos, a través del coeficiente de Kolmogorov-Smirnov y, posteriormente se calculó el coeficiente de Pearson para la correlación de las variables.

3.7. Aspectos éticos

Belmonte (2010), define los siguientes aspectos éticos:

Privacidad y protección de datos, en la presente investigación se mantendrán las respuestas anónimas, protegiendo a los participantes y evitando que sean identificados.

Confidencialidad, para la aplicación de la encuesta se respetó la privacidad de su identidad de las personas que llenen el cuestionario.

Respeto a la propiedad intelectual. Se respetó el derecho de autor por la utilización de conceptos y criterios de diversas fuentes bibliográficas y/o electrónicas (artículos científicos y otros).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Para realizar el análisis descriptivo, se hizo una baremación a nivel de variables, cada variable constó de 15 ítems y se trabajó en tres niveles: bajo, medio y alto, con puntajes del 1 al 5; en la tabla 4 se muestra la baremación de variables.

Tabla 4
Baremación a nivel de variables

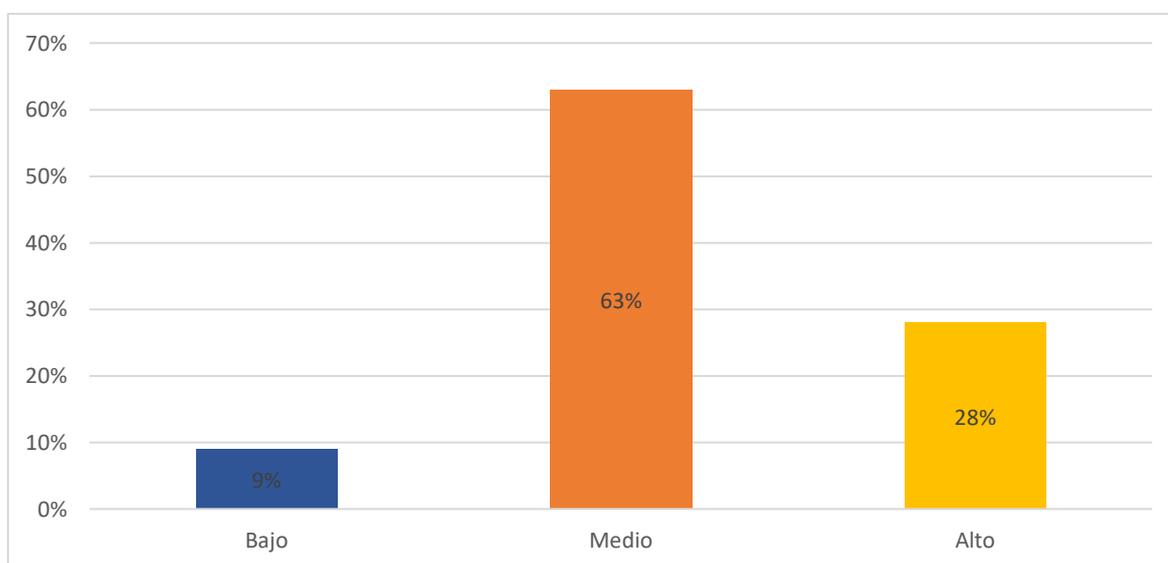
Nivel	Escala
Alto	15 – 34
Medio	35 – 55
Bajo	56 – 75

Variable: Condiciones Laborales

Tabla 5
Resultados del análisis descriptivo de la variable condiciones laborales

Variable	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Condiciones laborales	Bajo	9	9	9
	Medio	63	63	72
	Alto	28	28	100
	Total	100	100	100

Figura 1
Resultados del análisis descriptivo de la variable condiciones laborales



El análisis descriptivo de la variable condiciones laborales se realizó bajo la técnica de baremación, que permitió estadísticamente conformar niveles o escalas de puntuaciones (bajo, medio, alto) según los valores mínimos y máximos de las escalas de medición del instrumento. Mediante el análisis de frecuencias por los niveles especificados, se encontró que los encuestados perciben a las condiciones laborales como un componente importante y de nivel medio en su ámbito laboral (63%), que repercuten directamente en la realización de sus tareas, la organización de su trabajo y las condiciones de su desempeño; así mismo, es necesario reconocer que otro grupo de encuestados lo considera de muy alta importancia para su desempeño profesional (28%); sin embargo, un 9% considera a las condiciones laborales como no muy importante en su ámbito de trabajo (nivel bajo). Realizando un análisis más profundo de estos datos, podrían darnos referencia del alcance de estos valores, teniendo en cuenta que si un colaborador dentro de una empresa no cuenta con las condiciones laborales adecuadas, probablemente no se desempeñaría de buena forma, no cumpliría a cabalidad con su trabajo, terminando por renunciar o ser despedido, y afectando directamente a la fuerza laboral de la organización, cuyos directivos deben encontrar el personal de reemplazo, con la consiguiente pérdida de tiempo en la productividad organizacional.

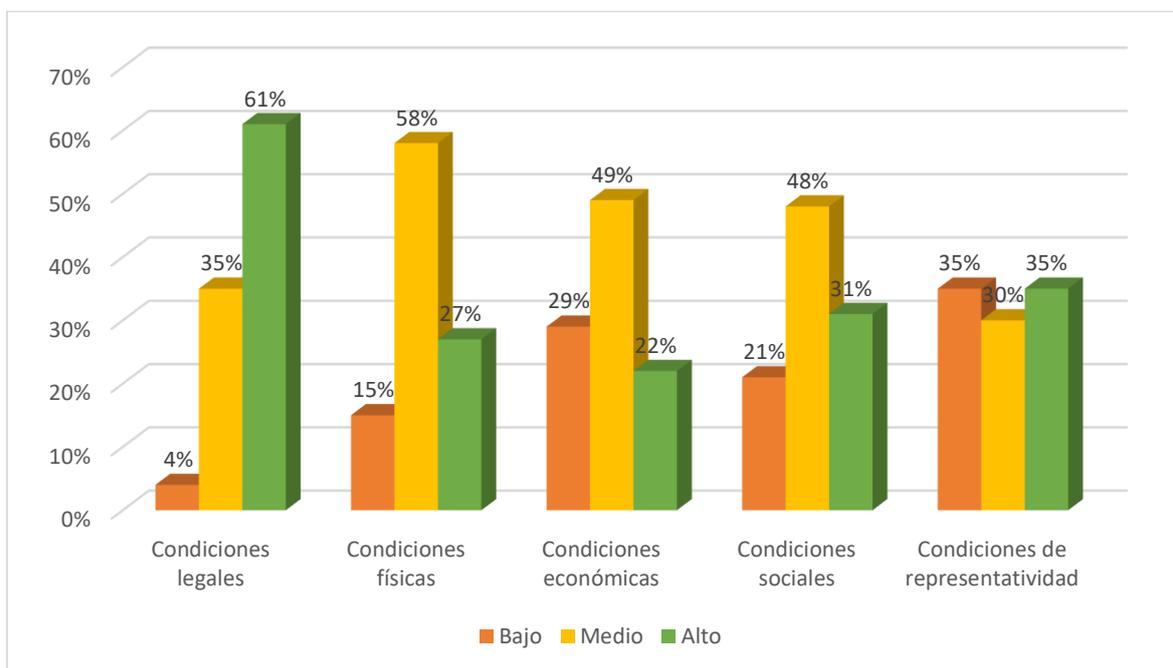
Tabla 6
Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable condiciones laborales

Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Condiciones legales	Bajo	4	4	4	4
	Medio	35	35	35	39
	Alto	61	61	61	100
	Total	100	100	100	
Condiciones físicas	Bajo	15	15	15	15
	Medio	58	58	58	73
	Alto	27	27	27	100
	Total	100	100	100	
Condiciones económicas	Bajo	29	29	29	29
	Medio	49	49	49	78
	Alto	22	22	22	100
	Total	100	100	100	
Condiciones sociales	Bajo	21	21	21	21
	Medio	48	48	48	69
	Alto	31	31	31	100

	Total	100	100	100	
Condiciones de representatividad	Bajo	35	35	35	35
	Medio	30	30	30	65
	Alto	35	35	35	100
	Total	100	100	100	

Figura 2

Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable condiciones laborales



En cuanto a la variable condiciones laborales y sus dimensiones, el análisis descriptivo basado en el baremo definido por niveles, permitió identificar de manera detallada como fue percibida cada dimensión y la forma que afecta en su desempeño profesional. La dimensión condiciones legales de trabajo, es comprendida en un nivel alto (61%) y un nivel medio de 35%, con lo cual podríamos decir que tiene impacto el tema de las horas e intervalos de descanso en la jornada laboral, en cuanto a la dimensión de condiciones económicas del trabajo es percibida con un nivel medio de 49% y un 22% en nivel alto, sin embargo, debe tomarse en cuenta el 29% que lo identifica como un nivel bajo, con lo cual podríamos indicar que un buen número de colaboradores considera que su remuneración es la adecuada y no necesita aumento ni escalar en ascensos. La dimensión de condiciones físicas del trabajo, es entendida bajo un nivel medio con un 58%, donde además un 27% la considera en un nivel alto y un 15% en bajo, con

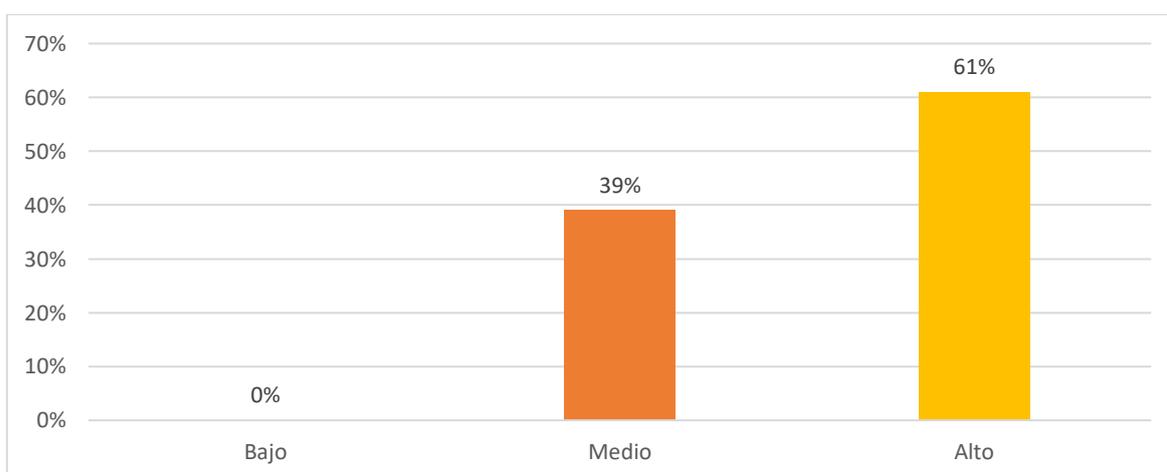
lo cual encontramos que en su mayoría considera que los ruidos dentro de su ámbito laboral son aceptables y que se cuenta con los equipos de protección necesarios. La dimensión de condiciones sociales del trabajo, con un 48% de nivel medio y un 31% en alto, indica que la mayoría está satisfecha con el manejo de la salud por parte de la institución, en cuanto a permisos por salud y registro de sus historiales. Finalmente, la dimensión de condiciones de representatividad en el trabajo, está comprendida de manera uniforme en todos los niveles (entre 30% y 35%), lo cual señala que no está muy bien definida la representación sindical y lo que desean lograr como gremio.

Variable: Desempeño Profesional

Tabla 7
Resultados del análisis descriptivo de la variable desempeño profesional

Variable		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempeño profesional	Bajo	0	0	0	0
	Medio	39	39	39	39
	Alto	61	61	61	100
	Total	100	100	100	

Figura 3
Resultados del análisis descriptivo de la variable desempeño profesional



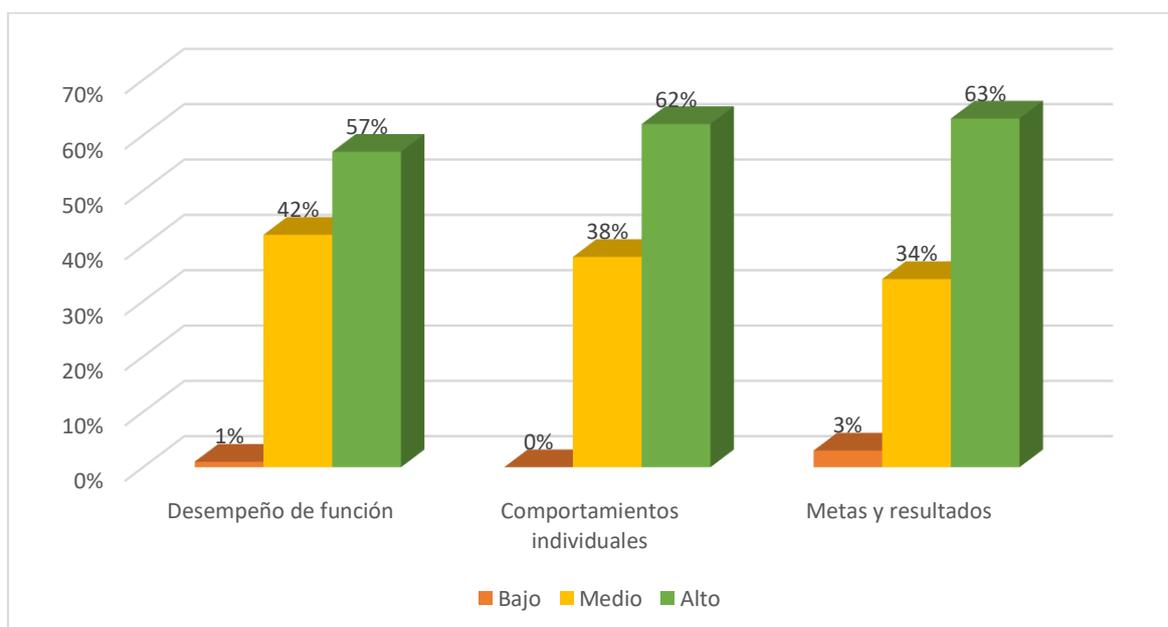
La variable dependiente, desempeño profesional docente, también fue analizada descriptivamente a través del análisis de frecuencias por los niveles especificados en el baremo, encontrando que la percepción de los encuestados es mayoritaria (61% en alto y 39% en medio) sobre la importancia de su

comportamiento en su ámbito laboral y que les permite encaminarse en el logro de sus objetivos y de la institución, donde su desempeño lo canalizan a través de estrategias individuales para alcanzar dichos objetivos.

Tabla 8
Resultados descriptivos de la variable desempeño profesional

Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempeño de función	Bajo	1	1	1	1
	Medio	42	42	42	43
	Alto	57	57	57	100
	Total	100	100	100	
Comportamientos individuales	Bajo	0	0	0	0
	Medio	38	38	38	38
	Alto	62	62	62	100
	Total	100	100	100	
Metas y resultados	Bajo	3	3	3	3
	Medio	34	34	34	37
	Alto	63	63	63	100
	Total	100	100	100	

Figura 4
Resultados descriptivos de la variable desempeño profesional



En cuanto al análisis descriptivo por dimensiones, se puede identificar para la dimensión desempeño de la función, que la percepción de los colaboradores fue muy alta en un 57% y de nivel medio en un 42%, lo cual nos brinda un alcance que,

para un buen desempeño profesional, conocen correctamente su puesto de trabajo, siempre buscan estar capacitados y participar en concursos para mejorar su práctica docente. En relación a la dimensión de comportamientos individuales, es considerado por los colaboradores con un nivel alto (62%) y un nivel medio (38%) en su desempeño profesional, por lo cual consideran que es muy importante el trabajo en equipo y la participación permanente en las actividades, promover nuevas experiencias de aprendizaje entre los colegas y desarrollar responsablemente sus actividades académicas. La dimensión de metas y resultados, es considerada como de nivel alto (63%) y de nivel medio (34%) en el desempeño de su trabajo, que les permite ser productivos, cumpliendo con sus planificaciones de experiencias y sesiones de aprendizaje.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

H₀: Los datos tienen una distribución normal (\geq Alfa).

H₁: los datos no tienen una distribución normal ($<$ Alfa).

Como la muestra es mayor que 50, se utiliza la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en el SPSS.

Tabla 9
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones laborales	,079	100	,132
Desempeño Profesional	,088	100	,053
PRUEBA DE NORMALIDAD			
P-valor (Condiciones laborales) = 0.132	>	Alfa = 0.05	
P-valor (Desempeño profesional) = 0.53	>	Alfa = 0.05	
NOTA: Los datos de las variables tienen una distribución normal, se acepta la H ₀ .			

Como los datos son normales, le correspondió usar una prueba paramétrica para analizar la relación entre las variables.

Análisis de la relación entre las variables

Hipótesis general: existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño profesional de los docentes del nivel primaria de una institución educativa de la ciudad de Andahuaylas

Se utilizó la prueba paramétrica de Correlación de Pearson y los valores de su tabla de correlaciones.

Tabla 10
Coefficiente de correlación de Pearson

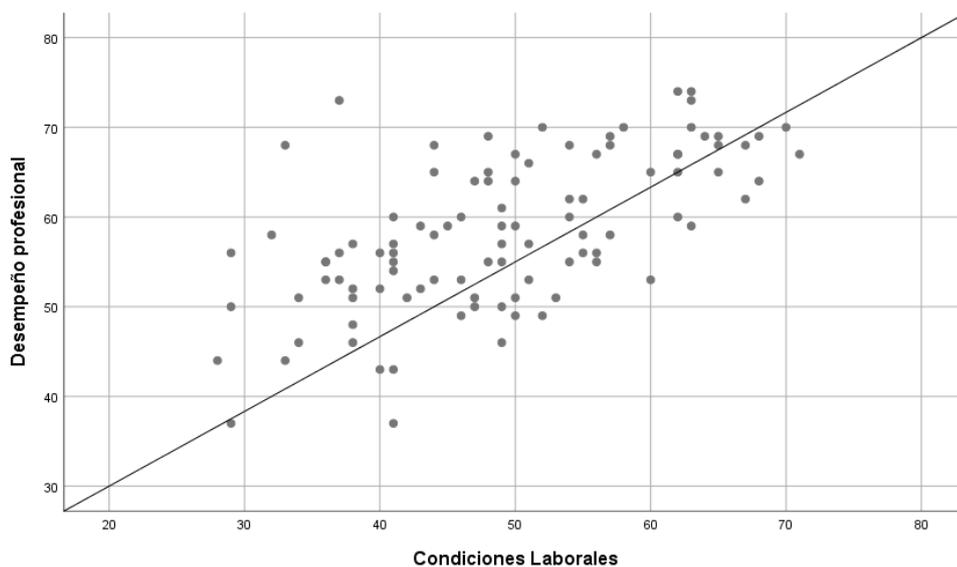
Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

Nota: tomado de (Sánchez, 2015)

Tabla 11
Prueba de correlación entre condiciones laborales y desempeño profesional

		Condiciones laborales	Desempeño Profesional
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	1	,621**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Desempeño Profesional	Correlación de Pearson	,621**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

Figura 5
Diagrama de dispersión entre las variables condiciones laborales y desempeño profesional



Según las tablas de correlación (-1 a +1), el valor encontrado es de **0.621**, concluyendo que existe correlación positiva moderada entre las condiciones laborales y el desempeño profesional, por lo cual podríamos afirmar que unas condiciones laborales óptimas (legales, económicas, físicas y sociales) repercuten de manera moderada sobre el desempeño profesional del docente: al cumplir su función, en su comportamiento y al lograr su metas y resultados, con lo cual se demostró que existe relación significativa moderada entre las condiciones laborales y el desempeño profesional de los docentes, el indicador de correlación positiva indica que si se mejoran (o aumentan) las condiciones laborales, entonces también mejorará (aumentará) el desempeño profesional de los docentes, pero de manera moderada (figura 5).

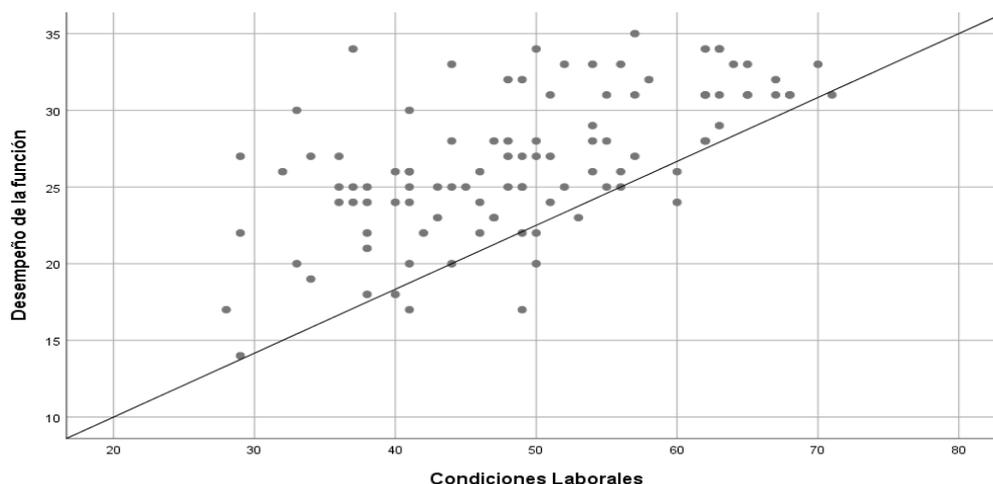
Hipótesis específica 1: existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño de la función de los docentes del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas.

Tabla 12
Prueba de relación entre condiciones laborales y desempeño de la función

		Suma condiciones laborales	Suma Función
SUMA CONDICIONES	Correlación de Pearson	1	,613**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Suma Función	Correlación de Pearson	,613**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

Figura 6

Diagrama de dispersión entre condiciones laborales y desempeño de la función.



Según el valor encontrado, el coeficiente encontrado de 0.613, indica que existe una correlación positiva moderada, por lo tanto se puede afirmar que existe relación significativa moderada entre las condiciones laborales y el desempeño de la función de los docentes, y la correlación positiva señala que si se mejoran (aumenta) las condiciones laborales de los docentes, entonces se mejora (aumenta) de manera moderada el desempeño de sus funciones, mediante el conocimiento y su capacidad en el puesto y la comprensión de situaciones (figura 6).

Hipótesis específica 2: existe relación significativa entre las condiciones laborales y los comportamientos individuales de los docentes del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas.

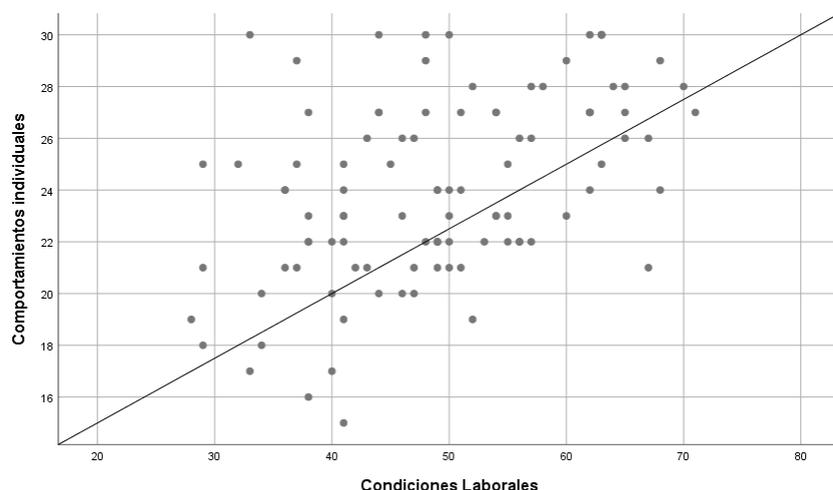
Tabla 13

Prueba de relación entre condiciones laborales y comportamientos individuales

		Suma condiciones laborales	Suma Comportamientos
SUMA CONDICIONES	Correlación de Pearson	1	,468**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Suma Comportamientos	Correlación de Pearson	,468**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

Figura 7

Diagrama de dispersión entre condiciones laborales y los comportamientos individuales.



Según el valor encontrado, el coeficiente de correlación de 0.468, indica que existe una correlación positiva moderada, muy cerca de ser considerada baja, por lo tanto se puede afirmar que existe relación significativa moderada entre las condiciones laborales y los comportamientos individuales de los docentes, y la correlación positiva señala que, si se mejoran las condiciones laborales de los docentes, entonces se mejora moderadamente su comportamiento, en cuanto a cooperación, creatividad y responsabilidad (figura 7).

Hipótesis específica 3: existe relación significativa entre las condiciones laborales y las metas y resultados de los docentes del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas.

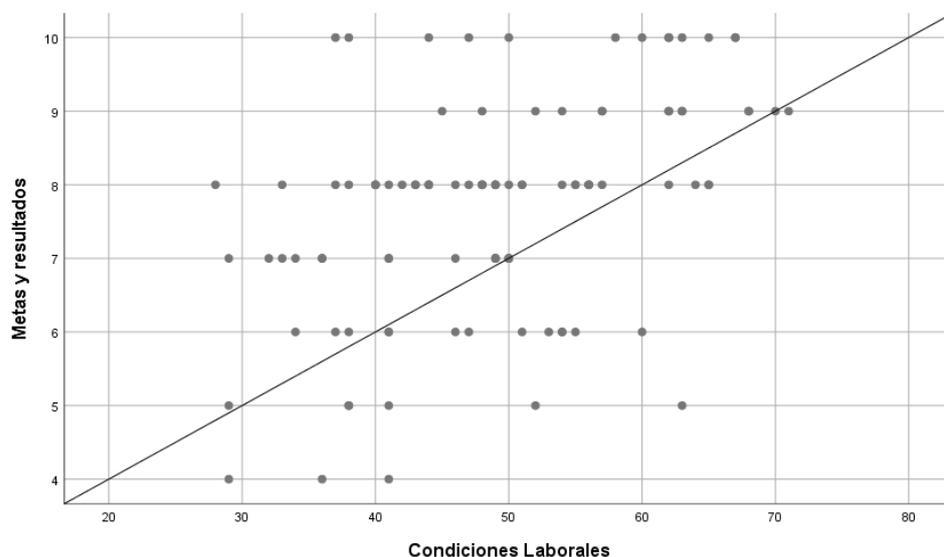
Tabla 14

Prueba de relación entre condiciones laborales y metas y resultados

		Suma condiciones laborales	Suma Metas
SUMA CONDICIONES	Correlación de Pearson	1	,468**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Suma Metas	Correlación de Pearson	,468**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

Figura 8

Diagrama de dispersión entre condiciones laborales y las metas y resultados



Según el valor encontrado, el coeficiente de correlación de 0.468, indica que existe una correlación positiva moderada casi baja, por lo tanto se puede afirmar que existe relación significativa moderada entre las condiciones laborales y las metas y resultados que persiguen los docentes en su desempeño laboral, y la correlación positiva señala que, si se mejoran las condiciones laborales de los docentes, entonces se mejora moderadamente su productividad que les permitirá cumplir con sus planificaciones y sesiones de aprendizaje (figura 8).

V. DISCUSIÓN

El análisis estadístico descriptivo en el presente estudio, a través de estadísticos de centralización, encontrando medias, promedios y porcentajes, permitieron mediante la recolección y el ordenamiento de la información, a través de tablas de frecuencias o representaciones gráficas, entender como las variables se comportan según los resultados obtenidos con los instrumentos. Por otro lado, el análisis inferencial, a través de pruebas estadísticas, permitió establecer parámetros de baremos para el contraste de las hipótesis de estudio.

Esta investigación asumió como propósito, determinar el nivel de relación existente entre las condiciones laborales y el desempeño profesional de los docentes de nivel primario en una institución educativa, así mismo, se buscó identificar la relación existente entre las condiciones laborales y el desempeño de la función, los comportamientos individuales y las metas y resultados de los docentes, logrando comprobar estos niveles de relación, tanto a nivel de todo el desempeño profesional como de sus dimensiones.

En esta investigación, de manera descriptiva se encontró que entre los factores que más determinan las condiciones laborales, se encuentra las condiciones legales con un 61% para un nivel alto, por lo cual consideran importante una adecuada distribución de horas en su jornada laboral, y las condiciones físicas para un 58% de nivel medio, donde consideran a los equipos de seguridad como necesarios para la protección personal, en contraste con ello, en el estudio de López et al. (2022), encontró que el liderazgo transformacional y el apoyo social, son los factores laborales de mayor relación con el buen desempeño de los trabajadores; de acuerdo al resultado de ambas investigaciones se infiere que, los colaboradores buscan condiciones laborales adecuadas, contar con los equipos de seguridad necesarios, ser parte del liderazgo de su organización y apoyarse para que puedan tener un buen desempeño profesional, si se plantea todo esto para los docentes, que son la unidad de análisis de este estudio, ellos podrán desempeñarse de mejor manera, para beneficio de los estudiantes que están en proceso de formación, considerando además que el buen desempeño podría repercutir en el estado de ánimo y el proceso de aprendizaje del estudiante.

Nuestro estudio, encontró que las condiciones económicas del trabajo, es considerado por los docentes en un nivel medio con un 49% y un nivel bajo de 29%, esto permite identificar que este factor o dimensión de las condiciones laborales, no tiene mucha importancia dentro de las condiciones laborales, por lo cual los docentes se encuentran tranquilos con la remuneración que perciben y no están muy preocupados sobre aumentos por méritos o ascensos; estos resultados son contrarios a los encontrados por Yan et al. (2022), donde el salario fue la condición laboral más importante y de mayor influencia en la satisfacción laboral, sin embargo, un 22% de los docentes en nuestra investigación consideró al aspecto económico en un nivel alto, lo cual señala una mejora de percepción por otro grupo de docentes. Así mismo, nuestros resultados, contrastan con los encontrados por Clark (2018), que identificó a la mejora de las prestaciones económicas, como de mayor influencia en el desempeño laboral, sin embargo, debe tenerse en cuenta el contexto o campo laboral de estudio, donde el trabajo en un hotel y la docencia dentro de un colegio, mantienen diferencias en cuanto al ámbito de tareas a desarrollar, y por ende, cada persona de dicha ámbito, tiene características diferentes de apreciación sobre lo que más necesita dentro de la institución para desempeñarse mejor. Las investigaciones de Yan et al. (2022) y Clark (2018), difieren de la presente, porque ellos determinaron como un factor importante a las condiciones económicas o remuneraciones, sin embargo, en este estudio ese factor no es tan importante, esto puede deberse a la naturaleza de las instituciones, ya que los docentes evaluados pertenecen al sector público y, por otro lado, son docentes nombrados, por lo que cuentan con un conjunto de condiciones laborales (entre ellas la económica) que asegura su bienestar y el de su familia; en cambio, en empresas privadas, donde usualmente se trabaja por contratos, las condiciones que generan cierta estabilidad son momentáneas.

A través del análisis inferencial y la prueba paramétrica de correlación de Pearson, se encontró un coeficiente de correlación de 0.621, lo cual determinó que existe correlación positiva moderada entre las condiciones laborales y el desempeño profesional, y teniendo en cuenta a Abun et al. (2021), que encontró que el ambiente de trabajo influye en el desempeño profesional, Se puede mencionar que nuestro estudio también demostró la hipótesis general, por lo cual

se afirma que existe correlación entre las variables de estudio, sin embargo, se podría plantear el desarrollo de otros instrumentos que combinado con las dimensiones indicadores utilizados en el presente estudio, permitan talvez, identificar otras dimensiones e indicadores que mejorarían este nivel de correlación. Los estudios de Auccapure (2019) y su prueba de Spearman y Reaño (2019) a través del coeficiente de Pearson, con sus resultados, corroboran la hipótesis de la presente investigación. Lo estudiado por Abun et al. (2021) se relaciona con esta investigación porque él determinó la relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño profesional, este ambiente de trabajose asocia con el indicador exposición a ruidos de la dimensión condiciones físicas del trabajo, puesto que un docente necesita evitar la exposición a ruidos excesivos porque este puede generar molestias y repercutir de forma directa en el desempeño de su función.

Según Efawati, (2020), utilizó una prueba de análisis de regresión lineal múltiple, demostrando que existe relación directa entre el desempeño de los trabajadores y las condiciones de trabajabilidad, en nuestro estudio, mediante una normalidad de datos correcta y con niveles de significancia de Kolmogorov-Smirnov mayores a 0.05 en ambas variables (0.132 para condiciones laborales y 0.53 para desempeño profesional), también se logró demostrar un nivel de correlación entre ambas variables, mediante los coeficientes de correlación de Pearson, donde este valor de 0.621, determina el nivel de correlación positiva moderada, esto quiere decir que si las condiciones laborales son mejoradas por parte de la institución, entonces se mejora de forma moderada también el desempeño laboral. En ambos estudios se utilizaron diferentes pruebas estadísticas, por lo que se infiere que para hallar esta correlación existen diversos caminos.

En cuanto a las hipótesis específicas, el valor del coeficiente de Pearson de 0.613 para la prueba de la primera hipótesis: existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño de la función de los docentes, permitió corroborar que esta relación si existe de manera positiva moderada, es decir, si se mejora las condiciones laborales en la institución, repercutirá de forma moderada en el desempeño de los docentes, en cuanto a conocer adecuadamente su puesto de trabajo, confiar en su capacidad de ejecución laboral y la comprensión de situaciones en ámbito.

En cuanto a la segunda hipótesis: existe relación significativa entre las condiciones laborales y los comportamientos individuales de los docentes, la correlación de Pearson arrojó un valor de 0.468, lo cual determina una correlación positiva que empieza a ser moderada, por lo tanto, la cooperación entre los docentes y entre equipos de trabajo, la creatividad necesaria para participar en nuevos proyectos sobre su campo laboral y la creación de propuestas nuevas de experiencias de aprendizaje, no están siendo muy influenciadas por las condiciones laborales, entonces, se podría inferir, que este factor o dimensión sobre comportamientos individuales, podría ser mejorado exclusivamente por parte de los mismos docentes, tanto en su actuar en la institución como su labor desempeñada, este resultado también se encuentra acorde con la teoría de autoeficacia de Covarrubias y Mendoza (2013) que señala que el individuo es influenciado por aspectos como los cognitivos, contextuales, afectivos y de conducta. Estos resultados son similares con los manifestados por Bashir et al. (2020), donde utilizó una ecuación estructura de mínimos cuadrados, y también encontró que las condiciones de trabajo contribuyen de forma positiva a la eficiencia y desempeño de los colaboradores. La dimensión evaluada en esta prueba de hipótesis (comportamientos individuales) se midió a través de la cooperación, creatividad y responsabilidad de los docentes, estos indicadores se relacionan con los aspectos cognitivos, contextuales, afectivos y de conducta evaluados por Covarrubias y Mendoza, por lo que, se afirma que estos factores están completamente relacionados con el desempeño laboral, en este caso, el desempeño profesional docente.

La tercera hipótesis: existe relación significativa entre las condiciones laborales y las metas y resultados de los docentes, analizada mediante la correlación de Pearson, arrojó un resultado de 0.468, con lo cual, se puede afirmar que la dimensión de las metas y resultados, efectivizado a través de la productividad esperada en los docentes, no sufre mucha influencia por parte de las condiciones laborales, lo cual tiene sentido, ya que la planificación de la experiencia de aprendizaje y las sesiones a desarrollar y los resultados a obtener en sus actividades académicas, dependen casi siempre de cada profesional, en este caso, cada docente es consciente de la función que desempeña como elemento formador

de nuevas personas que se integrarán a la comunidad, por lo cual están en la obligación de cumplir a cabalidad con el encargo que tienen en la formación educativa de sus alumnos.

Al haber corroborado la hipótesis general de la investigación, sobre la existencia de una relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño profesional, también se obtuvo conocimiento de cuáles eran las dimensiones e indicadores que aportan a ese nivel de relación entre las variables, encontrando que el desempeño de la función es la de mayor nivel de relación y significancia, por lo tanto, podemos afirmar que se cuenta con información relevante y actualizada sobre el actuar de los docentes en cuanto al conocimiento desplegado en sus puestos de trabajo, ya que logran desarrollar y planificar correctamente sus materiales de trabajo e instrumentos que utilizan en sus sesiones de aprendizaje, así mismo, han mejorado en el uso de las herramientas virtuales tecnológicas educativas, con lo cual complementan su labor en las aulas.

También, se puede afirmar que los docentes se encuentran comprometidos con su capacidad de ejecución en el desempeño de sus funciones, utilizando los conocimientos que adquieren en las diversas capacitaciones que brinda el Ministerio de Educación y lo vuelcan en su práctica docente, con lo cual, aparte de mejorar su desempeño profesional, canalizan y plasman sus aprendizajes en sus programaciones anuales.

En el análisis descriptivo de las condiciones laborales, se obtuvo una percepción por parte de los docentes en nivel alto por un 28% y en nivel medio por un 63%, lo que permite inferir que las condiciones de los docentes de las instituciones públicas de Andahuaylas no se encuentran satisfechos por completo, esto se debe a que las condiciones ofrecidas no son las más óptimas lo que puede repercutir directamente en su desempeño como docentes, así lo explica la teoría de la Motivación de Maslow, indica la cual explica que para que el ser humano persiga sus objetivos, este debe contar con las mayores condiciones posibles que satisfagan sus necesidades básicas, que están referidas a sus necesidades fisiológicas y de seguridad (Sevilla, 2015); cabe resaltar que, de acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación la insatisfacción de las condiciones

laborales no están referidas a factores como la remuneración, por lo que el problema de insatisfacción se está desarrollando en otro factor, tal vez puede que los horarios de trabajo no sean los adecuados, o el ambiente en el que los docentes trabajan no sean los óptimos y estén expuestos al ruido, o que dada la coyuntura no se les facilite accesorios o equipos de bioseguridad.

Las condiciones físicas de trabajo fueron percibidas en su mayoría en un nivel medio (58%), es decir los colaboradores considera que los ruidos y espacios ambientales a los que se exponen son aceptables, pero, pueden ser mejorados, así lo explica también Chiavenato (2007), quien menciona que las condiciones laborales se relacionan con las condiciones ambientales y el entorno físico; de la misma forma Castillo y Prieto (1983) explican que las condiciones de trabajo son todo lo que rodea al colaborador, desde el aspecto físico hasta el psicológico.

Chiavenato (2007), expuso las dimensiones bajo las que se desarrollan las condiciones laborales, de estas dimensiones, se realizó un análisis descriptivo, en donde los docentes percibieron a las condiciones legales en un nivel alto con un 61%, las condiciones físicas en un nivel medio con un 58%, las condiciones económicas con un nivel medio de 49%, las condiciones sociales con un nivel medio de 48% y las condiciones de representatividad con un nivel bajo y alto de 35%. De manera general, los resultados obtenidos en el análisis descriptivo, no han sido los más óptimos, por lo que se puede inferir que las condiciones de trabajo con las que cuentan los docentes de las instituciones públicas de Andahuaylas no son las más óptimas y no satisfacen por completo sus necesidades.

El desempeño profesional, en su análisis descriptivo alcanzó una percepción en nivel alto por un 61% de docentes en referencia a su comportamiento laboral, lo que les permite alcanzar los objetivos de su labor y los objetivos de la institución, a través de estrategias que permiten canalizar el alcance de estos, así, la teoría de aprendizaje social explica que los individuos se comportan de tal forma que puedan alcanzar sus metas trazadas (Covarrubias y Mendoza, 2013).

Chiavenato (2009), explica que el desempeño laboral se desarrolla bajo tres dimensiones: desempeño de la función, comportamientos individuales y metas y resultados. Estas dimensiones fueron analizadas a través de un análisis descriptivo:

la dimensión desempeño de la función alcanzó un nivel alto en un 57%, la dimensión comportamientos individuales alcanzó un nivel alto en un 62% y la dimensión metas y resultados alcanzó un 63% en un nivel alto.

VI. CONCLUSIONES

1. Para el objetivo general y los resultados obtenidos, se logró determinar que existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño profesional de los docentes del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas, lo cual indica, que, si se mejora las condiciones laborales de los docentes, entonces también se mejora su desempeño profesional.
2. Para el primer objetivo específico, se logró determinar que si existe una relación positiva moderada entre las condiciones laborales y el desempeño de la función de los docentes del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas.
3. Para el segundo objetivo específico, se logró determinar la existencia de relación positiva moderada entre las condiciones laborales y los comportamientos individuales de los docentes del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas
4. El tercer objetivo específico, también fue corroborado a través del coeficiente de correlación de Pearson, con lo cual se confirma que existen relación positiva moderada entre las condiciones laborales con las metas y resultados de los docentes del nivel primario.

VII. RECOMENDACIONES

1. Los resultados encontrados, que indican que existe relación de manera positiva moderada entre las condiciones laborales y el desempeño profesional, podrían ser mejorados en su nivel de relación mediante un estudio más amplio en cuanto a considerar las mejoras en las dimensiones e indicadores de las condiciones laborales.
2. El presente trabajo de investigación debe tomarse como fuente de información primaria, para hacer llegar sus resultados a instancias superiores que tienen a cargo la gestión de los colegios de educación regular, para que conozcan las problemáticas existentes y cómo influyen directamente en los docentes que día a día se esfuerzan por cumplir con su sacrificada tarea de formación en los alumnos.
3. Se recomienda ampliar el estudio hacia otras instituciones educativas de nivel primario de Andahuaylas, para determinar en qué estado se encuentran las condiciones laborales que perciben y cómo está afectando en su desempeño, de esta forma, se obtendría un consolidado de diversas instituciones, donde las instituciones encargadas puedan tomar las medidas necesarias.
4. A la institución, se recomienda proponer políticas de optimización de condiciones laborales, como mejores remuneraciones, bonificaciones, posibilidad de crecimiento profesional, de tal forma que los docentes de la institución educativa de Andahuaylas puedan desempeñarse mejor y por ende, aumentar su productividad, para beneficio de la institución y de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Abun, D., Nicolas, M. T., Apollo, E., Magallanes, T., & Encarnacion, M. J. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10, 01-15. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1470>
- Alfaleh, A., Alkattan, A., Alageel, A., Salah, M., Almutairi, M., Sagor, K., & Alabdulkareem, K. (2021). Onsite Versus Remote Working: The Impact on Satisfaction, Productivity, and Performance of Medical Call Center Workers. *Inquiry (United States)*, 58. Scopus. <https://doi.org/10.1177/00469580211056041>
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). *The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*. 12(24), 7.
- Alvarado, D. L., Huaman, L. E., & Palacios, K. P. (2018). *Condiciones de trabajo relacionado con el desmepeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de una clínica*. Lima. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6362/Condiciones_AlvaradoCamones_Deysi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Angulo, P., & Avila, L. (2010). *Desarrollo de la creatividad de los niños en la etapa escolar*. Ecuador.
- Arispe Alburqueque, C., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Lozada de Bonilla, O. R., Acuña Gamboa, L. A., & Arellano Sacramento, C. (2020). *La investigación científica*. GUAYAQUIL/UIDE/2020. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>

- Auccapure, L. S. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. *Revista Integración*, 2.
- Babapour, A.-R., Gahassab-Mozaffari, N., & Fathnezhad-Kazemi, A. (2022). Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: A cross-sectional study. *BMC Nursing*, 21(1). Scopus. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1801961. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). *Job performance from a theoretical perspective*. 7(1), 109-121.
- Bayón Pérez, J., & Arenas Falótico, A. J. (2019). Relaciones laborales ¿Una realidad estructural, coyuntural o un perjuicio instaurado a nivel mundial? *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 737-768. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24635>
- Belmonte, M. A. (2010). Requisitos éticos en los proyectos de investigación. Otra oveja negra. *Seminarios de la Fundación Española de Reumatología*, 11(1), 7-13. <https://doi.org/10.1016/j.semreu.2009.09.005>
- Borrego, S. (2008). *Estadística descriptiva e inferencial*.
- Briñas Barba, A. (2019). La reducción de la jornada laboral desde la perspectiva marxista: Un análisis de la UE. *Papeles de Europa*, 32(2), 145-161. <https://doi.org/10.5209/pade.68028>

- Burga, G., & Wiese, S. J. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque*.
<http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1108>
- Carrasco Díaz, S. (2005). *Metodología de la investigación científica* (Primera).
https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Castillo Alonso, J. J., & Prieto Rodríguez, C. (1983). *Condiciones de trabajo: Hacia un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- Castillo, J., & Villena, J. (1998). *Ergonomía: Concepto y métodos*.
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones* (2da ed.). McGraw-Hill Education.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones* (8va ed.). McGraw-Hill Education.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3ra ed.). McGraw-Hill Education.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Clark Mendivil, Y. (2018). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de Sonora* [Phd, Universidad Autónoma de Nuevo León]. <http://eprints.uanl.mx/16807/>

- Covarrubias Apablaza, C. G., & Mendoza Lira, M. (2013). La Teoría de Autoeficacia y el Desempeño Docente: El Caso de Chile. *Estudios Hemisféricos y Polares*, 4(2), 107-123.
- Efawati, Y. (2020). *The Influence of Working Conditions, Workability and Leadership on Employee Performance*. 2020.
- Escalante, L. P., & Zapatel, N. Y. (2018). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca—2018*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27813/escalante_ml.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Escribano Hervis, E. (2017). La educación en América Latina: Desarrollo y perspectivas. *Actualidades Investigativas en Educación*, 17(2), Article 2.
<https://doi.org/10.15517/aie.v17i1.28147>
- Espinoza Jara, F. (2020). Educación en el Perú: ¿Cuál es la situación de la Educación Básica Regular? *Chiqaq News*.
<https://medialab.unmsm.edu.pe/chiqaqnews/educacion-en-el-peru-cual-es-la-situacion-de-la-educacion-basica-regular/>
- Grasso, I. (2006). *Encuestas elementos para su diseño y análisis*.
https://books.google.com.co/books?id=jL_yS1pfbMoC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Gutierrez, S. (2021, octubre 21). ¿Cuál es la diferencia entre jornada y horario de trabajo? LP. <https://lpderecho.pe/diferencia-jornada-horario-trabajo/>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México. McGraw-Hill Interamericana Editores.

- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, P., Méndez, S., & Mendoza, C. P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación—Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México. Mc. Graw Hill Education.
- Huang, X., Sun, M., & Wang, D. (2022). Work harder and smarter: The critical role of teachers' job crafting in promoting teaching for creativity. *Teaching and Teacher Education*, 116. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103758>
- Instituto Peruano de Economía. (2021, septiembre 7). Empleo en el Perú: Entre la precariedad y la recuperación. *Instituto Peruano de Economía*. <https://www.ipe.org.pe/portal/empleo-en-el-peru-entre-la-precariedad-y-la-recuperacion/>
- Jaramillo, M., Ñopo, H., & Díaz, J. J. (2007). *La investigación sobre el mercado laboral peruano: Instituciones, capacitación y grupos desfavorecidos*. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/grade/20100513022655/InvPolitDesarr-6.pdf>
- Kahya, E. (2007). The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37(6), 515-523. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2007.02.006>
- Krijghsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1). Scopus. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>

- Leon, P., & Deyanira, D. (2017). *La ergonomía y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza Ltda.*
<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/25946>
- López, M. A., Vázquez, P., & Quiñoá, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México. Mc Graw-Hill.
- Piao, X., & Managi, S. (2022). Evaluation of employee occupational stress by estimating the loss of human capital in Japan. *BMC Public Health*, 22(1). Scopus. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12751-7>
- Reaño, R. (2019). *Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018.*
- Rendón-Macías, M. E., Villasís-Keever, M. A., & Miranda-Novales, M. G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407.
<https://doi.org/10.29262/ram.v63i4.230>
- Sánchez, A. (2015). *Correlación R de Pearson—Sociología y estadísticas.*
<https://sites.google.com/site/sociologiayestadisticas/repaso-de-los-conceptos-de-estadistica/correlacion-r-de-pearson>
- Sevilla Arias, P. (2015). *Pirámide de Maslow—Definición, qué es y concepto.* Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>

- Tang, L., Si, J., Sun, L., Mao, G., & Yu, S. (2022). Assessment of the mental workload of trainee pilots of remotely operated aircraft using functional near-infrared spectroscopy. *BMC Neurology*, 22(1). Scopus. <https://doi.org/10.1186/s12883-022-02683-5>
- Troll, E. S., Venz, L., Weitzenegger, F., & Loschelder, D. D. (2022). Working from home during the COVID-19 crisis: How self-control strategies elucidate employees' job performance. *Applied Psychology*, 71(3), 853-880. Scopus. <https://doi.org/10.1111/apps.12352>
- Yan, W., Kim, E., Jeong, S., & Yoon, Y. (2022). Toward Improving Working Conditions to Enhance Professionalism of Convention Workers: Focusing on the Difference between Job Satisfaction and Job Performance According to Professionalism Perception. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10). Scopus. <https://doi.org/10.3390/ijerph19105829>
- Zavala, V. (2018). *Reforma laboral pendiente: Problemática y propuestas*. https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r844_3/informe%20legal_844.pdf

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Título: CONDICIONES LABORALES Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE ANDAHUAYLAS.								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable: Condiciones laborales					
¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño profesional docente del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas?	Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño profesional docente del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas.	HIPOSTESIS ALTERNA: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño profesional de los docentes del nivel primaria de una institución educativa de la ciudad de Andahuaylas.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5=Siempre	Niveles o rangos	
			Condiciones legales de trabajo	-Horarios de trabajo -Intervalos de descanso				
			Condiciones económicas del trabajo	-Remuneración -Aumentos por méritos o ascenso				
			Condiciones físicas del trabajo	-Exposición a ruidos -Equipos de protección				
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable: Desempeño profesional docente					
(a) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño de la función de los docentes del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas?	(a) Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño de la función de los docentes del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas.	(a) Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño de la función de los docentes del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas.	Condiciones sociales del trabajo	-Seguridad social				
			Condiciones de representatividad en el trabajo	-Representación sindical				
			Variable: Desempeño profesional docente					
(b) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y los comportamientos individuales de los docentes del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas?	(b) Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y los comportamientos individuales de los docentes del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas.	(b) Existe relación significativa entre las condiciones laborales y los comportamientos individuales de los docentes del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5=Siempre	Niveles o rangos	
			Desempeño de la función	-Conocimiento del puesto. -Capacidad de ejecución. -Comprensión de situaciones.				
(c) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y las metas y resultados de los docentes del nivel primario de Andahuaylas?	(c) Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y las metas y resultados de los docentes del nivel primario de Andahuaylas.	(c) Existe relación significativa entre las condiciones laborales con las metas y resultados de los docentes del nivel primario de Andahuaylas.	Comportamientos individuales	-Cooperación -Creatividad -Responsabilidad				

(c) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y las metas y resultados de los docentes del nivel primario de una institución educativa de Andahuaylas?	de una institución educativa de Andahuaylas.	de una institución educativa de Andahuaylas.	Metas y resultados	Productividad				
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:			
Enfoque: Cuantitativo no experimental Tipo: Aplicada Método: No probabilístico Diseño: Correlacional		Población: 100 docentes Muestra: 100 docentes	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva - Inferencial			

Anexo 02. Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable: Condicións laborales	Chiavenato (2007) menciona que las condiciones laborales tienen que ver directamente con las condiciones ambientales en el que se desenvuelve la persona dentro de un centro laboral. Estas condiciones tienen que ver con el entorno físico. (p. 230)	La variable se divide en 5 dimensiones: condiciones legales de trabajo, condiciones económicas del trabajo, condiciones físicas del trabajo, condiciones sociales del trabajo y Condiciones de representatividad en el trabajo. El instrumento tendrá 15 ítems, los cuales estarán organizados en 5 dimensiones, para la formulación de los ítems se utilizará la Escala de Likert.	Condiciones legales de trabajo	-Horarios de trabajo. -Intervalos de descanso.	Ordinal
			Condiciones económicas del trabajo	-Remuneración -Aumentos por méritos o ascenso.	
			Condiciones físicas del trabajo	-Exposición a ruidos. -Equipos de protección.	
			Condiciones sociales del trabajo	-Seguridad social.	
			Condiciones de representatividad en el trabajo	-Representación sindical.	
Variable: Desempeño profesional	Es el comportamiento del evaluado encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados. El aspecto principal del	Se aplicará un cuestionario con 14 preguntas con las escalas de calificación: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre	Desempeño de la función.	-Conocimiento del puesto. -Capacidad de ejecución. -Comprensión de situaciones.	Ordinal

	<p>sistema reside en este punto.El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos. (Chiavenato, 2008)</p>				
			Comportamientos individuales	<ul style="list-style-type: none"> -Cooperación -Creatividad -Responsabilidad 	
			Metas y resultados	- Productividad	

Anexo 03. Validación de juicios de experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONDICIONES LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES LEGALES DE TRABAJO								
1	Es adecuada la distribución de horas de su jornada laboral.	✓		✓		✓		
2	El horario establecido de jornada garantiza un servicio de calidad	✓		✓		✓		
3	Los intervalos de descanso son convenientes para el desempeño de sus labores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : CONDICIONES ECONÓMICAS DEL TRABAJO								
4	La remuneración mensual establecida por el Ministerio de Educación es acorde al trabajo que realiza.	✓		✓		✓		
5	La remuneración mensual establecida por el Ministerio de Educación cubre las necesidades básicas de su hogar.	✓		✓		✓		
6	El aumento remunerativo que percibe por el ascenso de escala ayuda a mejorar su calidad de vida.	✓		✓		✓		
7	Las escalas remunerativas establecidas actualmente lo motivan a prepararse para los ascensos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 : CONDICIONES FISICAS DEL TRABAJO								
8	El nivel de ruido al que se expone diariamente en su ambiente de trabajo son aceptables.	✓		✓		✓		
9	La ubicación geográfica de la institución educativa se encuentra libre de ruidos excesivos.	✓		✓		✓		
10	Los equipos de protección personal (EPPs) que proporcionan los directivos de la institución educativa son adecuados para el desempeño de sus labores académicas.	✓		✓		✓		
11	Los equipos de seguridad con los que cuenta actualmente son los más eficientes para su protección personal.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 : CONDICIONES SOCIALES DEL TRABAJO								
12	En la institución educativa existen los permisos por salud durante la jornada laboral.	✓		✓		✓		
13	La institución educativa cuenta con un historial de salud de todos los docentes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 : CONDICIONES DE REPRESENTATIVIDAD EN EL TRABAJO								
14	La institución educativa cuenta con un representante sindical.	✓		✓		✓		
15	El secretario sindical de su institución educativa al que pertenece lo representante ante su gremio.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA**

DNI: 07586867

Especialidad del validador: **Dra. Administración; Mstra. Marketing y Comercio Internacional; Mstra. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.**

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

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

Los Olivos, 21 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN								
1	Conoce el procedimiento correcto para elaborar y/o planificar sus instrumentos y materiales de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Las capacitaciones que programa el MED a través de sus plataformas virtuales contribuyen a mejorar su labor.	✓		✓		✓		
3	Utiliza herramientas tecnológicas educativas en la realización de sus actividades pedagógicas diarias.	✓		✓		✓		
4	Las capacitaciones pedagógicas propuestas por el Ministerio de Educación a través de normas o directivas, ya sean de carácter nacional, regional o local son aplicadas en su práctica docente.	✓		✓		✓		
5	Las actividades propuestas en el plan anual de trabajo son desarrolladas y consideradas de manera oportuna en su planificación o programación anual de aula.	✓		✓		✓		
6	Las Resoluciones Ministeriales emitidas por el MED con respecto a los diversos concursos de innovación pedagógica son adecuados y oportunos para mejorar su práctica docente.	✓		✓		✓		
7	Los proyectos de innovación pedagógica que se promueven a nivel nacional, regional o local, ya sea individual o institucional son de fácil formulación.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : COMPORTAMIENTOS INDIVIDUALES								
8	Promueve el trabajo en equipo o colegiado para la elaboración de sus instrumentos y materiales de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Participa activamente de las actividades institucionales que se presentan durante el año.	✓		✓		✓		
10	Promueve la participación en proyectos de innovación pedagógica de su autoría en concursos nacionales ofertados por FONDEP, MED y otros.	✓		✓		✓		
11	Propone experiencias de aprendizaje exitosas con sus colegas, ya sea de grado, ciclo o institución.	✓		✓		✓		
12	Planifica oportunamente sus instrumentos y recursos pedagógicos para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Cumple con elaborar sus materiales educativos para el desarrollo de sus sesiones.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONDICIONES LABORALES

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CONDICIONES LEGALES DE TRABAJO							
1	Es adecuada la distribución de horas de su jornada laboral.	X		X		X		
2	El horario establecido de jornada garantiza un servicio de calidad	X		X		X		
3	Los intervalos de descanso son convenientes para el desempeño de sus labores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : CONDICIONES ECONÓMICAS DEL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La remuneración mensual establecida por el Ministerio de Educación es acorde al trabajo que realiza.	X		X		X		
5	La remuneración mensual establecida por el Ministerio de Educación cubre las necesidades básicas de su hogar.	X		X		X		
6	El aumento remunerativo que percibe por el ascenso de escala ayuda a mejorar su calidad de vida.	X		X		X		
7	Las escalas remunerativas establecidas actualmente lo motivan a prepararse para los ascensos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 : CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El nivel de ruido al que se expone diariamente en su ambiente de trabajo son aceptables.	X		X		X		
9	La ubicación geográfica de la institución educativa se encuentra libre de ruidos excesivos.	X		X		X		
10	Los equipos de protección personal (EPPs) que proporcionan los directivos de la institución educativa son adecuados para el desempeño de sus labores académicas.	X		X		X		
11	Los equipos de seguridad con los que cuenta actualmente son los más eficientes para su protección personal.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 : CONDICIONES SOCIALES DEL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
12	En la institución educativa existen los permisos por salud durante la jornada laboral.	X		X		X		
13	La institución educativa cuenta con un historial de salud de todos los docentes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 : CONDICIONES DE REPRESENTATIVIDAD EN EL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	

14	La institución educativa cuenta con un representante sindical.	X		X		X	
15	El secretario sindical de su institución educativa al que pertenece lo representante ante su gremio.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Valdivia Caparachin, Maria Jose DNI: 41739997

Especialidad del validador: **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS**

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

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

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

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

23 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN							
1	Conoce el procedimiento correcto para elaborar y/o planificar sus instrumentos y materiales de trabajo.	X		X		X		
2	Las capacitaciones que programa el MED a través de sus plataformas virtuales contribuyen a mejorar su labor.	X		X		X		
3	Utiliza herramientas tecnológicas educativas en la realización de sus actividades pedagógicas diarias.	X		X		X		
4	Las capacitaciones pedagógicas propuestas por el Ministerio de Educación a través de normas o directivas, ya sean de carácter nacional, regional o local son aplicadas en su práctica docente.	X		X		X		
5	Las actividades propuestas en el plan anual de trabajo son desarrolladas y consideradas de manera oportuna en su planificación o programación anual de aula.	X		X		X		
6	Las Resoluciones Ministeriales emitidas por el MED con respecto a los diversos concursos de innovación pedagógica son adecuados y oportunos para mejorar su práctica docente.	X		X		X		
7	Los proyectos de innovación pedagógica que se promueven a nivel nacional, regional o local, ya sea individual o institucional son de fácil formulación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : COMPORTAMIENTOS INDIVIDUALES	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Promueve el trabajo en equipo o colegiado para la elaboración de sus instrumentos y materiales de trabajo.	X		X		X		
9	Participa activamente de las actividades institucionales que se presentan durante el año.	X		X		X		
10	Promueve la participación en proyectos de innovación pedagógica de su autoría en concursos nacionales ofertados por FONDEP, MED y otros.	X		X		X		
11	Propone experiencias de aprendizaje exitosas con sus colegas, ya sea de grado, ciclo o institución.	X		X		X		
12	Planifica oportunamente sus instrumentos y recursos pedagógicos para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
13	Cumple con elaborar sus materiales educativos para el desarrollo de sus sesiones.	x		x		X		
	DIMENSIÓN 3 : METAS Y RESULTADOS	Si	No	Si	No	Si	No	

14	La planificación realizada de su experiencia de aprendizaje es ejecutada al 100% al cumplirse la fecha establecida.	X		X		X		
15	Logra desarrollar todas las sesiones de aprendizaje de cada una de las áreas curriculares programadas en su experiencia de aprendizaje.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Valdivia Caparachin, María Jose** DNI: 41739997

Especialidad del validador: **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS**

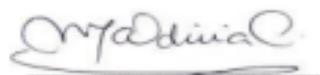
23 de mayo del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONDICIONES LABORALES

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CONDICIONES LEGALES DE TRABAJO							
1	Es adecuada la distribución de horas de su jornada laboral.	✓		✓		✓		
2	El horario establecido de jornada garantiza un servicio de calidad	✓		✓		✓		
3	Los intervalos de descanso son convenientes para el desempeño de sus labores.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: CONDICIONES ECONÓMICAS DEL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La remuneración mensual establecida por el Ministerio de Educación es acorde al trabajo que realiza.	✓		✓		✓		
5	La remuneración mensual establecida por el Ministerio de Educación cubre las necesidades básicas de su hogar.	✓		✓		✓		
6	El aumento remunerativo que percibe por el ascenso de escala ayuda a mejorar su calidad de vida.	✓		✓		✓		
7	Las escalas remunerativas establecidas actualmente lo motivan a prepararse para los ascensos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 : CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El nivel de ruido al que se expone diariamente en su ambiente de trabajo son aceptables.	✓		✓		✓		
9	La ubicación geográfica de la institución educativa se encuentra libre de ruidos excesivos.	✓		✓		✓		
10	Los equipos de protección personal (EPPs) que proporcionan los directivos de la institución educativa son adecuados para el desempeño de sus labores académicas.	✓		✓		✓		
11	Los equipos de seguridad con los que cuenta actualmente son los más eficientes para su protección personal.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 : CONDICIONES SOCIALES DEL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
12	En la institución educativa existen los permisos por salud durante la jornada laboral.	✓		✓		✓		
13	La institución educativa cuenta con un historial de salud de todos los docentes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 : CONDICIONES DE REPRESENTATIVIDAD EN EL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	

14	La institución educativa cuenta con un representante sindical.	✓		✓		✓	
15	El secretario sindical de su institución educativa al que pertenece lo representante ante su gremio.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Soto Pareja, Máximo DNI: 25003661

Especialidad del validador:*Licenciado En Administración*.....

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

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

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

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

03 de junio del 2022



Firma del Experto Informante
DNI- 25003661

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN							
1	Conoce el procedimiento correcto para elaborar y/o planificar sus instrumentos y materiales de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Las capacitaciones que programa el MED a través de sus plataformas virtuales contribuyen a mejorar su labor.	✓		✓		✓		
3	Utiliza herramientas tecnológicas educativas en la realización de sus actividades pedagógicas diarias.	✓		✓		✓		
4	Las capacitaciones pedagógicas propuestas por el Ministerio de Educación a través de normas o directivas, ya sean de carácter nacional, regional o local son aplicadas en su práctica docente.	✓		✓		✓		
5	Las actividades propuestas en el plan anual de trabajo son desarrolladas y consideradas de manera oportuna en su planificación o programación anual de aula.	✓		✓		✓		
6	Las Resoluciones Ministeriales emitidas por el MED con respecto a los diversos concursos de innovación pedagógica son adecuados y oportunos para mejorar su práctica docente.	✓		✓		✓		
7	Los proyectos de innovación pedagógica que se promueven a nivel nacional, regional o local, ya sea individual o institucional son de fácil formulación.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : COMPORTAMIENTOS INDIVIDUALES	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Promueve el trabajo en equipo o colegiado para la elaboración de sus instrumentos y materiales de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Participa activamente de las actividades institucionales que se presentan durante el año.	✓		✓		✓		
10	Promueve la participación en proyectos de innovación pedagógica de su autoría en concursos nacionales ofertados por FONDEP, MED y otros.	✓		✓		✓		
11	Propone experiencias de aprendizaje exitosas con sus colegas, ya sea de grado, ciclo o institución.	✓		✓		✓		
12	Planifica oportunamente sus instrumentos y recursos pedagógicos para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Cumple con elaborar sus materiales educativos para el desarrollo de sus sesiones.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 : METAS Y RESULTADOS	Si	No	Si	No	Si	No	

14	La planificación realizada de su experiencia de aprendizaje es ejecutada al 100% al cumplirse la fecha establecida.	✓		✓		✓	
15	Logra desarrollar todas las sesiones de aprendizaje de cada una de las áreas curriculares programadas en su experiencia de aprendizaje.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Soto Pareja, Máximo DNI: 25003661

Especialidad del validador:Licenciado En Administración.....

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

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

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

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

03 de junio del 2022



Firma del Experto Informante
DNI: 25003661

Anexo 04. Matriz de validación de instrumentos

Variable	Dimensiones	Indicadores		Ítems
CONDICIONES LABORALES	Condiciones legales de trabajo	Horarios de trabajo	1	Es adecuada la distribución de horas de su jornada laboral.
			2	El horario establecido de jornada garantiza un servicio de calidad
		Intervalos de descanso	3	Los intervalos de descanso son convenientes para el desempeño de sus labores.
	Condiciones económicas del trabajo	Remuneración	4	La remuneración mensual establecida por el Ministerio de Educación es acorde al trabajo que realiza.
			5	La remuneración mensual establecida por el Ministerio de Educación cubre las necesidades básicas de su hogar.
		Aumentos por méritos o ascenso	6	El aumento remunerativo que percibe por el ascenso de escala ayuda a mejorar su calidad de vida.
			7	Las escalas remunerativas establecidas actualmente lo motivan a prepararse para los ascensos.
	Condiciones físicas del trabajo	Exposición a ruidos	8	El nivel de ruido al que se expone diariamente en su ambiente de trabajo son aceptables.
			9	La ubicación geográfica de la institución educativa se encuentra libre de ruidos excesivos.
		Equipos de protección	10	Los equipos de protección personal (EPPs) que proporcionan los directivos de la institución educativa son adecuados para el desempeño de sus labores académicas.
			11	Los equipos de seguridad con los que cuenta actualmente son los más eficientes para su protección personal.
	Condiciones sociales del trabajo	Seguridad social	12	En la institución educativa existen los permisos por salud durante la jornada laboral.
			13	La institución educativa cuenta con un historial de salud de todos los docentes.
	Condiciones de representatividad en el trabajo	Representación sindical	14	La institución educativa cuenta con un representante sindical.
			15	El secretario sindical de su institución educativa al que pertenece lo representante ante su gremio.

DESEMPEÑO PROFESIONAL	Desempeño de la función	Conocimiento del puesto.	16	Conoce el procedimiento correcto para elaborar y/o planificar sus instrumentos y materiales de trabajo.
			17	Las capacitaciones que programa el MED a través de sus plataformas virtuales contribuyen a mejorar su labor.
			18	Utiliza herramientas tecnológicas educativas en la realización de sus actividades pedagógicas diarias.
		Capacidad de ejecución.	19	Las capacitaciones pedagógicas propuestas por el Ministerio de Educación a través de normas o directivas, ya sean de carácter nacional, regional o local son aplicadas en su práctica docente.
			20	Las actividades propuestas en el plan anual de trabajo son desarrolladas y consideradas de manera oportuna en su planificación o programación anual de aula.
		Comprensión de situaciones.	21	Las Resoluciones Ministeriales emitidas por el MED con respecto a los diversos concursos de innovación pedagógica son adecuados y oportunos para mejorar su práctica docente.
	22		Los proyectos de innovación pedagógica que se promueven a nivel nacional, regional o local, ya sea individual o institucional son de fácil formulación.	
	Comportamientos individuales.	Cooperación	23	Promueve el trabajo en equipo o colegiado para la elaboración de sus instrumentos y materiales de trabajo.
			24	Participa activamente de las actividades institucionales que se presentan durante el año.
		Creatividad	25	Promueve la participación en proyectos de innovación pedagógica de su autoría en concursos nacionales ofertados por FONDEP, MED y otros.
			26	Propone experiencias de aprendizaje exitosas con sus colegas, ya sea de grado, ciclo o institución.
		Responsabilidad	27	Planifica oportunamente sus instrumentos y recursos pedagógicos para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.
			28	Cumple con elaborar sus materiales educativos para el desarrollo de sus sesiones.
	Metas y resultados	Productividad	29	La planificación realizada de su experiencia de aprendizaje es ejecutada al 100% al cumplirse la fecha establecida.
30			Logra desarrollar todas las sesiones de aprendizaje de cada una de las áreas curriculares programadas en su experiencia de aprendizaje.	

Anexo 05. Instrumentos: Cuestionarios

VARIABLE: CONDICIONES LABORALES						
5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 2: Casi nunca 1: Nunca		1	2	3	4	5
1	Es adecuada la distribución de horas de su jornada laboral.					
2	El horario establecido de jornada garantiza un servicio de calidad					
3	Los intervalos de descanso son convenientes para el desempeño de sus labores.					
4	La remuneración mensual establecida por el Ministerio de Educación es acorde al trabajo que realiza.					
5	La remuneración mensual establecida por el Ministerio de Educación cubre las necesidades básicas de su hogar.					
6	El aumento remunerativo que percibe por el ascenso de escala ayuda a mejorar su calidad de vida.					
7	Las escalas remunerativas establecidas actualmente lo motivan a prepararse para los ascensos.					
8	El nivel de ruido al que se expone diariamente en su ambiente de trabajo son aceptables.					
9	La ubicación geográfica de la institución educativa se encuentra libre de ruidos excesivos.					
10	Los equipos de protección personal (EPPs) que proporcionan los directivos de la institución educativa son adecuados para el desempeño de sus labores académicas.					
11	Los equipos de seguridad con los que cuenta actualmente son los más eficientes para su protección personal.					
12	En la institución educativa existen los permisos por salud durante la jornada laboral.					
13	La institución educativa cuenta con un historial de salud de todos los docentes.					
14	La institución educativa cuenta con un representante sindical.					
15	El secretario sindical de su institución educativa al que pertenece lo representante ante su gremio.					
VARIABLE: DESEMPEÑO PROFESIONAL						
5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 2: Casi nunca 1: Nunca		1	2	3	4	5
16	Conoce el procedimiento correcto para elaborar y/o planificar sus instrumentos y materiales de trabajo.					
17	Las capacitaciones que programa el MED a través de sus plataformas virtuales contribuyen a mejorar su labor.					
18	Utiliza herramientas tecnológicas educativas en la realización de sus actividades pedagógicas diarias.					
19	Las capacitaciones pedagógicas propuestas por el Ministerio de Educación a través de normas o directivas, ya sean de carácter nacional, regional o local son aplicadas en su práctica docente.					
20	Las actividades propuestas en el plan anual de trabajo son desarrolladas y consideradas de manera oportuna en su planificación o programación anual de aula.					

21	Las Resoluciones Ministeriales emitidas por el MED con respecto a los diversos concursos de innovación pedagógica son adecuados y oportunos para mejorar su práctica docente.					
22	Los proyectos de innovación pedagógica que se promueven a nivel nacional, regional o local, ya sea individual o institucional son de fácil formulación.					
23	Promueve el trabajo en equipo o colegiado para la elaboración de sus instrumentos y materiales de trabajo.					
24	Participa activamente de las actividades institucionales que se presentan durante el año.					
25	Promueve la participación en proyectos de innovación pedagógica de su autoría en concursos nacionales ofertados por FONDEP, MED y otros.					
26	Propone experiencias de aprendizaje exitosas con sus colegas, ya sea de grado, ciclo o institución.					
27	Planifica oportunamente sus instrumentos y recursos pedagógicos para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.					
28	Cumple con elaborar sus materiales educativos para el desarrollo de sus sesiones.					
29	La planificación realizada de su experiencia de aprendizaje es ejecutada al 100% al cumplirse la fecha establecida.					
30	Logra desarrollar todas las sesiones de aprendizaje de cada una de las áreas curriculares programadas en su experiencia de aprendizaje.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROSA ELVIRA VILLANUEVA FIGUEROA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Condiciones laborales y desempeño profesional de los docentes del nivel primario de instituciones educativas públicas, Andahuaylas, 2022", cuyo autor es AQUINO CRUZ ROSEMARIE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 23 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROSA ELVIRA VILLANUEVA FIGUEROA DNI: 07586867 ORCID: 0000-0002-3919-0185	Firmado electrónicamente por: RVILLANUEVAF el 02-08-2022 17:52:30

Código documento Trilce: TRI - 0363101