



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Condiciones laborales y desempeño docente en una institución  
educativa privada, Lima 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Br. Haya Vilca, Jose Daniel ([orcid.org/0000-0003-0263-8027](https://orcid.org/0000-0003-0263-8027))

**ASESORA:**

Dra. Ancaya Martinez, Maria Del Carmen ([orcid.org/0000-0003-4204-1321](https://orcid.org/0000-0003-4204-1321))

**CO-ASESOR:**

Dr. Cardenas Valverde, Juan Carlos ([orcid.org/0000-0003-1744-5746](https://orcid.org/0000-0003-1744-5746))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de la Calidad de Servicio

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## Dedicatoria

El presente trabajo de investigación esta dedicado a mi abuela quien con su recuerdo me motiva para ser mejor, y a mis hijos que son el motivo para salir adelante.

### Agradecimiento

Doy gracias a mi esposa quien es un gran apoyo en mi vida, a mis padres quienes con su apoyo incondicional me impulsaron a seguir superándome y a los maestros ya que sin ellos esto sería una posible.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Indice de tablas.....	v
Indice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	13
III. METODOLOGÍA.....	31
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	31
3.2. Variables y operacionalización:.....	32
3.3. Población, unidad de análisis.....	33
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
3.5. Procedimientos:.....	35
3.6. Método de análisis de datos.....	36
3.7. Aspectos éticos.....	36
IV. RESULTADOS.....	37
V. DISCUSIÓN.....	46
VI. CONCLUSIONES.....	52
VII. RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de Tablas

Tabla 1 Validez de los instrumentos.	34
Tabla 2 Estadística de la fiabilidad de los instrumentos.	35
Tabla 3 Distribución de frecuencia de la variable Condiciones laborales.	37
Tabla 4 Distribución de frecuencia de las dimensiones de Condiciones laborales	38
Tabla 5 Distribución de frecuencia de la variable Desempeño docente.	39
Tabla 6 Distribución de frecuencia de las dimensiones de Desempeño docente	40
Tabla 12 Prueba de Normalidad según Kolmogorov-Smirnov.	41
Tabla 13 Prueba de Normalidad según Kolmogorov-Smirnov.	41
Tabla 9 Correlación Rho de Spearman entre las condiciones laborales y el desempeño docente.	42
Tabla 10 Correlación Rho de Spearman entre las condiciones laborales y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	43
Tabla 11 Correlación Rho de Spearman entre las condiciones laborales y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	43
Tabla 12 Correlación Rho de Spearman entre las condiciones laborales y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	44
Tabla 13 Correlación Rho de Spearman entre las condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	45

## Índice de Figuras

Figura 1 Niveles de condiciones laborales	37
Figura 2 Niveles de las dimensiones de condiciones laborales	38
Figura 3 Niveles de desempeño docente	39
Figura 4 Niveles de las dimensiones de Desempeño docente	40

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de las condiciones laborales y el nivel de desempeño docente en una institución educativa, Lima 2022. La metodología utilizada fue un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental y de alcance descriptivo correlacional; y estuvo conformada por 100 docentes de la educación básica a quienes se les aplicó dos cuestionarios que previamente fueron validados a través de juicio de expertos y su confiabilidad fue determinada por el Alpha de Cronbach, obteniendo un 0.920 para el instrumento condiciones laborales y un 0,957 para el instrumento desempeño docente siendo aceptables en ambos casos. Los resultados fueron contrastados mediante el Rho de Spearman con un  $Rho=0,240$  y una significancia de 0.016 aceptable, con lo cual se demuestra que si existe relación correlación entre ambas variables.

**Palabras clave:** Condiciones laborales, condiciones materiales, condiciones sociales, desempeño docente.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the level of working conditions and the level of teaching performance in an educational institution, Lima 2022. The methodology used was a quantitative approach, of a basic type, with a non-experimental design and correlational descriptive scope; and was made up of 100 basic education teachers to whom two questionnaires were applied that were previously validated through expert judgment and its reliability was determined by Cronbach's Alpha, obtaining a 0.920 for the labor conditions instrument and a 0.957 for the teaching performance instrument, being acceptable in both cases. The results were contrasted using Spearman's Rho with a  $Rho=0.240$  and an acceptable significance of 0.016, which shows that there is a correlation between both variables.

**Keywords:** Labor conditions, material conditions, social conditions, teaching performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Para Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) el número de docentes a medio tiempo o con contratos de poca duración es distinto de acuerdo con el país de procedencia, aunque en algunos países esta situación está debidamente regulada y las condiciones laborales no son las mismas. Sobre los contratos de corta duración, en Europa no se permite contratos sucesivos de esta índole dando al personal docente una calidad laboral y en caso de docentes con contratos limitados, estos reciben la misma calidad de trato con respecto a sus compañeros permanentes.

En Francia por ejemplo la realidad del sistema educativo cambia de panorama, los docentes no son convocados por concurso, a ellos solo se les exige que posean el título universitario, no cuentan con un seguro de salud que los respalde ante alguna emergencia y respecto a la estabilidad laboral carecen de una vía para llegar a ser docentes permanentes, sin embargo aquellos docentes que estén enfocados en investigar con rigor científico reciben incentivos que van de manera proporcional a su trabajo investigativo (OIT, 2018).

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) es importante señalar que cuando se habla de condiciones laborales, el término suele asociarse con el componente salarial, pero hay muchos docentes en el sector público que trabajan con contratos temporales, como es costumbre en la función pública. Los contratos a tiempo parcial a corto plazo ofrecen a algunos profesores la flexibilidad de estudiar o cuidar a las familias. Sin embargo, concluir una relación laboral de duración determinada puede causar problemas. Este es un fenómeno común en la educación a nivel mundial, lo cual se manifiesta en países con ingresos altos, como bajos y medios, pero se ha incrementado en el sur de Asia, África y parte de América Latina (UNESCO, 2019).

En India, los maestros con contratos de duración determinada son la mejor opción en las zonas rurales, por lo general, trabajan en la comunidad local y tienen calificaciones muy diferentes, aunque cobran mucho menos que estos últimos, su ausentismo es mucho menor en India. Aunque originalmente se pretendía que los docentes contratados ayudaran a los docentes permanentes, en países en desarrollo como la India a menudo ocupan puestos que no fueron ocupados por

docentes con contratos permanentes debido a la presión de cumplir con las obligaciones educativas nacionales. (OIT, 2021)

En el contexto nacional, según ESAN (2019) el Perú es considerado en toda Latinoamérica como uno de los países que posee el mayor índice de rotación laboral, con una media de 20%, lo que refleja que no existe una adecuada motivación laboral dentro de las entidades esto originando un deficiente trabajo en la labor docente. Por su parte Lora (2022) menciona que no solo la educación ha sufrido cambios muy significativos debido al contexto de la pandemia, ello ha generado un desequilibrio en las condiciones de trabajo y eso se aprecia en la adaptación forzada que tuvieron que pasar muchos docentes cuando las clases se tornaron virtuales.

Por tanto, aun es un desafío para el Perú cubrir las exigencias que necesita una educación de calidad sin pasar por alto los estándares que deben cumplir. Aprendizaje, calidad en enseñanza, tecnología suficiente en cada ambiente educativo, infraestructura todo esto sigue siendo necesario para obtener los resultados que espera la sociedad (Surco, 2018). Por otro lado, el desempeño docente ha generado preocupación y ha puesto sobre la mesa un tema de discusión entre personas enfocadas en las políticas educativas, esto a llevado en los últimos años a analizar si la practica docente es la indicada o si responde a las metas planteadas en este nuevo siglo (Esquerre & Pérez, 2021).

Además, las condiciones laborales han sido un desafío para muchas instituciones educativas, prueba de ello son las quejas de los docentes hacia un mejor estatus salarial, rutas de acceso que permitan el desplazamiento de los docentes hacia sus escuelas, incluso la infraestructura en las escuelas nos pone de manifiesto la grave situación que vive el sistema educativo. En el distrito de Santa Anita el colegio José María Arguedas en el año 2017 fue declarado inhabitable y a pesar de ello en la actualidad frente al retorno a las clases presenciales cientos de alumnos no pudieron regresar a las aulas, desde aquel entonces los docentes y alumnos han venido realizando sus actividades en módulos prefabricados lo cual viene perjudicando al desarrollo de las clases y por consiguiente afecta al rendimiento de estudiantes y al desempeño laboral en los docente (Exitosa, 2022).

Luego de analizar la realidad problemática, se propone plantear como problema genera : ¿Cuál es la relación entre el nivel de las condiciones laborales y el nivel de desempeño docente en una institución educativa privada, Lima 2022?

Así mismo se planteó los problemas secundarios: ¿Cuál es la relación entre el nivel de las condiciones laborales y el nivel de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, ¿Cuál es la relación entre el nivel de las condiciones laborales y el nivel de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, ¿Cuál es la relación entre el nivel de las condiciones laborales y el nivel de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y ¿Cuál es la relación entre el nivel de las condiciones laborales y el nivel del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa, Lima 2022?

La justificación de la investigación se centra en una necesidad que busca demostrar como las condiciones laborales del docente incide negativamente en su desempeño en el aula. Por su parte en lo teórico la justificación se centra en que es un tema actual como ya se detalló líneas arriba no es un tema que solo concierne a nuestra realidad nacional y el estudio de las variables nos permitirá conocer la relación entre estas, a su vez es importante porque las condiciones laborales es un problema que los docentes manifiestan desde hace muchos años.

La justificación práctica, se realiza esta investigación ya que desde tiempo atrás los docentes vienen realizando sus actividades académicas surfeando muchas carencias que el sistema educativo no logra resolver, por ello lo que se pretende es contrastar como estas carencias afectan directamente al desempeño de los docentes, a su vez a los estudiantes, para posteriormente de acuerdo a la literatura investigada se pueda dar sugerencias que sirvan de aporte para contribuir en beneficio de las condiciones de trabajo, a su vez describir como los datos obtenidos de nuestra investigación puedan generar un cambio en la problemática presentada.

Por otro lado, la justificación metodológica nos permitirá describir la metodología planteada para poder explicar estadísticamente la asociación entre las condiciones laborales y el desempeño docente, para ello se propone dos instrumentos para medir las variables, en el caso de las condiciones laborales se tomó tres dimensiones y a través de 20 indicadores se construyó el instrumento,

para la segunda variable se tomó como referente al Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) considerando como dimensiones sus cuatro dominios.

En cuanto al objetivo general se propone: Determinar la relación entre el nivel de las condiciones laborales y nivel de desempeño docente en una I.E., Lima 2022. Mientras que para los objetivos específicos tenemos: Determinar la relación entre nivel de las condiciones laborales y nivel de la preparación para el aprendizaje, el nivel de enseñanza para el aprendizaje, el nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el nivel de desarrollo de la profesionalidad docente en una I.E., Lima 2022.

Asimismo, hipótesis general: El nivel de las condiciones laborales tiene relación significativa con el nivel de desempeño docente. Por su parte para las hipótesis específicas tenemos: El nivel de las condiciones laborales tiene relación significativa con el nivel de preparación para el aprendizaje, el nivel de la enseñanza para el aprendizaje, el nivel de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el nivel del desarrollo de la profesionalidad docente en una I.E., Lima 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para los antecedentes se ha considerado artículos científicos, tesis de posgrado, algunos conversatorios, es así, que en las internacionales podemos citar a:

En Ecuador Mendoza (2022) realizó un estudio sobre motivación laboral y desempeño en docentes, la cual fue cuantitativa transversal de nivel descriptivo correlacional, la muestra conto con 30 docentes. Asimismo, los datos se recogieron mediante dos cuestionarios. Los resultados fueron obtenidos mediante un Rho de Spearman 0,593 y significancia de 0,001. Finalmente, la investigación afirma que la motivación laboral guarda una relación directa con el desempeño del docente.

Mientras Anangonó (2021) en el estudio se propuso establecer la relación entre la motivación académica y las condiciones laborales a un grupo de docentes en Ecuador. El estudio fue del tipo básico, no experimental, correlacional y un enfoque cuantitativo. Para analizar los datos se usó la prueba Rho de Spearman utilizando una estadística descriptiva inferencial. La investigación mostro que el 45.2% de los docentes aseveran que la motivación académica podría ser mejor, mientras que el 35.7% afirman que la motivación académica es buena, de igual forma el 52.4% manifiestan como aceptable las condiciones en que vienen realizando sus labores. Finalmente se concluyó que la variable motivación académica está significativamente relacionada con las condiciones laborales, motivo por el cual se aceptó la hipótesis de la investigación.

Para Satizabal et al. (2021) en la investigación realizada en Colombia, se propuso explorar las condiciones de trabajo en un grupo de docentes. La metodología utilizada fue de diseño no experimental, tipo descriptivo transversal, con un enfoque cuantitativo. Se obtuvo resultados respecto a la variable condiciones laborales la cual sugiere que tienen relación con el tipo de Institución educativa en que laboran los docentes. Al concluir precisa que, respecto a los resultados de las pruebas de estado, son las Instituciones privadas que se posicionan en primeros lugares, seguidas por las Instituciones públicas. Para finalizar el estudio comprueba lo que muchos docentes habían intuido: las mejores condiciones laborales son las ofrecidas por el sector público.

Por otro lado, Miranda et al. (2021) en la investigación tuvo como propósito describir las condiciones laborales de docentes formados mediante el programa de

especialización en matemática. La metodología utilizada fue descriptiva, cuantitativo y como instrumento se aplicó un cuestionario a un grupo de 189 docentes. Los resultados demostraron que existe un cambio positivo en las condiciones laborales, siendo la pedagógica la que mostro mayor variación a diferencia de las contractuales e institucionales, siendo las condiciones laborales influyente en el desempeño profesional docente.

Según Aguirre et al. (2021) en el artículo titulado calidad laboral y autoeficacia profesional en docentes, tuvo como objetivo medir la relación entre las variables. Para recoger información se aplicó un cuestionario donde participaron 100 docentes. Los resultados que se obtuvo fue un  $Rho=0.610$  con una significancia de menor a 0,01. La investigación concluye que los docentes presentan un comportamiento parejo entre las variables, mientras que otro grupo encuentra mayor seguridad laboral, aunque los datos determinaron que, a mayores condiciones en la vida laboral, mayor autoeficacia profesional, por ello es conveniente que los directivos asuman una buena gestión para lograr brindar al docente un adecuado clima que contribuya a un buen desempeño donde los estudiantes sean los más beneficiados.

Continuando con Zazueta (2021) en el artículo propone como objetivo de estudio analizar situaciones de la vida del docente y cómo influye en su desempeño, para poder proponer estrategias que ayuden a lograr la excelencia en su desempeño en las aulas. El diseño metodológico utilizado en este artículo es cualitativo, además se usó un cuestionario para el recojo de información el cual fue aplicado a 50 docentes. Se concluye en lo laboral hay una relación que depende del estilo de vida de los docentes, siendo muy importante para su desempeño en el aula.

Por su parte Lara (2021) en la investigación se propone como objetivo medir como la comunicación asertiva mejora el clima laboral en docentes, para esto hace una correlación de variables. Los resultados manifiestan una correlación de 0,858 la que se considera fuerte entre las variables, lo que significa que el propósito de la institución debe ser debidamente claro para que el docente cumpla con los criterios de las políticas curriculares. Asimismo, sugiere que las conversaciones se den en un ambiente de respeto, considerando los puntos de vista de los docentes,

tomándolos en cuenta y sin menospreciar sus opiniones o aportes esto se verá reflejado en la actitud del docente conllevando a un clima propicio para el desempeño de sus labores académicas.

Para Delgado (2020) el propósito de el estudio fue medir la asociación para las condiciones de trabajo y el proceso organizacional en docentes. La investigación fue de tipo no experimental, descriptiva correlacional, la muestra que estuvo constituida por 20 docentes los cuales fueron encuestados con ayuda de un cuestionario. Los datos obtenidos fueron tabulados y para procesar la información se usó la plataforma SPSS. La investigación concluyo que entre las variables existe relación significativa, obteniendo un valor  $\rho=0,798$ , y un  $0,000 < 0,01$  de significancia que muestran los resultados. Hay que considerar que los docentes al trabajar en un ambiente que cumpla con los estándares adecuados asumirán sus funciones con una actitud mas dedicada y de esa manera poder llegar a los objetivos propuestos por la institución.

Para Peniche et al. (2020) en el artículo investigo sobre los factores que inciden en el desempeño de docentes de secundaria en México, de acuerdo con la metodología utilizada, uso un enfoque cuantitativo. Sus resultados mostraron algunos factores externos que afectan el compromiso del docente, como la estabilidad laboral, los recursos y materiales, la carga horaria entre otros, concluye que su trabajo es una ventana para profundizar sobre información más específica que puede ser rescatada del interior de las aulas.

A su vez Martínez (2019) quien realizo la investigación en Guayaquil la cual tuvo por objetivo encontrar la influencia que existe entre las condiciones de trabajo en docentes y su desempeño. De acuerdo con la metodología uso un modelo no experimental del tipo correlacional a su vez logro recoger datos aplicando un cuestionario a 80 docentes, obteniendo una correlación de 0,537 y un  $\text{sig}=0,000$ ; concluyendo que las condiciones laborales influyen significativamente con el desempeño docente.

Continuando con Niebles & Hoyos (2019), en el artículo científico que tuvo como propósito analizar el clima organizacional en docentes y su desempeño en Barranquilla. La investigación fue de diseño no experimental, cuantitativa, descriptivo, correlacional. Asimismo, se procesó la información mediante el

programa Excel. Los resultados ( $r= 0,95$ ), evidencian que existe relación entre las variables. Se concluye según el análisis de la data obtenida, que existe un clima organizacional positivo, en donde los indicadores como aspectos descriptores están presentes. Dado que el comportamiento del docente se ve afectado por el clima organizacional, esto puede afectar su desempeño y por consiguiente perjudicar el aprendizaje en los estudiantes.

Para Rodríguez & Lechuga (2019) en la investigación se propuso determinar los niveles del desempeño docente en Colombia, para lo cual utilizó una metodología descriptiva no experimental. Uso un instrumento tipo Likert para el recojo de información el cual aplicó a 79 docentes. De acuerdo con los resultados obtenidos pudo concluir que el problema en el desempeño docente fue la falta de comunicación interna. Por ello se requiere una mayor motivación para alcanzar niveles más altos en el desempeño docente.

Asimismo, Tomás et al. (2019) en el artículo científico, tuvo como objetivo probar un esquema integrado y explicativo sobre la satisfacción laboral en docentes en República Dominicana. La investigación fue de tipo correlacional. Finalmente, sus resultados pueden ayudar a mejorar las características explicativas en comparación con las proyecciones actuales y ampliar nuestro conocimiento causal del estrés laboral y la insatisfacción docente.

Para Merino (2019) en el estudio se propuso determinar la asociación para la variable satisfacción laboral y desempeño docente en Guayaquil. Su investigación contó con un diseño no experimental de tipo correlacional. Para el recojo de datos se hizo uso de dos cuestionarios validados y confiables que fueron aplicados a 42 docentes. Según los datos obtenidos y mediante el estadístico de Pearson, cuyo valor fue de 0,595 y un  $\text{sig}=0,000$  con lo cual se concluye que las variables muestran un mismo comportamiento por lo que se relación de manera directamente proporcional

Mientras Nakamura et al. (2018) en el estudio hecho en México, analiza la percepción que tiene el docente sobre la satisfacción y las condiciones de trabajo. De acuerdo con el tipo de investigación fue cuantitativa, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario el cual fue aplicado a un grupo de docentes. De acuerdo con los resultados se sugiere que el rendimiento del docente

está relacionado con su satisfacción, bienestar y su desempeño laboral. Finalmente, los resultados determinan que las condiciones laborales se relacionan con los deberes y derechos del docente, a partir de ello se refleja el desempeño en su labor diaria.

Respecto a los antecedentes nacionales empezaremos por mencionar a Chávez (2022) quien en el estudio se propuso determinar la asociación entre la gestión directiva y las condiciones laborales en docentes de Chimbote. La investigación fue básica, cuantitativa, correlacional y no experimental, para el recojo de información se usó como instrumento la encuesta la cual fue aplicada a 43 docentes. De acuerdo con los datos estadísticos se obtuvo un  $Rho=0,561$  y una significancia de  $p=0,000$  obteniendo de esta manera correlación directa y moderada, con lo cual se concluye que a mayor o menor gestión directiva, afecta del mismo modo a las condiciones laborales de los docentes.

Para Robles (2022) la investigación tiene como finalidad encontrar la relación entre condiciones laborales y la gestión administrativa en docentes de Ancash, para ello la metodología utilizada fue básica, cuantitativo, descriptivo correlacional y no experimental, para recoger los datos se usó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios el cual aplico a 28 docentes. Los resultados de su investigación fueron obtenidos mediante el estadístico Rho de Spearman, obteniendo un valor de 0.802 con una significancia de 0,000. Finalmente concluyo que las variables se relacionan de manera directa y muy alta, sugiriendo la importancia de mejorar la gestión administrativa la cual mejorar las condiciones laborales y beneficiara a la mejora de la calidad educativa.

Para Bautista (2022) en el proyecto tuvo como propósito analizar las condiciones laborales en docentes de una Institución privada y pública en Chiclayo. La metodología fue de tipo cuantitativo, diseño descriptivo comparativo, para la recolección de datos uso cuestionario y como técnica una encuesta. De acuerdo con los resultados comparativos para las condiciones laborales, predomina un nivel regular, siendo el porcentaje mayor en las instituciones públicas. Finalmente se concluye que en las instituciones públicas las condiciones laborales son mejores en comparación con las privadas, por otro lado, los docentes de ambas instituciones

educativas coinciden que las condiciones laborales no son buenas, calificándolas como regulares.

Para Castañeda et al. (2022) el objetivo de la investigación fue medir y describir como se relaciona la satisfacción laboral y el burnout en docentes. La metodología utilizada es cuantitativa, correlacional y no experimental, para recoger los datos se hizo uso de cuestionarios el cual fueron aplicados a 61 docentes. Los resultados muestran un nivel medio en cuanto a la satisfacción laboral docente, por ello concluye que existe relación y recomienda poner atención en las condiciones laborales de los docentes con el fin de generar ambientes saludables en aras de ellos y los estudiantes.

Asimismo, Mendoza (2022) planteó encontrar la relación entre el MBDD y satisfacción laboral docente en una I.E. de Chiclayo, para ello considero como muestra a 21 docentes, la metodología utilizada fue no experimental, del tipo correlacional. Mediante el estadístico Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0,823 y una significancia de 0,000; motivo por el cual se infiere que si hay relación entre las variables.

Pinedo (2021) por su parte estudio la relación del trabajo remoto y las condiciones laborales en Moyobamba, La metodología usada fue básica, no experimental y descriptivo correlacional. Aplicó una encuesta a 115 docentes mediante un cuestionario. Los resultados obtenidos dieron un valor  $r=0,962$  y una significancia de  $p=0,000$  por ello se permite afirmar que existe relación entre las variables de investigación. Finalmente se determinó la asociación entre las variables, por su parte las dimensiones arrojan un grado regular esto se debe a que no existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo.

Para Castro et al. (2021) el propósito de la investigación se centró en examinar las condiciones laborales en docentes de distintas universidades nacionales, en tiempos de pandemia . Utilizando un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, tipo descriptivo, se usó como instrumento el cuestionario el cual fue aplicado a 235 profesores. Los resultados manifiestan que a partir de los indicadores, competencias digitales y derechos laborales podría ser posible proponer nuevas condiciones laborales derivadas de la contratación docente. Finalmente se demostró que muchos docentes que laboran virtualmente mantienen

las mismas condiciones laborales existentes antes de la pandemia vigente, situación que debe ser regulada.

Para Donayre (2021) el estudio realizado en Huarochirí tuvo como finalidad medir la asociación entre las variables clima laboral y desempeño docente en una I.E. De acuerdo con la metodología fue tipo básico, descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo y no experimental. Se hizo uso de dos cuestionarios los cuales fueron aplicados a 42 docentes. Para los resultados se hizo uso del coeficiente Rho de Spearman, encontrándose una correlación  $r=0,626$  y una significancia de 0,000, concluyendo que, si existe correlación entre las variables, pudiendo afirmar que a mejor clima laboral mayor será el desempeño del docente.

Para Palma (2021) el objetivo de la investigación fue encontrar como la comunicación asertiva se relaciona con el clima laboral en una I.E. publica en Lurigancho en el año 2020. De acuerdo con la metodología usó el diseño no experimental con un enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo correlaciona. Para el recojo de información hizo uso del cuestionario el cual se aplicó a una población de 60 docentes. Los resultados obtenidos fueron mediante el estadístico Rho de Spearman obteniendo un valor de  $Rho=0.661$  y una significancia de  $p=0,000$ . Para esto se concluyó que los hallazgos de la investigación detallan que el clima laboral influye en los docentes, por ello sugiere que la institución brinde los requerimientos necesarios para una buena labor docente.

Por su parte Quispe (2020) quien en el estudio se propuso determinar la relación entre motivación laboral y desempeño docente en la provincia de Calca, para lo cual aplico dos cuestionarios confiables y validados a 28 docentes, obteniendo como resultado estadístico inferencial un  $Rho=0,789$  y una significancia de 0,001, concluyendo que existe una relación significativa y alta entre las variables.

Por su parte Aguirre. (2018) investigo sobre el estrés y el desempeño docente en una I.E: de Huancavelica, usando una metodología de tipo correlacional; para la recogida de información aplico dos cuestionarios validados y confiables a una muestra constituida por 26 docentes. Los resultados se presentaron mediante el estadístico Rho de Spearman, siendo el valor obtenido igual a 0,485 y una significancia de 0,046, estos resultados permitieron evidenciar que existe un comportamiento similar entre las variables.

Para Cano, (2018) en la investigación su propósito fue medir la relación entre condiciones de trabajo frente al desempeño docente, en Arequipa. La metodología empleada fue no experimental, correlacional, transversal, tomando como población a 35 docentes a las cuales se aplicó dos cuestionarios. Los resultados fueron corroborados mediante la prueba Chi-cuadrado obteniendo un  $\text{sig}=0.939$  que es mayor 0.005, con lo cual determina que no hay relación significativa entre las variables aplicadas al nivel inicial.

Por otro lado, Escriba (2018) se encargó de investigar en Ayacucho acerca del clima laboral y el desempeño docente, para ello conto con 60 docentes que encuestó empleando dos cuestionarios para medir las variables, de su investigación la cual tuvo un diseño descriptivo correlacional. De acuerdo con los resultados estadísticos obtuvo un  $r=0,822$  y un  $\text{sig}=0,000$ ; con ello afirma la relación existente entre las variables de investigación, por tanto, el desempeño docente dependerá del comportamiento de la variable clima organizacional.

Por su parte Aroni et al. (2018) se propuso como objetivo estudiar clima laboral y su asociación frente al desempeño docente en Ica. La metodología usada fue de tipo no experimental, descriptivo correlacional. Utilizó la encuesta para recoger la información, la cual se hizo a través de cuestionarios aplicados a una población de 100 docentes. Los resultados demostraron que hay relación significativa entre las variables. Finalmente, se concluyó que las variables se encuentran relacionadas, la cual favorece al desempeño de los educadores y deriva a una mejor calidad educativa.

En el ámbito local tenemos a Gabriel et al. (2022) que en la investigación tuvo como objetivo medir como influye las relaciones humanas y el desempeño educativo en una Institución Educativa de Chaclacayo. La investigación fue de diseño no experimental, de tipo básico, con nivel correlacional y con enfoque cuantitativo. La muestra fue de 95 docentes que laboran en la propia Institución y fue de tipo no probabilístico. Según los resultados obtenidos muestran que existe una relación significativa entre las relaciones humanas y el desempeño pedagógico en la institución estudiada. Esto se evidencia mediante el estadístico de Spearman, la cual muestra una correlación positiva media alta para las variables. Finalmente concluyó que entre las relaciones humanas y el desempeño en el docente existe

una relación significativa. Dado el  $Rho = 0,729$ , nos indica una correlación positiva media alta. Por consiguiente, la probabilidad que el desempeño de los docentes mejore estará en función de las relaciones humanas con un nivel de significancia del 95%.

Para Geraldo et al. (2021) la investigación tuvo como objetivo analizar los indicadores relacionados a la motivación y desempeño en docentes de un Institución Educativa. La metodología se enmarca en un enfoque cuantitativo, utilizándose dos instrumentos aplicados a dos poblaciones, conformada por 197 estudiantes del nivel secundaria y 59 docentes. De acuerdo con los resultados el sig. para las variables es de 0.000 siendo menor a 0,05 por lo que se concluye que el desempeño este asociado a las dimensiones de la motivación, además logra hacer una aproximación a buenos resultado, comprobando que la motivación es clave en el éxito del aprendizaje y el proceso de enseñanza.

Para Gamarra (2019) en la investigación se propuso medir la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en Lima. La metodología usada fue básica, cuantitativa, de nivel correlacional y diseño no experimental. Para la recolección de información se usó un cuestionario el cual fue aplicado a 120 docentes. Los resultados obtenidos fue un  $Rho=0,585$  con una significancia de 0.000, con una confiabilidad de un 95%. Finalmente concluyó que las variables están relacionadas de manera directa, por lo que, si la satisfacción laboral es alta, el desempeño docente también mejorará.

Por su parte Huaita & Luza, (2018) en la investigación se planteó como propósito dar a conocer la relación entre el clima y la satisfacción laboral en el desempeño docente. De acuerdo con la metodología, la investigación uso un diseño del tipo no experimental y correlacional, explicativo y descriptivo. Los resultados demostraron que existe una relación significativa ( $p<0,05$ ), por lo que el estudio verificó que las variables satisfacción laboral se relaciona con en el desempeño de los docentes. Finalmente se concluye que los aspectos relacionados al trabajo logran que los docentes contribuyan en los aprendizajes de los educandos. El entusiasmo que muestran los docentes en su labor influye en la motivación de los estudiantes.

Según Chiavenato (2007), existen tres factores que influyen en el desarrollo laboral de las personas: En primer esta las condiciones ambientales de trabajo la cual está relacionada con el crecimiento, desarrollo y producción, esto condición depende de la iluminación , la temperatura, el ruido, entre otros; en segundo lugar tenemos las condiciones de tiempo, esta hace referencia a la cantidad de horas que puede tener una jornada laboral, periodos de descanso, horas extras, etc.; y finalmente las condiciones sociales que está determinada por las relaciones sociales del trabajados, su estatus en la empresa, la organización informal, entre otros.

Según Villanueva (2022), en lo referente a la variable condiciones laborales, menciona a Herzberg con su teoría de dos factores, la cual es conocida también como la teoría de la motivación e higiene. Según esta teoría las personas están influenciadas por estos factores, precisando que la satisfacción se obtiene mediante factores motivadores, lo cual ayuda a las personas a aumentar sus niveles de satisfacción. El segundo factor que mencionó es la insatisfacción, que es el resultado de los factores higiénicos, mencionando en su teoría que, de ser insuficientes, causarán insatisfacción y su poca presencia afectará la satisfacción a largo plazo. Así que los factores de higiene son expectativas básicas que los empleados esperan en su ámbito laboral. Por ello si estas condiciones no se cubren, los empleados se sienten por mucho insatisfechos.

Respecto a las definiciones de la variable condiciones laborales podemos mencionar lo siguiente:

Cuando nos referimos a las condiciones laborales de los docentes se hace referencia a una categoría que se entiende como la convergencia entre dos realidades: las del empleo y las del trabajo. Por un lado, el salario, las formas de contratación y regulación formal del trabajo se encuentran relacionadas con las condiciones de empleo. Por otro, las condiciones de trabajo hacen referencia a la tarea, los intercambios sociales y el contexto en el que se realiza. Así, el empleo concierne a una categoría más económica y legal, mientras el trabajo es una dimensión de orden más sociológico. (Satizabal et al., 2021)

Por otro lado, las condiciones laborales son consideradas como factores extrínsecos dado que envuelve aspectos como reglas de trabajo, recursos

concretos, y esto deriva a una alimentación psicológica del empleado. Las condiciones y entornos de trabajo son los factores clave que influyen en el desempeño de los empleados en su puesto laboral; además, el entorno de trabajo tiene un impacto en el nivel de satisfacción laboral de los empleados, incluso conduce a un mayor compromiso, identificando las condiciones de trabajo como estos cuatro factores que respectivamente son horas trabajadas cada semana, flexibilidad en la programación, ubicación del trabajo y tiempo de vacaciones. (Hsiao & Lin, 2018).

Asimismo, Chiavenato (2007) nos dice que el empleado determina su compromiso en base a la cantidad de trabajo que realiza en un intervalo de tiempo, y a su vez como cuenta con la capacidad de controlar su tiempo. Sin embargo, su calidad esta más relacionada con el esmero en que desarrolla sus labores.

Por su parte Garzón & Pineda, (2022) menciona que las condiciones de trabajo se refieren no solo a los ingresos, sino también a la calidad, esto se basa en la dignidad humana, pero combinado con el concepto de calidad del trabajo, se descubren aspectos del trabajo que inciden directamente en el estilo de vida del empleado, que conduce al descubrimiento del trabajo en sus múltiples manifestaciones en el propio ser y en la actividad. A su vez menciona que la calidad del trabajo también se asocia positivamente con el rendimiento, la productividad y la innovación de la empresa. La mejora de la calidad del trabajo, en particular, se asocia con la reducción de las ausencias por enfermedad y la pérdida de productividad debido a trabajar mientras se está enfermo. Además, la calidad del trabajo contribuye a desarrollar el compromiso organizacional y la motivación de los trabajadores, así como a conformar un clima ideal para la creatividad y el desarrollo de la fuerza laboral.

Por todo lo anterior podemos considerar que hemos ganado condiciones modernas de trabajo y de vida y un mayor componente de organizaciones. No está claro cuánto han cambiado las antiguas organizaciones y qué nuevas condiciones de trabajo pueden, a su vez, influir en los empleados remunerados. Los contratos de trabajo más libres, por ejemplo, no parecen estar relacionados con la mala salud y el trabajo a distancia es inusual y no está aumentando. El aumento del trabajo informático es un ejemplo concreto de los cambios modernos en la vida laboral que

pueden tener un factor el entorno de trabajo ergonómico y psicosocial, posiblemente también con cierta importancia para la salud pública, tal vez en combinación con una mayor presión de tiempo y horas extras. Estos cambios pueden haber resultado en una mayor prevalencia de sobrecarga mental y síntomas de los órganos del aparato locomotor.

Algunos aspectos de las condiciones de trabajo de los docentes van de la mano con el trabajo, independientemente de dónde trabaje el docente. Por ejemplo, los salarios de los maestros tienden a ser bajos en relación con los que ganan personas con calificaciones similares en otras profesiones, independientemente del tipo o la ubicación de la escuela. Otros aspectos de las condiciones de trabajo de los docentes, como la seguridad escolar, varían mucho de una escuela a otra. Así, además de preocuparnos por las condiciones laborales de los docentes en general, debemos prestar atención a los tipos de escuelas que tienden a tener condiciones laborales deseables o difíciles y, por razones de equidad, a las características de los estudiantes que asisten a ellas (Marioni et al., 2020).

Finalmente definiremos las dimensiones de nuestra variable, condiciones laborales, planteadas por Garzón & Pineda (2022).

Condiciones materiales de trabajo. En este caso, también se utiliza la opinión y percepción subjetiva de un docente; Este aspecto se pregunta si consideramos que los recursos y la infraestructura física y tecnológica proporcionada para desarrollar nuestro trabajo son suficientes.

Condiciones sociales de trabajo. Esta dimensión se refiere a las relaciones con los compañeros de trabajo, la cooperación de los padres, el apoyo organizacional y la exposición a situaciones o ambientes violentos que pueden afectar a los docentes.

Condiciones de salud física y mental. Para referirse a los problemas relacionados con la salud física y mental de los docentes, se ha acuñado la categoría “docentes molestos”, que hace referencia a las múltiples características del síndrome de burnout o burnout, crean en los docentes las consecuencias subjetivas y físicas del desgaste laboral y estrés.

Las condiciones de trabajo pueden tener un impacto significativo en la productividad y en la moral de las personas. Además, las condiciones de trabajo adecuadas cuidan la salud de sus colaboradores, a causa de ello se reducen los riesgos de sufrir lesiones en su centro de labores y desliga de las responsabilidades económicas resultantes, así como los descansos por salud. Los propietarios de pequeñas empresas que invierten en mejoras en el lugar de trabajo y cultivan una cultura positiva a menudo son recompensados con un mejor desempeño de los empleados y mayores ganancias (Rhoades, 2020).

En un entorno de trabajo típico, los maestros de escuela suelen trabajar en el interior de las aulas. Sin embargo, a veces enseñan al aire libre o supervisan los parques infantiles, trabaja muy cerca de otros, a unos pocos pies o menos, trabaja con niños pequeños a menudo implica un contacto cercano, por ello están expuestos a enfermedades e infecciones, como resfriados e influenza, semanalmente, además están expuestos a sonidos fuertes y altos niveles de ruido semanalmente; todo ello genera que las condiciones de salud se vean expuestas perjudicando al docente (Ali, 2018).

En lo referente a la teoría que sustenta a la variable desempeño docente, Bandura (1982) nos menciona que la teoría cognitiva social, en la que establece que los individuos tienen un sistema del yo que les proporciona la capacidad para controlar sus pensamientos, motivaciones y actitudes. Además, menciona que este auto sistema proviene de mecanismos de referencia y un conjunto de subfunciones que le permiten evaluar comportamientos, regular, percibir e influir en los procesos cognitivos.

Respecto a las definiciones de la variable desempeño docente podemos mencionar a:

Para Sánchez (2018) el desempeño significa una forma adecuada y precisa de actuar que puede lograr resultados óptimos en el trabajo, no debe confundirse con lo que está dentro de una persona o lo que sabe, porque la acción se enfoca en prácticas concretas y externas. En el ámbito educativo, el desempeño es la forma en la que un docente se comunica y actúa en su trabajo para lograr los resultados previstos.

Cuando una persona realiza una tarea instruccional para lograr un aprendizaje, decimos que está realizando actuaciones instruccionales. Los desempeños docentes en este caso son buenas prácticas de una gran enseñanza que logran un aprendizaje de calidad, justo y de pertenencia; y también promueve el desarrollo de los docentes como personas, siendo un factor que se vincula directamente con la calidad (Escribano, 2018).

El término desempeño docente lo usamos para medir resultados en el aula. Es decir, tener docentes altamente competentes y efectivos en su labor. Por otro lado, evaluar a los docentes y enseñar es una propuesta imperfecta, con la que se ha luchado más de dos siglos. Afianzarse en términos de evaluación docente porque evaluamos a los docentes, que constituye la calidad y la enseñanza de calidad, y como podemos recurrir de manera efectiva a sistemas de evaluación docente, puede lograr mejorar este aspecto de la educación que es de importancia crítica y así garantizar que nuestras aulas cuenten con el mejor personal. (Pardo et al. ,2018). Por otro lado, el desempeño docente se determina mediante procesos de enseñanza aprendizaje donde el docente aplica sus estrategias en la práctica , cuyo propósito tiene que ver con el logro de los aprendizajes (Gálvez, 2018).

El desempeño docente es un término complejo y ha sido definido de manera diferente por distintos investigadores, pero el tema principal es la realización o ejecución de una tarea determinada para el progreso de los estudiantes, además es un deber para realizar en un período determinado del sistema escolar para el logro de las metas organizacionales (Adie & Wyatt, 2020).

Para McDowall et al. (2021) determinar el mejor método para evaluar con precisión el desempeño de un maestro sigue siendo un tema muy debatido entre los educadores. De hecho, medir la eficacia de un maestro es una tarea extremadamente compleja. En ella intervienen muchos factores y variables que pueden variar según quién es el asesor; cómo es el ambiente de enseñanza-aprendizaje; cómo son los métodos y recursos del profesor o cuáles son las características y rasgos de los estudiantes.

Para el MINEDU, (2014) el desempeño educativo se refiere a los diversos procesos educativos, el impulso que tienen los docentes en su práctica y cómo

enseñan para promover y fortalecer y mejorar su autoimagen, se caracteriza por lo que es capaz de hacer enseñar.

Finalmente, para nuestra variable desempeño docente, definiremos las dimensiones propuestas por el Minedu:

Para MINEDU (2014) en cuanto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, esta considera desarrollar capacidades en docentes en formación enfocadas en diseñar experiencias de aprendizaje que responda a la diversidad de contextos, necesidades, intereses y motivaciones de los estudiantes, siempre mediante enfoques por competencias, es decir se centra en generar los aprendizajes teniendo en cuenta la diversidad, el desarrollo cognitivo y la planificación por competencias. además, para responder a las actuales demandas. La formación inicial docente necesita plantear distintas alternativas de planificación, las mismas que deben estar relacionada al uso y generación de conocimiento, al avance científico, tecnológico y la diversidad sociocultural. Esto se sustenta en tres pilares, primero al reconocimiento de la diversidad de los estudiantes, el segundo principio se relaciona con una mejor comprensión del desarrollo cognitivo a lo largo de la vida, es decir que los docentes en formación desarrollen capacidades para reconocer las características individuales de cada estudiantes y a partir de ello intervenir para mejorar sus aprendizajes, el tercer principio menciona que el futuro profesional docente requiere de conocimientos pedagógicos y disciplinares en el marco de una planificación por competencia para sustentar su quehacer pedagógico y la comprensión del currículo vigente, de modo tal que logre articular los elementos necesarios para diseñar y organizar experiencias de aprendizajes adecuadas a los diferentes contextos y circunstancias que se presenten.

Otra dimensión propuesta por MINEDU (2014) es la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, este dominio resalta el cambio de paradigma en la docencia pues de ser un transmisor de conocimiento, el docente pasa a ser un mediador para el estudiante, esto permite desarrollar en los estudiantes las habilidades cognitivas y socio afectivas, de acuerdo con su contexto sociocultural. Esto permite construir aprendizajes situados y autónomos a partir de algunas consideraciones importantes como las interacciones pedagógicas relevando la lengua materna originaria del estudiante, los saberes y conocimientos de diferentes

tradiciones culturales, promoviendo el desarrollo integral del estudiante, por ello este dominio enfatiza 3 procesos básicos de mediación. En primer lugar es importante desarrollar competencias es decir promover la combinación de diversos saberes que permitan afrontar y resolver desafíos reales o simulados capaces de despertar el interés de los estudiantes, el segundo proceso se refiere a generar un clima socio emocional positivo que favorezca el desarrollo de una ciudadanía intercultural a partir de la aceptación valoración y atención a la diversidad; el tercer proceso está referido a relevar desde un punto de vista formativo una evaluación enfocada en las necesidades de aprendizaje, donde la retroalimentación es un factor importante en el logro de los aprendizajes. En este segundo dominio se ubican 3 competencias del perfil de egreso, la competencia número 3 que está referida a crear un clima propicio para el aprendizaje, la competencia número 4 está referida a conducir el proceso de enseñanza y la competencia 5 está referida a evaluar permanentemente el aprendizaje, en este marco referencial el estudiante de la formación tiene mejores posibilidades para desarrollar aprendizajes a partir de situaciones desafiantes en coherencia con las nuevas demandas pedagógicas.

Con relación a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, MINEDU (2014) nos comenta que tiene como eje central a la gestión escolar, ya que evidencia el compromiso del docente con el funcionamiento y organización de la escuela así como su participación en la toma de decisiones y su vinculación con la comunidad, en ese sentido como estudiantes de la formación inicial docente durante su trayectoria formativa se están involucrando progresivamente en el quehacer del sistema educativo por ello este tercer dominio enfatiza como el docente participa en el día a día con la comunidad educativa, así como en la comprensión de los documentos de gestión, la construcción de un entorno educativo centrado en los enfoques transversales, la generación del vínculo entre la escuela, las familias, la comunidad y la valoración de sus conocimientos recursos y oportunidades que enriquecen los procesos del aprendizaje.

Por otro lado, la participación en la gestión escolar no solo significa centrarse en elaborar, planificar y evaluar los documentos de gestión, su importancia radica en que el docente participe en construir un entorno seguro, colaborativo, acogedor y sobre todo basado en los enfoques transversales. Por otro lado, es importante e

indispensable reconocer y promover la vinculación para con los integrantes de la comunidad educativa, para y de esa manera poder trabajar articuladamente para aportar a favor del aprendizaje de los estudiantes, aprovechando los saberes, conocimientos y aportes locales, regionales, nacionales e incluso internacionales. Finalmente podemos valorar de forma positiva las prácticas culturales, los recursos y las oportunidades del contexto sociocultural, estableciendo de forma pertinente y oportuna el diálogo de saberes a través de vínculos, respeto y colaboración, siendo una oportunidad de para preservar nuestra cultura y a la vez generar aprendizaje significativo en los estudiantes.

Finalmente, el cuarto dominio según MINEDU (2014) se refiere al desarrollo de la profesionalización y la identidad docente, siendo el desarrollo personal una pieza clave para un profesional competente, por ello en este dominio se promueve el autoconocimiento, la autoestima y el control de las emociones lo cual le permitirá al docente en formación fortalecer su identidad y establecer relaciones con la comunidad educativa. El fortalecimiento de la identidad docente se construirá progresivamente a partir de la reflexión práctica cuya sistematización permitirá desarrollar habilidades de investigación, se trata de promover un permanente cuestionamiento sobre los propios desempeños de modo tal que el docente en formación pueda mejorar el nivel de sus intervenciones pedagógicas para promover aprendizajes en los estudiantes de educación básica.

Por otro lado es indispensable la formación de docentes que permita demostrar su ética en el desarrollo de su labor, consiente de las decisiones que tome y con el valor de asumir la responsabilidad de sus actos, es decir que contribuya a la transformación de un mundo cada vez más complicado, además para el docente su desarrollo profesional se potenciará con la gestión de las tecnologías digitales que brindan oportunidades de aprendizajes y promueven en los docentes la formación de comunidades profesionales con el uso adecuado de herramientas de gestión colaborativa entonces qué competencias corresponden a este cuarto dominio del perfil de egreso como sabemos en este cuarto dominio se indican 5 competencias del perfil de egreso la competencia número 8 está referida a reflexionar sobre su práctica la competencia 9 está referida a ejercer éticamente su profesión la competencia 10 está referida a gestionar el desarrollo personal del

estudiante de formación docente la competencia 11 esta referida a gestionar entornos virtuales y la competencia 12 está referida a investigar la práctica docente. adicionalmente en los programas de estudio de educación intercultural bilingüe se incluye en este dominio competencias comunicativas en lenguas originarias y castellanas que permitan a los estudiantes de formación docente desarrollar aprendizajes en forma adecuada en niños niñas y adolescentes bilingües estas competencias están referidas a la oralidad lectura y escritura y cada una de ellas está conformada por sus capacidades correspondientes.

Con este marco referencial el docente en formación y a partir de la práctica tienes mejores posibilidades para promover su desarrollo personal, profesional y fortalecer su identidad docente a fin de contribuir en el aprendizaje de los estudiantes (Ángeles, 2022).

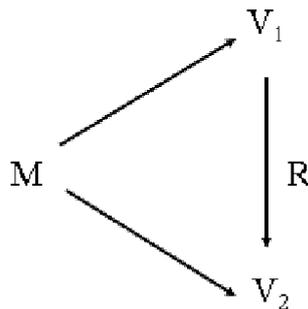
### III. METODOLOGÍA

La investigación se realiza dentro de un enfoque cuantitativo.

Según Hernández & Mendoza (2018) este enfoque se centra en la medición numérica haciendo uso de un análisis estadístico para lo cual se recopila información con la intención de probar las hipótesis propuestas y poder señalar con claridad los patrones sujetos al comportamiento de la variable.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Dado que el objetivo de estudio es analizar las condiciones laborales y cómo influye en el desempeño del docente en Lima, se recurrirá a un diseño no experimental, que se aplicara de manera transversal, para ello se verifico que el tema a investigar cuenta con antecedentes nacionales e internacionales que apoyan la investigación; dado que se pretende conocer cómo se relacionan las variables de estudio y la causa de esta, se procedió a realizar la investigación de tipo correlacional causal.



M: Muestra de estudio

V1: condiciones laborales

V2: desempeño docente

R: Correlación

Para la presente investigación se tiene un modelo positivista, debido a que el método científico se puede aplicar al estudio de los fenómenos sociales, porque la realidad se puede estudiar independientemente del pensamiento, en la medida en que está dictada por las leyes y mecanismos que rigen la naturaleza y que pueden ser evidentes. con la medición. El enfoque de investigación corresponde al enfoque cuantitativo, ya que se basa en la medición numérica a partir del trabajo,

la escritura y el análisis de datos, además de permitir comprobar previamente ciertas hipótesis, con ayuda de la estadística, establece patrones de comportamiento de la población (Baena, 2017).

De la misma manera, es decir, la investigación es del tipo básica, ya que se orienta hacia la indagación de nuevos conocimientos sin buscar una práctica cercana, con el fin de incrementar conocimiento de los componentes esenciales de la realidad., para poder establecer una teoría, es decir, la ciencia (Hernández & Mendoza, 2018). El diseño utilizado fue no experimental, como se ha señalado que es la estrategia que se aplica para recopilar los datos necesarios para responder al planteamiento del problema y así generar conocimiento. Por lo tanto, es un estudio que mide variables sin ser intencionalmente manipuladas o modificadas; En este sentido, se miden como se observan en el medio natural.

A su vez, es transversal, en cuanto recoge datos sobre un período de tiempo definido y para un tiempo único. La investigación de grado es descriptiva de correlación porque busca medir relación entre nuestras variables. Para ello se utilizó el método de inferencia hipotética ya que utiliza procesos de inferencia lógica basados en supuestos que deben ser verificados.

### **3.2. Variables y operacionalización:**

**Variable:** es una característica de un fenómeno que puede tomar dos o más grados, estados o valores, es decir es una propiedad que puede tener cambios respecto a los elementos de interés del cual necesitamos conocer sus características, a su vez puede estar sujeto a manipulación en una investigación (Arias, 2016).

**Operacionalización:** Según Hernández & Mendoza (2018), operar una variable implica mover desde su definición conceptual hasta una definición operativa basada en protocolos, estándares y procedimientos para medir el concepto observable a través de herramientas.

#### **Variable 1: Condiciones laborales**

**Definición conceptual:** Se refiere no solo a los ingresos, sino también a la calidad, esto se basa en la dignidad humana, pero combinado con el concepto de calidad del trabajo, se descubren aspectos del trabajo que afecta el estilo de vida

de trabajador, que conduce al descubrimiento del trabajo en sus múltiples manifestaciones en el propio ser y en la actividad (Garzón & Pineda, 2022).

**Definición operacional:** Las condiciones laborales se abordará a partir de 3 dimensiones y de acuerdo con algunos indicadores y 20 ítems, los cuales se muestran en una escala de tipo Likert.

### **Variable 2: Desempeño docente**

**Definición conceptual:** Se refiere a los diversos procesos educativos, el impulso que posee el docente en su práctica y cómo enseñan para promover y fortalecer y mejorar su autoimagen, se caracteriza por lo que es capaz de hacer enseñar (Minedu, 2014).

**Definición operacional:** Para la variable desempeño docente se segmentó a partir de 4 dimensiones, a su vez de 14 indicadores y 24 ítems politómicos, los cuales se muestran en escala ordinal y son del tipo Likert.

### **3.3. Población, unidad de análisis.**

**Población:** En esta investigación consideramos según nuestras necesidades a toda la población la cual estuvo conformada por 120 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria con características en común.

Según Arias (2020) el universo o población son aquellos sujetos a quienes se va a investigar, mientras que las unidades de muestreo es aquel sujeto de donde se va a obtener la información para la investigación.

**Muestra:** estuvo conformada por 100 docentes que representan el 17% de la población.

**Muestreo:** Se empleó la técnica no probabilística por conveniencia tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

**Criterio de Inclusión:** Fueron considerados todos los docentes contratados de los niveles inicial, primaria y secundaria que trabajan en la institución.

**Criterio de exclusión:** Estarán excluidos directivos, personal administrativo y docentes que no se encuentren laborando al momento de realizar la investigación.

**Unidad de análisis:** En nuestra investigación, la unidad de análisis esta ceñida a docentes de educación básica pertenecientes a la Institución Educativa.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Técnica:** En nuestro caso, la técnica que utilizamos es la encuesta, la misma que se utilizó para recolectar datos en una población específica. De acuerdo con Baena (2017) técnica apropiada se utilizan para recolectar datos rápidamente a un grupo representativo del universo que estamos estudiando.

**Instrumento:** Es un recurso controlado por la investigación para recopilar información o datos sobre un fenómeno en estudio. Se trata de un conjunto ordenado de ítems relacionados a la variable de estudio, destinado a permitir recoger información que puede ser por escrito y se pueden aplicar de forma directa o virtual (Arias & Covinos, 2021).

Para nuestra investigación se utilizaron dos cuestionarios. Uno para recoger datos sobre las condiciones de trabajo y el otro sobre el rendimiento educativo A continuación, se presenta la ficha técnica para ambas variables en el anexo 4.

**Validez:** Hace referencia a la precisión de un instrumento al medir la variable que el instrumento intenta medir objetivamente. La evidencia de estas medidas se realiza a través de preguntas del cuestionario las cuales serán evaluadas por expertos en el tema (Hernández & Mendoza, 2018).

Los instrumentos que usamos para la recolección de datos fueron validados mediante juicio de expertos, a continuación, la tabla 1 muestran resultados de la revisión. Ver anexo 5: fichas de validez de los instrumentos.

Tabla 1

*Validez de los instrumentos*

<b>Nombre de los expertos</b>	<b>Resultado</b> (variable 1)	<b>Resultado</b> (variable 2)
Dr. Córdova García, Ulises	Aplicable	Aplicable
Dra. Clemente Castillo, Consuelo del Pilar	Aplicable	Aplicable
Mg. Sandoval de la Cruz Miguel Ángel	Aplicable	Aplicable

**Confiabilidad:** se refiere al grado de aceptación del instrumento cuando este es aplicado mediante prueba piloto ofreciendo resultados sólidos y verdaderos, de modo que se verifique la confiabilidad (Hernández & Mendoza, 2018). Para la investigación se utilizó el Alfa de Cronbach, la cual es una métrica aplicada a una serie de ítems para poder evaluar las variables y sus dimensiones y así determinar qué tan confiable es nuestro instrumento.

Se realizó la prueba piloto en 20 docentes, a continuación, se adjunta la tabla para nuestra variable condiciones laborales la confiabilidad mediante un Alpha de 0,893, por lo cual se considera un instrumento confiable, mientras que para el desempeño docente se obtuvo un Alpha de 0,952 también aceptable para su aplicación.

Tabla 2

*Estadística de la fiabilidad de los instrumentos*

<b>Instrumento</b>	<b>Alpha de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Condiciones laborales	0,893	20
Desempeño docente	0,952	24

### **3.5. Procedimientos:**

Para iniciar la recolección de datos se empleó la encuesta y el instrumento que se usó fue el cuestionario el cual fue elaborado mediante un formulario (Google Forms), para ello se solicitó al director de la I.E. el permiso correspondiente; posteriormente se realizó la aplicación de manera virtual, se procedió a recolectar la información mediante dos cuestionarios correspondientes a las condiciones laborales y al desempeño de los docentes de una I.E de Lima . La escala empleada fue tipo Likert para que cada encuestado pueda valorar en relación con su alternativa que fue enviado a cada docente mediante mensajería directa a través de distintos canales de comunicación, para ello se solicitó a cada docente responder de acuerdo con su criterio. Finalmente, tras el recojo de información se organizó los datos obtenidos para posteriormente ser procesados estadísticamente para poder analizar nuestro estudio comparativo.

### 3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron analizados mediante una estadística descriptiva, lo que permitió describir analizar e interpretar los datos, asimismo en la estadística inferencial se contrastará la hipótesis a través del estadístico de Spearman el cual servirá para determinar el nivel de relación entre las variables de estudio.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

$\rho$  = Coef. de Spearman

N = Numero de datos

D = x-y, donde D es la diferencia entre rangos

### 3.7. Aspectos éticos

La investigación se desarrolló teniendo en cuenta los lineamientos y la guía de investigación de la escuela de Post Grado. Asimismo, se consideró el consentimiento informado y el respeto hacia los encuestados, a su vez se solicitó el permiso que corresponde a la institución educativa en la que se hizo el recojo de información, la cual se procedió a recoger con la debida confidencialidad de los datos; asimismo se informó a cada uno de los encuestados sobre los objetivos de la investigación, siendo los participantes voluntarios, autónomos y libre de cualquier coaccionar. Además, se hizo uso las Normas Apa, aplicando la técnica del parafraseo sin perder la esencia del autor. La información contenida fue tomada de fuentes confiables las cuales se incluyeron en la investigación adecuadamente. Finalmente se utilizará los resultados con responsabilidad al servicio de la comunidad.

#### IV. RESULTADOS

En este capítulo se organizó los datos haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial mediante las frecuencias porcentuales, para organizar los datos se utilizó el software IBM SPSS 21.

##### Estadísticos descriptivos

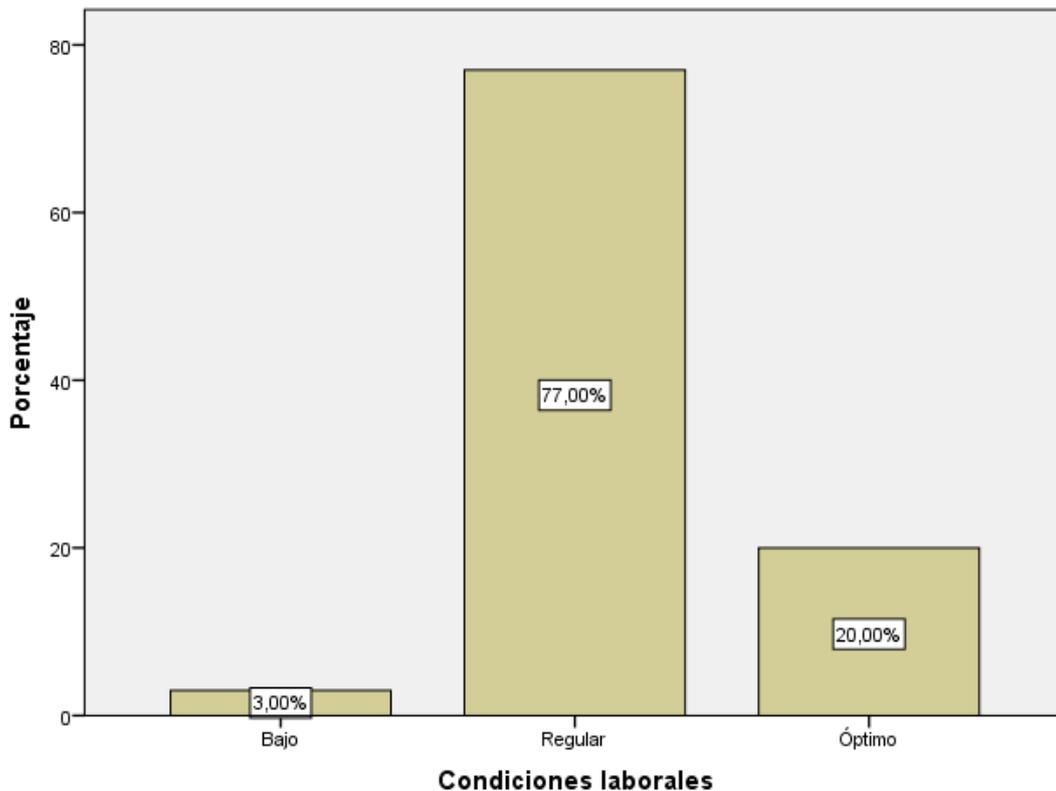
Tabla 3

*Frecuencia de la variable Condiciones laborales*

Niveles	Frecuencia	%
Bajo	3	3%
Regular	77	77%
Óptimo	20	20%
Total	100	100%

Figura 1

*Niveles de condiciones laborales*

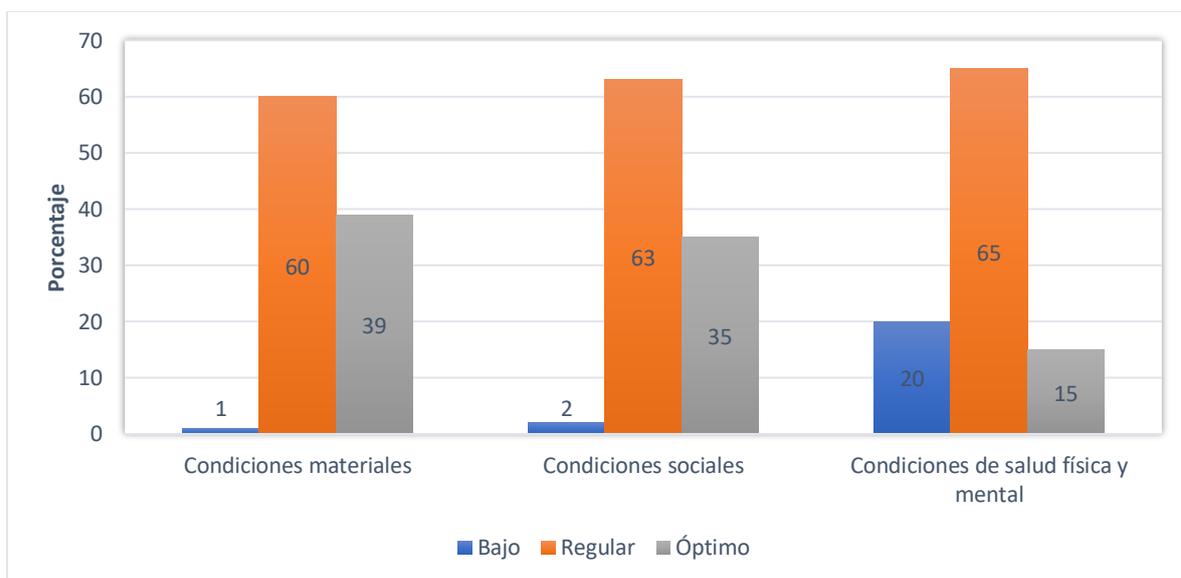


La tabla 3 y figura 1 se observa con respecto a las condiciones laborales que el 77% de docentes la consideran regular, mientras que un 20% de los encuestados la consideran como óptimo y finalmente un 3% la califica como baja.

*Tabla 4*  
*Frecuencia de las dimensiones de Condiciones laborales*

Dimensiones	Condiciones materiales		Condiciones sociales		Condiciones de salud física y mental	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	1%	2	2%	20	20%
Regular	60	60%	63	63%	65	65%
Óptimo	39	39%	35	35%	15	15%
Total	100	100%	100	100%	100	100%

*Figura 2*  
*Niveles de las dimensiones de condiciones laborales*



La tabla 4 y figura 2 muestra la frecuencia y niveles de las tres dimensiones de la variable condiciones de trabajo, la cual muestra que la mayor parte de los docentes la califica como regular, siendo el 65% en condiciones de salud física y mental, el 63% en las condiciones sociales y finalmente un 60% en las condiciones materiales.

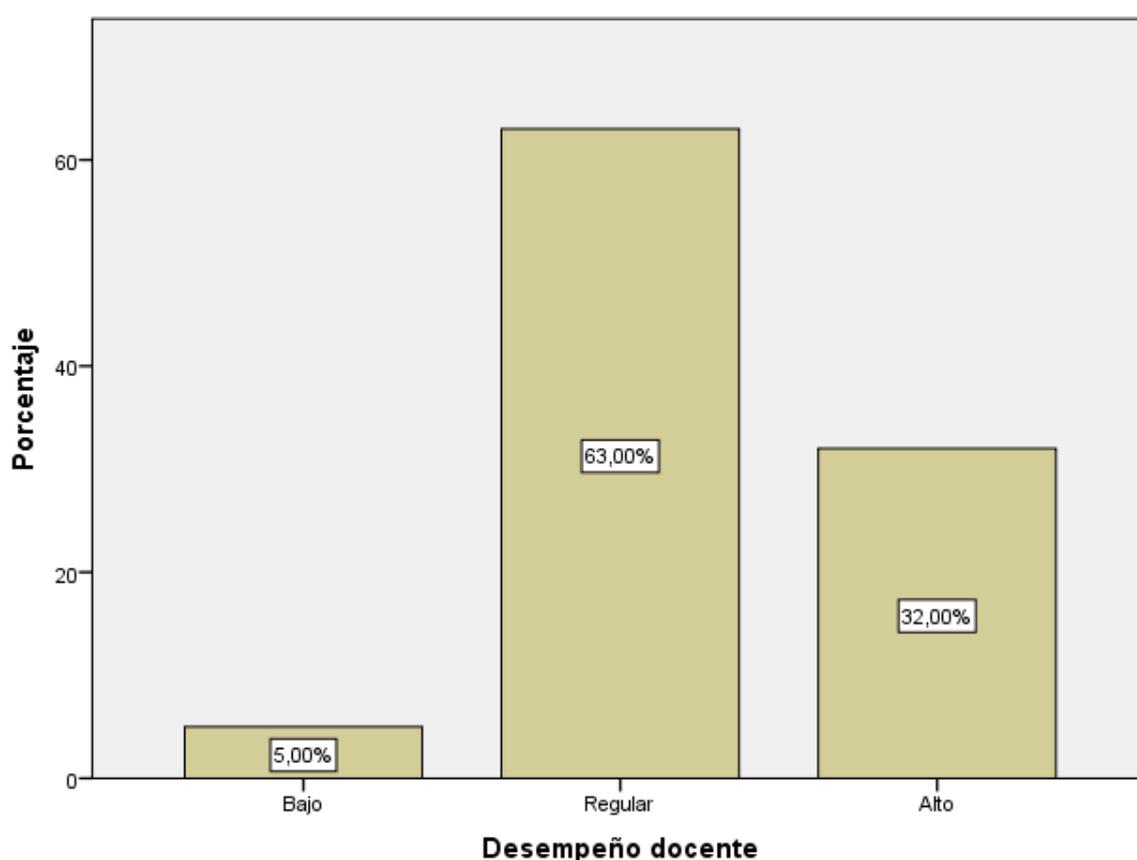
Tabla 5

*Distribución de frecuencia de la variable Desempeño docente*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	5%
Regular	63	63%
Alto	32	32%
Total	100	100%

Figura 3

*Niveles de desempeño docente*



De la tabla 5 y figura 3 se observa que el 63% de docentes consideran que su desempeño docente en la I.E. que laboran es regular, mientras que un 32% de los encuestados la consideran como alto y finalmente un 12% consideran como bajo su desempeño docente. Por lo tanto, la mayoría de los docentes califican su desempeño como regular.

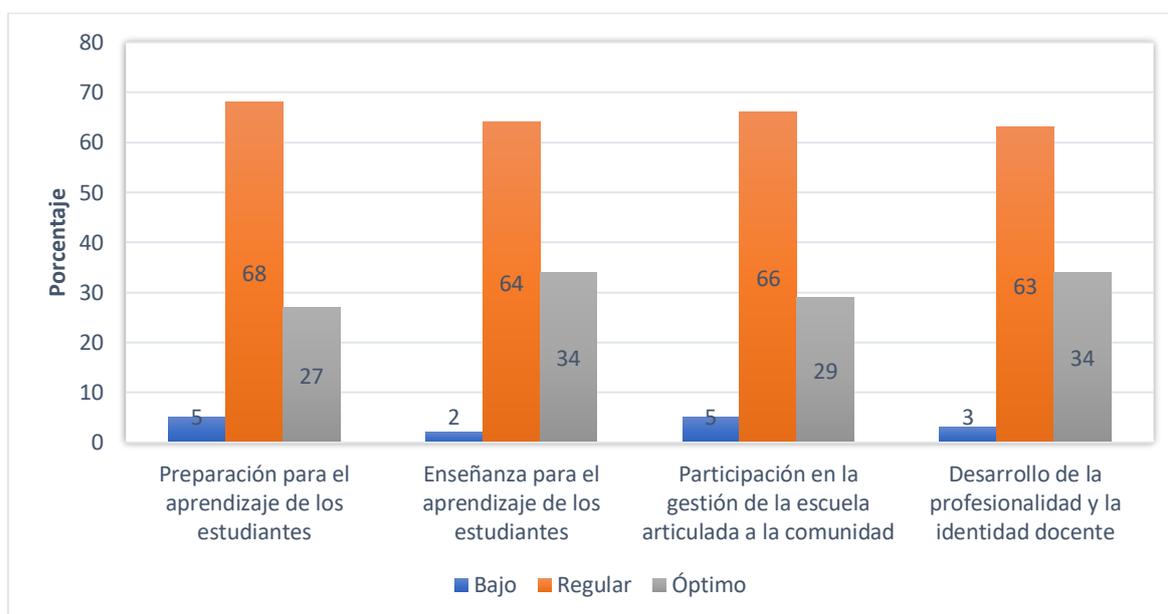
Tabla 6

*Distribución de frecuencia de las dimensiones de Desempeño docente*

Dimensiones	Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Participación en la gestión de la escuela		Desarrollo de la profesionalidad docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	5	5%	2	2%	5	5%	3	3%
Regular	68	68%	64	64%	66	66%	63	63%
Óptimo	27	27%	34	34%	29	29%	34	34%
Total	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

Figura 4

*Niveles de las dimensiones de Desempeño docente*



La tabla 6 y figura 4 muestra la frecuencia y niveles referente a las dimensiones del desempeño, la cual muestra que los docentes en su mayoría presentaron un nivel regular en las cuatro dimensiones, el 68% en la preparación para el aprendizaje, el 66% la participación en la gestión de la escuela, un 64% en la enseñanza para el aprendizaje y finalmente un 63% en el desarrollo de la profesionalidad docente.

**Análisis de Normalidad**

**Para las condiciones laborales**

Ho=Se cumple que la normalidad para la variable condiciones laborales

Ha=No se cumple que la normalidad para la variable condiciones laborales

Tabla 7

*Prueba de Normalidad según Kolmogorov-Smirnov*

<b>Variable</b>	<b>Significancia - p valor</b>
Condiciones laborales	0,000

Teniendo un intervalo de confianza de 95%

Se rechaza la Ho y se acepta Ha debido a que el p valor es menor que 0.05; por lo tanto, la variable condiciones laborales no cumple la normalidad.

Para mayor detalle, se puede revisar en el Anexo 10

#### **Para el desempeño docente**

Ho=Se cumple que la normalidad para la variable desempeño docente

Ha=No se cumple que la normalidad para la variable desempeño docente

Tabla 8

*Prueba de Normalidad según Kolmogorov-Smirnov*

<b>Variable</b>	<b>Significancia - p valor</b>
Desempeño docente	0,000

Teniendo un intervalo de confianza de 95%.

Se rechaza la Ho y se acepta Ha debido a que el p valor es menor que 0.05; por lo tanto, la variable desempeño docente no cumple la normalidad.

Para mayor detalle, se puede revisar en el anexo 10.

Debido a que se realizó la prueba de normalidad para cada una de las variables y los datos no cumplen la distribución normal, se trabajó con las pruebas estadísticas no paramétricas.

## Estadística inferencial

Para logra contrastar las hipótesis del presente estudio, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Las tablas de correlación se adjuntan en el anexo 10.

### ***Contrastación de la hipótesis general***

Ha: El nivel de las condiciones laborales tiene relación significativa con el nivel de desempeño docente en una institución educativa, Lima 2022.

Ho: El nivel de las condiciones laborales no tiene relación significativa con el nivel de desempeño docente en una institución educativa, Lima 2022.

Tabla 9

*Correlación Rho de Spearman entre las condiciones laborales y el desempeño docente.*

Condiciones laborales vs desempeño docente	
Rho de Spearman	0,240
Sig. (bilateral)	0,016
N	100

Según los datos de la tabla 9, los resultados mostrados para la hipótesis general nos proporcionaron un p valor=0,016 lo cual evidencia que las condiciones laborales se asocian con el desempeño docente y un Rho=0,240 que muestra una correlación positiva baja entre ambas variables, por lo que se rechazó la hipótesis nula (Ho) y se aceptó la hipótesis alterna (Ha), evidenciándose que existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño docente en una I.E., Lima 2022.

### ***Contrastación de la hipótesis específica 1***

Ha: El nivel de las condiciones laborales tiene relación significativa con el nivel de la preparación para el aprendizaje en una I.E., Lima 2022.

Ho: El nivel de las condiciones laborales no tiene relación significativa con el nivel de la preparación para el aprendizaje en una I. E., Lima 2022.

Tabla 10

*Correlación Rho de Spearman entre las condiciones laborales y la preparación para el aprendizaje.*

Condiciones laborales vs la preparación para el aprendizaje	
Rho de Spearman	0,291
Sig. (bilateral)	0.003
N	100

Según los datos de la tabla 10, los resultados mostrados para la primera hipótesis específica, nos proporcionó un p valor=0,003 lo cual evidencia que las condiciones laborales se asocia con la preparación para el aprendizaje y un Rho=0,291 que muestra una correlación positiva baja, por lo que se rechazó la hipótesis nula (Ho) y se aceptó la hipótesis alterna (Ha), evidenciándose que existe relación significativa entre las condiciones laborales y la preparación para el aprendizaje en una I. E., Lima 2022..

**Contrastación de la hipótesis específica 2**

Ha: El nivel de las condiciones laborales tiene relación significativa con el nivel de la enseñanza para el aprendizaje en una I. E., Lima 2022.

Ho: El nivel de las condiciones laborales no tiene relación significativa con el nivel de la enseñanza para el aprendizaje en una I. E., Lima 2022.

Tabla 11

*Correlación Rho de Spearman entre las condiciones laborales y la enseñanza para el aprendizaje.*

Condiciones laborales vs la enseñanza para el aprendizaje	
Rho de Spearman	0,301
Sig. (bilateral)	0,002
N	100

Según los datos de la tabla 11, los resultados mostrados para la segunda hipótesis específica nos proporcionó un p valor=0,002 lo cual evidencia que las condiciones laborales se asocia con la enseñanza para el aprendizaje y un Rho=0,301 que muestra una correlación positiva baja, por lo que se rechazó la hipótesis nula (Ho) y se aceptó la hipótesis alterna(Ha), evidenciándose que existe relación significativa entre las condiciones laborales y la enseñanza para el aprendizaje en una I.E., Lima 2022.

### ***Contrastación de la hipótesis específica 3***

Ha: El nivel de las condiciones laborales tiene relación significativa con el nivel de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una I.E., Lima 2022.

Ho: El nivel de las condiciones laborales no tiene relación significativa con el nivel de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una I.E., Lima 2022.

Tabla 12

*Correlación Rho de Spearman entre las condiciones laborales y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.*

Condiciones laborales vs la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	
Rho de Spearman	0,436
Sig. (bilateral)	0,000
N	100

Según los datos de la tabla 12, los resultados mostrados para la tercera hipótesis específica nos proporcionó un p valor=0,000 lo cual evidencia que las condiciones laborales se asocia con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y un Rho=0,436 que muestra una correlación positiva moderada, por lo que se rechazó la hipótesis nula (Ho) y se aceptó la hipótesis alterna(Ha), evidenciándose que existe relación significativa entre las condiciones laborales y la

participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una I.E., Lima 2022.

#### **Contrastación de la hipótesis específica 4**

Ha: El nivel de las condiciones laborales tiene relación significativa con el nivel del desarrollo de la profesionalidad docente en una I.E., Lima 2022.

Ho: El nivel de las condiciones laborales no tiene relación significativa con el nivel del desarrollo de profesionalidad docente en una I.E., Lima 2022.

Tabla 13

*Correlación Rho de Spearman entre las condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad docente*

Condiciones laborales vs el desarrollo de la profesionalidad docente	
Rho de Spearman	0,034
Sig. (bilateral)	0,735
N	100

Según los datos de la tabla 13, los resultados mostrados para la cuarta hipótesis específica nos proporcionó un p valor=0,735 lo cual evidencia que las condiciones laborales no se asocia con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y un Rho=0,034 que muestra una correlación positiva muy baja, por lo que se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna(Ha), evidenciándose que no existe relación significativa entre las condiciones laborales y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una I.E., Lima 2022..

## V. DISCUSIÓN

Al iniciar el estudio se planteó como objetivo establecer la relación entre el nivel de las condiciones laborales con el nivel de desempeño docente, utilizando una metodología del tipo básica descriptiva correlacional que permitió relacionar las dos variables; después de haber realizado la contrastación de la hipótesis general se logró obtener mediante el estadístico Rho de Spearman una correlación igual a 0,240 con una significancia de  $p=0.016$ , comprobándose que existe una relación positiva baja y significativa entre variables en una Institución Educativa en Lima, 2022.

De acuerdo con los resultados obtenidos entre las condiciones laborales y el desempeño docente, podemos ver que existe semejanza con los resultados de la investigación realizada por Donayre (2021) y Miranda et al. (2021) que tuvieron como objetivo determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño docente, habiendo obtenido un  $Rho=0,406$  con una significancia de 0,009 en una muestra realizada a 41 docentes, por su parte Miranda tuvo como muestra a 189 docente, en ambos casos se comprueba una relación positiva entre las variables anteriormente mencionadas, es decir que ambos estudios concluye que a mejor condiciones laborales será mayor el nivel del desempeño docente.

A su vez nuestros resultados también corroboran los resultados obtenidos por Niebles & Hoyos (2019) y Aguirre et al. (2021) quienes estudiaron la relación entre las condiciones laborales y el desempeño docente obteniendo en sus resultados estadísticos un  $Rho = 0,950$  y un  $Rho=0,160$  respectivamente con lo que concluyen que, si existe una relación positiva alta entre las variables, eso quiere decir que para tener un excelente desempeño en las aulas los docentes perciben que cuentan con excelentes condiciones para desempeñar su labor.

Por su parte al comparar nuestros resultados con los de Anangono (2021) también existe una correlación positiva baja entre las condiciones laborales y el desempeño docente se percibe, que existe coincidencia entre los resultados obtenidos ya que en su estadística descriptiva también la mayoría de sus encuestados califica las condiciones laborales como regulares, lo cual se apoya en las teorías mencionadas por Herzberg quien afirma que la satisfacción laboral se

obtiene mediante factores motivadores los cuales ayudan a aumentar los niveles de desempeño.

Sin embargo, nuestros resultados difieren con los obtenidos por Cano (2018) quien en su investigación sobre condiciones laborales y desempeño docente llega a la conclusión que no existe relación entre las variables, ello se debe a que estadísticamente a través de la prueba de Chi cuadrado obtiene una significancia de 0,939 cuyo valor resultado mayor al propuesto que es igual a 0,05, motivo por el cual rechazo su hipótesis. Finalmente, según los aportes teóricos de Chiavenato (2007) podemos saber que las condiciones laborales se satisfacen de acuerdo con una serie de condiciones, tanto materiales, sociales y de salud física y mental, ello afectara positivamente en el desempeño docente.

Continuando con el primer objetivo específico que busca encontrar la relación entre las condiciones laborales y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes se encontró que existe relación entre la variable condiciones laborales y la dimensión mencionada, los resultados verificaron que existe una relación baja y positiva con un Rho de Spearman=0,291 y una significancia de 0.003 por lo que se aceptó la hipótesis alterna y la hipótesis nula fue rechazada, asimismo de los resultados descriptivos el 68% de los encuestados presenta un nivel regular en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, mientras el 27% de los encuestados presenta un nivel alto, del mismo modo para Lara (2021) menciona en su investigación que fue realizada en la U.E. Sagrado Corazón de Jesús a un total de 34 docentes, para ello se obtuvo como resultado un rho=0.858; por otro lado Merino (2019) en su investigación aplicada en una Institución Educativa en Guayaquil y siendo 42 docentes parte de la muestra, obtuvo un  $r=0,595$ , con relación a la preparación del aprendizaje, se evidencia que hay una similitud en cuanto a los resultados ya que todos mantienen una tendencia a lo positivo. Por su parte Escriba (2018) quien investigo en Ayacucho a una muestra de 60 docentes obtuvo resultados  $r=0,822$ , mientras Delgado (2020) quien realizo su estudio en Ecuador obtuvo resultados similares en una muestra de 20 docentes,  $r=0,798$ , estos resultados también se contrastan con los obtenidos en el presente estudio.

Según la estadística descriptiva, los resultados muestran que el 68% de los encuestados muestran un nivel regular, mientras que un 27% de los docentes

manifiestan un nivel alto, por otro lado un grupo pequeño de 5% considera bajo su nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de la misma forma Gamarra (2019) nos manifiesta que un 50 % lo califica como alto y otro 50% lo califica como regular, asimismo Rodríguez y Lechuga (2019) nos manifestaron que el 60% de sus encuestados consideran el nivel como alto frente a un 40% que lo califica como regular. Todo lo resultados coinciden con lo dicho por Chiavenato (2007) quien afirma que el empleado es capaz de realizar con esmero sus labores siempre y cuando vea el trabajo como algo social y personal.

Mientras el segundo objetivo específico busca encontrar la relación entre las condiciones laborales y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se encontró que existe relación entre la variable condiciones laborales y la dimensión mencionada, los resultados indicaron que existe una relación baja y positiva con un Rho de Spearman=0,301 y una significancia de 0.002 por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, con ello podemos afirmar que las condiciones laborales afectan a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, asimismo de los resultados descriptivos el 64% de los encuestados presenta un nivel regular en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, mientras el 34% de los encuestados presenta un nivel alto, del mismo modo para Mendoza (2022) menciona en su investigación que fue realizada en Ecuador a un total de 30 docentes, para ello se obtuvo como resultado un rho=0.593; por otro lado Zazueta (2021) en su investigación aplicada en escuelas secundarias y siendo 50 docentes parte de la muestra, concluyo que parte de la calidad de vida influye en el desempeño. Por su parte Pinedo (2021) quien investigo en Moyobamba a una muestra de 115 docentes obtuvo resultados  $r=0,962$ , mientras Palma (2021) quien realizo su estudio en Lurigancho - Lima obtuvo resultados similares en una muestra de 60 docentes,  $r=0,661$ , estos resultados también se contrastan con los obtenidos en el presente estudio.

Dada la estadística descriptiva, los resultados arrojan que un 64% de los encuestados presentaron un nivel regular, mientras que un 34% de los docentes manifiestan tener un nivel alto, por otro lado un grupo pequeño de 2% considera bajo su nivel de enseñanza para aprendizaje de los estudiantes, de la misma forma Chávez (2022) nos manifiesta que un 53,5 % lo califica como bueno y otro 30,5%

lo califica como excelente; asimismo Robles (2022) manifiesta que el 50% de sus encuestados consideran el nivel como poco adecuado frente a un 39,3% que lo califica como adecuado. Todo lo resultados coinciden con lo dicho por Sánchez (2018) quien afirma que el desempeño significa una forma adecuada y precisa de actuar que puede lograr resultados óptimos en el trabajo, no debe confundirse con lo que está dentro de una persona o lo que sabe, porque la acción se enfoca en prácticas concretas.

Asimismo, con el tercer objetivo específico que busca encontrar la relación entre las condiciones laborales y la participación en la escuela articulada a la comunidad se encontró que existe relación entre la variable condiciones laborales y la dimensión mencionada, los resultados indicaron que existe una relación baja y positiva con un Rho de Spearman=0,436 y una significancia de 0.000 por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, asimismo de los resultados descriptivos el 66% de los encuestados presenta un nivel regular en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, mientras el 29% de los encuestados presenta un nivel alto, del mismo modo para Satizabal et al. (2021) menciona en su investigación que fue realizada en Colombia a un total de 202 docentes, para ello se obtuvo como resultado un  $r=0.46$ ; por otro lado Peniche et al. (2020) en su investigación aplicada en México en el nivel secundaria, concluyo algunos factores externos afectan el compromiso del docente. Por su parte Quispe (2020) quien investigo en Calca a una muestra de 28 docentes obtuvo resultados  $r=0,789$  estos resultados también se contrastan con los obtenidos en el presente estudio.

Haciendo una comparación con los resultados obtenidos en nuestra estadística descriptiva que muestran que el 66% de los encuestados se califican en un nivel regular, mientras que un 29% de los docentes manifiestan un nivel alto, por otro lado un grupo pequeño de 5% considera bajo su nivel de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, de la misma forma Aguirre (2018) nos manifiesta que un 84,6 % lo califica como regular , mientras 15,4% lo califica como alto y bajo; asimismo Bautista (2022) manifiesta que el 60% de sus encuestados consideran el nivel regular frente a un 20% que lo califica como malo y otro 20% como bueno. Según Adie (2020) el desempeño docente es un término

complejo y el tema principal es la realización de una tarea determinada para el progreso de los estudiantes para el logro de las metas organizacionales.

Finalmente de acuerdo al cuarto objetivo específico que busca encontrar la relación entre las condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se encontró que no existe relación entre la variable condiciones laborales y la dimensión mencionada, los resultados indicaron que existe una relación nula con un Rho de Spearman=0,034 y una significancia de 0.735, mayor a lo establecido, motivo por el cual se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula, asimismo de los resultados descriptivos el 63% de los encuestados presenta un nivel regular en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, mientras el 34% de los encuestados presenta un nivel alto, sin embargo para Martínez (2019) los resultados menciona en su investigación que fue realizada en Ecuador a un total de 80 docentes, para ello se obtuvo como resultado un rho=0.537; del mismo modo Mendoza (2022) en su investigación aplicada en una institución educativa en Chiclayo y siendo 21 docentes parte de la muestra, concluyó que existe relación entre las variables de estudio. Asimismo, Geraldo (2021) quien realizó su estudio en La Victoria - Lima obtuvo resultados similares en una muestra de 59 docentes,  $r=0,636$ , estos resultados difieren con los obtenidos en el presente estudio.

En este caso particular nuestros resultados difieren con los de Gabriel et al. (2022) quien en su investigación realizada en Chacabuco a 95 docentes concluyó que existe una correlación significativa entre sus variables, asimismo, para Tomas et al. (2019) sus resultados sobre satisfacción laboral y desempeño docente muestran correlación, también para Nakamura (2018) en su investigación realizada en México concluye que existe correlación entre satisfacción, y desempeño laboral. Finalmente, los resultados determinan que las condiciones laborales se relacionan con los deberes y derechos del docente, aunque ello no concuerda con los resultados obtenidos, esto se puede manifestar por causas como el contexto social u otros factores.

Se observa de acuerdo con los resultados que los profesionales docentes independientemente de si son o no contratados muestran predisposición al desarrollo de sus facultades docentes y eso se observa en las distintas

capacitaciones que estos realizan, las cuales pueden ser por una motivación económica y/o la adquisición de nuevos conocimientos que satisfagan su crecimiento profesional. Tal como lo menciona Ángeles (2022) un marco referencial el docente a partir de la práctica tienen mejores posibilidades para promover su desarrollo personal, profesional y fortalecer su identidad docente con el fin de contribuir en el aprendizaje de los estudiantes.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera:**

De acuerdo con el objetivo general, y dado los resultados inferenciales obtenidos se determinó existe una correlación positiva baja, por tanto, se puede afirmar que a mayor nivel en las condiciones laborales esto reflejara un buen nivel en el desempeño docente en una institución educativa de Lima.

### **Segunda:**

De acuerdo con el primer objetivo específico, y dado los resultados inferenciales obtenidos se determinó existe una correlación positiva baja, por tanto, se puede afirmar que a mayor nivel en las condiciones laborales esto reflejara un buen nivel en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de Lima.

### **Tercera:**

De acuerdo con el segundo objetivo específico, y dado los resultados inferenciales obtenidos se determinó existe una correlación positiva baja, por tanto, se puede afirmar que a mayor nivel en las condiciones laborales esto reflejara un buen nivel en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de Lima.

### **Cuarta:**

De acuerdo con el tercer objetivo específico, y dado los resultados inferenciales obtenidos se determinó existe una correlación positiva baja, por tanto, se puede afirmar que a mayor nivel en las condiciones laborales esto reflejara un buen nivel en la participación para la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa de Lima.

### **Quinta:**

De acuerdo con el cuarto objetivo específico, y dado los resultados inferenciales obtenidos se determinó que no existe correlación entre las variables, por tanto, se puede afirmar las condiciones laborales no afectará al nivel en profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa de Lima.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primero:**

Se recomienda a los órganos encargados de la supervisión de infraestructura una revisión que corrobore los estándares que debe cumplir las instituciones educativas y de manera lograr motivar al personal docente para la mejora de sus actividades.

### **Segundo:**

A los directivos se sugiere la implementación de mejoras en el interior de la institución educativa, valorar los resultados que manifiestan los docentes en la encuesta, al calificar como regulares las condiciones en las que desempeñan su labor, estando está relacionada con su desempeño, se convierte en un punto clave en la mejora del aprendizaje de los estudiantes.

### **Tercero**

Desarrollar el fortalecimiento de las condiciones laborales con el objetivo de aplicar planes de mejora a fin de brindar una educación de calidad de esta manera satisfacer las expectativas de los estudiantes

### **Cuarto**

A los investigadores se recomienda realizar la investigación en distintas instituciones educativas para poder generalizar la problemática, a su vez tomar en cuenta los resultados obtenidos en este estudio para futuras investigaciones.

## Referencias

- Adie, L., & Wyatt-Smith, C. (2020). Fidelity of summative performance assessment in initial teacher education: The intersection of standardisation and authenticity. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 48(3), 267–286. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2019.1606892>
- Aguirre Loaiza, H. H., García Restrepo, L., Giraldo Agudelo, D., Quiroz González, E. Y., & Núñez Rojas, A. C. (2021). Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior. *Praxis* (Santa Marta, Colombia), 17(1), 85–98. <https://doi.org/10.21676/23897856.3539>
- Aguirre Paitan, S. (2018). Estrés y desempeño laboral docente en la gestión de la I.E. “Francisco Izquierdo Ríos” de Santa Rosa de Pachaclla, Yauli, Huancavelica 2018. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32903>
- Ali, T. (2018). Raising teachers’ voices: an in-depth qualitative inquiry into teachers’ working conditions and professional development needs in Khyber Pakhtunkhwa, a province of Pakistan. *Teacher Development*, 22(1), 78–104. <https://doi.org/10.1080/13664530.2017.1308432>
- Anangonó Corozo, K. G. (2021). Motivación académica y las condiciones laborales docentes durante el trabajo remoto en la UE “Matilde Hidalgo de Procel” Santo Domingo-Ecuador, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59961>
- Angeles Cocha, M. N. (2022). La gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente en instituciones del nivel secundario de Comas 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81423>
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. [www.cienciaysociedad.org](http://www.cienciaysociedad.org)
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. [www.tesisconjosearias.com](http://www.tesisconjosearias.com)

- Aroni Valenzuela, B., Elizabeth Br Sulca Rojas, L., César, J., Palacios, D., & Eduardo, J. (2018). Clima Laboral y Desempeño Docente de una Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017. *Universidad Cesar Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30207>
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bautista Díaz, S. A. (2022). Condiciones laborales según los docentes de la institución pública y privada en tiempos de pandemia por COVID-19, Chiclayo. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79425>
- Cano Cahuana, J. (2018). La condición laboral y su relación con el desempeño docente de las profesoras del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Caravelí - Arequipa 2017. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45362>
- Castañeda-Santillán, L. L. A., & Sánchez - Macaas, A. (2022). satisfacción laboral y burnout en personal docente/Job satisfaction and burnout in education workers. *Retos: Revista de Ciencias Administrativas y Económicas*, 12(24), 231+.  
<https://link.gale.com/apps/doc/A723356283/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=cfccaafb>
- Castro, Q., del Pilar, M., Arellano, C., Castillo, D., Abraham, C., & Alexander, G. (2021). Condiciones laborales en la educación universitaria peruana: virtualización ante la pandemia COVID -19. *Repositorio Institucional - UTP*, 93, 110–123. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/4047>
- Chávez Sánchez, A. R. (2022). Gestión directiva y condiciones laborales de los docentes en la Institución Educativa 88036 de Chimbote, Áncash, 2022. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103481>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones. México: Editorial McGraw Hill.

- Delgado Carreño, B. C. (2020). Relación entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la unidad educativa la Victoria Salitre-Ecuador, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62432>
- Donayre Javier, J. ((2021). Clima laboral y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de San Antonio-Huarocharí, 2021. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71076>
- ESAN. (2019). *Motivación laboral: nuevas tendencias globales*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales>
- Escriba Palomino, A. (2018). Clima Laboral y Desempeño Docente en la Institución Educativa Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30131>
- Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Educación (Universidad de Costa Rica)*, 42(2), 717–739. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Esquerre Ramos, L. A., & Pérez Azahuanche, M. Á. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Educación (Universidad de Costa Rica)*, 45(2), 1–21. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Gabriel Tirajaya, J. R., Mendoza Urbina, F. J., Muñoz Cordero, F. Á., Aguirre Idrogo, M. A., & Palomino Idrogo, K. E. (2022). *Relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo, 2019*. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=19&sid=e8a833fc-266d-4c8c-84bf-bc3d295395b7%40redis>
- Gamarra Peñaloza, K. D. (2019). Satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 17, UGEL 06, Lima - 2018. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35573>
- Gálvez, E., y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente.

Propósitos y Representaciones. 6(2), 407-452.  
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

Garzón Godoy, Y. F., & Pineda Duque, J. A. (2022). Condiciones laborales en docentes de colegios privados. *Sociedad y Economía*, e10611210.  
<https://doi.org/10.25100/sye.v0i46.11210>

Geraldo Campos, LA, Soria Quijaite, JJ, Roselló Jauregui, MJ, & Buendía Herrera, KM (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima - Perú. (Español). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 11 (1), 157–179. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw - Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Hsiao, J.-M., & Lin, D.-S. (2018). The Impacts of Working Conditions and Employee Competences of Fresh Graduates on Job Expertise, Salary and Job Satisfaction. *Journal of Reviews on Global Economics*, 7, 246–259.  
<https://www.semanticscholar.org/paper/The-Impacts-of-Working-Conditions-and-Employee-of-Hsiao-Lin/751b9a2f34a9d7d0c0c72c4c1d44f7e171b5aa10>

Huaita Acha, D. M., & Luza Castillo, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Universidad César Vallejo*, 3(1), 271–286.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25788>

Lara Mazón, L. M. (2021). La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral de las instituciones educativas. *Sinergia Académica*, 4(1), 41–70. <https://doi.org/10.51736/sa.v4i1.50>

Lora-Loza, M. G., Loza-Fernández, W., Mucha-Hospinal, L., & Hernández-Angulo, J. (2022). Percepción del estudiante de secundaria sobre desempeño docente y calidad educativa en tiempos COVID-19, Puno-Perú. *Revista de Ciencias Sociales*; Vol. 28 (2022): NÚMERO ESPECIAL 6; 18-31 ; 2477-9431 ; 1315-9518 ; 10.31876/Rcs.V28iEspecial 6. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38821>

- Marioni, L. da S., Freguglia, R. D. S., & Menezes-Filho, N. A. (2020). The impacts of teacher working conditions and human capital on student achievement: evidence from brazilian longitudinal data. *Applied Economics*, 52(6), 568–582. <https://doi.org/10.1080/00036846.2019.1650885>
- Martínez Galarza, M. del R. (2019). Condición laboral y su influencia en el desempeño profesional administrativo de los docentes en la Unidad Educativa “Tránsito Amaguaña”, Guayaquil, 2018. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53292>
- McDowall, A., Mills, C., Cawte, K., & Miller, J. (2021). Data use as the heart of data literacy: An exploration of pre-service teachers’ data literacy practices in a teaching performance assessment. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 49(5), 487–502. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2020.1777529>
- Mendoza Santamaría, M. P. (2022). Motivación laboral y desempeño docente de los profesores de una universidad de Guayaquil, 2022. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93341>
- Mendoza Silva, Y. R. (2022). Marco del buen desempeño y satisfacción laboral en docentes de la IE 10004 “Campodónico” Chiclayo 2021. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88732>
- Merino Gaibor, C. del R. (2019). Nivel de satisfacción laboral y su influencia en el desempeño docente en la Unidad Educativa Particular Sofos – Guayaquil, 2019. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41508>
- MINEDU (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente*. <https://drive.google.com/file/d/1JJN5rYLIhdSf9Ngy6DjC7gFB7N9IY7Q/view?pli=1>
- Miranda Jaña, C., García Yáñez, C., Abarca Alarcón, R., Medina Andrade, J. M., Molina Aguilar, S., & Medina Moya, J. L. (2021). Condiciones laborales de profesores egresados del programa de postítulo de mención en matemática para segundo ciclo básico. *Estudios Pedagógicos*, 47(3), 7–25. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052021000300007>

- Nakamura, D. A., Díaz, C. C. G., & López, S. R. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(1), 503–513. <https://rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/350>
- Niebles Nuñez, W. A., & Hoyos Babilonia, L. D. C. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla*. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- OIT. (2018). *Las condiciones de empleo del personal de la enseñanza superior*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_638343.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_638343.pdf)
- OIT. (2021). *El futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente*. [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO (2019). *Perspectivas sobre las políticas docentes en América Latina y el Caribe: Aprendizaje de la Estrategia Regional sobre Docentes de OREALC/UNESCO 2011-2016*. UNESCO. <https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/es/publicaciones/perspectivas-sobre-politicas-docentes-en-america-latina-y-el-caribe>
- Palma Pala, A. M. (2021). *Comunicación asertiva y clima laboral en el personal docente de la Institución Educativa N° 1267, Lurigancho, 2020*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55342>
- Pardo Merino, C. G., Rossana, M. B., & Villanueva Ospinal, R. (2018). *El estilo de enseñanza y el desempeño docente en la I.E. "Enrique Guzmán y Valle" - Los Olivos, 2018*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16099>
- Peniche Cetzal, R., Mac, C. R., Guzmán Ramírez, C., & Mora Osuna, N. (2020). *Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México*. REICE. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y*

Cambio En Educación, 18(2), 77–95.  
<https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>

Pinedo López, C. F. (2021). Trabajo remoto y condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba - 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82228>

Quispe Nuñez, O. E. (2020). La motivación y el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Nuestra Señora de Belén de la provincia de Calca, 2019. *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45895>

Rhoades, G. (2020). Taking College Teachers' Working Conditions Seriously: Adjunct Faculty and Negotiating a Labor-based Conception of Quality. *The Journal of Higher Education (Columbus)*, 91(3), 327–352.  
<https://doi.org/10.1080/00221546.2019.1664196>

Robles Blas, R. L. (2022). Gestión administrativa y condiciones laborales de los docentes en la Institución Educativa 88190 de Pallasca, Ancash, 2022. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101838>

Rodríguez-Marulanda, K. P., Lechuga-Cardozo, J. I., Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, 87, 79–101.  
<https://doi.org/10.21158/01208160.N87.2019.2452>

Sánchez Querevalú, C. B. Z. (2018). Monitoreo pedagógico y desempeño docente. *Universidad César Vallejo*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17559>

Satizabal Reyes, M., Unás Camelo, V. S., & Cruz Ramírez, A. N. (2021). Índice de condiciones laborales de un grupo de docentes en la ciudad de Cali/Rate of Working Conditions of a Group of Teachers in the City of Cali. *El Agora USB*, 21(1), 129–147. <https://doi.org/10.21500/16578031.5514>

Surco Salinas, D. V. (2018). Gestión Académica y Desempeño Docente, según los estudiantes de una universidad privada en Lima, Perú. *Industrial Data*, 21(1), 83–. <https://doi.org/10.15381/idata.v21i1.14914>

- Tomás, J. M., de Los Santos, S., & Fernández, I. (2019). Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 63–76. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>
- Villanueva Carrión, H. G. (2022). Modelo preventivo motivacional, basado en la teoría de Herzberg para reducir el síndrome de burnout en docentes de Morropón, Piura 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79827>
- Zazueta, L. A., García, C. A. Q., León, F. A. D., & Verdín, A. A. Z. (2021). Gobernanza y calidad de vida para fortalecer las condiciones laborales del docente/Governance and life quality to strengthen teachers' working conditions/Gobernança e qualidade de vida para fortalecer as condições de trabalho do professor. *Interciencia*, 46(11), 431+. <https://link.gale.com/apps/doc/A687466334/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=9484c991>

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: Condiciones laborales y desempeño docente en una institución educativa privada, Lima 2022**

**Autor: Haya Vilca, José Daniel**

Problema Problema General:	Objetivos Objetivo general:	Hipótesis Hipótesis general:	Variables e indicadores				
			Variable 1: Condiciones laborales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el desempeño docente en una institución educativa, Lima 2022?	Determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño docente en una institución educativa, Lima 2022.	El nivel de las condiciones laborales tiene relación significativa con el nivel de desempeño docente en una Institución Educativa, Lima 2022.	1. Condiciones materiales de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Infraestructura</li> <li>Material de trabajo</li> <li>Espacio físico de trabajo</li> <li>Espacio físico para descanso</li> </ul>	1-8	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo (20-47) Regular (48-75) Óptimo (76-100)
			2. Condiciones sociales de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autonomía</li> <li>Relación con los compañeros de trabajo.</li> <li>Apoyo institucional.</li> </ul>	9 - 14		
			3. Condiciones de salud física y mental.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propensión o diagnóstico de enfermedades físicas.</li> <li>Propensión o diagnóstico de enfermedades mentales.</li> </ul>	15 - 20		
¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa, Lima 2022?	Determinar la relación entre las condiciones laborales y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa, Lima 2022.	El nivel de las condiciones laborales tiene relación significativa con el nivel de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa, Lima 2022.	Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Conoce las características de sus estudiantes.</li> <li>-Comprende las características de sus estudiantes.</li> </ul>	1 - 6	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta:	Bajo (24-56) Regular (57-89)

<p>aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa, Lima 2022?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa, Lima 2022?</p> <p><b>Problema específico 4</b> ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa, Lima 2022?</p>	<p>laborales y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa, Lima 2022.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar la relación entre las condiciones laborales y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa, Lima 2022.</p>	<p>tiene relación significativa con el nivel de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa, Lima 2022.</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b> El nivel de las condiciones laborales tiene relación significativa con el nivel de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una Institución Educativa, Lima 2022.</p>		-Planifica la enseñanza de forma colegiada.		<p>(1) Nunca</p> <p>(2) Raras veces</p> <p>(3) Frecuentemente</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p>	<p>Alto (90-120)</p>	
		<p><b>Objetivo específico 4</b> Determinar la relación entre las condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa, Lima 2022.</p>	<p><b>Hipótesis específica 4</b> El nivel de las condiciones laborales tiene relación significativa con el nivel del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una Institución Educativa, Lima 2022.</p>	2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<p>-Crea un clima propicio para el aprendizaje.</p> <p>-Conduce el proceso de enseñanza.</p> <p>-Evalúa permanentemente el aprendizaje.</p>			7 - 14
				3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<p>-Participa activamente en la gestión de la escuela.</p> <p>-Contribuye a la construcción de la mejora continua del PEI.</p>			15 - 19
				4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<p>-Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional.</p> <p>-Desarrolla procesos de aprendizaje continuo.</p> <p>-Ejerce su profesión desde una ética de respeto.</p> <p>-Demuestra honestidad, justicia y responsabilidad.</p>			20 - 24

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística por utilizar
<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Paradigma:</b> Positivista</p> <p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>100 docentes de educación básica regular.</p>	<p><b>Variable 1: Condiciones laborales</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario  <b>Autor:</b> Garzón &amp; Pineda (2022)  <b>Adaptado:</b> José Daniel Haya Vilca  <b>Año:</b> 2022  <b>Monitoreo:</b> Se aplicará a docentes de inicial, primaria y secundaria.  <b>Ámbito de Aplicación:</b> Institución educativa privada  <b>Forma de Administración:</b> Virtual</p> <p><b>Variable 2: Desempeño docente</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario  <b>Autor:</b> Minedu – Marco de buen desempeño docente.  <b>Adaptado:</b> José Daniel Haya Vilca  <b>Año:</b> 2022  <b>Monitoreo</b> Se aplicará a docentes de inicial, primaria y secundaria.  <b>Ámbito de Aplicación:</b> Institución educativa privada.  <b>Forma de Administración:</b> Virtual</p>	<p><b>Estadística descriptiva:</b> Es la primera fase del análisis descriptivo de cada variable de la investigación, implica el conteo de casos que se presentaron en las categorías de las variables con el propósito de conocer la distribución de frecuencias, medidas de tendencia central y medidas de la variabilidad, transformación a puntuaciones z, razones y tasas (Hernández-Sampieri &amp; Mendoza, 2018). El estudio realizará un análisis descriptivo de los datos, obteniendo la media, desviación estándar, las frecuencias, porcentajes de las variables.</p> <p><b>Estadística inferencial:</b> Sirve para efectuar generalizaciones de la muestra a la población, se utiliza para probar hipótesis y estimar parámetros, basado en el concepto de distribución muestral (Hernández-Sampieri &amp; Mendoza, 2018). La investigación realizará Rho de Spearman.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Condiciones laborales</b>	Se refiere no solo a los ingresos, sino también a la calidad, esto se basa en la dignidad humana, pero combinado con el concepto de calidad del trabajo, se descubren aspectos del trabajo que afectan la calidad de vida de una persona, que conduce al descubrimiento del trabajo en sus múltiples manifestaciones en el propio ser y en la actividad (Garzón & Pineda, 2022)	El estudio de las condiciones laborales de los docentes se caracteriza por medir las condiciones materiales de trabajo, además de ello ver como se relaciona el docente por ello las condiciones sociales de trabajo, finalmente establecer las condiciones de salud física y mental relacionada a estrés y molestias físicas provocadas por la carga laboral.	Condiciones materiales de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infraestructura</li> <li>• Material de trabajo</li> <li>• Espacio físico de trabajo</li> <li>• Espacio físico para descanso</li> </ul>	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Casi siempre (5) Siempre
			Condiciones sociales de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía</li> <li>• Relación con los compañeros de trabajo.</li> <li>• Apoyo institucional.</li> </ul>	
			Condiciones de salud física y mental.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propensión o diagnóstico de enfermedades físicas.</li> <li>• Propensión o diagnóstico de enfermedades mentales.</li> </ul>	
<b>Desempeño docente</b>	Para el Minedu, (2014) el desempeño educativo se refiere a los diversos procesos educativos, el impulso que tienen los docentes en su práctica y cómo enseñan para promover y fortalecer y mejorar su autoimagen, se caracteriza por lo que es capaz de hacer enseñar.	Son las actuaciones observables de los docentes en el aula que contempla la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, involucra la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, promoviendo la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce las características de sus estudiantes.	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Casi siempre (5) Siempre
				Comprende las características de sus estudiantes.	
				Planifica la enseñanza de forma colegiada.	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	-Crea un clima propicio para el aprendizaje.	
				Conduce el proceso de enseñanza.	
				Evalúa permanentemente el aprendizaje.	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente en la gestión de la escuela.				
	Contribuye a la construcción de la mejora continua del PEI.				

			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional.	
				Desarrolla procesos de aprendizaje continuo.	
				Ejerce su profesión desde una ética de respeto.	
				Demuestra honestidad, justicia y responsabilidad.	

### **ANEXO 3 INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS CONDICIONES LABORALES**

---

Ficha técnica:	Cuestionario sobre las condiciones laborales
Autor:	Garzón & Pineda (2022)
Adaptado por:	Jose Daniel Haya Vilca (2022)
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Administración:	Grupo muestra de 100 docentes
Duración:	Aproximadamente 20 minutos
Aplicación:	Directa
Estructura:	20 ítems
Escala de medición:	Tipo Likert
Niveles:	Bajo, regular optimo

---

### **INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE**

---

Ficha técnica:	Cuestionario sobre el desempeño docente
Autor:	MINEDU (2014)
Adaptado por:	Jose Daniel Haya Vilca (2022)
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Administración:	Grupo muestra de 100 docentes
Duración:	Aproximadamente 20 minutos
Aplicación:	Directa a cada docente
Estructura:	24 ítems
Escala de medición:	Tipo Likert
Niveles:	Bajo, regular y alto

---

## ANEXO 4: CUESTIONARIO DE CONDICIONES LABORALES

**Estimado(a) docente:**

El presente cuestionario tiene como objetivo recabar información acerca de las condiciones laborales en el docente. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, no existen respuestas correctas o incorrectas, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo con su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta será totalmente reservada y guardará confidencialidad.

Marque en el casillero que corresponda de acuerdo con los siguientes criterios de evaluación:

- (1) Nunca
- (2) Raras veces
- (3) Frecuentemente
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

	Dimensiones e indicadores	1	2	3	4	5
<b>Condiciones materiales de trabajo</b>						
1	La iluminación en su lugar de trabajo es adecuada.					
2	Los recursos materiales que brinda la Institución facilitan el trabajo pedagógico.					
3	Existe una distribución adecuada de las aulas para los docentes.					
4	Clasifique el estado de las instalaciones físicas.					
5	La infraestructura de la Institución Educativa facilita el trabajo pedagógico.					
6	Existe una distribución adecuada de los espacios físicos.					
7	Hace uso de las herramientas digitales.					
8	Tiene el apoyo suficiente para realizar actividades con los estudiantes.					
<b>Condiciones sociales de trabajo</b>						
9	Su trabajo es reconocido por sus superiores.					
10	El momento actual que atraviesa en la Institución es excelente.					
11	Me identifico con los objetivos y finalidades de la empresa.					
12	Posee la autonomía para planificar su propio trabajo.					
13	No existe riesgo de despido o cese de mi puesto de trabajo.					

14	En la Institución Educativa la comunicación es fluida entre directivos y docentes.					
<b>Condiciones de salud física y mental.</b>						
15	Las condiciones ambientales de mi trabajo son adecuadas.					
16	La carga laboral le ha causado alguna enfermedad.					
17	Presenta dificultad en concentrarse y olvidos frecuentes.					
18	Presenta disminución del rendimiento en el trabajo.					
19	Los sentimientos de angustia y reocupación son frecuentes.					
20	Ha sufrido de dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.					

Fuente: Tomado de Garzón & Pineda (2022) y adaptado por Haya, J. (2022)

Enlace: <https://doi.org/10.25100/sye.v0i46.11210>

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

**Estimado(a) docente:**

A continuación, se presenta un conjunto de reactivos sobre su desempeño docente en la Institución Educativa.

El cuestionario corresponde a un trabajo de investigación es de carácter anónimo y solicitamos sinceridad en cada una de las respuestas según sea su caso.

Marque en el casillero que corresponda de acuerdo con los siguientes criterios de evaluación:

- (1) Nunca
- (2) Raras veces
- (3) Frecuentemente
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

	<b>Dimensiones e indicadores</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
<b>1</b>	Prepara coordinadamente la programación curricular con sus colegas.					
<b>2</b>	Elabora de manera colegiada las unidades didácticas teniendo en cuenta la realidad problemática.					
<b>3</b>	Elabora sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta estrategias.					
<b>4</b>	Conoce las características socioculturales de sus estudiantes.					
<b>5</b>	Tiene en cuenta las características y necesidades de los estudiantes en la elaboración de sus sesiones de aprendizajes					
<b>6</b>	Escoge estrategias de enseñanza de acuerdo con las características y necesidades de sus estudiantes.					
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
<b>7</b>	Mantiene la motivación durante todo el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					
<b>8</b>	Genera un clima favorable, estableciendo un ambiente acogedor, afectivo y de confianza.					
<b>9</b>	Utiliza estrategias para desarrollar el pensamiento crítico, reflexivo en sus estudiantes.					
<b>10</b>	Hace uso de los recursos didácticos en función del propósito del aprendizaje.					
<b>11</b>	Propicia el uso del material educativo en los estudiantes, para el logro de un propósito.					
<b>12</b>	Utiliza diversos instrumentos para la evaluación de los aprendizajes de sus estudiantes.					
<b>13</b>	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
<b>14</b>	Refuerza las dificultades de sus estudiantes con programas de aprendizajes.					
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>						
<b>15</b>	Participa democráticamente en la gestión, involucrándose activamente en los equipos de trabajo.					
<b>16</b>	Participa democráticamente en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI.					

17	Interactúa con otros colegas generando un clima democrático institucional.					
18	Incluye en la práctica de su enseñanza, la cultura y recursos de la comunidad.					
19	Fomenta el trabajo cooperativo con las familias a favor del aprendizaje de los alumnos.					
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>						
20	Realiza la reflexión de su práctica docente en conjunto con sus colegas.					
21	Muestra disposición para el trabajo cooperativo con sus colegas.					
22	Participa en capacitaciones para mejorar su práctica docente y mejorar sus estrategias de enseñanza.					
23	Aplica y comparte lo adquirido en las capacitaciones para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.					
24	Comparte sus dificultades en el proceso de enseñanza – aprendizaje con los demás profesores para mejorar sus prácticas pedagógicas.					

Fuente: Tomado de MINEDU, (2014) y adaptado por Haya, J. (2022)

Enlace: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

## ANEXO 5: FICHAS DE VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE"

	Dimensiones/ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los docentes preparan coordinadamente la programación curricular con sus colegas.	X		X		X		
2	Elaboran de manera colegiada las unidades didácticas teniendo en cuenta la realidad problemática.	X		X		X		
3	Elaboran las sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta estrategias.	X		X		X		
4	Conocen las características socioculturales de sus estudiantes.	X		X		X		
5	Tienen en cuenta las características y necesidades de los estudiantes en la elaboración de sus sesiones de aprendizajes	X		X		X		
6	Escogen estrategias de enseñanza de acuerdo con las características y necesidades de sus estudiantes.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Hacen uso de los recursos didácticos en función del propósito del aprendizaje.	X		X		X		
8	Generan un clima favorable, estableciendo un ambiente acogedor, afectivo y de confianza.	X		X		X		
9	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con programas de aprendizajes.	X		X		X		
10	Mantienen la motivación durante todo el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
11	Reflexionan permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	X		X		X		
12	Utilizan diversos instrumentos para la evaluación de los aprendizajes de sus estudiantes.	X		X		X		
13	Propician el uso del material educativo en los estudiantes, para el logro de un propósito.	X		X		X		
14	Utilizan estrategias para desarrollar el pensamiento crítico, reflexivo en sus estudiantes.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Participan democráticamente en la gestión, involucrándose activamente en los equipos de trabajo.	X		X		X		
16	Participan democráticamente en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI.	X		X		X		
17	Interactúan con otros colegas generando un clima democrático institucional.	X		X		X		
18	Incluyen en la práctica de su enseñanza, la cultura y recursos de la comunidad.	X		X		X		
19	Fomentan el trabajo cooperativo con las familias a favor del aprendizaje de los alumnos.	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Realizan la reflexión de su práctica docente en conjunto con sus colegas.	X		X		X		
21	Muestran disposición para el trabajo cooperativo con sus colegas.	X		X		X		
22	Participan en capacitaciones para mejorar su práctica docente y mejorar sus estrategias de enseñanza.	X		X		X		

23	Aplican y comparte lo adquirido en las capacitaciones para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
24	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza – aprendizaje con los demás profesores para mejorar sus prácticas pedagógicas.	X		X		X	

Nota: Tomado de MINEDU, (2014) y adaptado por Haya, J. (2022)

Enlace: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia en la información brindada en los ítems.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Dr. Córdova García, Ulises

**DNI:** 06658910

**Especialidad del validador:** Metodología de investigación científica

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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 las dimensiones.

25 de Octubre del 2022

UNIVERSIDAD CUSCO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
Dr. Ulises Córdova García  
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “CONDICIONES LABORALES”**

	Dimensiones/ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Condiciones materiales de trabajo</b>								
1	La iluminación en su lugar de trabajo es adecuada.	X		X		X		
2	Los recursos materiales que brinda la Institución facilitan el trabajo pedagógico.	X		X		X		
3	Las zonas de paso, en especial salidas y vías de evacuación permaneces libres de obstáculos.	X		X		X		
4	La institución garantiza la renovación del aire en las aulas mediante una buena ventilación.	X		X		X		
5	La institución educativa garantiza la temperatura del ambiente en las aulas.	X		X		X		
6	La institución educativa en que labora brinda una distribución adecuada de los espacios físicos.	X		X		X		
7	La institución educativa provee las herramientas tecnológicas necesarias para su trabajo pedagógico.	X		X		X		
8	Los docentes tienen el apoyo suficiente para realizar actividades con los estudiantes.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Condiciones sociales de trabajo</b>								
9	El trabajo de los docentes es reconocido por los superiores.	X		X		X		
10	En su grupo de trabajo lo tratan de manera respetuosa.	X		X		X		
11	En la institución educativa existe cooperación entre compañeros de trabajo.	X		X		X		
12	Los docentes poseen la autonomía para planificar su propio trabajo.	X		X		X		
13	No existe riesgo de despido o cese de su puesto laboral.	X		X		X		
14	En la Institución Educativa que labora la comunicación es fluida entre directivos y docentes.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Condiciones de salud física y mental</b>								
15	Las condiciones ambientales en su lugar de trabajo son adecuadas.	X		X		X		
16	La carga laboral le ha causado alguna enfermedad.	X		X		X		
17	Presenta dificultad en concentrarse u olvidos frecuentes.	X		X		X		
18	Presenta disminución de su rendimiento en el trabajo.	X		X		X		
19	Los sentimientos de angustia y preocupación son frecuentes.	X		X		X		
20	Ha sufrido de dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia en la información brindada en los ítems.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Dr. Córdova García, Ulises

**DNI:** 06658910

**Especialidad del validador: Metodología de investigación científica**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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 las dimensiones.

25 de Octubre del 2022



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “CONDICIONES LABORALES”**

	Dimensiones/ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Condiciones materiales de trabajo</b>								
1	La iluminación en su lugar de trabajo es adecuada.	X		X		X		
2	Los recursos materiales que brinda la Institución facilitan el trabajo pedagógico.	X		X		X		
3	Los espacios de salida y vías de evacuación permaneces libres de obstáculos.	X		X		X		
4	La institución garantiza la renovación del aire en las aulas mediante una buena ventilación.	X		X		X		
5	La institución educativa garantiza la temperatura del ambiente en las aulas.	X		X		X		
6	La institución educativa en que labora brinda una distribución adecuada de los espacios físicos.	X		X		X		
7	La institución educativa provee las herramientas tecnológicas necesarias para su trabajo pedagógico.	X		X		X		
8	Los docentes tienen el apoyo suficiente para realizar actividades con los estudiantes.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Condiciones sociales de trabajo</b>								
9	El trabajo de los docentes es reconocido por los superiores.	X		X		X		
10	En su equipo de trabajo el trato es de manera respetuosa.	X		X		X		
11	En la institución educativa existe cooperación entre compañeros de trabajo.	X		X		X		
12	Los docentes poseen la autonomía para planificar su propio trabajo.	X		X		X		
13	No existe riesgo de despido o cese de su puesto laboral.	X		X		X		
14	En la Institución Educativa que labora la comunicación es fluida entre directivos y docentes.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Condiciones de salud física y mental</b>								
15	Las condiciones ambientales en su lugar de trabajo son adecuadas.	X		X		X		
16	La carga laboral le ha causado alguna enfermedad.	X		X		X		
17	Presenta dificultad en concentrarse u olvidos frecuentes.	X		X		X		
18	Presenta disminución de su rendimiento en el trabajo.	X		X		X		
19	Los sentimientos de angustia y preocupación son frecuentes.	X		X		X		
20	Ha sufrido de dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.	X		X		X		

Fuente: Tomado de Garzón & Pineda (2022) y adaptado por Haya, J. (2022)

Enlace: <https://doi.org/10.25100/sye.v0i46.11210>

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia en la información brindada en los ítems.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg Clemente Castillo Consuelo Del Pilar

**DNI:** 40528957

**Especialidad del validador:** Metodología en educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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 las dimensiones.

01 de noviembre del 2022



.....  
**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
“DESEMPEÑO DOCENTE”**

Dimensiones/ítems		Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>								
1	Prepara coordinadamente la programación curricular con sus colegas.	X		X		X		
2	Elabora de manera colegiada las unidades didácticas teniendo en cuenta la realidad problemática.	X		X		X		
3	Elabora sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta estrategias.	X		X		X		
4	Conoce las características socioculturales de sus estudiantes.	X		X		X		
5	Tiene en cuenta las características y necesidades de los estudiantes en la elaboración de sus sesiones de aprendizajes	X		X		X		
6	Escoge estrategias de enseñanza de acuerdo con las características y necesidades de sus estudiantes.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>								
7	Mantiene la motivación durante todo el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
8	Genera un clima favorable, estableciendo un ambiente acogedor, afectivo y de confianza.	X		X		X		
9	Utiliza estrategias para desarrollar el pensamiento crítico, reflexivo en sus estudiantes.	X		X		X		
10	Hace uso de los recursos didácticos en función del propósito del aprendizaje.	X		X		X		
11	Propicia el uso del material educativo en los estudiantes, para el logro de un propósito.	X		X		X		
12	Utiliza diversos instrumentos para la evaluación de los aprendizajes de sus estudiantes.	X		X		X		
13	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	X		X		X		
14	Refuerza las dificultades de sus estudiantes con programas de aprendizajes.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>								
15	Participa democráticamente en la gestión, involucrándose activamente en los equipos de trabajo.	X		X		X		
16	Participa democráticamente en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI.	X		X		X		
17	Interactúa con otros colegas generando un clima democrático institucional.	X		X		X		
18	Incluye en la práctica de su enseñanza, la cultura y recursos de la comunidad.	X		X		X		
19	Fomenta el trabajo cooperativo con las familias a favor del aprendizaje de los alumnos.	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente</b>								
20	Realiza la reflexión de su práctica docente en conjunto con sus colegas.	X		X		X		
21	Muestra disposición para el trabajo cooperativo con sus colegas.	X		X		X		
22	Participa en capacitaciones para mejorar su práctica docente y mejorar sus estrategias de enseñanza.	X		X		X		
23	Aplica y comparte lo adquirido en las capacitaciones para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

24	Comparte sus dificultades en el proceso de enseñanza – aprendizaje con los demás profesores para mejorar sus prácticas pedagógicas.	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Fuente: Tomado de MINEDU, (2014) y adaptado por Haya, J. (2022)

Enlace: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia en la información brindada en los ítems.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Clemente Castillo Consuelo Del Pilar

**DNI:** 40528957

**Especialidad del validador:** Metodología en educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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 las dimensiones.

01 de noviembre del 2022



Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “CONDICIONES LABORALES”**

	Dimensiones/ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Condiciones materiales de trabajo</b>								
1	La iluminación en su lugar de trabajo es adecuada.	X		X		X		
2	Los recursos materiales que brinda la Institución facilitan el trabajo pedagógico.	X		X		X		
3	Las zonas de paso, en especial salidas y vías de evacuación permaneces libres de obstáculos.	X		X		X		
4	La institución garantiza la renovación del aire en las aulas mediante una buena ventilación.	X		X		X		
5	La institución educativa garantiza la temperatura del ambiente en las aulas.	X		X		X		
6	La institución educativa en que labora brinda una distribución adecuada de los espacios físicos.	X		X		X		
7	La institución educativa provee las herramientas tecnológicas necesarias para su trabajo pedagógico.	X		X		X		
8	Los docentes tienen el apoyo suficiente para realizar actividades con los estudiantes.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Condiciones sociales de trabajo</b>								
9	El trabajo de los docentes es reconocido por los superiores.	X		X		X		
10	En su grupo de trabajo lo tratan de manera respetuosa.	X		X		X		
11	En la institución educativa existe cooperación entre compañeros de trabajo.	X		X		X		
12	Los docentes poseen la autonomía para planificar su propio trabajo.	X		X		X		
13	No existe riesgo de despido o cese de su puesto laboral.	X		X		X		
14	En la Institución Educativa que labora la comunicación es fluida entre directivos y docentes.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Condiciones de salud física y mental</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	

15	Las condiciones ambientales en su lugar de trabajo son adecuadas.	X		X		X		
16	La carga laboral le ha causado alguna enfermedad.	X		X		X		
17	Presenta dificultad en concentrarse u olvidos frecuentes.	X		X		X		
18	Presenta disminución de su rendimiento en el trabajo.	X		X		X		
19	Los sentimientos de angustia y preocupación son frecuentes.	X		X		X		
20	Ha sufrido de dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.	X		X		X		

Fuente: Tomado de Garzón & Pineda (2022) y adaptado por Haya, J. (2022)

Enlace: <https://doi.org/10.25100/sye.v0i46.11210>

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay Suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Miguel Ángel Sandoval de la Cruz

**DNI:** 40919317

**Especialidad del validador:** Metodología de la Investigación Científica

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

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

**<sup>3</sup>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 las dimensiones.

06 de noviembre del 2022

*Sandoval*  
Mg. Sandoval de la Cruz Miguel Ángel  
Cod. Sunedu: 0000162964  
Esp: Metodología de la Investigación

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
"DESEMPEÑO DOCENTE"**

Dimensiones/ítems		Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>								
1	Prepara coordinadamente la programación curricular con sus colegas.	X		X		X		
2	Elabora de manera colegiada las unidades didácticas teniendo en cuenta la realidad problemática.	X		X		X		
3	Elabora sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta estrategias.	X		X		X		
4	Conoce las características socioculturales de sus estudiantes.	X		X		X		
5	Tiene en cuenta las características y necesidades de los estudiantes en la elaboración de sus sesiones de aprendizajes	X		X		X		
6	Escoge estrategias de enseñanza de acuerdo con las características y necesidades de sus estudiantes.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>								
7	Mantiene la motivación durante todo el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
8	Genera un clima favorable, estableciendo un ambiente acogedor, afectivo y de confianza.	X		X		X		
9	Utiliza estrategias para desarrollar el pensamiento crítico, reflexivo en sus estudiantes.	X		X		X		
10	Hace uso de los recursos didácticos en función del propósito del aprendizaje.	X		X		X		
11	Propicia el uso del material educativo en los estudiantes, para el logro de un propósito.	X		X		X		
12	Utiliza diversos instrumentos para la evaluación de los aprendizajes de sus estudiantes.	X		X		X		
13	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	X		X		X		
14	Refuerza las dificultades de sus estudiantes con programas de aprendizajes.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>								
15	Participa democráticamente en la gestión, involucrándose activamente en los equipos de trabajo.	X		X		X		
16	Participa democráticamente en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI.	X		X		X		

17	Interactúa con otros colegas generando un clima democrático institucional.	X		X		X	
18	Incluye en la práctica de su enseñanza, la cultura y recursos de la comunidad.	X		X		X	
19	Fomenta el trabajo cooperativo con las familias a favor del aprendizaje de los alumnos.	x		x		x	
<b>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
20	Realiza la reflexión de su práctica docente en conjunto con sus colegas.	X		X		X	
21	Muestra disposición para el trabajo cooperativo con sus colegas.	X		X		X	
22	Participa en capacitaciones para mejorar su práctica docente y mejorar sus estrategias de enseñanza.	X		X		X	
23	Aplica y comparte lo adquirido en las capacitaciones para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
24	Comparte sus dificultades en el proceso de enseñanza – aprendizaje con los demás profesores para mejorar sus prácticas pedagógicas.	X		X		X	

Fuente: Tomado de MINEDU, (2014) y adaptado por Haya, J. (2022)

Enlace: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay Suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador :** Mg. Miguel Ángel Sandoval de la Cruz

**DNI:** 40919317

**Especialidad del validador:** Metodología de la Investigación Científica

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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 las dimensiones.

06 de noviembre del 2022

*Sandoval*  
Mg. Sandoval de la Cruz Miguel Ángel  
Cod. Sunedu: 0000162964  
Especialidad: Metodología de la Investigación  
**Firma del Experto Informante**

## ANEXO 6: BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO

	Variable 1																			
	Dimension 1								Dimension 2						Dimension 3					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	1	3	2	4	2	2	3	5
2	5	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4
3	5	3	4	2	2	3	4	4	2	5	3	4	2	4	4	1	2	1	2	2
4	3	3	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	5	3	3	3	1	2	2	5
5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	2	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	1	1	1	1	3
7	4	4	4	5	5	4	4	4	2	3	4	3	2	3	4	2	2	1	1	2
8	4	4	3	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4	5	4	3	2	2	2	3
9	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	2	5	5	2	4	3	3	4	5	4	4	1	4	3	2	2	2	2	2
11	3	4	4	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	2	1	1
12	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	4
13	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	5	5	1	1	1	1	1
14	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
15	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
16	4	4	5	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4
17	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	4
18	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4
19	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
20	4	3	4	4	2	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3

	Variable 2																							
	Dimension 1						Dimension 2								Dimension 3					Dimension 4				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4
3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4
7	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	5	4	2	5	4
8	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3
10	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3
12	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
13	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4
14	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3
15	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4
16	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2
17	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	5
18	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4
19	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
20	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4

**ANEXO 7: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD CON EL ALPHA DE CRONBACH  
PARA LA VARIABLE CONDICIONES LABORALES Y DESEMPEÑO DOCENTE**

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	20

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	24



**ANEXO 9: PROCESAMIENTO DE DATOS PARA LA VARIABLE Y LA  
VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

**Variable 1**

**Estadísticos**

Condiciones laborales

N	Válidos	100
	Perdidos	0

**Condiciones laborales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	3	3,0	3,0	3,0
	Regular	77	77,0	77,0	80,0
	Óptimo	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Variable 2**

**Estadísticos**

Desempeño docente

N	Válidos	100
	Perdidos	0

**Desempeño docente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	5	5,0	5,0	5,0
	Regular	63	63,0	63,0	68,0
	Alto	32	32,0	32,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

## ANEXO 10: PRUEBA DE NORMALIDAD

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones laborales	,447	100	,000	,604	100	,000
Desempeño docente	,369	100	,000	,715	100	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

## ANEXO 11: CARTA DE PRESENTACIÓN



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 20 de Octubre del 2022

**Señor (a):**

Lic. Wilmer Rodríguez Fernández

**Director**

**I.E. TECHNOLOGY SCHOOLS**

**N° de carta** : 504 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación

**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 20 de Octubre del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo(a) cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **HAYA VILCA, JOSE DANIEL**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **“CONDICIONES LABORALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA, LIMA 2022.”**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

**Dra. Helga Ruth Majo Marrufo**  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Condiciones laborales y desempeño docente en una institución educativa privada, Lima 2022", cuyo autor es HAYA VILCA JOSE DANIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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, 26 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA <b>DNI:</b> 10352960 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4204-1321	Firmado electrónicamente por: MANCAYAM el 26- 12-2022 19:40:52

Código documento Trilce: TRI - 0502164