



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad  
en el personal docente de una institución educativa de  
Subtanjalla, 2018.**

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

**AUTORAS:**

Br. TATAJE LOVERA, Flor Cecilia

Br. RODRIGUEZ VENTURA Patricia Fabiola.

**ASESOR:**

Dr. GUTIERREZ ULLOA, Cristian Raymound

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

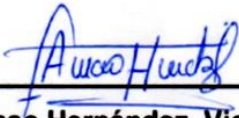
**PERÚ – 2018**

**Página del jurado**



---

**Dra. Silva Aguilar, Agueda**  
**Presidente**



---

**Mg. Arnao Hernández, Victoria Angélica**  
**Secretaria**



---

**Dr. Gutiérrez Ulloa, Cristian Raymound**  
**Vocal**

## DEDICATORIA.

A mi Padre Celestial por su gran amor, por darme todo lo brindado en esta vida y de convertirlo en un lindo aprendizaje. Nada podría lograr sin su luz y fortaleza que me acompañan cada día.

A mis padres y mi hermana Roxana, por su gran cariño, apoyo y lecciones brindadas, enseñándome con sus acciones a perseverar y no dejarme vencer ante situaciones difíciles.

A mí amado esposo y adorados hijos, que me dan el amor, la fuerza, el apoyo incondicional y el motivo para seguir siempre adelante y ser mejor persona y profesional.

*Flor Cecilia.*

A Dios, por darme la vida y permitirme finalizar con éxito mis estudios de maestría.

A mi madre Rosa y mi tío Luis por apoyarme y guiarme; inculcándome valores en el transcurso de mi vida.

A mi esposo José y a mi hija Alejandra por ser mi motivación cada día y la razón de mis metas y éxitos.

*Patricia Fabiola.*

## **AGRADECIMIENTO.**

A la universidad César Vallejo, por brindarnos la oportunidad de crecer profesionalmente, de adquirir nuevos conocimientos en la mejora de nuestra educación que será aplicada en nuestros estudiantes, contribuyendo de esta manera a forjar estas nuevas generaciones creando un cambio de conciencia positivo dirigido hacia la revaloración de la calidad y calidez.

A nuestros maestros de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por sus amplios conocimientos y dedicación en la formación continua de docentes en servicio y por su contribución a la mejora de la calidad educativa de nuestro país.

Al asesor de la presente investigación Dr. Gutiérrez Ulloa, Cristian Raymound; por su capacidad profesional, sus orientaciones pertinentes y oportunas; por su preocupación en garantizar la calidad de las investigaciones en la escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”.

Al asesor Dr. Pedro Prado Lozano por sus orientaciones, guía y acompañamiento en la elaboración de la presente investigación. Por su gran contribución y dedicación en la mejora educativa de la enseñanza en nuestra región Ica.

A la Dr. Elizabeth Cabrera Vigil Directora de la Institución Educativa “Andrés Avelino Cáceres, por sus orientaciones y el apoyo brindado en la aplicación de los instrumentos y el desarrollo de la investigación.

Las Autoras.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.

Yo, TATAJE LOVERA DE GARAYAR, Flor Cecilia, identificada con DNI: 42371919 y RODRIGUEZ VENTURA Patricia Fabiola, identificada con DNI: 45067514 estudiantes del Programa Administración de la educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis “Condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de una institución educativa de Subtanjalla - Ica, 2018.”

Declaramos bajo juramento que:

1) La tesis es de mi autoría.

2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

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

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

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

Lugar y fecha: Trujillo 12 de agosto del 2018



---

TATAJE LOVERA, Flor Cecilia.  
DNI: 42371919



---

RODRIGUEZ VENTURA Patricia Fabiola.  
DNI: 45067514

## PRESENTACIÓN.

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: “Condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de una institución educativa de Subtanjalla –Ica, 2018, con la finalidad de determinar la relación entre las condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de una institución educativa de Subtanjalla, Ica 2018, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Magister en Administración de la Educación.

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



---

TATAJE LOVERA, Flor Cecilia.



---

RODRIGUEZ VENTURA Patricia Fabiola.

## ÍNDICE.

	Pág.
<b>CARÁTULA</b>	
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii
<b>RESUMEN</b>	xii
<b>ABSTRACT</b>	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	14
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	28
1.5. Justificación del estudio	29
1.6. Hipótesis	30
1.7. Objetivos	32
<b>II. METODO</b>	34
2.1 Diseño de investigación	34
2.2 Variables, Operacionalización	36
2.3 Población, muestra	38
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
2.5 Métodos de análisis de datos	39
2.6 Aspectos éticos	42
<b>III. RESULTADOS</b>	43
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	66
<b>V. CONCLUSIONES</b>	69
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	71
<b>VII. REFERENCIAS</b>	72
<b>ANEXOS</b>	74
Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos	74



Anexo 1.1 Cuestionario sobre condiciones laborales	82
Anexo 1.2 Cuestionario sobre desarrollo de la profesionalidad	90
Anexo 2: Constancias emitidas	104
Anexo 2.1 Constancia de prueba piloto	104
Anexo 2.2 Constancia de aplicación de instrumentos	105
Anexo 3: Registro de datos	106
Anexo 3.1 Registro de datos de condiciones laborales	106
Anexo 3.2 Registro de datos de desarrollo de la profesionalidad	108
Anexo 4. Artículo científico	110
Anexo 5. Matriz de consistencia	123
Anexo 6. Matriz de operacionalización	128
Anexo 7. Evidencia fotográfica	129

## ÍNDICE DE TABLAS.

		44
Tabla 1.	Condiciones laborales en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.	45
Tabla 2.	Tiempo de trabajo y descansos del personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.	46
Tabla 3.	Condiciones materiales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.	47
Tabla 4.	Condiciones sociales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018	48
Tabla 5.	Condiciones de salud en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018	49
Tabla 6.	Desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.	50
Tabla 7.	Reflexión en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa por el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.	51
Tabla 8.	Participación en experiencias de desarrollo profesional por el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018	52
Tabla 9.	Participación en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional por el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018	

Pág.

## ÍNDICE DE FIGURAS.

		44
	<b>ÍNDICE DE FIGURAS.</b>	
Figura 1.	Condiciones laborales en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018	45
Figura 2.	Tiempo de trabajo y descansos del personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018	46
Figura 3.	Condiciones materiales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018	47
Figura 4.	Condiciones sociales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018	48
Figura 5.	Condiciones de salud en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018	49
Figura 6.	Desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018	50
Figura 7.	Reflexión en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa por el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.	51
Figura 8.	Participación en experiencias de desarrollo profesional por el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.	52
Figura 9.	Participación en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional por el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018	

## RESUMEN.

La presente investigación tiene la finalidad de determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

Considerando una investigación cuantitativa, de tipo no experimental con diseño correlacional. La población y la muestra estuvo considerada por 38 docentes de la .E. "Andrés Avelino Cáceres" del distrito de Subtanjalla – Ica, elegidos a través del muestreo censal. Se han elaborado un cuestionario sobre condiciones laborales y un cuestionario sobre desarrollo de la profesionalidad pasando por los procesos de confiabilidad por el estadígrafo de alpha de Cronbach y validados por juicio de expertos. Para el análisis de datos se recurrió a la estadística descriptiva e inferencial y para la prueba paramétrica coeficiente de Pearson con el fin de determinar si las variables se relacionan.

Los resultados demuestran que existe relación entre condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad con un valor  $r=0,800$  detectado por la prueba de correlación de Pearson que quiere decir que a mayor nivel de condiciones laborales le corresponde un mejor desarrollo de la profesionalidad y viceversa.

**Palabras Clave:** Condiciones, laborales, desarrollo y profesionalidad.

## **ABSTRACT.**

The present investigation has the purpose to determine the relation that exists between the labor conditions and development of the professionalism in the educational personnel of the educational institution "Andrés Avelino Cáceres" of the district of Subtanjalla - Ica, 2018.

Considering a quantitative investigation, of not experimental type with correlational design. The population and sample was considered by 38 teachers of the .E. "Andrés Avelino Cáceres" from the district of Subtanjalla - Ica, chosen through census sampling. A questionnaire on working conditions and a questionnaire on the development of professionalism have been prepared, passing through reliability processes by the Cronbach alpha statistician and validated by expert judgment. For the data analysis, descriptive and inferential statistics were used and for Pearson's parametric coefficient test in order to determine if the variables are related.

The results show that there is a relationship between working conditions and the development of professionalism with a value of  $r = 0.800$  detected by the Pearson correlation test, which means that a higher level of working conditions corresponds to a better development of professionalism and vice versa.

**Keywords:** Conditions, work, development and professionalism.

## **I. INTRODUCCIÓN.**

### **1.1 Realidad problemática.**

En la actualidad, se han aplicado diversos modelos y estrategias destinadas a mejorar la profesionalidad docente, sin embargo, esta no ha ido acompañada de normas y leyes que aseguren las adecuadas condiciones laborales en su desempeño.

La investigación de Cleves (2014) señala que en Ecuador, en las últimas décadas el cuerpo docente se confrontan a transformaciones y competitividades que incrementa los compromisos a su puesto laboral, la familia, la sociedad y el gobierno se han ido desenlazando del compromiso de educación del adolescente; estas competitividades no se encuentran asociadas a condiciones labores optimas, ni con la capacitación ni formación requerida por el profesor, de modo que no se encuentra capacitado para hacer frente a las nuevas exigencias sociales y educativas, lo que lo llevan a sentirse temerosos y dudosos sobre su vocación y sobre su aporte a sus alumnos, a la institución y a la sociedad.

Las drásticas transformaciones sociales, los roles del profesor en circunstancias discordantes, se reclama en ellos un desempeño optimo y el cumplimiento de función de amigo, colega y apoyador, tornándose a veces discordante a la función de evaluador y disciplinario. El Estado si bien es cierto no ha cumplido ni respetado con el pacto relacionado a saldar las deudas con el magisterio, a dar mayores garantías en salud, mayores condiciones de seguridad por lo que se consideran obligados al efectuar su labor en territorios de contingencia.

Asimismo, en países como México, se puede observar que muchos docentes de instituciones educativas públicas empiezan a enseñar con un bajo nivel de profesionalidad y además se puede observar que no se esfuerzan por mejorar su nivel de profesionalismo. Según Ortiz (2014) únicamente un 9.5% de docentes egresados se esfuerzan por alcanzar un grado de maestría, mientras el porcentaje restante nunca lo inicia o no logra culminarla satisfactoriamente.

Así mismo, alcanzar el grado de doctor en los docentes es casi una proeza, observándose que únicamente el 5% del total lo ha alcanzado satisfactoriamente, lo cual demuestra el escaso interés de los docentes por mejorar su calidad como profesional.

En el Perú, la formación que han recibido muchos estudiantes con vocación pedagógica, únicamente se ha basado en repetir patrones tradicionales y modelos internacionales que poco o nada tienen que ver con el contexto nacional y con la realidad actual, pasando por alto una formación basada en el desarrollo del liderazgo, del autoaprendizaje y la autoformación, la cooperación y trabajo en equipo como elementos fundamentales del desarrollo profesional docente, basándose únicamente en el desarrollo de conocimientos y técnicas sobre cómo enseñar en el aula. Además, las condiciones ofrecidas por el gobierno apenas cubren las necesidades básicas de los docentes, lo que dificulta aún más el cumplimiento de sus funciones.

Por otro lado, Enrique (2012) señala que los niveles de profesionalización docente presentan un bajo nivel en relación a comparaciones internacional. A pesar de que se considera que la función del docente es vital y sumamente significativa en la formación de estudiantes de elevada calidad, se evidencia que muchos docentes no se esfuerzan por desarrollar sus capacidades profesionales que le permitan asumir ese reto, que le permita tomar la iniciativa en la mejora de la sociedad y la educación, por el contrario, demuestra en muchos casos desinterés por lograr una concordancia entre las necesidades y exigencias de los estudiantes y los beneficios que se perciben durante el desempeño.

En la región de Ica, Cabrera (2017) señala que la profesionalidad pedagógica no ha logrado hasta la fecha internalizarse en una mayoría de los docentes. Muchos docentes, no aceptan la una mayor exigencia formativa y laboral, principalmente debido a que esta no viene acompañada de las garantías adecuadas para su bienestar, es decir, no se mejoran las condiciones laborales de modo que estas estén acordes a las exigencias requeridas.

Siendo que muchos docentes reciben descuentos y sanciones por faltar a clases por motivos de salud, por no desarrollar adecuadamente sus funciones a pesar de no contar con los materiales adecuados, lo cual no hace más que generar inconformidad en los maestros.

En la I.E. "Andrés Avelino Cáceres de Subtanjalla, se observa una realidad igual de preocupante, observándose que muchos docentes desarrollan sus funciones bajo condiciones laborales negativas, donde no se respetan los tiempos de trabajo y descansos, no cuentan con los materiales de trabajo adecuados, así como bajas condiciones sociales y de salud, lo cual afecta su bienestar, esto afecta su nivel de profesionalidad, debido a que los docentes buscan cumplir con sus labores de forma superflua.

De modo que no reflexionan en comunidades de profesionales sobre la forma en que desarrollan sus prácticas pedagógicas, no participan en grupos, o talleres de desarrollo profesional a través del intercambio de experiencias, ni participan en la generación de políticas educativas, incrementando aún más la percepción negativa que tiene la sociedad sobre la profesión docente.

Por lo tanto, se ve conveniente la realización de la investigación condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la I.E. "Andrés Avelino Cáceres de Subtanjalla, para conocer la conducta que hay en las variables y la relación que pueda existir entre ellas.

## **1.2 Trabajos previos.**

### **1.2.1. A nivel internacional.**

Cleves (2014). Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una Institución Técnica de Bogotá - 2014. Tesis de la Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. El presente estudio presenta una metodología de tipo cuali-cuantitativo descriptivo, en el cual han participado 46 docentes de forma voluntaria. Para la recolección de datos se aplicó como instrumento, el cuestionario. Se arribó a las



siguientes conclusiones: Los siguientes resultados obtenidos demuestran para evaluar el nivel de estrés que:

En los resultados encontrados en la investigación permiten señalar que los docentes de la escuela técnica de Bogotá experimenta elevados niveles de estrés en el cumplimiento de sus laborales, debido principalmente a una elevada carga laboral, así mismo, el lugar ni la infraestructura en la que laboraban les brindan las condiciones básicas de seguridad, lo cual les tenía en temor y agotamiento, afectando gravemente su nivel de productividad.

Rodríguez (2013). Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria (Tesis doctoral). Universidad de Córdoba; España. La investigación es de tipo descriptivo y diseño correlacional. La muestra que se trabajó quedó constituida por 353 alumnos. Se empleó como instrumento el cuestionario y la ficha de observación para la recolección de datos. Se llegaron a las siguientes conclusiones:

Los resultados encontrados permiten señalar la importancia que tiene la formación recibida del docente y de la institución formadora en el desarrollo de la identidad docente, indicando que es el primer contacto que tiene con la profesión, de modo que al observar el nivel de empeño del docente formador, escuchar sus experiencias y consejos, son vitales para vincular y desarrollar el compromiso del estudiante con la profesión docente, posibilitando en gran manera el desarrollo de la identidad en los docentes y su deseo de mantenerla en el más alto nivel posible.

#### **A nivel nacional.**

Zegarra (2015). Programa de aprendizaje basado en el coaching - ABC - para fortalecer el profesionalismo del docente en el aula. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. El estudio pertenece al paradigma naturalista o interpretativo con enfoque cualitativo de diseño aplicado proyectivo, conformado con una muestra intencionada de ocho profesores del colegio Ramiro Prialé Prialé de Suitucancho, provincia de

Yauli, región Junín. Para la realización del diagnóstico se utilizó la entrevista semiestructurada y observación directa en el salón, con instrumentos que fueron la guía de entrevista, el diario de campo, con registro de ocurrencias y anecdotario.

Se arribó a las siguientes conclusiones: Los resultados encontrados en la investigación permiten señalar la efectividad que tiene el desarrollo de un programa de capacitación, como lo es el programa ABC, con la finalidad de desarrollar habilidades y destrezas para cumplir eficazmente la labor docente, incrementando no solo su capacidad profesional, sino también su nivel de compromiso con los estudiantes, con su institución y con su comunidad.

Ramírez y Samaniego (2017). Trabajo comparativo sobre las condiciones laborales de los trabajadores de las instituciones educativas de Huancayo (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo – Perú. Tuvo como objetivo señalar las condiciones laborales de los trabajadores de las instituciones educativas de Huancayo. La investigación es de nivel explicativo – descriptivo. Los instrumentos aplicados fue un cuestionario.

Se arribó a las siguientes conclusiones: Se puede observar que las condiciones laborales de las instituciones educativas privadas son menos beneficiosas para los docentes en relación a las condiciones laborales de las instituciones públicas, ya que se observa que en las privadas muchos docentes laboran más de 8 horas al día a pesar que su contrato estipula 8, así mismo, cumplen otras funciones a parte de la de enseñanza, además, no tienen un tiempo de descanso adecuado o fijo, sino que esta depende del nivel de presión o exigencia institucional, factores que no favorecen la salud ni el desempeño del docente, quien por temor a quedarse sin empleo las soporta.

#### **A nivel local.**

Bardales (2016). Condición laboral y calidad educativa de los docentes de la UGEL, Ica - 2016. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Sede Ica. La investigación fue de tipo no experimental con un

diseño correlacional, La población estuvo constituida por 126 docentes de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL Ica en el año 2016. La muestra fue de 120 docentes del nivel primaria de la UGEL de Ica, mediante el muestreo probabilístico.

Los instrumentos que se aplicaron fue un cuestionario para evaluar la condición laboral y un cuestionario para evaluar la calidad educativa. Los resultados del presente estudio ha alcanzado demostrar la existencia de una correlación positiva y significativa entre las variables, demostrada en el Tau-b de Kendall de  $r = 0,693$ , la cual sustenta que la variable condición laboral está significativamente relacionada con la variable calidad educativa, afectando a los docentes y a la institución en general. Es decir, en la existencia de condiciones laborales positivas dentro de la institución se evidencia una alta calidad educativa.

### **1.3 Teorías relacionadas.**

#### **1.3.1. Condiciones laborales.**

##### **A. Enfoque teórico sobre condiciones laborales.**

Según Cleves (2014) se sustenta en el Modelo de Ajuste Persona-Entorno de Harrison, el cual se determina por 4 ajustes según el día a día y entorno de cada individuo, los cuales son los siguientes:

1. El entorno como la persona presentan un ajuste objetivo.
2. El entorno donde la persona tiene un ajuste objetivo mientras que el entorno posee uno subjetivo.
3. El entorno donde el entorno posee un ajuste subjetivo y objetivo a la misma vez.
4. El entorno donde la persona posee un ajuste objetivo y subjetivo a la vez.

El modelo precisa de las dos principales condiciones logra traer síntomas psicológicos y físicos en la persona.

Existen 2 desajustes:

-Positivo; es aquí que el individuo presenta más destrezas, habilidades y mecanismos para el desarrollo de la labor que se necesita, surge la poca o nula satisfacción profesional.

-Negativo; aquí las exigencias incrementan en mayoría las destrezas de la persona, se le esfuerza más sobrepasando su capacidad de lo que puede brindar, es donde surgen los altos índices de niveles de tensión.

Por este motivo, se debe velar por asegurar que el docente posea todas las capacidades y materiales adecuadas para desarrollar óptimamente su función de enseñanza.

## **B. Definición sobre condiciones laborales.**

Según Reyes (2017) las condiciones laborales son los componentes de su contexto interno, que establece la motivación, como también la satisfacción laboral o viceversa.

Así mismo Bardales (2016) las define como una serie de elementos que intervienen el nivel de bienestar de los docentes, en el área psicológica, física, cognitiva y social. Por lo tanto, para que el docente cumpla con un buen trabajo, la institución debe de cumplir con buenas condiciones laborales y por ende el docente debe tener una actitud positiva para cumplir sus objetivos favoreciendo el aprendizaje en los estudiantes.

Por su parte la Organización Mundial del Trabajo (citado en Cleves, 2014) estima que son características o propiedades del entorno y las situaciones de trabajo que experimenta un trabajador en el cumplimiento de sus funciones y que influyen, de menor o mayor manera, en el nivel de productividad y eficiencia del trabajador.

En este sentido Riaz (2013) señala que en todas áreas laborales no existe igualdad de condiciones laborales, como ejemplo la docencia, a comparación de otras profesiones y labores, los maestros se encuentran perjudicados por distintas circunstancias que

intervienen en su desempeño profesional, familiar y de salud. Los maestros se ven vulnerables, muy aparte de las condiciones ya mencionadas, a la mala conducta de los alumnos, aulas pequeñas y llenas, regulaciones de los colegios, programación de las preparaciones de clases, correcciones de trabajos y evaluaciones.

Las condiciones en el trabajo sobre todo en las instituciones educativas estatales son deficientes, podemos ver la infraestructura de las escuelas no son del todo ambientes agradables para poder trabajar, los docentes tienen que hacer esfuerzos sobrehumanos para hacer maravillas y brindar una adecuada orientación a sus alumnos.

Por otro lado la remuneración no es la óptima para poder solventar sus gastos como ser humano, el gobierno debe optimizar y aumentar el presupuesto.

El tiempo que el docente trabaja no se compensa con las horas de trabajo que exige las instituciones ya que los docentes tienen que quedarse para hacer tareas extracurriculares, como reuniones aspectos que tiene que cumplir con la institución que no son pagados.

### **C. Características de las condiciones laborales.**

Para Cleves (2014, p.22) algunas de sus características son:

-Están relacionadas a entorno de trabajo; involucra donde la infraestructura con la que cuenta la institución, los recursos con los que cuenta, los procesos y las técnicas en que se desarrollan los procesos, condicionan la actividad laboral, como lo son la iluminación, la temperatura, el ruido, el estado de los muebles e inmuebles, etc.

-Depende significativamente de la carga laboral, ya que afecta al trabajador a nivel físico, mental, cognitivo, etc., desarrollando en él un perfil y una postura distinta, afectando su voluntad y la forma en que se relaciona con sus colegas.

-Se ve influenciada por la forma en que se organiza las labores en la institución, a nivel institucional y a nivel de área, sistematización

de la organización, duración de trabajo, ritmo laboral, estilos de liderazgo, sueldo y reconocimiento.

#### **D. Dimensiones de las condiciones laborales.**

Según La Rosa (2017) las dimensiones son:

*-Tiempo de trabajo y descansos;* que abarca la cantidad de horas labores y de descanso que posee el docente durante su jornada laboral, así como la exigencia de horas extras, la carga laboral al docente dentro y fuera de la institución, ya sea por petición del director o producto de la presión laboral a la que se ve expuesto.

*-Condiciones materiales de trabajo;* que comprende el equipamiento y herramientas necesarias para el cumplimiento de sus funciones con los que cuenta el docente para el desarrollo de sus funciones, así como las exigencias ergonómicas a la que está expuesta.

*-Condiciones sociales de trabajo;* que comprende las dificultades del contexto social al que está expuesto el docente, las relaciones sociales del trabajo, así como la satisfacción laboral que siente en el cumplimiento de sus funciones.

*-Condiciones de salud;* que abarca el perfil patológico del docente y las licencias médicas solicitadas.

#### **E. Evaluación de las condiciones laborales.**

La evaluación de las condiciones laborales se efectuó a partir de un cuestionario creado por las autoras la que fue sometido a criterios de validación y confiabilidad. El cuestionario consta de 24 ítems, que evalúan la variable condiciones laborales de modo global y por dimensiones.

De modo general la calificación se establece del siguiente modo: Totalmente de acuerdo (TA), De acuerdo (A), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (A/D), En desacuerdo (D) y Totalmente en desacuerdo

(TD). En tanto a las dimensiones se estableció en las mismas opciones de respuesta.

Las cuales se han categorizado de la siguiente manera: Muy malo (24-43), Malo (44-62), Regular (63-81), Bueno (82-100) y Muy bueno (101-102), mientras que para sus dimensiones serán: Muy malo (6-10), Malo (11-15), Regular (16-20), Bueno (21-25) y Muy bueno (26-30).

#### **F. Importancia de las condiciones laborales.**

Según Bardales (2016) hoy en día las condiciones que se dan al docente para el ejercicio de sus funciones es de suma importancia, y esto se debe al impacto que ejerce sobre la eficiencia y eficacia del trabajo ejercido; es por ello que se debe valorar la labor que realizan los profesionales en este caso los docentes quienes son los encargados de formar a los futuros ciudadanos.

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

#### **1.3.2. Profesionalidad docente.**

##### **A. Enfoque teórico de la profesionalidad docente.**

Según Cabrera (2017) se sustenta en la Teoría del Aprendizaje Situado de Lave and Wenger; que indica que la actitud de todo profesional se da en dos momentos de aprendizaje, el primero se da dentro de la universidad o la institución de formación donde el profesional adquiere sus capacidades básicas para su desenvolvimiento, en un segundo momento, se da en un desenvolvimiento en labor, es decir, cuando el profesional se inserta dentro de una comunidad profesional, son estos dos momentos los que influyen en el nivel de profesionalidad, la cual se manifiesta en

una realidad objetiva, la cual a su vez puede manipularse de manera lógica racionalista y simbólica.

El desarrollo del profesionalismo en cuanto a profesión está directamente relacionada con el aprendizaje, ya que una persona al obtener un título profesional, se inserta dentro de una comunidad específica, de la cual asimila aspectos relacionados a como desenvolverse como profesional, sin embargo, es su deseo de aprender y son sus cualidades personales sobre el desarrollo y crecimiento profesional, los que le permiten continuar aprendiendo e ir más allá de lo adquirido en la comunidad.

Es decir, sea cual sea el tipo de práctica profesional, este resulta determinado por las sociedades de dicha profesión, para que pueda ser construido y difundido. Es decir, se desarrolla grupalmente, siendo absorbida por todos los miembros quienes lo aplican individualmente.

## **B. Definición de la profesionalidad docente.**

Según MINEDU (2014) la profesionalidad docente es la práctica desarrollada por un profesional docente en el ejercicio de sus funciones, la cual está determinada por su proceso de formación y la forma en que desarrolla sus prácticas laborales, en relación al trabajo con los estudiantes, la colaboración con sus pares, y su compromiso con los resultados objetivos a nivel institucional.

Para Besosa (2015) se define como a una serie de conocimientos teóricos y prácticos, acumulados producto de la experiencia y puestos en práctica por los miembros de una determinada comunidad profesional, los cuales permiten dirigir aquellas actividades y acciones que realizan en el ejercicio de su desempeño.

Por su parte Rojas (2016) señala que se refiere a un conjunto de conocimientos, habilidades, estrategias, experiencias relacionado a una rama específica como el de las ciencias, por ende nos da a



conocer que para cada especialidad del área debemos de tener un dominio de conocimientos.

Así mismo Oliveira (2013), señala que la profesionalidad docente forma la representación que el profesional presenta de sí y su profesión que se edifica, pues, a inicio de la significación social de la profesión, la verificación persistente de sus significados sociales y costumbres, la re-afirmación de las prácticas confirmadas culturalmente que perpetúan significativas, del contraste entre teorías y prácticas, del análisis sistemático de sus prácticas a la luz de las teorías existentes y de la elaboración de las nuevas teorías que permitan desempeñar sus funciones con mayor nivel de efectividad.

Hablar de profesionalidad docente es que el docente se autoevalúe acerca de su práctica pedagógica, sobre sus conducciones en la enseñanza y aprendizaje y como esto mejora la calidad de profesional y el nivel de estudiantes que pretende obtener en un futuro.

### **C. Características de la profesionalidad docente.**

Según Cabrera (2014) se caracteriza por:

-Ser una práctica habitual, ya que el docente construye y fortalece su identidad y profesionalidad en la cotidianidad de la realización de sus diversas actividades, tanto en su institución de trabajo como fuera de ella.

-Se constituye como un medio para el perfeccionamiento profesional, ya que su desarrollo y mejora constante le permite adquirir las competencias necesarias para cumplir correctamente todas sus funciones.

-Opuesto a aficionado, ya que se sustenta en el desarrollo de prácticas validas, con un sustento científico aceptado por la comunidad docente.

### **D. Dimensiones de la profesionalidad docente.**

Según el MINEDU (2014) se pueden señalar las siguientes dimensiones:

*-Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa;* que comprende en el docente la capacidad analizar de forma reflexiva la forma en que desarrolla sus actividades y funciones profesionales, que le permitan identificar sus necesidades de mejora y capacitación, para un mejor desempeño frente a los estudiantes, frente a sus pares profesionales y en la institución educativa en general.

*-Participa en experiencias de desarrollo profesional,* de los estudiantes y de la escuela; que comprende la predisposición e involucramiento del docente en su desarrollo profesional constante, donde el docente participe en actividades de capacitación para la mejora de su práctica, mediante la adquisición de nuevos conocimientos y capacidades, así como el perfeccionamiento de los ya existentes, que le permitan comprender y adaptarse a los cambios que vive la sociedad, ya sean locales, regionales, nacionales e internacionales, que le permitan desarrollar un desempeño más eficaz.

*-Participa en la generación de políticas educativas, en el aspecto de su labor profesional;* que comprende la actuación del docente enmarcada en el cumplimiento de las políticas y normas vinculadas al tema educativo, ya sean institucionales, locales, regionales o nacionales, relacionadas a la forma en que deben de desarrollar sus funciones, los objetivos que deben de alcanzar y los instrumentos que deben aplicar proporcionadas como apoyo para lograrlo, y las cuales, le permiten proporcionar aquellos conocimientos, producto del empleo de los instrumentos y el cumplimiento de las normas y políticas, que sirvan de referencia para el desarrollo de políticas educativas más pertinentes.

## **E. Evaluación de la profesionalidad docente.**

La evaluación de la profesionalidad docente se efectuó a partir de un cuestionario creado por los autores la que será sometido a criterios de validación y confiabilidad. El cuestionario consta de 24 ítems, que evalúan la variable profesionalidad docente de modo global y por dimensiones.

De modo general la calificación se establece del siguiente modo: Totalmente de acuerdo (TA), De acuerdo (A), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (A/D), En desacuerdo (D) y Totalmente en desacuerdo (TD). En tanto a las dimensiones se estableció en las mismas opciones de respuesta.

Las cuales se han categorizado de la siguiente manera: Muy deficiente (24-43), deficiente (44-62), Regular (63-81), Bueno (82-100) y Muy bueno (101-102), mientras que para sus dimensiones fueron: Muy deficiente (8.-14), deficiente (15-21), Regular (22-27), Bueno (28-33) y Muy bueno (34-40),

#### **F. Importancia de la profesionalidad docente.**

Según la Secretaria de Educación de España (2015) el problema que se afronta hoy no es tratar de premiar a las instituciones educativas donde presta servicio de buena calidad o que los estudiantes obtengan buenas calificaciones, o bien de premiar a docentes destacados por su enseñanza, sino de tratar de precisar las bases materiales y culturales de una profesión nueva para que logre complacer las altas probabilidades que la sociedad ha puesto en la educación de las actuales y futuras generaciones.

Son las justificaciones que hace requerir una exhaustiva revisión del actual modelo de profesionalidad. Como primera es, sin exención alguna, la necesidad de alcanzar que nuestro sistema educativo sea cada vez más continente y nos facilite mejorar los actuales resultados tanto en las tasas de titulación como la de abandono escolar temprano. Como segunda, reducidamente ligada a la anterior, es el

incremento de la complejidad de la función docente como consecuencia tanto de los cambios acelerados que han ocurrido en la sociedad, y que han transformado en una exigencia el aprendizaje a lo largo de toda la existencia.

De esta forma, como la aparición de entornos educativos virtuales que sueltan los procesos de enseñanza y aprendizaje de sus condicionantes espacio-temporales. Estas dos razones demuestran, también, la dirección más apropiada hacia la cual se debe proseguir, considerando las características mismas de cada etapa educativa y enseñanza, con un docente con la suficiente formación y desempeño profesional para hacerle frente.

#### **1.4 Formulación del problema.**

##### **1.4.1. Problema general.**

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla – Ica, 2018?

##### **1.4.2. Problemas específicos:**

PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y la reflexión en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla, Ica 2018?

PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y la participación en experiencias de desarrollo profesional en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla, Ica 2018?

PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y la participación en la generación de políticas educativas en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla, Ica 2018?

PE4. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de la profesionalidad con el tiempo de trabajo y descansos en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla, Ica 2018?

PE5. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones materiales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla, Ica 2018?

PE6. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones sociales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla, Ica 2018?

PE7. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones de salud en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla, Ica 2018?

## **1.5 Justificación del estudio.**

La realización de la presente investigación contribuyó en los siguientes aspectos:

Teóricamente, esta investigación aportó con sustentos teóricos para el entendimiento de las variables, que estuvo a disposición de los futuros investigadores.

Esta tesis tiene aporte práctico, mediante el análisis de los resultados durante la ejecución del proyecto de investigación se aportó con las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Muestra relevancia social, los beneficiarios directos en el presente estudio serán los docentes y los beneficiarios indirectos los estudiantes.

Por su conveniencia, es importante y conveniente realizar el estudio de las condiciones laborales en la presente investigación ya que es un problema que aqueja actualmente a los docentes y por ende como se relaciona con el desarrollo de su profesionalidad.

Aporte metodológico, para el recojo de información se elaboran instrumentos de recolección de datos que se convertirán en un aporte para la comunidad científica o personas interesadas en el estudio de las variables condiciones laborales como desarrollo de la profesionalidad docente, para ellos dichos instrumentos fueron revisados mediante juicio de expertos y evaluados estadísticamente por pruebas de confiabilidad para determinar la consistencia y fiabilidad.

El trabajo de investigación tiene impacto significativo y su aporte a la comunidad científica en cuanto a los resultados que se obtienen ya que hacer el estudio acerca de las condiciones laborales que se ofrecen en el sector público específicamente en las instituciones educativas estatales son poco o muy deficientes, hoy en día acceder a un contrato es difícil y hay mucha exigencia, muchas veces que no se obtiene una buena remuneración y las condiciones en cuanto a la infraestructura, materiales educativos, textos etc son pésimas de algunas instituciones y muchas veces por trámites burocráticos los estudiantes y docentes no pueden acceder a ello.

Los docentes están estresados con demasiada carga laboral y problemas en las instituciones y muchas veces el clima laboral es desfavorable para el desarrollo de la profesionalidad, en estos últimos tiempos hablamos de competencia, los docentes que trabajan tienen que estar constantemente capacitándose haciendo una autoevaluación con sus práctica profesional y personal en las labores que tiene que atender, asimismo contar con estudios a nivel de maestría, doctorados estar al tanto de las actualizaciones constantes pagados y auto solventados.

## **1.6. Hipótesis.**

### **1.6.1 Hipótesis general.**

Hi. Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

Ho. No existe una relación entre las condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla, Ica 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas.**

HE1. Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la reflexión en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

Ho. No existe una relación entre las condiciones laborales y la reflexión en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

HE2. Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la participación en experiencias de desarrollo profesional en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

Ho. No existe relación entre las condiciones laborales y la participación en experiencias de desarrollo profesional en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

HE3. Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la participación en la generación de políticas educativas en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

Ho. No existe relación entre las condiciones laborales y la participación en la generación de políticas educativas en el personal

docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

HE4. Existe una relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con el tiempo de trabajo y descansos en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

Ho. No existe una relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con el tiempo de trabajo y descansos en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

HE5. Existe una relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones materiales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

Ho. No existe relación entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones materiales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018

HE6. Existe una relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones sociales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

Ho. No existe relación entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones sociales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

HE7. Existe una relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones de salud en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

Ho. No existe una relación entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones de salud en el personal docente de



la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

## **1.7 Objetivos.**

### **1.7.1. General.**

Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

### **1.7.2. Específicos.**

OE1. Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la reflexión en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

OE2. Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la participación en experiencias de desarrollo profesional en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

OE3. Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la participación en la generación de políticas educativas en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

OE4. Determinar la relación que existe entre el desarrollo de la profesionalidad con el tiempo de trabajo y descansos en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

OE5. Determinar la relación que existe entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones materiales de trabajo en el

personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

OE6. Determinar la relación que existe entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones sociales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

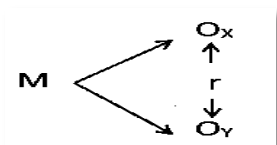
OE7. Determinar la relación que existe el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones de salud en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

## II. MÉTODO.

La metodología es cuantitativa según Tamayo (2007. p. 115). La cual se caracteriza por la contratación de teorías que ya existen a partir de un conjunto de hipótesis surgidas de la misma, por lo que se necesita contar con una muestra que sea representativa a la población.

### 2.1. Diseño de investigación.

El diseño que corresponde al trabajo de investigación fue el descriptivo correlacional; en estos diseños lo que se busca es describir las variables de estudio para luego analizar la relación existente entre ellas (González, 2011).



Donde:

M = Muestra probabilista del personal docente.

Ox = Condiciones laborales.

Oy= Desarrollo de la profesionalidad docente.

r = Relación.

## **2.2. Variables, operacionalización.**

### **2.2.1. Variables.**

#### **Variable de estudio X: Condiciones laborales.**

Dimensiones de las condiciones laborales: según La Rosa (2017) son:

D1: Tiempo de trabajo y descansos.

D2: Condiciones materiales de trabajo.

D3: Condiciones sociales de trabajo.

D4: Condiciones de salud.

#### **Variable de estudio Y: Desarrollo de la profesionalidad docente.**

Dimensiones del desarrollo de la profesionalidad docente: Según el MINEDU (2014) son las siguientes:

D1: Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa.

D2: Participa en experiencias de desarrollo profesional.

D3: Participa en la generación de políticas educativas.

## 2.2.2. Operacionalización de variables.

**Cuadro 1: Operacionalización de la variable X: Condiciones laborales.**

Variable.	Definición conceptual.	Definición operacional.	Dimensiones.	Indicadores.	Escala de medición.
<b>Condiciones laborales.</b>	Bardales (2016) son varios elementos que intervienen sobre el bienestar físico y mental de los docentes. Por lo tanto para que el docente cumpla con un buen trabajo, la institución debe de cumplir con buenas condiciones laborales y por ende el docente debe tener una actitud positiva para cumplir sus objetivos favoreciendo el aprendizaje en los estudiantes.	Las condiciones laborales fue operacionalizada en función a sus dimensiones, las cuales han sido fundamentadas por La Rosa (2017).	D1: Tiempo de trabajo y descansos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recibe una adecuada jornada laboral semanal y descanso</li> <li>- Dedicar un tiempo adecuado de trabajo docente dentro y fuera del horario</li> <li>- Destina tiempo adicional para la docencia</li> </ul>	Ordinal.
			D2: Condiciones materiales de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se mantiene en condiciones adecuadas la infraestructura</li> <li>- Se cuenta con la cantidad adecuadas de recursos y materiales educativos</li> <li>- Se diseñan los materiales acorde a la edad de los usuarios</li> </ul>	
			D3: Condiciones sociales de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Problemas del entorno social</li> <li>- Relaciones sociales del trabajo</li> <li>- Satisfacción laboral</li> </ul>	
			D4: Condiciones de salud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recibe facilidades para las licencias</li> <li>- Brinda apoyo frente a los permisos por salud</li> <li>- Existe preocupación por preservar un buen perfil patológico</li> </ul>	

**Fuente:** La Rosa, M. (2017). *Condiciones laborales de los docentes del nivel inicial: Un estudio sobre la percepción de su salud y seguridad laboral. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.*

**Cuadro 2: Operacionalización de la variable Y: Desarrollo de la profesionalidad docente.**

Variable.	Definición conceptual.	Definición operacional.	Dimensiones.	Indicadores.	Escala de medición.
<b>Desarrollo de la profesionalidad docente</b>	Rojas (2016) señala que se refiere a un conjunto de conocimientos, habilidades, estrategias, experiencias relacionado a una rama específica como el de las ciencias, por ende nos da a conocer que para cada especialidad del área debemos de tener un dominio de conocimientos.	El desarrollo de la profesionalidad docente fue operacionalizada en función a sus dimensiones, las cuales han sido fundamentadas por el MINEDU (2014).	D1: Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa.	- Reflexiona sobre su práctica pedagógica - Reflexiona sobre la dinámica institucional	Ordinal.
			D2: Participa en experiencias de desarrollo profesional.	- Participa en experiencias pedagógicas significativas - Valora las experiencias pedagógicas institucionales	
			D3: Participa en la generación de políticas educativas.	- Participa en la implementación de políticas educativas a nivel local - Participa en la implementación de políticas educativas a nivel regional y nacional	

**Fuente:** *MINEDU (2014). Marco del buen desempeño docente. Lima: MED.*

## 2.3 Población y muestra.

### 2.3.1 Población.

Conformada por un grupo de individuos que poseen características comunes definidas de manera objetiva (Carrasco, 2006).

La población objeto de estudio lo conformó el personal docente nombrado y contratado de la I.E. "Andrés Avelino Cáceres" del distrito de Subtanjalla - Ica cuyas características esenciales es que tienen un grado de instrucción superior (bachiller- maestrías) y su condición económica baja, media, alta y hacen un total de 38.

**Cuadro 3. Distribución de la población-**

DOCENTES	SEXO				TOTAL
	M	%	F	%	
NOMBRADOS	13	76	16	76	<b>29</b>
CONTRATADOS	4	24	5	24	<b>9</b>
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>		<b>21</b>		<b>38</b>

Fuente: Nómina de docentes nombrados y contratados de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres.

### 2.3.2 Muestra.

Es una parte de la población que permite generalizar los resultados en un determinado fenómeno (Carrasco, 2006).

La muestra estuvo conformada por 38 docentes, entre nombrado y contratado de la I.E. "Andrés Avelino Cáceres" del distrito de Subtanjalla - Ica. Para la cual se asumió la totalidad de la población, y se utilizó el muestreo no probabilístico de selección directa por conveniencia.

DOCENTES	CANTIDAD	PROPORCIÓN	TAMAÑO DE LA MUESTRA	MUESTRA
NOMBRADOS	29	0.76	29.00	29
CONTRATADOS	9	0.24	9,00	9
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>1.00</b>	<b>38.00</b>	<b>38</b>

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

### **2.4.1 Técnicas.**

La técnica de recolección de datos que se utilizó es la encuesta. El cual permite examinar la opinión de los participantes y los valores que rige a la comunidad en general, temas de gran importancia para para la comunidad científica y de grado en las sociedades democráticas (Grasso, 2006).

#### **Encuesta.**

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

### **2.4.2. Instrumentos.**

Un cuestionario nos permite estandarizar y uniformar el recabado de la información. Un diseño inadecuado o mal elaborado nos conduce a recoger datos incompletos, imprecisos y, como debe suponerse, a generar información poco confiable. (Carrasco, 2008).

#### ***A. Cuestionario sobre las condiciones laborales.***

Su finalidad fue evaluar las condiciones laborales. Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert de 24 ítems que evalúan la variable condiciones laborales definida conceptualmente como “un conjunto de elementos que intervienen sobre el bienestar físico y mental de los docentes. Por lo tanto, para que el docente cumpla con un buen trabajo, la institución debe de cumplir con buenas condiciones laborales y por ende el docente debe tener una actitud positiva para cumplir sus objetivos favoreciendo el aprendizaje en los estudiantes”. Considerando las siguientes dimensiones:

Tiempo de trabajo y descansos, condiciones materiales de trabajo, condiciones sociales de trabajo y condiciones de salud. La calificación del instrumento de acuerdo a lo establecido se calificó de 1 a 5 puntos, dando un total de 120 puntos como máximo y 24 puntos como mínimo; en cuanto a las dimensiones el máximo puntaje de cada una de ellas es de 30 puntos y el mínimo puntaje es 6 puntos.

*Validación y confiabilidad:* Para su validez de contenido se consultó a tres expertos quienes determinaron que el instrumento reúne las condiciones necesarias para ser aplicado a la muestra de estudio.

En esta etapa se realizaron los ajustes finales, asimismo se analizaron a través del programa SPSS en donde se determinó el valor del coeficiente de Alpha de Cronbach en donde se logró estimar la confiabilidad, lo que permitió inferir una alta consistencia interna de los datos.

Es decir, se logró determinar que el presente instrumento si logra medir los respectivos constructos (Evalúa las condiciones laborales). Se aplicó un cuestionario a una muestra piloto de 15 sujetos muestrales de otra Institución Educativa.

Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en las cuatro dimensiones del cuestionario sobre condiciones laborales no requiere la eliminación de ítem alguno, por ser superiores a 0.20; asimismo el valor del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach del instrumento fue mayor de 0.5, con lo que se pudo aseverar que es un instrumento altamente confiable.

### ***B. Cuestionario sobre el desarrollo de la profesionalidad docente.***

Su finalidad fue evaluar el desarrollo de la profesionalidad docente. Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de



Likert de 24 ítems que evalúan la variable desarrollo de la profesionalidad docente definida conceptualmente como el conjunto de conocimientos teóricos y prácticos, acumulados producto de la experiencia y puestos en práctica por los miembros de una determinada comunidad profesional, los cuales permiten dirigir aquellas actividades y acciones que realizan en el ejercicio de su desempeño. Considerando las siguientes dimensiones:

Reflexión en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa, participa en experiencias significativas de desarrollo profesional y participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional. La calificación del instrumento de acuerdo a lo establecido se calificó de 1 a 5 puntos, dando un total de 120 puntos como máximo y 24 puntos como mínimo; en cuanto a las dimensiones el máximo puntaje de cada una de ellas es de 40 puntos y el mínimo puntaje es 8 puntos.

*Validación y confiabilidad:* Para su validez de contenido se consultó a tres expertos quienes determinaron que el instrumento reúne las condiciones necesarias para ser aplicado a la muestra de estudio.

En esta etapa se realizaron los ajustes finales, asimismo se analizaron a través del programa SPSS en donde se determinó el valor del coeficiente de Alpha de Cronbach en donde se logró estimar la confiabilidad, lo que permitió inferir una alta consistencia interna de los datos.

Es decir se logró determinar que el presente instrumento si logra medir los respectivos constructos (Evalúa el desarrollo de la profesionalidad docente). Se aplicó un cuestionario a una muestra piloto de 15 sujetos muestrales de otra Institución Educativa.

Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en las tres dimensiones del cuestionario sobre desarrollo de la profesionalidad docente no requiere la eliminación de ítem alguno, por ser superiores a 0.20; asimismo el valor del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach del instrumento fue mayor de 0.5, con lo que se pudo aseverar que es un instrumento altamente confiable.

## **2.5 Métodos de análisis de datos.**

Se procedió a realizar los siguientes pasos:

Primero: Se llevó a cabo el traspaso de los resultados obtenidos en los cuestionarios al libro de Excel, poniendo distintos valores numéricos a las opciones de respuesta.

Segundo: Con los datos ya en el libro Excel se procedió a tabular los cuadros y gráficos estadísticos.

Tercero: Se usó de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar si existe distribución normal o no, en base a este resultado se decidirá qué tipo de coeficiente se tendrá que usar para medir la correlación entre las variables y probar las hipótesis.

Cuarto: Una vez ya con todo el dato debidamente procesado en tablas, figuras y sus respectivas pruebas, se llevará acabo las interpretaciones de las mismas, para luego plantear una discusión de los resultados obtenidos y su posterior conclusión y recomendación.

## **2.6 Aspectos éticos.**

Se solicitó un permiso al director de la institucional para poder aplicar los instrumentos.

Se mantuvo en estricto anonimato a los trabajadores que participaron en la aplicación de los instrumentos.

Se citó haciendo uso de las normas APA a todos los autores que se lleguen a utilizar para el sustento del marco teórico, antecedentes y otros en la investigación, de esta forma se estuvo respetando los derechos de propiedad intelectual.

### III. RESULTADOS.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación del cuestionario sobre las condiciones laborales y el cuestionario sobre el desarrollo de la profesionalidad docente.

Dichos instrumentos presentan las siguientes características:

<b>Cuestionario sobre condiciones laborales.</b>		
<b>Dimensiones</b>	<b># de ítems</b>	<b>Opciones de respuesta</b>
D1: Tiempo de trabajo y descansos	6	Muy malo (1 punto) Malo (2 puntos) Regular (3 puntos) Bueno (4 puntos) Muy bueno (5 puntos)
D2: Condiciones materiales de trabajo.	6	
D3: Condiciones sociales de trabajo.	6	
D4: Condiciones de salud	6	
<b>Categorías y rangos.</b>		
<b>Para la variable</b>	<b>Para las dimensiones</b>	
Muy malo [24-42] Malo [43-61] Regular [62-80] Bueno [81-100] Muy bueno [101-120]	Muy malo [6-10] Malo [11-15] Regular [16-20] Bueno [21-25] Muy bueno [26-30]	

<b>Cuestionario sobre el desarrollo de la profesionalidad docente.</b>		
<b>Dimensiones</b>	<b># de ítems</b>	<b>Opciones de respuesta</b>
D1: Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa.	8	Muy bajo (1 punto) Bajo (2 puntos) Regular (3 puntos) Alto (4 puntos) Muy alto (5 puntos)
D2: Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional.	8	
D3: Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional.	8	
<b>Categorías y rangos.</b>		
<b>Para la variable</b>	<b>Para las dimensiones</b>	
Muy bajo [24-42]	Muy bajo [8-13]	

Bajo [43-61] Regular [62-80] Alto [81-100] Muy alto [101-120]	Bajo [14-19] Regular [20-26] Alto [27-33] Muy alto [34-40]
------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

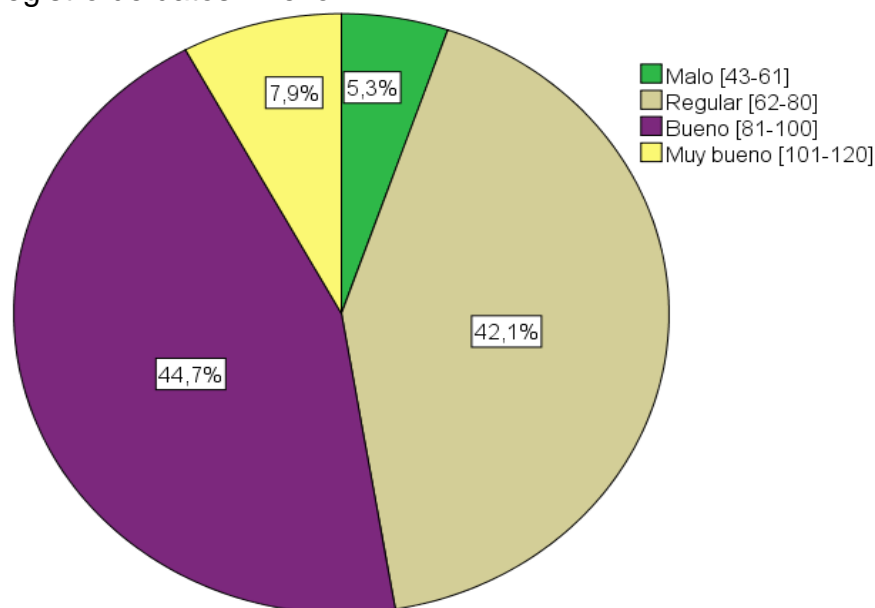
Los resultados obtenidos se han organizado en tablas y figuras estadísticas como se describe a continuación:

Tabla 1

*Condiciones laborales en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido <b>Malo [43-61]</b>	2	5,3	5,3	5,3
<b>Regular [62-80]</b>	16	42,1	42,1	47,4
<b>Bueno [81-100]</b>	17	44,7	44,7	92,1
<b>Muy bueno [101-120]</b>	3	7,9	7,9	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Registro de datos Anexo N°4.



*Figura 1: Condiciones laborales en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica 2018.*

Fuente:

Tabla N°1.

Interpretación: En la tabla N° 1 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre condiciones laborales en el personal

docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres”, en la cual se pudo observar que el 5,3% (2) encuestados se ubican en la categoría “malo” en relación a las condiciones laborales, el 42,1% (16) en la categoría “regular”, 44,7% (17) en la categoría “bueno” y un 7,9% (3) se ubican en la categoría “muy bueno”. Finalmente se determina que las condiciones laborales en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” son buenas.

Tabla 2.

*Tiempo de trabajo y descansos del personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido <b>Muy malo [6-10]</b>	1	2,6	2,6	2,6
<b>Malo [11-15]</b>	2	5,3	5,3	7,9
<b>Regular [16-20]</b>	11	28,9	28,9	36,8
<b>Bueno [21-25]</b>	18	47,4	47,4	84,2
<b>Muy bueno [26-30]</b>	6	15,8	15,8	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Tiempo de trabajo y descansos del personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

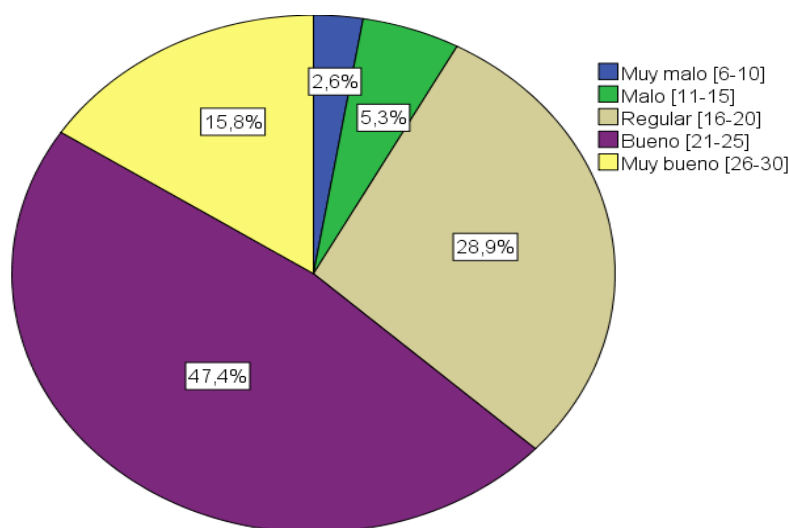


Figura 2.

*Tiempo de trabajo y descansos del personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica 2018.*

Fuente: Tabla 2

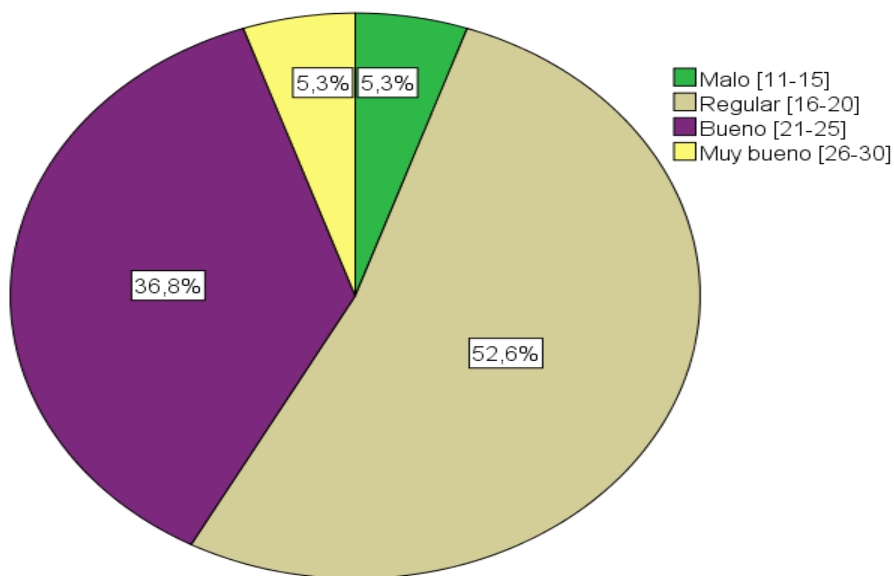
Interpretación: En la tabla N° 2 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre condiciones laborales en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres”, en la cual se pudo

observar que el 2,6% (1) encuestado se ubica en la categoría “muy malo” en relación al tiempo de trabajo y descansos, el 5,3% (2) en la categoría “malo”, 28,9% (11) en la categoría “regular”, 47,4% (18) en la categoría “bueno” y un 15,8% (6) se ubican en la categoría “muy bueno”. Finalmente se determina que el tiempo de trabajo y descansos del personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” es buena.

Tabla 3.

*Condiciones materiales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	<b>Malo [11-15]</b>	2	5,3	5,3	5,3
	<b>Regular [16-20]</b>	20	52,6	52,6	57,9
	<b>Bueno [21-25]</b>	14	36,8	36,8	94,7
	<b>Muy bueno [26-30]</b>	2	5,3	5,3	100,0
	<b>Total</b>	38	100,0	100,0	



*Figura 3: Condiciones materiales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.*

Fuente: Tabla N°3.

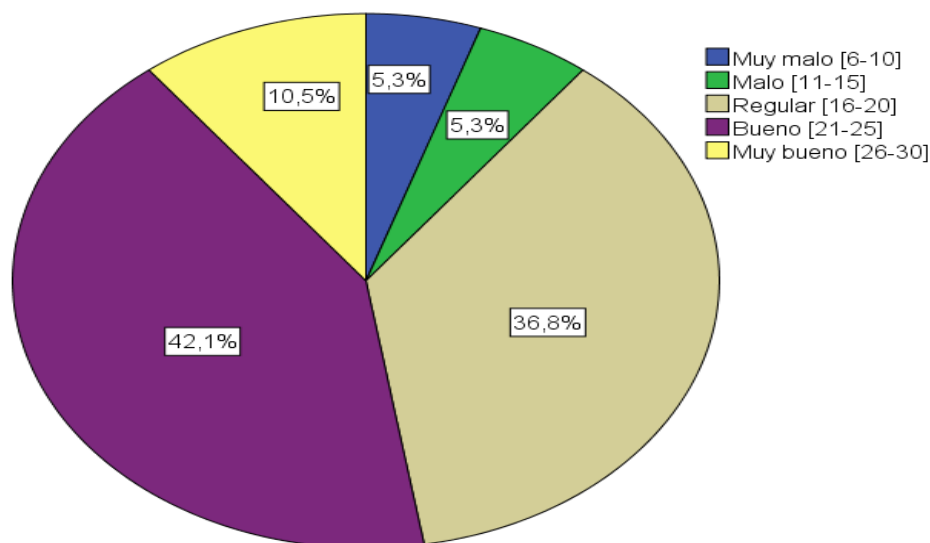
Interpretación: En la tabla N° 3 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre condiciones laborales en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres”, en la cual se pudo

observar que el 5,3% (2) encuestados se ubican en la categoría “malo” en relación a las condiciones materiales de trabajo, el 52,6% (20) en la categoría “regular”, 36,8% (14) en la categoría “bueno” y un 5,3% (2) se ubican en la categoría “muy bueno”. Finalmente se determina que las condiciones materiales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” son regulares.

Tabla 4.

*Condiciones sociales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla – Ica 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	<b>Muy malo [6-10]</b>	2	5,3	5,3	5,3
	<b>Malo [11-15]</b>	2	5,3	5,3	10,5
	<b>Regular [16-20]</b>	14	36,8	36,8	47,4
	<b>Bueno [21-25]</b>	16	42,1	42,1	89,5
	<b>Muy Bueno [26-30]</b>	4	10,5	10,5	100,0
	<b>Total</b>	38	100,0	100,0	



*Figura 4: Condiciones sociales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla – Ica, 2018.*

Fuente: Tabla N°4.

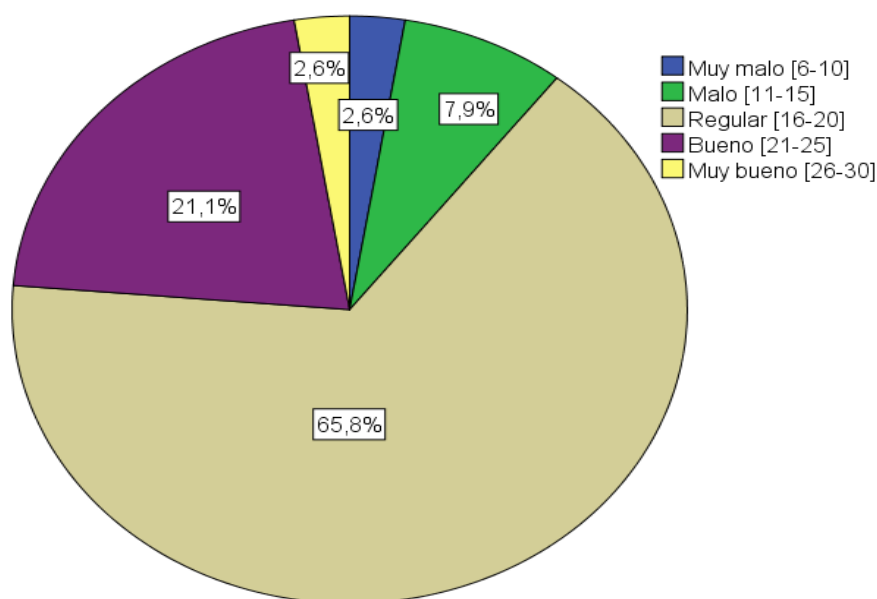
Interpretación: En la tabla N° 4 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre condiciones laborales en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres”, en la cual se pudo

observar que el 5,3% (2) encuestados se ubican en la categoría “muy malo” en relación a las condiciones sociales de trabajo, el 5,3% (2) en la categoría “malo”, 36,8% (14) en la categoría “regular”, 42,1% (16) en la categoría “bueno” y un 10,5% (4) se ubican en la categoría “muy bueno”. Finalmente se determina que las condiciones sociales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” son buenas.

Tabla 5.

*Condiciones de salud en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido <b>Muy malo [6-10]</b>	1	2,6	2,6	2,6
<b>Malo [11-15]</b>	3	7,9	7,9	10,5
<b>Regular [16-20]</b>	25	65,8	65,8	76,3
<b>Bueno [21-25]</b>	8	21,1	21,1	97,4
<b>Muy bueno [26-30]</b>	1	2,6	2,6	100,0
Total	38	100,0	100,0	



*Figura 5: Condiciones de salud en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.*

Fuente: Tabla N°5

Interpretación: En la tabla N° 5 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre condiciones laborales en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres”, en la cual se pudo

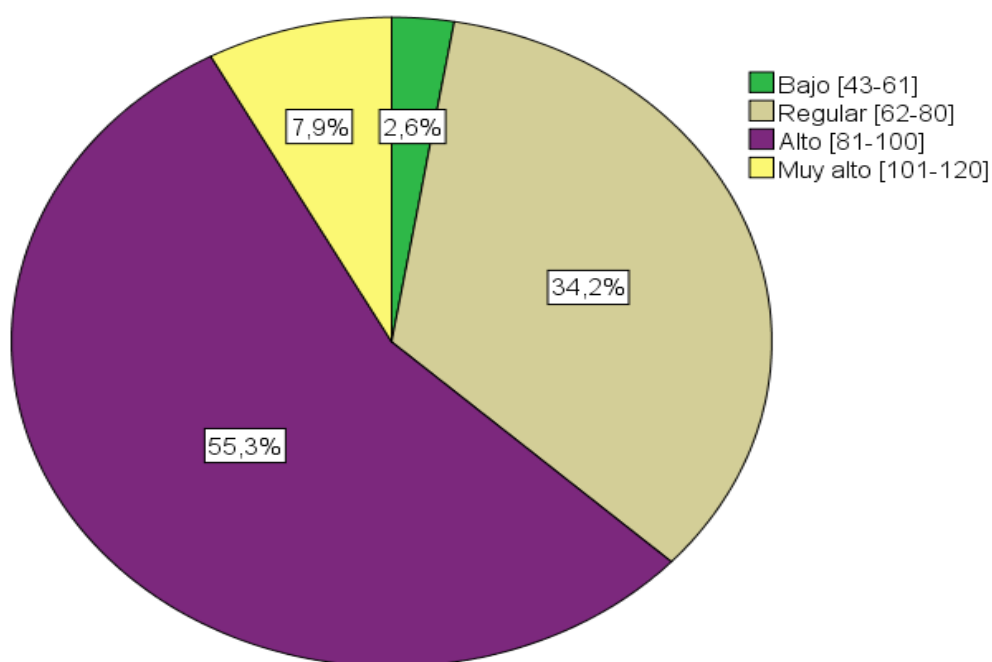


observar que el 2,6% (1) encuestado se ubica en la categoría “muy malo” en relación a las condiciones de salud, el 7,9% (3) en la categoría “malo”, 65,8% (25) en la categoría “regular”, 21,1% (8) en la categoría “bueno” y un 2,6% (1) se ubica en la categoría “muy bueno”. Finalmente se determina que las condiciones de salud en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” son regulares.

Tabla 6

*Desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido <b>Bajo [43-61]</b>	1	2,6	2,6	2,6
<b>Regular [62-80]</b>	13	34,2	34,2	36,8
<b>Alto [81-100]</b>	21	55,3	55,3	92,1
<b>Muy alto [101-120]</b>	3	7,9	7,9	100,0
Total	38	100,0	100,0	



*Figura 6:* Desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

Fuente: Tabla N°6

Interpretación: En la tabla N° 6 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el desarrollo de la profesionalidad

docente en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres”, en la cual se pudo observar que el 2,6% (1) encuestado presenta un nivel bajo de desarrollo de la profesionalidad, el 34,2% (13) un nivel regular, 55,3% (21) un nivel alto y 7,9% (3) encuestados presentan un nivel muy alto. Finalmente se determina que el desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” se encuentra en un nivel alto.

Tabla 7: Reflexión en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa por el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	<b>Bajo [14-19]</b>	1	2,6	2,6	2,6
	<b>Regular [20-26]</b>	13	34,2	34,2	36,8
	<b>Alto [27-33]</b>	21	55,3	55,3	92,1
	<b>Muy alto [34-40]</b>	3	7,9	7,9	100,0
	<b>Total</b>	38	100,0	100,0	

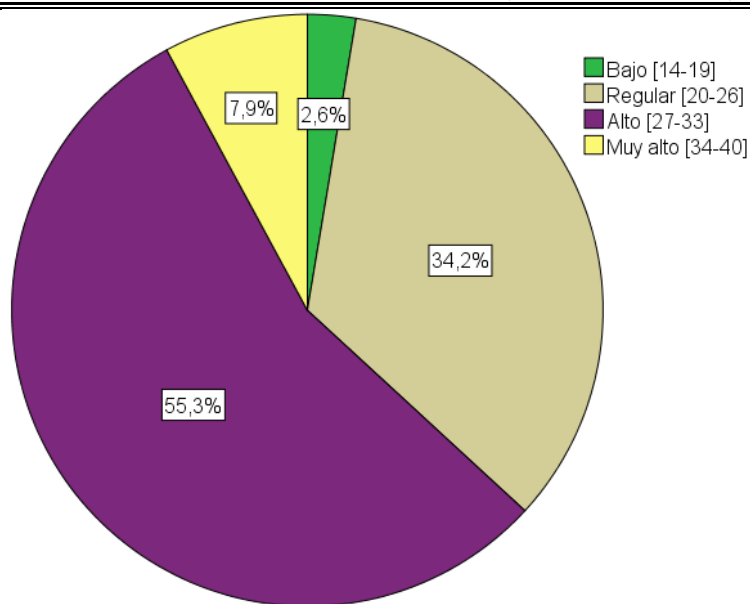


Figura 7: Reflexión en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa por el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

Fuente: Tabla N°7

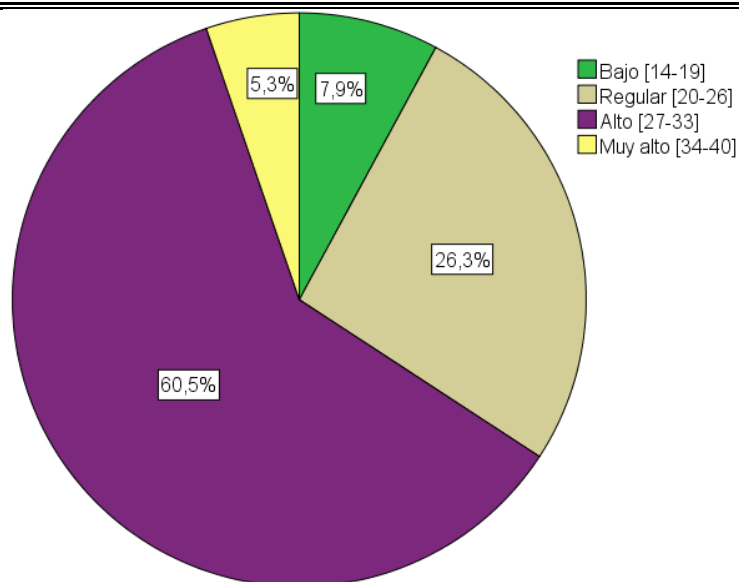
Interpretación: En la tabla N° 7 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el desarrollo de la profesionalidad

docente en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres”, en la cual se pudo observar que el 2,6% (1) encuestado presenta un nivel bajo de reflexión en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa, el 34,2% (13) un nivel regular, 55,3% (21) un nivel alto y 7,9% (3) encuestados presentan un nivel muy alto. Finalmente se determina que la reflexión en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” se encuentra en un nivel alto.

Tabla 8

*Participación en experiencias de desarrollo profesional por el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido <b>Bajo [14-19]</b>	3	7,9	7,9	7,9
<b>Regular [20-26]</b>	10	26,3	26,3	34,2
<b>Alto [27-33]</b>	23	60,5	60,5	94,7
<b>Muy alto [34-40]</b>	2	5,3	5,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	



*Figura 8: Participación en experiencias de desarrollo profesional por el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.*

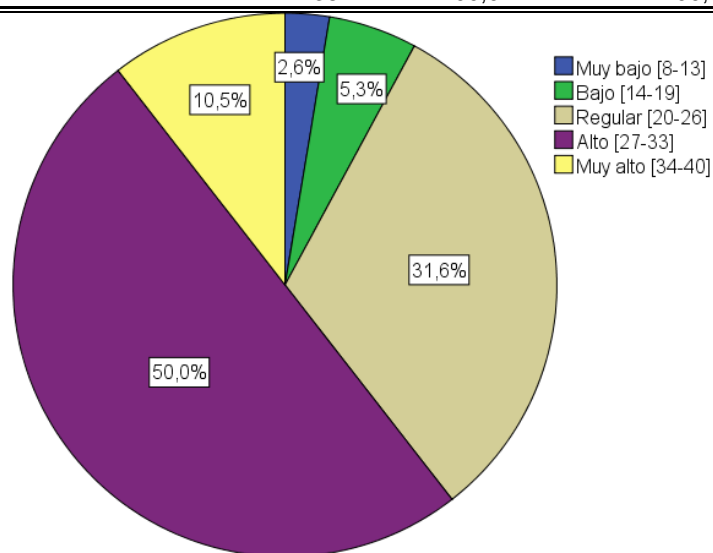
Fuente: Tabla N°8

Interpretación: En la tabla N° 8 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el desarrollo de la profesionalidad docente en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres”, en la cual se pudo observar que el 7,9% (3) encuestados presentan un nivel bajo de participación en experiencias de desarrollo profesional, el 26,3% (10) un nivel regular, 60,5% (23) un nivel alto y 5,3% (2) encuestados presentan un nivel muy alto. Finalmente se determina que la participación en experiencias de desarrollo profesional en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” se encuentra en un nivel alto.

Tabla 9

*Participación en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional por el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido <b>Muy bajo [8-13]</b>	1	2,6	2,6	2,6
<b>Bajo [14-19]</b>	2	5,3	5,3	7,9
<b>Regular [20-26]</b>	12	31,6	31,6	39,5
<b>Alto [27-33]</b>	19	50,0	50,0	89,5
<b>Muy alto [34-40]</b>	4	10,5	10,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	



*Figura 9: Participación en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional por el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.*

Fuente: Tabla N°9

Interpretación: En la tabla N° 9 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el desarrollo de la profesionalidad docente en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres”, en la cual se pudo observar que el 2,6% (1) encuestado presenta un nivel muy bajo de participación en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, el 5,3% (2) un nivel bajo, 31,6% (12) un nivel regular, 50,0% (19) un nivel alto y 10,5% (4) encuestados presentan un nivel muy alto. Finalmente se determina que la participación en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” se encuentra en un nivel alto.

*Estadígrafos de las variables condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.*

		D1: Tiempo de trabajo y descansos.	D2: Condiciones materiales de trabajo.	D3: Condiciones sociales de trabajo.	D4: Condiciones de salud	CONDICIONES LABORALES	D1: Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa.	D2: Participa en experiencias de desarrollo profesional.	D3: Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		21,29	20,11	20,11	18,74	80,24	27,87	27,74	27,00	82,61
Std. Error of Mean		,704	,514	,700	,632	2,119	,823	,785	,818	2,221
Median		21,50	20,00	21,00	18,50	81,00	28,50	28,50	27,50	83,00
Mode		21 <sup>a</sup>	20	22	20	71	29	30	30	81 <sup>a</sup>
Std. Deviation		4,343	3,169	4,317	3,895	13,062	5,073	4,836	5,040	13,689
Variance		18,860	10,043	18,637	15,172	170,618	25,739	23,388	25,405	187,381
Minimum		10	12	10	8	43	16	14	13	43
Maximum		29	28	28	30	114	40	39	37	112

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

**Interpretación:**

En la tabla se observa los estadígrafos como la media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de las variables condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad con sus respectivas dimensiones.

*Prueba de Shapiro-Wilk para una muestra.*

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
D1: Tiempo de trabajo y descansos.	,970	38	,385
D2: Condiciones materiales de trabajo.	,980	38	,726
D3: Condiciones sociales de trabajo.	,967	38	,323
D4: Condiciones de salud	,955	38	,126
VX:CONDICIONES LABORALES	,971	38	,410
D1: Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa.	,981	38	,736
D2: Participa en experiencias de desarrollo profesional.	,950	38	,088
D3: Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional	,966	38	,304
VY: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD	,977	38	,603

\*. *This is a lower bound of the true significance.*

a. *Lilliefors Significance Correction*

*Fuente: Data de resultados.*

**Interpretación:**

De los resultados en la tabla, un nivel crítico (significación asintótica bilateral = p) mayores a 0.05 en los puntajes de la variables condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad con sus respectivas dimensiones, se acepta la hipótesis de normalidad y se concluye que los datos se ajustan a una Distribución Normal (test de Shapiro-Wilk con un nivel de significancia al 5%).

Por lo que se utilizó la prueba paramétrica coeficiente de Pearson con el fin de determinar si las variables se relacionan.

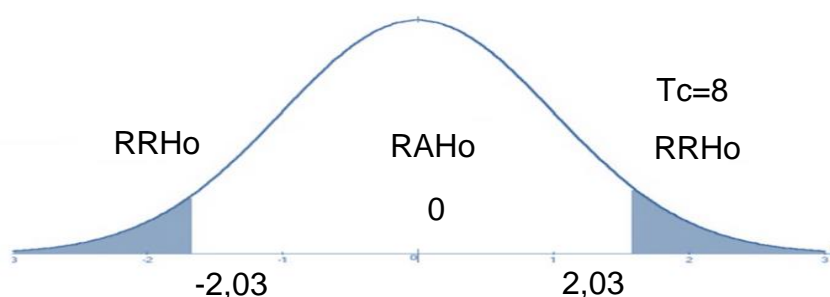
**Hipótesis general:** Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa entre condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad.

		VX:CONDICIONES LABORALES	VY: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD
VX: CONDICIONES LABORALES	Correlación de Pearson	1	,800**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
VY: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD	Correlación de Pearson	,800**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Valor T calculado : 8  
 Valor T :  $\pm 2,03$   
 P – valor : 0,05  
 Decisión : Rechazo la Ho  
**Estadístico de Prueba** : T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = \frac{0,800 - 0}{\sqrt{\frac{1-0,800,2}{38-2}}} = 8$$



### Hipótesis estadística:

Hi= Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

H0= No existe una relación entre las condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla, 2018.

**Descripción:** Aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula y concluimos que existe relación entre condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad con un valor  $r=0,800$  detectado por la prueba de correlación de Pearson.



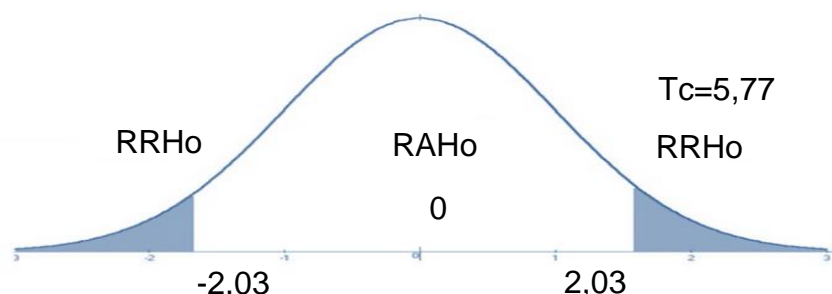
**Hipótesis específica 1:** Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa entre las condiciones laborales y la reflexión en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa.

		VX:CONDICIONES LABORALES	D1: Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa.
VX: CONDICIONES LABORALES	Correlación de Pearson	1	,693**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
D1: Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa.	Correlación de Pearson	,693**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Valor T calculado : 5,77  
 Valor T : ±2,03  
 P – valor : 0,05  
 Decisión : Rechazo la Ho  
**Estadístico de Prueba** : T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = \frac{0,693 - 0}{\sqrt{\frac{1-0,693^2}{38-2}}} = 5,77$$



### Hipótesis estadística:

Hi= Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la reflexión en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

H0= No existe una relación entre las condiciones laborales y la reflexión en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

**Descripción:** Aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula y concluimos que existe relación entre las condiciones laborales y la reflexión en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa con un valor  $r=0,693$  detectado por la prueba de correlación de Pearson.

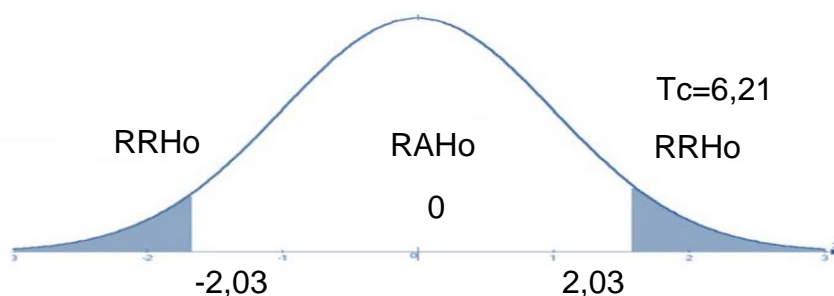
**Hipótesis específica 2:** Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa entre las condiciones laborales y la participación en experiencias de desarrollo profesional.

		VX:CONDICIONES LABORALES	D2: Participa en experiencias de desarrollo profesional.
VX:CONDICIONES LABORALES	Correlación de Pearson	1	,719**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
D2: Participa en experiencias de desarrollo profesional.	Correlación de Pearson	,719**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Valor T calculado : 6,21  
 Valor T :  $\pm 2,03$   
 P – valor : 0,05  
 Decisión : Rechazo la Ho  
**Estadístico de Prueba** : T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = \frac{0,719 - 0}{\sqrt{\frac{1-0,719^2}{38-2}}} = 6,21$$



**Hipótesis estadística:**

Hi= Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la participación en experiencias de desarrollo profesional en el personal docente

de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

H0= No existe relación entre las condiciones laborales y la participación en experiencias de desarrollo profesional en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

**Descripción:** Aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula y concluimos que existe relación entre las condiciones laborales y la participación en experiencias de desarrollo profesional con un valor  $r=0,719$  detectado por la prueba de correlación de Pearson.

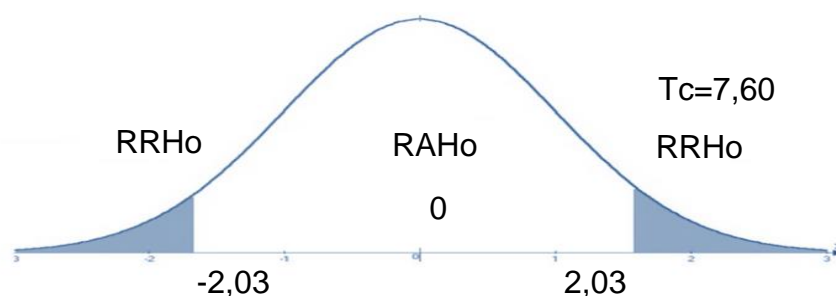
**Hipótesis específica 3:** Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa entre las condiciones laborales y la participación en la generación de políticas educativas.

		VX:CONDICIONES LABORALES	D3: Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional
VX:CONDICIONES LABORALES	Correlación de Pearson	1	,785**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
D3: Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional	Correlación de Pearson	,785**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Valor T calculado : 7,60  
 Valor T :  $\pm 2,03$   
 P – valor : 0,05  
 Decisión : Rechazo la Ho  
**Estadístico de Prueba** : T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = \frac{0,785 - 0}{\sqrt{\frac{1-0,785^2}{38-2}}} = 7,60$$



### Hipótesis estadística:

Hi= Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la participación en la generación de políticas educativas en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

H0= No existe relación entre las condiciones laborales y la participación en la generación de políticas educativas en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018

**Descripción:** Aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula y concluimos que existe relación entre las condiciones laborales y la participación en la generación de políticas educativas con un valor  $r=0,785$  detectado por la prueba de correlación de Pearson.

**Hipótesis específica 4:** Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con el tiempo de trabajo y descansos

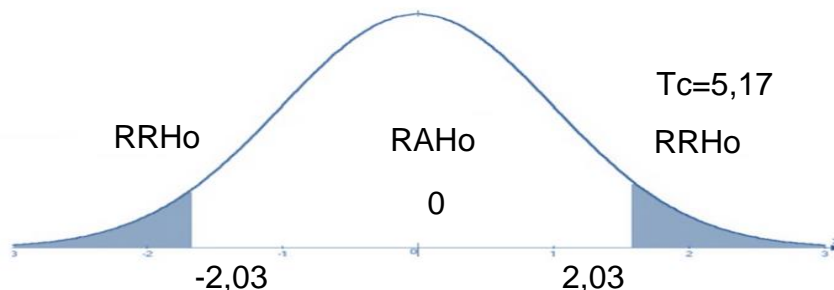
		VY: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD	D1: Tiempo de trabajo y descansos.
VY: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD	Correlación de Pearson	1	,653**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
D1: Tiempo de trabajo y descansos.	Correlación de Pearson	,653**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Valor T calculado : 5,17  
 Valor T :  $\pm 2,03$   
 P – valor : 0,05

Decisión : Rechazo la Ho  
**Estadístico de Prueba** : T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = \frac{0,653 - 0}{\sqrt{\frac{1-0,653^2}{38-2}}} = 5,17$$



**Hipótesis estadística:**

Hi= Existe una relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con el tiempo de trabajo y descansos en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

H0= No existe una relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con el tiempo de trabajo y descansos en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

**Descripción:** Aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula y concluimos que existe relación entre el desarrollo de la profesionalidad con el tiempo de trabajo y descansos con un valor r=0,653 detectado por la prueba de correlación de Pearson.

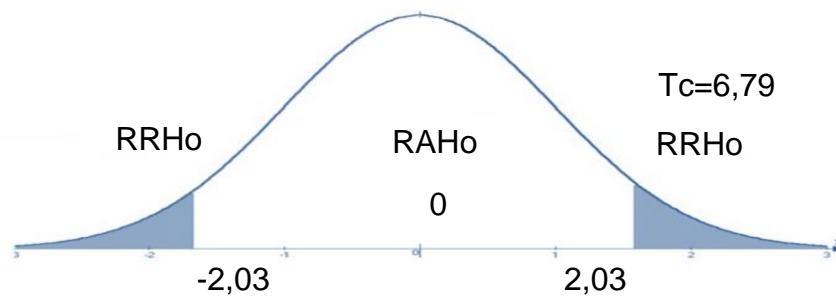
**Hipótesis específica 5:** Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones materiales de trabajo.

		VY: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD	D2: Condiciones materiales de trabajo.
VY: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD	Correlación de Pearson	1	,749**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
D2: Condiciones materiales de trabajo.	Correlación de Pearson	,749**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Valor T calculado : 6,79  
 Valor T : ±2,03  
 P – valor : 0,05  
 Decisión : Rechazo la Ho  
**Estadístico de Prueba** : T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = \frac{0,749 - 0}{\sqrt{\frac{1-0,749^2}{38-2}}} = 6,79$$



**Hipótesis estadística:**

Hi= Existe una relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones materiales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

H0= No existe relación entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones materiales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

**Descripción:** Aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula y concluimos que existe relación entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones materiales de trabajo con un valor r=0,749 detectado por la prueba de correlación de Pearson.

**Hipótesis específica 6:** Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones sociales de trabajo.

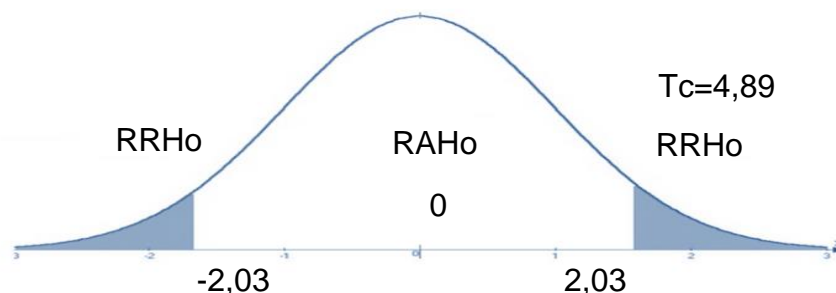
	VY: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD	D3: Condiciones sociales de trabajo.
VY: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1 ,632 ,000

	N	38	38
D3: Condiciones sociales de trabajo.	Correlación de Pearson	,632	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Valor T calculado : 4,89  
 Valor T :  $\pm 2,03$   
 P – valor : 0,05  
 Decisión : Rechazo la Ho  
**Estadístico de Prueba** : T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = \frac{0,632 - 0}{\sqrt{\frac{1-0,632^2}{38-2}}} = 4,89$$



### Hipótesis estadística:

Hi= Existe una relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones sociales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

H0= No existe relación entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones sociales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

**Descripción:** Aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula y concluimos que existe relación entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones sociales de trabajo con un valor  $r=0,632$  detectado por la prueba de correlación de Pearson.

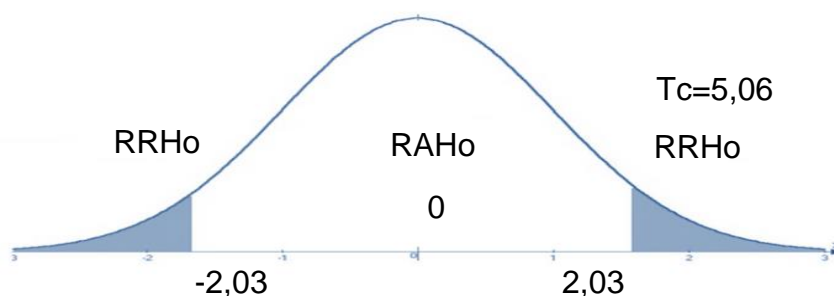
**Hipótesis específica 7:** Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones de salud.

		VY: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD	D4: Condiciones de salud
VY: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD	Correlación de Pearson	1	,645
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
D4: Condiciones de salud	Correlación de Pearson	,645	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Valor T calculado : 5,06  
 Valor T : ±2,03  
 P – valor : 0,05  
 Decisión : Rechazo la Ho  
**Estadístico de Prueba** : T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = \frac{0,645 - 0}{\sqrt{\frac{1-0,645^2}{38-2}}} = 5,06$$



**Hipótesis estadística:**

Hi= Existe una relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones de salud en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.



H0= No existe una relación entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones de salud en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

**Descripción:** Aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula y concluimos que existe relación entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones de salud con un valor  $r=0,645$  detectado por la prueba de correlación de Pearson.

## **IV. DISCUSIÓN.**

### **4.1. Análisis descriptivo.**

Luego de analizar los resultados se observa que el 44,7% (17) docentes nombrados y contratados de la I.E. "Andrés Avelino Cáceres" del distrito de Subtanjalla - Ica señalan que en la institución las condiciones laborales son buenas.

Estos resultados tienen similitud con los datos obtenidos por Cleves (2014), el cual señala que los docentes de la escuela técnica de Bogotá experimental elevados niveles de estrés en el cumplimiento de sus laborales, debido principalmente a una elevada carga laboral, y que la infraestructura en la que laboraban les brinda las condiciones básicas de seguridad, lo cual les tenía en temor y agotamiento, afectando gravemente su nivel de productividad.

Por otro lado, las condiciones laborales según Bardales (2016) son una serie de elementos que intervienen el nivel de bienestar de los docentes, en el área psicológica, física, cognitiva y social.

También se encontró que el 47,4% (18) docentes nombrados y contratados de la I.E. "Andrés Avelino Cáceres" del distrito de Subtanjalla - Ica señalan que el tiempo de trabajo y descansos del personal es bueno.

Ramírez y Samaniego (2017) en su trabajo de investigación afirman que las condiciones laborales de las instituciones educativas privadas son menos beneficiosas para los docentes en relación a las condiciones laborales de las instituciones públicas.

Para La Rosa (2017) el tiempo de trabajo y descansos es la cantidad de horas labores y de descanso que posee el docente durante su jornada laboral, así como la exigencia de horas extras.

En lo que respecta a las condiciones materiales de trabajo, el 52,6% (20) docentes nombrados y contratados consideran que el nivel en la institución es regular.

El trabajo de investigación de Bardales (2016) se encuentra relacionado con el presente trabajo de investigación al contar con variables similares. Este autor demostró que existe una correlación positiva y significativa entre las variables. Es decir, la existencia de condiciones laborales positivas dentro de la institución se evidencia una alta calidad educativa.

La Rosa (2017) considera que las condiciones materiales de trabajo comprenden el equipamiento y herramientas necesarias para el cumplimiento de sus funciones con los que cuenta el docente para el desarrollo de sus funciones, así como las exigencias ergonómicas a la que está expuesta.

Se observa que el 42,1% (16) docentes nombrados y contratados consideran que las condiciones sociales de trabajo se encuentran en un nivel bueno.

Estos resultados se relacionan con los encontrados por Rodríguez (2013). Este autor en su trabajo de investigación señala que es importante la formación recibida del docente y de la institución formadora en el desarrollo de la identidad docente, indicando que es el primer contacto que tiene con la profesión.

Las condiciones sociales de trabajo comprenden para La Rosa (2017) las dificultades del contexto social al que está expuesto el docente, las relaciones sociales del trabajo, así como la satisfacción laboral que siente en el cumplimiento de sus funciones.

El 65,8% (25) docentes nombrados y contratados consideran que las condiciones de salud se encuentran en un nivel alto.

Las condiciones de salud según La Rosa (2017) abarca el perfil patológico del docente y las licencias médicas solicitadas.

Ramírez y Samaniego (2017) en su trabajo de investigación afirman que las condiciones laborales de las instituciones educativas privadas son menos

beneficiosas para los docentes en relación a las condiciones laborales de las instituciones públicas.

En lo que respecta al análisis de la dimensión sobre desarrollo de la profesionalidad el 55,3% (21) docentes nombrados y contratados de la I.E. "Andrés Avelino Cáceres" del distrito de Subtanjalla – Ica consideran que el nivel es alto.

De igual forma Zegarra (2015) afirma que su trabajo de investigación que la efectividad que tiene el desarrollo de un programa de capacitación, como lo es el programa ABC, con la finalidad de desarrollar habilidades y destrezas para cumplir eficazmente la labor docente, incrementando no solo su capacidad profesional, sino también su nivel de compromiso con los estudiantes

Para el MINEDU (2014), la profesionalidad docente es la práctica desarrollada por un profesional docente en el ejercicio de sus funciones, la cual está determinada por su proceso de formación y la forma en que desarrolla sus prácticas laborales, en relación al trabajo con los estudiantes.

El 55,3 % (21) docentes nombrados y contratados consideran que el nivel de reflexión en comunidades de profesionales está en un nivel alto.

Estos resultados se relacionan con los encontrados por Rodríguez (2013). Este autor en su trabajo de investigación señala que es importante la formación recibida del docente y de la institución formadora en el desarrollo de la identidad docente, indicando que es el primer contanto que tiene con la profesión.

El MINEDU (2014), considera que la reflexión en comunidades de profesionales comprende en el docente la capacidad de analizar de forma reflexiva la forma en que desarrolla sus actividades y funciones profesionales.

Se observa que el 60.5% (23) docentes nombrados y contratados consideran que la participación en experiencias de desarrollo profesional se encuentra en un nivel alto.

La participación en experiencias de desarrollo profesional comprende para el MINEDU (2014) la predisposición e involucramiento del docente en su

desarrollo profesional constante, donde el docente participe en actividades de capacitación para la mejora de su práctica, mediante la adquisición de nuevos conocimientos y capacidades.

También se encontró que el 50% (19) docentes nombrados y contratados consideran que la participación en la generación de políticas educativas de nivel local se encuentra en un nivel alto.

Finalmente, para el MINEDU (2014), la participación en la generación de políticas educativas dentro del marco de trabajo profesional comprende la actuación de la docente enmarcada en el cumplimiento de las políticas y normas vinculadas al tema educativo, ya sean institucionales, locales, regionales o nacionales, relacionadas a la forma en que deben de desarrollar sus funciones, los objetivos que deben de alcanzar y los instrumentos que deben aplicar proporcionadas como apoyo para lograrlo.

#### **4.2. Análisis inferencial.**

En la hipótesis general se comprueba que existe relación entre condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad con un valor  $r=0,800$  detectado por la prueba de correlación de Pearson.

Estos resultados son similares a los hallados por Ramírez y Samaniego (2017) en su trabajo de investigación los cuales afirman que las condiciones laborales de las instituciones educativas privadas son menos beneficiosas para los docentes en relación a las condiciones laborales de las instituciones públicas.

Por último, los resultados se relacionan con los encontrados por Rodríguez (2013). Este autor en su trabajo de investigación señala que es importante la formación recibida del docente y de la institución formadora en el desarrollo de la identidad docente, indicando que es el primer contando que tiene con la profesión.

## **V. CONCLUSIONES.**

- Se concluye que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

- Se concluye que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la reflexión en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa en el personal docente de la institución educativa.

- Se concluye que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la participación en experiencias de desarrollo profesional en el personal docente de la institución educativa.

- Se concluye que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la participación en la generación de políticas educativas en el personal docente de la institución educativa.

- Se concluye que existe una relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con el tiempo de trabajo y descansos en el personal docente de la institución educativa.

- Se concluye que existe una relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones materiales de trabajo en el personal docente de la institución educativa.

- Se concluye que existe una relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones sociales de trabajo en el personal docente de la institución educativa.

- Se concluye que existe una relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones de salud en el personal docente de la institución educativa.

## **VI. RECOMENDACIONES.**

- Se recomienda al Ministerio de Educación que verifique las instalaciones de las instituciones educativas a nivel nacional para garantizar que las instalaciones sean cómodas, amplias, con buena iluminación y ventilación. También se sugiere que aumente el presupuesto para la compra de recursos tecnológicos.

- A la Dirección Regional de Educación de Ica, diseñar programas de salud que beneficie a docentes y estudiantes con la finalidad de disminuir la tasa de inasistencias, además se recomienda exijan a los directores que en cada institución educativa se tenga un historial de salud de todos los miembros que la integran.

- Al alcalde de la Municipalidad de Subtanjalla, verificar que en las instalaciones de los colegios de su distrito los pupitres y el mobiliario escolar sean ergonómicamente adecuados para los docentes y estudiantes.

- Se recomienda a la directora de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018, reunirse con otros colegas para reflexionar sobre su práctica pedagógica. También se sugiere que promuevan talleres para intercambiar puntos de vista sobre la evaluación de los aprendizajes.

## VII. REFERENCIAS.

- Bardales, B. (2016). Condición laboral y calidad educativa de los docentes de la UGEL, Ica - 2016. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Sede Ica.
- Besosa, L. (2015). Desarrollo personal y desarrollo profesional.
- Cabrera, A. (2014). La construcción de la identidad docente: Investigación narrativa sobre un docente de lengua extranjera sin formación pedagógica de base. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú; Lima.
- Cabrera, M. (2017). Cultura de evaluación y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en un instituto de educación superior pedagógico de Ica, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Sede Ica.
- Carrasco, S. (2006). Metodología de la investigación científica. Editorial San Marcos, Lima.
- Cleves, A. (2014). Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una Institución Técnica de Bogotá - 2014. Tesis de la Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.
- Enrique, O. (2012). Autoevaluación del docente y la evaluación de su desempeño por sus alumnos en una Institución Educativa de la región Callao. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola; Lima.
- La Rosa, M. (2017). Condiciones laborales de los docentes del nivel inicial: Un estudio sobre la percepción de su salud y seguridad laboral. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- MINEDU (2014). Marco del buen desempeño docente. Lima: MED.



- Oliveira, H. (2013). La construcción de la profesionalidad docente. *Educación* Vol. XXII, N° 42, marzo, pp. 97-115 / ISSN 1019-9403
- Ortiz, C. (2014). La política de profesionalización de los maestros de educación básica en Baja California: Trayectoria, significados e implicaciones 1992-2012. (Tesis doctoral). El Colegio de la Frontera Norte; Tijuana – México.
- Ramírez, P. y Samaniego, L. (2017). Trabajo comparativo sobre las condiciones laborales de los trabajadores de las instituciones educativas de Huancayo (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo – Perú.
- Reyes, A. (2017). Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Sede Lima.
- Riaz, A. (2013). Muhammad. Recognition of stressors and manifestation of stress among university teachers, *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*. Vol. 4, No. 9 Enero 2013.
- Rodríguez, R. (2013). Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria. (Tesis doctoral). Universidad de Córdoba; España.
- Rojas, A. (2016). Desarrollo de la profesionalidad y síndrome de Burnout en docentes de la institución educativa inicial N°138- Subtanjalla, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Sede Ica.
- Secretaria de Educación de España (2015). Hacia un nuevo modelo de profesionalidad docente para el siglo XXI. (En línea). (Consultado el 02 de mayo del 2018). Recuperado en: [http://estaticos.elmundo.es/documentos/2015/11/26/propuesta\\_educacion\\_PSOE.pdf](http://estaticos.elmundo.es/documentos/2015/11/26/propuesta_educacion_PSOE.pdf).

Zegarra, R. (2015). Programa de aprendizaje basado en el coaching - ABC - para fortalecer el profesionalismo del docente en el aula. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

## ANEXO 1: Instrumentos de recolección de datos.

### Anexo 1.1 Cuestionario sobre las condiciones laborales.

## Cuestionario sobre las condiciones laborales

Código: .....

Fecha: .... / .... / ....

Estimado colega, el presente cuestionario tiene el propósito recolectar datos respecto a la gestión de talento humano de su Institución.

INDICACIONES: Marque con un aspa (x) las preguntas que se les presenta, el cuestionario es anónimo.

TA = (5 puntos)	A= (4 puntos)	A/D= (3 puntos)	D= (2 puntos)	TD= (1 punto)
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Dimensiones e Ítems	Escala de valoración				
	TA	A	A/D	D	TD
<b>D1: Tiempo de trabajo y descansos.</b>					
1. Me siento bien con la distribución de mi jornada laboral semanal en la institución educativa					
2. Considero que la distribución del horario escolar los descansos y horas libres se encuentran adecuadamente distribuidas					

3. Me siento tranquilo con la gestión del tiempo dentro del horarios de trabajo escolar					
4. No me preocupa el tener que llevar trabajo adicional de la institución a mi hogar fuera del horario					
5. Evito realizar trabajos adicionales a la docencia					
6. Tengo disposición para realizar mi labor docente con dedicación exclusiva para garantizar mejores resultados.					
<b>D2: Condiciones materiales de trabajo</b>					
7. Las instalaciones de la institución educativas son cómodas, amplias, con buena iluminación y ventilación					
8. La infraestructura de la institución educativa se encuentra en buen estado de conservación					
9. Los recursos tecnológicos de la institución son adecuados en cuanto a cantidad y estado de conservación					
10. En la institución educativa existe preocupación por dotar los recursos materiales necesarios para el normal desarrollo de las actividades					
11. Los pupitres y otros recursos educativos de docentes se adaptan a las exigencias ergonómicas de la persona					
12. El mobiliario escolar de los estudiantes se adapta a las exigencias ergonómicas de los estudiantes de educación secundaria					
<b>D3: Condiciones sociales de trabajo</b>					
13. El acceso a la institución educativa garantiza un entorno social adecuado					
14. Me preocupo en asistir diariamente a la institución educativa debido al entorno social poco adecuado					
15. En la institución educativa existe un clima interpersonal adecuado entre docentes y estudiantes					
16. Los docentes de la institución educativa trabajan en un ambiente de buen trato y cooperación					
17. Me siento satisfecho con las condiciones laborales de la profesión docente en lo que respecta a sueldos y la retribución por labor destacada					
18. Me siento contento con la profesión docente, por el reconocimiento social y valoración de la profesión					
<b>D4: Condiciones de salud</b>					
19. La dirección de la institución educativa brinda facilidades para ejercer el derecho de licencia con goce de remuneraciones					
20. La dirección de la institución educativa brinda apoyo para solicitar licencia sin goce de remuneraciones por motivos de desarrollo profesional					
21. Existen facilidades para solicitar permiso por motivos de salud durante el desarrollo de las actividades					
22. Los permisos por motivos de salud se atienden con prontitud					

23. En la institución educativa existe un historial en el que consigna los antecedentes de salud de los docentes					
24. La dirección de la institución realiza campañas de salud para el personal docente y administrativo de la institución					

### Ficha técnica del instrumento.

#### Descripción:

<b>Características</b>	<b>Descripción</b>
<b>1.Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario sobre las condiciones laborales</b>
<b>2. Dimensiones que mide</b>	<b>D1: Tiempo de trabajo y descansos. D2: Condiciones materiales de trabajo. D3: Condiciones sociales de trabajo. D4: Condiciones de salud</b>
<b>3. Total de indicadores</b>	<b>12 indicadores</b>
<b>4.Tipo de puntuación</b>	<b>Numérica</b>
<b>5. Valoración total del cuestionario</b>	<b>120 puntos</b>
<b>6.Tipo de administración</b>	<b>Directa con apoyo</b>
<b>7.Tiempo de administración</b>	<b>40 minutos</b>
<b>8. Constructo que evalúa</b>	<b>Condiciones laborales</b>
<b>9. Área de aplicación</b>	<b>Pedagógica</b>
<b>10. Soporte</b>	<b>Lápiz, papel y borrador.</b>

<b>11.Fecha de elaboración</b>	<b>Mayo del 2018</b>
<b>12. Autoras</b>	<b>TATAJE LOVERA, Flor Cecilia RODRIGUEZ VENTURA Patricia Fabiola.</b>
<b>13. Validez</b>	<b>Criterios de expertos</b>

**Matriz de valoración general y por dimensiones del cuestionario sobre las condiciones laborales.**

<b>Niveles de logro del Cuestionario sobre las condiciones laborales</b>				
<b>Variable</b>	<b>Total de ítems</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Escala</b>	<b>Valoración</b>
<b>CONDICIONES LABORALES</b>	24	120	24-42	Muy malo
			43-61	Malo
			62-80	Regular
			81-100	Bueno
			101-120	Muy bueno
<b>Dimensiones de las condiciones laborales</b>				
<b>Dimensión</b>	<b>Total de ítems</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Escala</b>	<b>Valoración</b>
<b>D1: Tiempo de trabajo y descansos.</b>	06	30	6-10	Muy malo
			11-15	Malo
			16-20	Regular
			21-25	Bueno
			26-30	Muy bueno
<b>D2: Condiciones materiales de trabajo</b>	06	30	6-10	Muy malo
			11-15	Malo
			16-20	Regular
			21-25	Bueno
			26-30	Muy bueno
<b>D3: Condiciones sociales de trabajo</b>	06	30	6-10	Muy malo
			11-15	Malo
			16-20	Regular
			21-25	Bueno
			26-30	Muy bueno
<b>D4: Condiciones</b>			6-10	Muy malo

<b>de salud</b>	06	30	11-15	Malo
			16-20	Regular
			21-25	Bueno
			26-30	Muy bueno

### **Análisis de confiabilidad del instrumento.**

Se aplicó una prueba piloto del “Cuestionario sobre condiciones laborales” a una **muestra** no probabilística por conveniencia de 15 sujetos muestrales de otra institución educativa con similares características a la muestra, de manera que no se afectó a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 24 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus cuatro dimensiones del “Cuestionario sobre condiciones laborales” no sugiere la eliminación de ítem alguno, por ser superiores a 0.20; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach del instrumento es de 0.930, en promedio y de sus dimensiones (0.949 Tiempo de trabajo y descansos, 0.949 Condiciones materiales de trabajo, 0.948 Condiciones sociales de trabajo y 0.950 Condiciones de salud) e ítem (oscilaron entre 0.947 y 0.952). Por lo que se considera que el “Cuestionario sobre condiciones laborales” es confiable.

**Coefficiente de correlación corregido ítem – total.**

<b>Ítem</b>	<b>Tiempo de trabajo y descansos.</b>	<b>Condiciones materiales de trabajo.</b>	<b>Condiciones sociales de trabajo.</b>	<b>Condiciones de salud</b>
Ítem 01	.786			
Ítem 02	.756			
Ítem 03	.917			
Ítem 04	.526			
Ítem 05	.620			
Ítem 06	.644			
Ítem 07		.785		
Ítem 08		.712		
Ítem 09		.772		
Ítem 10		.620		
Ítem 11		.620		
Ítem 12		.644		
Ítem 13			.658	
Ítem 14			.455	
Ítem 15			.881	
Ítem 16			.675	
Ítem 17			.831	
Ítem 18			.766	
Ítem 19				.644
Ítem 20				.567
Ítem 21				.644
Ítem 22				.620
Ítem 23				.620
Ítem 24				.526
Correlación por dimensiones	.708	.692	.711	.610
<b>Correlación Total</b>				<b>.680</b>

**Coefficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach.**

Ítem	Tiempo de trabajo y descansos.	Condiciones materiales de trabajo.	Condiciones sociales de trabajo.	Condiciones de salud
Ítem 01	.947			
Ítem 02	.948			
Ítem 03	.947			
Ítem 04	.951			
Ítem 05	.949			
Ítem 06	.949			
Ítem 07		.948		
Ítem 08		.948		
Ítem 09		.948		
Ítem 10		.949		
Ítem 11		.949		
Ítem 12		.949		
Ítem 13			.949	
Ítem 14			.952	
Ítem 15			.947	
Ítem 16			.949	
Ítem 17			.947	
Ítem 18			.947	
Ítem 19				.949
Ítem 20				.950
Ítem 21				.949
Ítem 22				.949
Ítem 23				.949
Ítem 24				.951
Confiabilidad por dimensiones	.949	.949	.949	.950
<b>Confiabilidad Total</b>				<b>.951</b>





**CUESTIONARIO SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES.**

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	S <sub>T</sub> <sup>2</sup>	
<b>1</b>	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	1	4	4	4	3	4	4	4	5	<b>92.00</b>	
<b>2</b>	4	3	3	5	2	4	4	4	3	2	2	4	4	5	3	1	2	1	4	1	4	2	2	5	<b>74.00</b>	
<b>3</b>	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	<b>106.00</b>	
<b>4</b>	4	4	3	3	1	5	3	4	4	1	1	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	1	1	3	<b>82.00</b>	
<b>5</b>	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	<b>110.00</b>	
<b>6</b>	3	3	3	1	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	1	<b>71.00</b>	
<b>7</b>	3	3	3	1	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	1	<b>71.00</b>	
<b>8</b>	4	3	3	1	2	4	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	2	2	1	<b>67.00</b>	
<b>9</b>	4	3	3	1	2	4	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	2	2	1	<b>67.00</b>	
<b>10</b>	2	3	2	2	2	5	4	4	2	2	2	5	2	1	3	1	1	2	5	2	5	2	2	2	<b>63.00</b>	
<b>11</b>	1	1	2	2	1	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	3	2	3	1	1	2	<b>42.00</b>	
<b>12</b>	3	3	3	4	2	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	<b>83.00</b>
<b>13</b>	3	3	3	4	2	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	<b>83.00</b>	
<b>14</b>	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	<b>99.00</b>	
<b>15</b>	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	<b>99.00</b>	
<b>r</b>	<b>0.81</b>	<b>0.78</b>	<b>0.92</b>	<b>0.58</b>	<b>0.66</b>	<b>0.67</b>	<b>0.80</b>	<b>0.74</b>	<b>0.79</b>	<b>0.66</b>	<b>0.66</b>	<b>0.67</b>	<b>0.68</b>	<b>0.51</b>	<b>0.89</b>	<b>0.72</b>	<b>0.86</b>	<b>0.80</b>	<b>0.67</b>	<b>0.61</b>	<b>0.67</b>	<b>0.66</b>	<b>0.66</b>	<b>0.58</b>	<b>17.04</b>	
<b>Si<sup>2</sup></b>	<b>1.05</b>	<b>0.83</b>	<b>0.76</b>	<b>1.98</b>	<b>1.36</b>	<b>0.56</b>	<b>0.51</b>	<b>1.00</b>	<b>1.05</b>	<b>1.36</b>	<b>1.36</b>	<b>0.56</b>	<b>0.52</b>	<b>1.57</b>	<b>0.65</b>	<b>2.06</b>	<b>2.03</b>	<b>1.76</b>	<b>0.56</b>	<b>1.17</b>	<b>0.56</b>	<b>1.36</b>	<b>1.36</b>	<b>1.98</b>		

Valido Valido Valido Valido Valido Valido Valido Valido Valido Valido Valido Valido Valido Valido Valido Valido Valido Valido Valido Valido Valido Valido Valido Valido Valido Valido

<b>K</b>	<b>24</b>
<b>ΣSi<sup>2</sup></b>	<b>27.95</b>
<b>S<sub>T</sub><sup>2</sup></b>	<b>315.17</b>
<b>α</b>	<b>0.951</b>

**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO, VARIABLE X: CONDICIONES LABORALES.**

**Título:** Condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de una institución educativa de Subtanjalla – Ica, 2018.

**Autoras:** Br. TATAJE LOVERA, Flor Cecilia.

Br. RODRIGUEZ VENTURA Patricia Fabiola.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				TA	A	A/D	D	TD	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
CONDICIONES LABORALES	D1: Tiempo de trabajo y descansos	Recibe una adecuada jornada laboral semanal y descanso	1. Me siento bien con la distribución de mi jornada laboral semanal en la institución educativa						✓		✓		✓		✓		
			2. Considero que la distribución del horario escolar los descansos y horas libres se encuentran adecuadamente distribuidas						✓		✓		✓		✓		
		Dedica un tiempo adecuado de trabajo docente dentro y fuera del horario	3. Me siento tranquilo con la gestión del tiempo dentro del horarios de trabajo escolar						✓		✓		✓		✓		
			4. No me preocupa el tener que llevar trabajo adicional de la institución a mi hogar fuera del horario						✓		✓		✓		✓		
		Destina tiempo	5. Evito realizar trabajos adicionales a la docencia						✓		✓		✓		✓		

	adicional para la docencia	6. Tengo disposición para realizar mi labor docente requiere dedicación exclusiva para garantizar mejores resultados.							✓		✓		✓		✓			
D2: Condiciones materiales de trabajo	Se mantiene en condiciones adecuadas la infraestructura	7. Las instalaciones de la institución educativas son cómodas, amplias, con buena iluminación y ventilación							✓		✓		✓		✓			
		8. La infraestructura de la institución educativa se encuentran en buen estado de conservación							✓		✓		✓		✓			
	Se cuenta con la cantidad adecuadas de recursos y materiales educativos	9. Los recursos tecnológicos de la institución son adecuados en cuanto a cantidad y estado de conservación								✓		✓		✓		✓		
		10. En la institución educativa existe preocupación por dotar los recursos materiales necesarios para el normal desarrollo de las actividades								✓		✓		✓		✓		
	Se diseñan los materiales acorde a la edad de los usuarios	11. Los pupitres y otros recursos educativos de docentes se adaptan a las exigencias ergonómicas de la persona								✓		✓		✓		✓		
		12. El mobiliario escolar de los estudiantes se adaptan a las exigencias ergonómicas de los estudiantes de educación secundaria								✓		✓		✓		✓		

D3: Condiciones sociales de trabajo	Problemas del entorno social	13.El acceso a la institución educativa garantizar un entorno social adecuado							✓		✓		✓		✓		
		14.Me preocupó en asistir diariamente a la institución educativa debido al entorno social poco adecuado							✓		✓		✓		✓		
	Relaciones sociales del trabajo	15.En la institución educativa existe un clima interpersonal adecuado entre docentes y estudiantes							✓		✓		✓		✓		
		16.Los docentes de la institución educativa trabajan en un ambiente de buen trato y cooperación							✓		✓		✓		✓		
	Satisfacción laboral	17.Me siento satisfecho con las condiciones laborales de la profesión docente en lo que respecta a sueldos y la retribución por labor destacada							✓		✓		✓		✓		
		18.Me siento contento con la profesión docente, por el reconocimiento social y valoración de la profesión							✓		✓		✓		✓		
	Condiciones de	Recibe facilidades para las licencias	19.La dirección de la institución educativa brinda facilidades para ejercer el derecho de licencia con goce de remuneraciones							✓		✓		✓		✓	
			20.La dirección de la institución educativa brinda apoyo para							✓		✓		✓		✓	

			solicitar licencia sin goce de remuneraciones por motivos de desarrollo profesional														
	Brinda apoyo frente a los permisos por salud	21.	Existen facilidades para solicitar permiso por motivos de salud durante el desarrollo de las actividades					✓		✓		✓		✓			
		22.	Los permisos por motivos de salud se atienden con prontitud					✓		✓		✓		✓			
	Existe preocupación por preservar un buen perfil patológico	23.	En la institución educativa existe un historial en el que consigna los antecedentes de salud de los docentes					✓		✓		✓		✓			
		24.	La dirección de la institución realiza campañas de salud para el personal docente y administrativo de la institución					✓		✓		✓		✓			

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.**

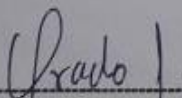
**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** " CUESTIONARIO SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES".  
**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DE LAS CONDICIONES LABORALES.  
**DIRIGIDO A** : PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANDRÉS AVELINO CÁCERES" DEL DISTRITO DE SUBTANJALLA - ICA, 2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : PEDRO PRADO LOZANO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**VALORACIÓN**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Pedro Prado Lozano  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** " CUESTIONARIO SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES"  
**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DE LAS CONDICIONES LABORALES  
**DIRIGIDO A** : PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANDRÉS AVELINO CÁCERES" DEL DISTRITO DE SUBTANJALLA - ICA, 2018  
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :** *Reynaldo Ventura Pisconte*  
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :** *Doctor en educación*  
**VALORACIÓN :**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------



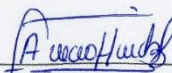
REYNALDO VENTURA PISCONTE  
DOCTOR EN EDUCACION



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** " CUESTIONARIO SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES"  
**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DE LAS CONDICIONES LABORALES  
**DIRIGIDO A** : PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANDRÉS AVELINO CÁCERES" DEL DISTRITO DE SUBTANJALLA - ICA, 2018  
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :** *Arnao Hernández; Victoria Angélica*  
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :** *Magister en Administración de la Educación*  
**VALORACIÓN**

Muy Bueno	<del>Bueno</del>	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	------------------	---------	------------	----------------



Firma del evaluador

## Anexo 1.2 Cuestionario sobre el desarrollo de la profesionalidad docente.

<h1 style="margin: 0;">Cuestionario sobre el desarrollo de la profesionalidad docente</h1> <p style="margin: 10px 0 0 0;">Código: .....</p> <p style="margin: 10px 0 0 0;">Fecha: .... /...../....</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Estimado colega, el presente cuestionario tiene el propósito recolectar datos respecto a la gestión de talento humano de su Institución.

**INDICACIONES:** Marque con una aspa (x) las preguntas que se les presenta, el cuestionario es anónimo.

TA = (5 puntos)	A= (4 puntos)	A/D= (3 puntos)	D= (2 puntos)	TD= (1 punto)
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

DIMENSIONES	ITEMS	TA	A	A/D	D	TD
<b>D1: Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa</b>	1. En la institución existen espacios para socializar aspectos sobre diversificación curricular					
	2. Se reúne con otros colegas para reflexionar sobre su práctica pedagógica en el manejo de la programación curricular.					
	3. En la institución se promueve talleres para intercambiar puntos de vista sobre la evaluación de los aprendizajes.					
	4. La dirección convoca a los docentes para tratar aspectos de mejora del clima institucional.					
	5. Participa activamente junto con otros colegas en la elaboración de documentos de gestión institucional					
	6. Participa con otros colegas para analizar los logros y limitaciones en el aprendizaje de los estudiantes					
	7. Participa en comunidades de profesionales para plantear alternativas de mejora del aprendizaje de los estudiantes					
	8. Participa con otros colegas en la socialización de experiencias exitosas sobre el aprendizaje de los estudiantes.					
<b>D2: Participa en</b>	9. En esta institución existe preocupación para participar en actividades y programas de formación continua.					

<b>experiencias significativas de desarrollo profesional</b>	10. Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza.					
	11. Se encuentra motivado por continuar aprendiendo para mejorar su práctica durante el ejercicio de la profesión.					
	12. Accede a información actualizada y analiza permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciona esta información con su enseñanza.					
	13. Los docentes de esta institución valoran las actividades cocurriculares					
	14. Existe interés de todos los docentes y trabajadores por participar en la vida institucional					
	15. Existen muchos casos en los que la Institución reconoce y valora las experiencias exitosas.					
	16. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de la escuela: Como mejoramiento del clima y la cultura organizacional.					
<b>D3: Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional</b>	17. Demuestra preocupación por conocer las políticas educativas locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente, incluyendo					
	18. Busca estar informado sobre sus obligaciones y sus derechos laborales y profesionales según las directivas del gobierno local					
	19. Genera espacios para analizar las consecuencias que han tenido las medidas de política desde la realidad de su escuela o localidad.					
	20. Ha presentado proyectos de mejora del aprendizaje a nivel local.					
	21. Ha sido parte directo o indirectamente en la elaboración del proyecto Educativo regional.					
	22. Expresa una opinión informada y actualizada sobre las características generales de la formación y desarrollo de las políticas del sector en materia de currículo, gestión, evaluación y financiamiento.					
	23. Todos los profesores de esta institución conocen las políticas educativas de la región					
	24. Conoce la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente.					

**Ficha técnica del instrumento.**

**Descripción:**

<b>Características</b>	<b>Descripción</b>
<b>1.Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario sobre el desarrollo de la profesionalidad docente</b>
<b>2. Dimensiones que mide</b>	<b>D1: Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa. D2: Participa en experiencias de desarrollo profesional. D3: Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional</b>
<b>3. Total de indicadores</b>	<b>6 indicadores</b>
<b>4.Tipo de puntuación</b>	<b>Numérica</b>
<b>5. Valoración total del cuestionario</b>	<b>120 puntos</b>
<b>6.Tipo de administración</b>	<b>Directa con apoyo</b>
<b>7.Tiempo de administración</b>	<b>40 minutos</b>
<b>8. Constructo que evalúa</b>	<b>Desarrollo de la profesionalidad docente</b>
<b>9. Área de aplicación</b>	<b>Pedagógica</b>
<b>10. Soporte</b>	<b>Lápiz, papel y borrador.</b>
<b>11.Fecha de elaboración</b>	<b>Mayo del 2018</b>
<b>12. Autoras</b>	<b>TATAJE LOVERA, Flor Cecilia RODRIGUEZ VENTURA Patricia Fabiola.</b>
<b>13. Validez</b>	<b>Criterios de expertos</b>

**Matriz de valoración general y por dimensiones del cuestionario sobre el desarrollo de la profesionalidad docente.**

<b>Niveles de logro del cuestionario sobre el desarrollo de la profesionalidad docente</b>				
<b>Variable</b>	<b>Total de ítems</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Escala</b>	<b>Valoración</b>
<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE</b>	24	120	24-42	Muy bajo
			43-61	Bajo
			62-80	Regular
			81-100	Alto
			101-120	Muy alto
<b>Dimensiones del desarrollo de la profesionalidad docente</b>				
<b>Dimensión</b>	<b>Total de ítems</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Escala</b>	<b>Valoración</b>
<b>D1: Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa.</b>	08	40	8-13	Muy bajo
			14-19	Bajo
			20-26	Regular
			27-33	Alto
			34-40	Muy alto
<b>D2: Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional</b>	08	40	8-13	Muy bajo
			14-19	Bajo
			20-26	Regular
			27-33	Alto
			34-40	Muy alto
<b>D3: Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional.</b>	08	40	8-13	Muy bajo
			14-19	Bajo
			20-26	Regular
			27-33	Alto
			34-40	Muy alto

**Análisis de confiabilidad del instrumento.**

Se aplicó una prueba piloto del “Cuestionario sobre el desarrollo de la profesionalidad docente” a una **muestra** no probabilística por conveniencia de 15 sujetos muestrales de otra institución educativa con similares características a la muestra, de manera que no se afectó a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 24 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus tres dimensiones del “Cuestionario sobre el desarrollo de la profesionalidad docente” no sugiere la eliminación de ítem alguno, por ser superiores a 0.20; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach del instrumento es de 0.949, en promedio y de sus dimensiones (0.946 Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa, 0.948 Participa en experiencias de desarrollo profesional y 0.947 Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional) e ítem (oscilaron entre 0.944 y 0.952). Por lo que se considera que el “Cuestionario sobre el desarrollo de la profesionalidad docente” es confiable.

**Coeficiente de correlación corregido ítem – total.**

Ítem	Reflexiona en	Participa en	Participa en la
------	---------------	--------------	-----------------

	<b>comunidades de profesionales sobre su práctica educativa.</b>	<b>experiencias de desarrollo profesional.</b>	<b>generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional</b>
Ítem 01	.798		
Ítem 02	.461		
Ítem 03	.817		
Ítem 04	.647		
Ítem 05	.671		
Ítem 06	.599		
Ítem 07	.861		
Ítem 08	.934		
Ítem 09		.374	
Ítem 10		.793	
Ítem 11		.339	
Ítem 12		.283	
Ítem 13		.931	
Ítem 14		.809	
Ítem 15		.440	
Ítem 16		.533	
Ítem 17			.722
Ítem 18			.627
Ítem 19			.875
Ítem 20			.815
Ítem 21			.725
Ítem 22			.618
Ítem 23			.516
Ítem 24			.510
Correlación por dimensiones	.724	.750	.676
<b>Correlación Total</b>			<b>.717</b>

**Coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach.**

<b>Ítem</b>	<b>Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa.</b>	<b>Participa en experiencias de desarrollo profesional.</b>	<b>Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional</b>
Ítem 01	.945		
Ítem 02	.949		
Ítem 03	.945		
Ítem 04	.947		
Ítem 05	.947		
Ítem 06	.948		
Ítem 07	.945		
Ítem 08	.944		
Ítem 09		.951	
Ítem 10		.945	
Ítem 11		.950	
Ítem 12		.951	
Ítem 13		.944	
Ítem 14		.945	
Ítem 15		.952	
Ítem 16		.949	
Ítem 17			.947
Ítem 18			.948
Ítem 19			.946
Ítem 20			.945
Ítem 21			.946
Ítem 22			.948
Ítem 23			.949
Ítem 24			.949
Confiabilidad por dimensiones	.946	.948	.947
<b>Confiabilidad Total</b>			<b>.949</b>



**CUESTIONARIO SOBRE EL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE**

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	S <sub>T</sub> <sup>2</sup>	
1	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	5	4	2	1	1	1	4	4	3	1	2	2	3	4	62.00	
2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	5	4	2	1	1	1	4	4	3	1	2	2	3	4	62.00	
3	5	5	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	2	3	3	3	83.00	
4	4	4	2	1	2	4	2	3	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	76.00	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	108.00
6	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	2	3	4	4	83.00	
7	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	2	3	4	4	83.00	
8	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	69.00	
9	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	69.00	
10	1	4	2	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	1	1	1	2	65.00	
11	2	3	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	1	43.00	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	95.00	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	95.00	
14	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	2	2	87.00	
15	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	88.00	
r	0.82	0.49	0.84	0.69	0.70	0.63	0.88	0.94	0.43	0.82	0.38	0.32	0.94	0.83	0.51	0.59	0.75	0.65	0.89	0.84	0.75	0.65	0.56	0.55	16.44	
Si <sup>2</sup>	1.31	0.27	1.09	1.26	0.51	0.77	0.92	0.92	1.02	1.33	0.67	0.38	1.04	1.32	1.96	1.53	0.73	0.51	0.52	1.53	0.77	0.78	0.86	0.89		
	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	

K	24
ΣSi <sub>2</sub>	22.87

$S_T^2$	253.7 2
$\alpha$	0.949

**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO, VARIABLE X: CONDICIONES LABORALES.**

**Título:** Condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de una institución educativa de Subtanjalla, 2018.

**Autoras:** Br. TATAJE LOVERA, Flor Cecilia.

Br. RODRIGUEZ VENTURA Patricia Fabiola.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				TA	A	A/D	D	TD	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa	Reflexiona sobre su práctica pedagógica		1. En la institución existen espacios para socializar aspectos sobre diversificación curricular						✓		✓		✓		✓		
			2. Se reúne con otros colegas para reflexionar sobre su práctica pedagógica en el manejo de la programación curricular.						✓		✓		✓		✓		
			3. En la institución se promueve talleres para intercambiar puntos de vista sobre la evaluación de los aprendizajes.						✓		✓		✓		✓		
	Reflexiona sobre su práctica institucional		4. La dirección convoca a los docentes para tratar aspectos de mejora del clima institucional.						✓		✓		✓		✓		
			5. Participa activamente junto con otros colegas en la elaboración de documentos de gestión institucional						✓		✓		✓		✓		
	Reflexiona sobre el aprendizaje de los		6. Participa con otros colegas para analizar los logros y limitaciones en el aprendizaje de los estudiantes						✓		✓		✓		✓		
			7. Participa en comunidades de profesionales para plantear alternativas						✓		✓		✓		✓		

		estudiantes.	de mejora del aprendizaje de los estudiantes															
			8. Participa con otros colegas en la socialización de experiencias exitosas sobre el aprendizaje de los estudiantes.						✓		✓		✓		✓			
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional	Participación en experiencias significativas de superación profesional	9. En esta institución existe preocupación para participar en actividades y programas de formación continua.						✓		✓		✓		✓			
10. Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza.								✓		✓		✓		✓				
11. Se encuentra motivado por continuar aprendiendo para mejorar su práctica durante el ejercicio de la profesión.								✓		✓		✓		✓				
12. Accede a información actualizada y analiza permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciona esta información con su enseñanza.								✓		✓		✓		✓				
Valoración de las experiencias pedagógicas institucionales		13. Los docentes de esta institución valoran las actividades cocurriculares								✓		✓		✓		✓		
		14. Existe interés de todos los docentes y trabajadores por participar en la vida institucional								✓		✓		✓		✓		
		15. Existen muchos casos en los que la Institución reconoce y valora las experiencias exitosas.								✓		✓		✓		✓		
		16. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de la escuela: Como mejoramiento del clima y la cultura organizacional.								✓		✓		✓		✓		
evaluativas	Participación	17. Demuestra preocupación por conocer las políticas educativas locales, sus							✓		✓		✓		✓			

		en la implementación de políticas educativas a nivel local	instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente, incluyendo															
			18. Busca estar informado sobre sus obligaciones y sus derechos laborales y profesionales según las directivas del gobierno local						✓		✓		✓		✓			
			19. Genera espacios para analizar las consecuencias que han tenido las medidas de política desde la realidad de su escuela o localidad.						✓		✓		✓		✓			
			20. Ha presentado proyectos de mejora del aprendizaje a nivel local.						✓		✓		✓		✓			
		Participación en la implementación de políticas educativas a nivel regional y nacional	21. Ha sido parte directo o indirectamente en la elaboración del proyecto Educativo regional.						✓		✓		✓		✓			
			22. Expresa una opinión informada y actualizada sobre las características generales de la formación y desarrollo de las políticas del sector en materia de currículo, gestión, evaluación y financiamiento.						✓		✓		✓		✓			
			23. Todos los profesores de esta institución conocen las políticas educativas de la región						✓		✓		✓		✓			
			24. Conoce la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente.						✓		✓		✓		✓			

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

" CUESTIONARIO SOBRE EL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE".

**OBJETIVO**

: DETERMINAR EL NIVEL DEL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE.

**DIRIGIDO A**

: PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANDRÉS AVELINO CÁCERES" DEL DISTRITO DE SUBTANJALLA - ICA, 2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR**

: PEDRO PRADO LOZANO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR**

: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**VALORACIÓN**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

*Prado*  
Dr. Pedro Prado Lozano  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** " CUESTIONARIO SOBRE EL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE"

**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DEL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE

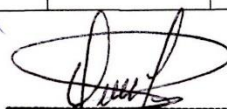
**DIRIGIDO A** : PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANDRÉS AVELINO CÁCERES" DEL DISTRITO DE SUBTANJALLA - ICA, 2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : *Reynaldo Ventura Pisconte*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : *Doctor en educación*

**VALORACIÓN :**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

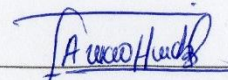


REYNALDO VENTURA PISCONTE  
DOCTOR EN EDUCACION

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** " CUESTIONARIO SOBRE EL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE"  
**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DEL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE  
**DIRIGIDO A** : PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANDRÉS AVELINO CÁCERES" DEL DISTRITO DE SUBTANJALLA - ICA, 2018  
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Arnao Hernández; Victoria Angélica  
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister en Administración de la Educación  
**VALORACIÓN**

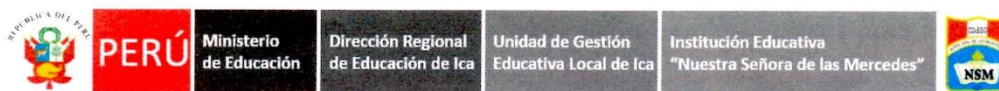
Muy Bueno	<del>Bueno</del>	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	------------------	---------	------------	----------------



Firma del evaluador



**Anexo 2: Constancias emitidas**  
**Anexo 2.1 Constancia de prueba piloto**



*¡Dios, Patria, Ciencia y Tecnología!*  
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres 2018-2027"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

---

## CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES"; QUE SUCRIBE:

**HACE CONSTAR:**

Que, la **Prof. FLOR CECILIA TATAJE LOVERA DE GARAYAR Y PATRICIA FABIOLA RODRIGUEZ VENTURA**, ha realizado la Aplicación del Instrumento a los docente de la I.E. "Nuestra Señora de las Mercedes", los días 18 y 19 de junio del 2018, demostrando su profesionalidad y capacidad en el tema expuesto.

Se expide el presente documento a petición de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Ica, 23 de julio del 2018



MARIELA NOEMI CARPIO DE LA CRUZ  
Directora de I.E. "NSM"

MNCDC/Dir.  
BMG/Sec.  
EGE/Tecn. Adm. I

---

**DIRECCIÓN:** Av. José Matías Manzanilla N° 446 – Ica  
**e-mail institucional:** [iensmica@hotmail.com](mailto:iensmica@hotmail.com)

**Teléfono:** 056-508776

Anexo 2.2 Constancia de aplicación de instrumentos

Anexo 3: Registro de datos

Anexo 3.1 Registro de datos de condiciones laborales



Dirección Regional de Educación de Ica  
Institución Educativa  
"ANDRÉS AVELINO CÁCERES"  
Subtanjalla – Ica



LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
"ANDRÉS AVELINO CÁCERES"  
SUBTANJALLA – ICA, QUE AL PIE SUSCRIBE, EXPIDE LA  
PRESENTE:

I

**CONSTANCIA**

E

Que, las maestras **TATAJE LOVERA FLOR CECILIA** y **RODRIGUEZ VENTURA, PATRICIA FABIOLA**, estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad **CÉSAR VALLEJO** de la sede de ICA, aplicó los instrumentos: "**CUESTIONARIO SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES**" Y "**CUESTIONARIO SOBRE EL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE**" De su tesis titulada: "**CONDICIONES LABORALES Y DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SUBTANJALLA, 2018**".

La aplicación de los instrumentos se realizó durante los días del 20 al 28 del mes de Junio, al personal docente de la EBR quienes son parte de su muestra de estudio.

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

Se expide el presente documento a solicitud de la parte interesada para los fines consiguientes.

Subtanjalla, 18 de Julio de 2018



**DRA. ELIZABETH ROSA CABRERA VIGIL**

Directora

DIR/ERCV  
Sec/Jkl

	D1: Tiempo de trabajo y descansos.						D2: Condiciones materiales de trabajo.						D3: Condiciones sociales de trabajo.						D4: Condiciones de salud						D 1	D 2	D 3	D 4			
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4							
1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	1	2	2	0
2	3	2	3	4	4	5	5	5	2	3	1	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	2	2	1	2	2	2	1	
3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	0	
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	1	
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	2	2	
6	4	4	4	2	1	5	5	5	2	4	1	4	4	1	2	3	2	4	4	4	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	
7	5	4	4	3	2	4	3	4	2	2	2	4	4	2	4	4	1	1	4	4	5	4	2	2	2	2	1	1	2	1	
8	5	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	4	4	2	4	4	1	1	4	4	5	4	2	2	2	3	1	1	2	1	
9	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	
10	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	1	2	4	4	4	4	1	2	2	2	1	1	1	1	
11	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	2	4	4	4	4	3	3	6	2	2	2	2	2	
12	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	1	1	1	1	
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	9	2	2	2	3	0	
14	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	1	2	4	3	4	3	2	2	1	1	1	1	1	1	
15	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	2	4	4	5	3	1	4	4	4	3	2	4	1	2	2	2	2	2	1	6	
16	4	3	3	5	2	4	4	4	3	3	2	4	4	5	3	1	2	1	4	1	4	4	2	1	2	2	2	1	1	6	
17	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	0	
18	4	4	3	3	1	5	3	4	4	1	1	4	3	5	4	4	5	5	1	3	1	1	1	1	0	1	2	2	8	8	
19	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	8	2	2	2	2	0	
20	3	3	3	1	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	2	2	1	2	1	1	1	8	
21	3	3	3	1	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	2	2	7	2	1	1	1	8	
22	4	3	3	1	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1	2	0	
23	4	3	3	1	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	2	7	1	1	1	2	0	
24	2	3	2	2	2	5	4	4	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2	3	2	4	4	2	1	1	6	1	1	1	6	
25	1	1	2	2	1	3	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	0	1	1	1	1	1	
26	3	3	3	4	2	4	4	5	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	4	
27	3	3	3	4	2	4	4	5	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	4	
28	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	5	4	2	5	2	4	2	2	2	3	2	2	1	7	
29	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	5	4	2	5	2	4	2	2	3	2	2	2	1	7	
30	4	3	4	2	2	5	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	2	1	0	1	1	1	8	8	
31	4	4	4	4	1	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	1	5	3	4	4	2	2	2	2	2	2	1	2	0	

3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	1	2	3	3	4	3	3	2	1	1	1	1
3	3	4	4	4	4	1	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	1	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2
3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	2	5	4	2	4	5	3	3	4	4	4	4	1	5	2	2	2
3	5	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
3	6	5	5	5	4	1	5	3	4	3	5	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	1	2	2	1
3	7	5	5	5	4	1	5	3	3	3	5	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	1
3	8	3	3	3	3	2	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2
8	3	3	3	3	2	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	9	9	0	6

### Anexo 3.2 Registro de datos de desarrollo de la profesionalidad

	D1: Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa.								D2: Participa en experiencias de desarrollo profesional.								D3: Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
2	2	1	3	4	4	1	4	2	2	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	1	1	4	3	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4
4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3
5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
6	4	3	4	2	4	5	1	4	4	5	5	5	4	1	1	2	4	4	4	2	3	4	4	2
7	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
8	4	5	3	4	4	5	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
10	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	3	4
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4
12	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4
13	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
14	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
15	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	5	4	2	1	1	1	4	4	3	1	2	2	3	4
16	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	5	4	2	1	1	1	4	4	3	1	2	2	3	4
17	5	5	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	2	3	3	3
18	4	4	2	1	2	4	2	3	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4
20	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	2	3	4	4
21	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	2	3	4	4
22	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
23	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
24	1	4	2	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	1	1	1	2
25	2	3	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	1
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
28	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	2	2
29	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4
30	1	4	2	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	1	1	1	2
33	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3

1																								
3																								
2	3	3	2	3	4	4	2	3	3	4	5	4	4	4	1	2	4	3	2	4	2	3	1	4
3																								
3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4
3																								
4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	5
3																								
5	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
3																								
6	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
3																								
7	4	5	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
3																								
8	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	3

Anexo 4. Artículo científico

Condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de una institución educativa de Subtanjalla, 2018.

**TATAJE LOVERA, Flor Cecilia**

**aylycec29@gmail.com**

**RODRIGUEZ VENTURA Patricia Fabiola.**

**patrivente792@hotmail.com**

**Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo**

### **RESUMEN.**

La presente investigación tiene la finalidad de determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa "Andrés Avelino Cáceres" del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

Considerando una investigación cuantitativa, de tipo no experimental con diseño correlacional. La población y la muestra estuvo considerada por 38 docentes de la .E. "Andrés Avelino Cáceres" del distrito de Subtanjalla – Ica, elegidos a través del muestreo censal. Se han elaborado un cuestionario sobre condiciones laborales y un cuestionario sobre desarrollo de la profesionalidad pasando por los procesos de confiabilidad por el estadígrafo de alpha de Cronbach y validados por juicio de expertos. Para el análisis de datos se recurrió a la estadística descriptiva e inferencial y para la prueba paramétrica coeficiente de Pearson con el fin de determinar si las variables se relacionan.

Los resultados demuestran que existe relación entre condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad con un valor  $r=0,800$  detectado por la prueba de correlación de Pearson que quiere decir que a mayor nivel de condiciones laborales le corresponde un mejor desarrollo de la profesionalidad y viceversa.

Palabras Clave: Condiciones, laborales, desarrollo y profesionalidad.

### **ABSTRACT.**

The present investigation has the purpose to determine the relation that exists between the labor conditions and development of the professionalism in the educational personnel of the educational institution "Andrés Avelino Cáceres" of the district of Subtanjalla - Ica, 2018.

Considering a quantitative investigation, of non experimental type with correlational design. The population and sample was considered by 38 teachers of the .E. "Andrés Avelino Cáceres" from the district of Subtanjalla - Ica, chosen through census sampling. A questionnaire on working conditions and a questionnaire on the development of professionalism have been prepared, passing through reliability processes by the Cronbach alpha statistician and validated by expert judgment. For the data analysis, descriptive and inferential statistics were used and for Pearson's parametric coefficient test in order to determine if the variables are related.

The results show that there is a relationship between working conditions and the development of professionalism with a value of  $r = 0.800$  detected by the Pearson correlation test, which means that a higher level of working conditions corresponds to a better development of professionalism and vice versa.

Keywords: Conditions, work, development and professionalism.

## INTRODUCCIÓN.

En la actualidad, se han aplicado diversos modelos y estrategias destinadas a mejorar la profesionalidad docente, sin embargo, esta no ha ido acompañada de normas y leyes que aseguren las adecuadas condiciones laborales en su desempeño.

La investigación de Cleves (2014) señala que en Ecuador, en las últimas décadas el cuerpo docente se confrontan a transformaciones y competitividades que incrementa los compromisos a su puesto laboral, la familia, la sociedad y el gobierno se han ido desenlazando del compromiso de educación del adolescente; estas competitividades no se encuentran asociadas a condiciones labores optimas, ni con la capacitación ni formación requerida por el profesor, de modo que no se encuentra capacitado para hacer frente a las nuevas exigencias sociales y educativas, lo que lo llevan a sentirse temerosos y dudosos sobre su vocación y sobre su aporte a sus alumnos, a la institución y a la sociedad.

Las drásticas transformaciones sociales, los roles del profesor en circunstancias discordantes, se reclama en ellos un desempeño optimo y el cumplimiento de función de amigo, colega y apoyador, tornándose a veces discordante a la función de evaluador y disciplinario. El Estado si bien es cierto no ha cumplido ni respetado con el pacto relacionado a saldar las deudas con el magisterio, a dar mayores garantías en salud, mayores condiciones de seguridad por lo que se consideran obligados al efectuar su labor en territorios de contingencia.

Asimismo, en países como México, se puede observar que muchos docentes de instituciones educativas públicas empiezan a enseñar con un bajo nivel de profesionalidad y además se puede observar que no se esfuerzan por mejorar su nivel de profesionalismo. Según Ortiz (2014) únicamente un 9.5% de docentes egresados se esfuerzan por alcanzar un grado de maestría, mientras el porcentaje restante nunca lo inicia o no logra culminarla satisfactoriamente.

Así mismo, alcanzar el grado de doctor en los docentes es casi una proeza, observándose que únicamente el 5% del total lo ha alcanzado satisfactoriamente, lo cual demuestra el escaso interés de los docentes por mejorar su calidad como profesional.

En el Perú, la formación que han recibido muchos estudiantes con vocación pedagógica, únicamente se ha basado en repetir patrones tradicionales y modelos internacionales que poco o nada tienen que ver con el contexto nacional y con la realidad actual, pasando por alto una formación basada en el desarrollo del liderazgo, del autoaprendizaje y la autoformación, la cooperación y trabajo en equipo como elementos fundamentales del desarrollo profesional docente, basándose únicamente en el desarrollo de conocimientos y técnicas sobre cómo enseñar en el aula. Además, las condiciones ofrecidas por el gobierno apenas cubren las necesidades básicas de los docentes, lo que dificulta aún más el cumplimiento de sus funciones.

Por otro lado, Enrique (2012) señala que los niveles de profesionalización docente presentan un bajo nivel en relación a comparaciones internacional. A pesar de que se considera que la función del docente es vital y sumamente significativa en la formación de estudiantes de elevada calidad, se evidencia que muchos docentes no se esfuerzan por desarrollar sus capacidades profesionales que le permitan asumir ese reto, que le permita tomar la iniciativa en la mejora de la sociedad y la educación, por el contrario, demuestra en muchos casos desinterés por lograr una concordancia entre las necesidades y exigencias de los estudiantes y los beneficios que se perciben durante el desempeño.



En la región de Ica, Cabrera (2017) señala que la profesionalidad pedagógica no ha logrado hasta la fecha internalizarse en una mayoría de los docentes. Muchos docentes, no aceptan la una mayor exigencia formativa y laboral, principalmente debido a que esta no viene acompañada de las garantías adecuadas para su bienestar, es decir, no se mejoran las condiciones laborales de modo que estas estén acordes a las exigencias requeridas.

Siendo que muchos docentes reciben descuentos y sanciones por faltar a clases por motivos de salud, por no desarrollar adecuadamente sus funciones a pesar de no contar con los materiales adecuados, lo cual no hace más que generar inconformidad en los maestros.

En la I.E. "Andrés Avelino Cáceres de Subtanjalla, se observa una realidad igual de preocupante, observándose que muchos docentes desarrollan sus funciones bajo condiciones laborales negativas, donde no se respetan los tiempos de trabajo y descansos, no cuentan con los materiales de trabajo adecuados, así como bajas condiciones sociales y de salud, lo cual afecta su bienestar, esto afecta su nivel de profesionalidad, debido a que los docentes buscan cumplir con sus labores de forma superflua.

De modo que no reflexionan en comunidades de profesionales sobre la forma en que desarrollan sus prácticas pedagógicas, no participan en grupos, o talleres de desarrollo profesional a través del intercambio de experiencias, ni participan en la generación de políticas educativas, incrementando aún más la percepción negativa que tiene la sociedad sobre la profesión docente.

Por lo tanto, se ve conveniente la realización de la investigación condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la I.E. "Andrés Avelino Cáceres de Subtanjalla, como estrategia para conocer el comportamiento de las variables y de la relación existente entre ellas.

Esta información se corrobora a partir de la revisión de estudios previos que guardan relación con la investigación. Así tenemos a Bardales (2016) con su estudio: *Condición laboral y calidad educativa de los docentes de la UGEL, Ica - 2016*. La investigación arribó a las siguientes conclusiones: Los resultados del presente estudio se ha alcanzado demostrar la existencia de una correlación positiva y significativa entre las variables, demostrada en el Tau-b de Kendall de  $r= 0,693$ , la cual sustenta que la variable condición laboral está significativamente relacionada con la variable calidad educativa, afectando a los docentes y a la institución en general. Es decir, en la existencia de condiciones laborales positivas dentro de la institución se evidencia una alta calidad educativa.

También se ha ubicado a: Rodríguez (2013) con su tesis titulada: *Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria*. Los resultados encontrados permiten señalar la importancia que tiene la formación recibida del docente y de la institución formadora en el desarrollo de la identidad docente, indicando que es el primer contanto que tiene con la profesión, de modo que al observar el nivel de empeño del docente formador, escuchar sus experiencias y consejos, son vitales para vincular y desarrollar el compromiso del estudiante con la profesión docente, posibilitando en gran manera el desarrollo de la identidad en los docentes y su deseo de mantenerla en el más alto nivel posible.

Las condiciones laborales según Bardales (2016) como una serie de elementos que intervienen el nivel de bienestar de los docentes, en el área psicológica, física, cognitiva y social. Por lo tanto, para que el docente cumpla con un buen trabajo, la institución debe de cumplir con buenas condiciones laborales y por ende el docente debe tener una actitud positiva para cumplir sus objetivos favoreciendo el aprendizaje en los

estudiantes. Según Cleves (2014, p.22), las características de las condiciones laborales son: Están relacionadas a entorno de trabajo, depende significativamente de la carga laboral y se ve influenciada por la forma en que se organiza las labores en la institución. Por otra parte, la investigación considera las dimensiones, D1. Tiempo de trabajo y descansos; que abarca la cantidad de horas labores y de descanso que posee el docente durante su jornada laboral, así como la exigencia de horas extras, la carga laboral al docente dentro y fuera de la institución, ya sea por petición del director o producto de la presión laboral a la que se ve expuesto. D2. Condiciones materiales de trabajo; que comprende el equipamiento y herramientas necesarias para el cumplimiento de sus funciones con los que cuenta el docente para el desarrollo de sus funciones, así como las exigencias ergonómicas a la que está expuesta. D3. Condiciones sociales de trabajo; que comprende las dificultades del contexto social al que está expuesto el docente, las relaciones sociales del trabajo, así como la satisfacción laboral que siente en el cumplimiento de sus funciones. D4. Condiciones de salud; que abarca el perfil patológico del docente y las licencias médicas solicitadas.

Para Bardales (2016) hoy en día las condiciones que se dan al docente para el ejercicio de sus funciones es de suma importancia, y esto se debe al impacto que ejerce sobre la eficiencia y eficacia del trabajo ejercido; es por ello que se debe valorar la labor que realizan los profesionales en este caso los docentes quienes son los encargados de formar a los futuros ciudadanos.

Respecto a la profesionalidad docente se fundamenta en lo que señala Cabrera (2017) en la Teoría de Bourdieu; que indica que la actitud de todo profesional se da en dos momentos de aprendizaje, el primero se da dentro de la universidad o la institución de formación donde el profesional adquiere sus capacidades básicas para su desenvolvimiento, en un segundo momento, se da en un desenvolvimiento en labor, es decir, cuando el profesional se inserta dentro de una comunidad profesional, son estos dos momentos los que influyen en el nivel de profesionalidad, la cual se manifiesta en una realidad objetiva, la cual a su vez puede manipularse de manera lógica racionalista y simbólica; por otro lado MINEDU (2014) determina las dimensiones presentadas a continuación: D1: Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa; que comprende en el docente la capacidad analizar de forma reflexiva la forma en que desarrolla sus actividades y funciones profesionales, que le permitan identificar sus necesidades de mejora y capacitación, para un mejor desempeño frente a los estudiantes, frente a sus pares profesionales y en la institución educativa en general. D2. Participa en experiencias de desarrollo profesional, las de los estudiantes y las de la escuela; que comprende la predisposición e involucramiento del docente en su desarrollo profesional constante, donde el docente participe en actividades de capacitación para la mejora de su práctica, mediante la adquisición de nuevos conocimientos y capacidades, así como el perfeccionamiento de los ya existentes, que le permitan comprender y adaptarse a los cambios que vive la sociedad, ya sean locales, regionales, nacionales e internacionales, que le permitan desarrollar un desempeño más eficaz. D3: Participa en la generación de políticas educativas, en el marco de su trabajo profesional; que comprende la actuación del docente enmarcada en el cumplimiento de las políticas y normas vinculadas al tema educativo, ya sean institucionales, locales, regionales o nacionales, relacionadas a la forma en que deben de desarrollar sus funciones, los objetivos que deben de alcanzar y los instrumentos que deben aplicar proporcionadas como apoyo para lograrlo, y las cuales, le permiten proporcionar aquellos conocimientos, producto del empleo de los instrumentos y el cumplimiento de las normas y políticas, que sirvan de referencia para el desarrollo de políticas educativas más pertinentes.

Según la Secretaria de Educación de España (2015) el problema que se afronta hoy no es tratar de premiar a las instituciones educativas donde presta servicio de buena calidad o que los estudiantes obtengan buenas calificaciones, o bien de premiar a docentes destacados por su enseñanza, sino de tratar de precisar las bases materiales y culturales de una profesión nueva para que logre complacer las altas probabilidades que la sociedad ha puesto en la educación de las actuales y futuras generaciones.

Ante lo expuesto se formula el siguiente problema de investigación: *¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla , Ica 2018?*. Su objetivo general es: Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018; la hipótesis general es: Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018. Los resultados encontrados permitieron desarrollar estrategias metodológicas para mejorar las condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla.

## **MATERIAL Y MÉTODOS**

Se realizó un estudio tipo no experimental con diseño de investigación descriptiva correlacional, cuyo método de investigación es cuantitativo, dado que usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y análisis estadístico, y probar teorías; método hipotético-deductivo al cumplir los pasos esenciales, como la observación del fenómeno estudiar, basado en la creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia; método empírico, porque permite determinar las características fundamentales del objeto de estudio como resultado de un proceso de percepción directa de los sujetos de investigación, este método permite obtener información cuantitativa respecto a los indicadores de la variable planteada; deductivo, porque permite estudiar la variable en forma general para luego estudiar sus partes en forma particular para describirlas; inductivo porque, se estudia el problema descomponiendo la variable en sus dimensiones, para luego responder la hipótesis en forma concreta. Se aplicó el cuestionario sobre condiciones laborales y el cuestionario sobre el desarrollo de la profesionalidad docente a una muestra conformada por 38 docentes, entre nombrado y contratado de la I.E. "Andrés Avelino Cáceres" del distrito de Subtanjalla - Ica, utilizando el muestreo censal. El cuestionario sobre condiciones laborales analiza la variable en 4 dimensiones: D1. Tiempo de trabajo y descansos, D2. Condiciones materiales de trabajo, D3. Condiciones sociales de trabajo, D4. Condiciones de salud y el cuestionario sobre convivencia escolar analiza la variable en 3 dimensiones: D1: Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa, D2: Participa en experiencias de desarrollo profesional, D3: Participa en la generación de políticas educativas. Los datos fueron procesados con el software Excel 2014 y SPSS 22 presentados en tablas de contingencia, gráficos. Para la comprobación de las hipótesis se aplicó la prueba de t de Student de correlación.

## **RESULTADOS**

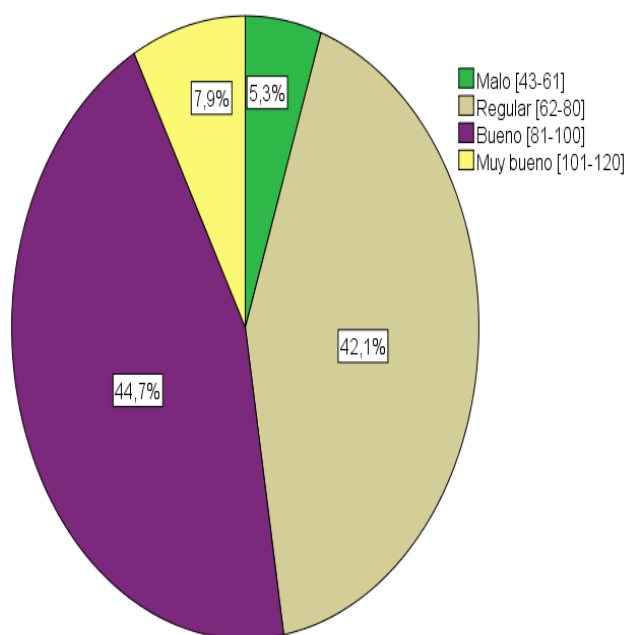
Condiciones laborales en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Subtanjalla, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	<b>Malo [43-61]</b>	2	5,3	5,3	5,3
	<b>Regular [62-80]</b>	16	42,1	42,1	47,4
	<b>Bueno [81-100]</b>	17	44,7	44,7	92,1
	<b>Muy bueno [101-120]</b>	3	7,9	7,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Registro de datos anexo 4

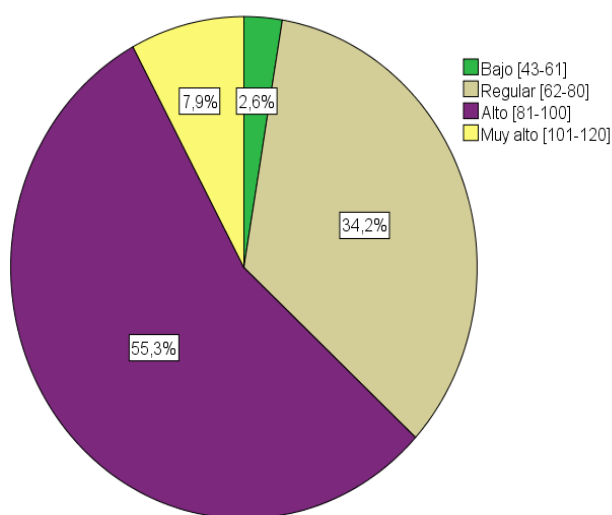
Descripción:

Se pudo observar que el 5,3% (2) encuestados se ubican en la categoría “malo” en relación a las condiciones laborales, el 42,1% (16) en la categoría “regular”, 44,7% (17) en la categoría “bueno” y un 7,9% (3) se ubican en la categoría “muy bueno”. Finalmente se determina que las condiciones laborales en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” son buenas.



Desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Subtanjalla, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	<b>Bajo [43-61]</b>	1	2,6	2,6	2,6
	<b>Regular [62-80]</b>	13	34,2	34,2	36,8
	<b>Alto [81-100]</b>	21	55,3	55,3	92,1
	<b>Muy alto [101-120]</b>	3	7,9	7,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	



Descripción:

Se pudo observar que el 2,6% (1) encuestado presenta un nivel bajo de desarrollo de la profesionalidad, el 34,2% (13) un nivel regular, 55,3% (21) un nivel alto y 7,9% (3) encuestados presentan un nivel muy alto. Finalmente se determina que el desarrollo de la profesionalidad

en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” se encuentra en un nivel alto.

**Estadígrafos de las variables condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Subtanjalla, 2018.**

	D1: Tiempo de trabajo y descanso s.	D2: Condiciones de trabajo.	D3: Condiciones sociales de trabajo.	D4: Condiciones de salud	CONDICIONES LABORALES	D1: Reflexiona en comunidad es de profesionales sobre su práctica educativa.	D2: Participa en experiencias de desarrollo profesional.	D3: Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD
N Valid	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	21,29	20,11	20,11	18,74	80,24	27,87	27,74	27,00	82,61
Std. Error of Mean	,704	,514	,700	,632	2,119	,823	,785	,818	2,221
Median	21,50	20,00	21,00	18,50	81,00	28,50	28,50	27,50	83,00
Mode	21 <sup>a</sup>	20	22	20	71	29	30	30	81 <sup>a</sup>
Std. Deviation	4,343	3,169	4,317	3,895	13,062	5,073	4,836	5,040	13,689
Variance	18,860	10,043	18,637	15,172	170,618	25,739	23,388	25,405	187,381
Minimum	10	12	10	8	43	16	14	13	43
Maximum	29	28	28	30	114	40	39	37	112

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

**Descripción:**

En la tabla se observa los estadígrafos como la media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de las variables condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad con sus respectivas dimensiones.

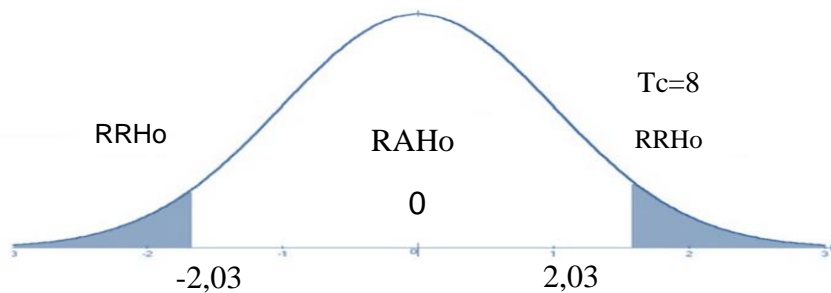
**Hipótesis general:** Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa entre condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad.

	VX:CONDICIONES LABORALES	VY: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD
VX: CONDICIONES LABORALES	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 ,800** 38
VY: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,800** ,000 38

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Valor T calculado : 8  
Valor T :  $\pm 2,03$   
P – valor : 0,05  
Decisión : Rechazo la Ho  
*Estadístico de Prueba* : T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = \frac{0,800 - 0}{\sqrt{\frac{1-0,800,^2}{38-2}}} = 8$$



#### Hipótesis estadística:

Hi= Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

H0= No existe una relación entre las condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla, 2018.

**Descripción:** Aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula y concluimos que existe relación entre condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad con un valor  $r=0,800$  detectado por la prueba de correlación de Pearson.

## DISCUSIÓN

#### Análisis descriptivo.

Luego de analizar los resultados se observa que el 44,7% (17) docentes nombrados y contratados de la I.E. "Andrés Avelino Cáceres" del distrito de Subtanjalla - Ica señalan que en la institución las condiciones laborales son buenas.

Estos resultados tienen similitud con los datos obtenidos por Cleves (2014), el cual señala que los docentes de la escuela técnica de Bogotá experimental elevados niveles de estrés en el cumplimiento de sus laborales, debido principalmente a una elevada carga laboral, y que la infraestructura en la que laboraban les brinda las condiciones básicas de seguridad, lo cual les tenía en temor y agotamiento, afectando gravemente su nivel de productividad.

Por otro lado, las condiciones laborales según Bardales (2016) son una serie de elementos que intervienen el nivel de bienestar de los docentes, en el área psicológica, física, cognitiva y social.

También se encontró que el 47,4% (18) docentes nombrados y contratados de la I.E. "Andrés Avelino Cáceres" del distrito de Subtanjalla - Ica señalan que el tiempo de trabajo y descansos del personal es bueno. Ramírez y Samaniego (2017) en su trabajo de investigación afirman que las condiciones laborales de las instituciones educativas privadas son menos beneficiosas para los docentes en relación a las condiciones laborales de las instituciones públicas.

Para La Rosa (2017) el tiempo de trabajo y descansos es la cantidad de horas labores y de descanso que posee el docente durante su jornada laboral, así como la exigencia de horas extras.

En lo que respecta a las condiciones materiales de trabajo, el 52,6% (20) docentes nombrados y contratados de la I.E. "Andrés Avelino Cáceres" del distrito de Subtanjalla – Ica consideran que el nivel en la institución es regular.

El trabajo de investigación de Bardales (2016) se encuentra relacionado con el presente trabajo de investigación al contar con variables similares. Este autor demostró que existe una correlación positiva y significativa entre las variables. Es decir, la existencia de condiciones laborales positivas dentro de la institución se evidencia una alta calidad educativa.

La Rosa (2017) considera que las condiciones materiales de trabajo comprenden el equipamiento y herramientas necesarias para el cumplimiento de sus funciones con los que cuenta el docente para el desarrollo de sus funciones, así como las exigencias ergonómicas a la que está expuesta.

Se observa que el 42,1% (16) docentes nombrados y contratados de la I.E. "Andrés Avelino Cáceres" del distrito de Subtanjalla – Ica consideran que las condiciones sociales de trabajo se encuentran en un nivel bueno.

Estos resultados se relacionan con los encontrados por Rodríguez (2013). Este autor en su trabajo de investigación señala que es importante la formación recibida del docente y de la institución formadora en el desarrollo de la identidad docente, indicando que es el primer contacto que tiene con la profesión.

Las condiciones sociales de trabajo comprenden para La Rosa (2017) las dificultades del contexto social al que está expuesto el docente, las relaciones sociales del trabajo, así como la satisfacción laboral que siente en el cumplimiento de sus funciones.

El 65,8% (25) docentes nombrados y contratados de la I.E. "Andrés Avelino Cáceres" del distrito de Subtanjalla – Ica consideran que las condiciones de salud se encuentran en un nivel alto.

Las condiciones de salud según La Rosa (2017) abarca el perfil patológico del docente y las licencias médicas solicitadas.

Ramírez y Samaniego (2017) en su trabajo de investigación afirman que las condiciones laborales de las instituciones educativas privadas son menos beneficiosas para los docentes en relación a las condiciones laborales de las instituciones públicas.

En lo que respecta al análisis de la dimensión sobre desarrollo de la profesionalidad el 55,3% (21) docentes nombrados y contratados de la I.E. "Andrés Avelino Cáceres" del distrito de Subtanjalla – Ica consideran que el nivel es alto.

De igual forma Zegarra (2015) afirma que su trabajo de investigación que la efectividad que tiene el desarrollo de un programa de capacitación, como lo es el programa ABC, con la finalidad de desarrollar habilidades y destrezas para cumplir eficazmente la labor docente, incrementando no solo su capacidad profesional, sino también su nivel de compromiso con los estudiantes

Para el MINEDU (2014), la profesionalidad docente es la práctica desarrollada por un profesional docente en el ejercicio de sus funciones, la cual está determinada por su proceso de formación y la forma en que desarrolla sus prácticas laborales, en relación al trabajo con los estudiantes.

El 55,3 % (21) docentes nombrados y contratados de la I.E. "Andrés Avelino Cáceres" del distrito de Subtanjalla – Ica consideran que el nivel de reflexión en comunidades de profesionales está en un nivel alto.

Estos resultados se relacionan con los encontrados por Rodríguez (2013). Este autor en su trabajo de investigación señala que es importante la formación recibida del docente y de la institución formadora en el desarrollo de la identidad docente, indicando que es el primer contando que tiene con la profesión.

El MINEDU (2014), considera que la reflexión en comunidades de profesionales comprende en el docente la capacidad de analizar de forma reflexiva la forma en que desarrolla sus actividades y funciones profesionales. Se observa que el 60,5% (23) docentes nombrados y contratados de la I.E. "Andrés Avelino Cáceres" del distrito de Subtanjalla – Ica consideran que la participación en experiencias de desarrollo profesional se encuentra en un nivel alto.

La participación en experiencias de desarrollo profesional comprende para el MINEDU (2014) la predisposición e involucramiento del docente en su desarrollo profesional constante, donde el docente participe en actividades de capacitación para la mejora de su práctica, mediante la adquisición de nuevos conocimientos y capacidades.

También se encontró que el 50% (19) docentes nombrados y contratados de la I.E. "Andrés Avelino Cáceres" del distrito de Subtanjalla – Ica consideran que la participación en la generación de políticas educativas de nivel local se encuentra en un nivel alto.

Finalmente, para el MINEDU (2014), la participación en la generación de políticas educativas dentro del marco de trabajo profesional comprende la actuación de la docente enmarcada en el cumplimiento de las políticas y normas vinculadas al tema educativo, ya sean institucionales, locales, regionales o nacionales, relacionadas a la forma en que deben de desarrollar sus funciones, los objetivos que deben de alcanzar y los instrumentos que deben aplicar proporcionadas como apoyo para lograrlo.

### **Análisis inferencial.**

En la hipótesis general se comprueba que existe relación entre condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad con un valor  $r=0,800$  detectado por la prueba de correlación de Pearson.

Estos resultados son similares a los hallados por Ramírez y Samaniego (2017) en su trabajo de investigación los cuales afirman que las condiciones laborales de las instituciones educativas privadas son menos beneficiosas para los docentes en relación a las condiciones laborales de las instituciones públicas.

Por último, los resultados se relacionan con los encontrados por Rodríguez (2013). Este autor en su trabajo de investigación señala que es importante la formación recibida del docente y de la institución formadora en el desarrollo de la identidad docente, indicando que es el primer contando que tiene con la profesión.



## **CONCLUSIONES.**

Se concluye que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

Se concluye que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la reflexión en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

Se concluye que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la participación en experiencias de desarrollo profesional en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

Se concluye que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la participación en la generación de políticas educativas en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

Se concluye que existe una relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con el tiempo de trabajo y descansos en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

Se concluye que existe una relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones materiales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

Se concluye que existe una relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones sociales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

Se concluye que existe una relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones de salud en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Bardales, B. (2016). Condición laboral y calidad educativa de los docentes de la UGEL, Ica - 2016. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Sede Ica.
- Cabrera, M. (2017). Cultura de evaluación y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en un instituto de educación superior pedagógico de Ica, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Sede Ica.
- Cleves, A. (2014). Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una Institución Técnica de Bogotá - 2014. Tesis de la Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.
- Enrique, O. (2012). Autoevaluación del docente y la evaluación de su desempeño por sus alumnos en una Institución Educativa de la región Callao. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola; Lima.

- Ortiz, C. (2014). La política de profesionalización de los maestros de educación básica en Baja California: Trayectoria, significados e implicaciones 1992-2012. (Tesis doctoral). El Colegio de la Frontera Norte; Tijuana – México.
- Rodríguez, R. (2013). Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria. (Tesis doctoral). Universidad de Córdoba; España.
- Secretaría de Educación de España (2015). Hacia un nuevo modelo de profesionalidad docente para el siglo XXI. (En línea). (Consultado el 02 de mayo del 2018). Recuperado en: [http://estaticos.elmundo.es/documentos/2015/11/26/propuesta\\_educacion\\_PSOE.pdf](http://estaticos.elmundo.es/documentos/2015/11/26/propuesta_educacion_PSOE.pdf).

Declaración Jurada de Autoría y Autorización para la  
Publicación del Artículo Científico

Yo TATAJE LOVERA, Flor Cecilia, identificada con DNI: 42371919 y RODRIGUEZ VENTURA Patricia Fabiola, identificada con DNI: 45067514 estudiantes del Programa Administración de la educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: “Condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de una institución educativa de Subtanjalla, 2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 3) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 4) Si el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Ica, Agosto de 2018



---

TATAJE LOVERA, Flor Cecilia.

DNI: 42371919



---

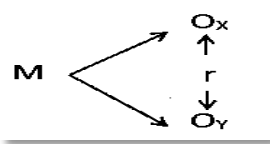
RODRIGUEZ VENTURA Patricia Fabiola.

DNI: 45067514

## ANEXO 5: Matriz de consistencia

**Título:** Condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de una institución educativa de Subtanjalla - Ica, 2018.

**Autoras:** Br. TATAJE LOVERA, Flor Cecilia Br. RODRIGUEZ VENTURA Patricia Fabiola.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e dimensiones	Metodología
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variables</b>	<b>Tipo: no experimental</b>
¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018?	Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.	H <sub>i</sub> : Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.	<b>Variable X:</b> Condiciones laborales y  <b>Variable Y:</b> Desarrollo de la profesionalidad	<b>Diseño:</b> Descriptivo correlacional    <b>Población:</b> 38 docentes de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Dimensiones</b>	

<p>PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y la reflexión en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018?</p>	<p>OE1. Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la reflexión en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.</p>	<p>HE1. Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la reflexión en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.</p>	<p><b>Dimensiones de la Variable X :</b></p> <p>D1: Tiempo de trabajo y descansos</p> <p>D2: Condiciones materiales de trabajo</p> <p>D3: Condiciones sociales de trabajo</p> <p>D4: Condiciones de salud</p>	<p><b>Muestra:</b> 38 docentes</p> <p><b>Técnicas e instrumentos</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
<p>PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y la participación en experiencias de desarrollo profesional en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018?</p>	<p>OE2. Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la participación en experiencias de desarrollo profesional en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.</p>	<p>HE2. Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la participación en experiencias de desarrollo profesional en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.</p>	<p><b>Dimensiones de la Y:</b> Desarrollo de la profesionalidad</p> <p>D1: Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa</p> <p>D2: Participa en experiencias de desarrollo profesional</p> <p>D3: Participa en la</p>	
<p>PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y la participación en la</p>	<p>OE3. Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales</p>	<p>HE3. Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la participación en la</p>		

<p>generación de políticas educativas en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018?</p> <p>PE4. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de la profesionalidad con el tiempo de trabajo y descansos en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018?</p> <p>PE5. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones materiales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018?</p>	<p>y la participación en la generación de políticas educativas en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.</p> <p>OE4. Determinar la relación que existe entre el desarrollo de la profesionalidad con el tiempo de trabajo y descansos en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.</p> <p>OE5. Determinar la relación que existe entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones materiales de trabajo en el personal docente de la institución</p>	<p>generación de políticas educativas en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.</p> <p>HE4. Existe una relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con el tiempo de trabajo y descansos en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.</p> <p>HE5. Existe una relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones materiales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.</p>	<p>generación de políticas educativas.</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------	--

<p>PE6. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones sociales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018?</p> <p>PE7. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones de salud en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018?</p>	<p>educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.</p> <p>OE6. Determinar la relación que existe entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones sociales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.</p> <p>OE7. Determinar la relación que existe el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones de salud en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.</p>	<p>HE6. Existe una relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones sociales de trabajo en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.</p> <p>HE7. Existe una relación significativa entre el desarrollo de la profesionalidad con las condiciones de salud en el personal docente de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Subtanjalla - Ica, 2018.</p>		
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

## Anexo 6. Matriz de operacionalización

### Operacionalización de la variable X: Condiciones laborales.

Variable.	Definición conceptual.	Definición operacional.	Dimensiones.	Indicadores.	Escala de medición.
<b>Condiciones laborales.</b>	Bardales (2016) las define como un conjunto de elementos que intervienen sobre el bienestar físico y mental de los docentes. Por lo tanto para que el docente cumpla con un buen trabajo, la institución debe de cumplir con buenas condiciones laborales y por ende el docente debe tener una actitud positiva para cumplir sus objetivos favoreciendo el aprendizaje en los estudiantes.	Las condiciones laborales fue operacionalizada en función a sus dimensiones, las cuales han sido fundamentadas por La Rosa (2017).	D1: Tiempo de trabajo y descansos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recibe una adecuada jornada laboral semanal y descanso</li> <li>- Dedicar un tiempo adecuado de trabajo docente dentro y fuera del horario</li> <li>- Destina tiempo adicional para la docencia</li> </ul>	Ordinal.
			D2: Condiciones materiales de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se mantiene en condiciones adecuadas la infraestructura</li> <li>- Se cuenta con la cantidad adecuadas de recursos y materiales educativos</li> <li>- Se diseñan los materiales acorde a la edad de los usuarios</li> </ul>	
			D3: Condiciones sociales de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Problemas del entorno social</li> <li>- Relaciones sociales del trabajo</li> <li>- Satisfacción laboral</li> </ul>	
			D4: Condiciones de salud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recibe facilidades para las licencias</li> <li>- Brinda apoyo frente a los permisos por salud</li> <li>- Existe preocupación por preservar un buen perfil patológico</li> </ul>	

**Fuente:** La Rosa, M. (2017). *Condiciones laborales de los docentes del nivel inicial: Un estudio sobre la percepción de su salud y seguridad laboral. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.*



**Operacionalización de la variable Y: Desarrollo de la profesionalidad docente.**

<b>Variable.</b>	<b>Definición conceptual.</b>	<b>Definición operacional.</b>	<b>Dimensiones.</b>	<b>Indicadores.</b>	<b>Escala de medición.</b>
<b>Desarrollo de la profesionalidad docente</b>	Rojas (2016) señala que se refiere a un conjunto de conocimientos, habilidades, estrategias, experiencias relacionado a una rama específica como el de las ciencias, por ende nos da a conocer que para cada especialidad del área debemos de tener un dominio de conocimientos.	El desarrollo de la profesionalidad docente fue operacionalizada en función a sus dimensiones, las cuales han sido fundamentadas por el MINEDU (2014).	D1: Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica educativa.	- Reflexiona sobre su práctica pedagógica - Reflexiona sobre la dinámica institucional	Ordinal.
			D2: Participa en experiencias de desarrollo profesional.	- Participa en experiencias pedagógicas significativas - Valora las experiencias pedagógicas institucionales	
			D3: Participa en la generación de políticas educativas.	- Participa en la implementación de políticas educativas a nivel local - Participa en la implementación de políticas educativas a nivel regional y nacional	

**Fuente:** MINEDU (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: MED.

**Anexo 7.  
Evidencia fotográfica**



Los o