

# Universidad Católica de Santa María

## Escuela de Postgrado

Maestría en Educación Superior



### **INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO AREQUIPA 2017**

**Tesis presentada por la Bachiller:**

**Cáceres Macedo, Lilian Maritza**

**Para optar el Grado Académico de:  
Maestro en Educación Superior**

**Asesor:**

**Dr. Martínez Carpio, Héctor**

**Arequipa – Perú**

**2018**

**DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS**

A : Dr. HUGO TEJADA PRADELL  
Director de la Escuela de Postgrado de la UCSM

DE : Dr. Héctor Martínez Carpio

ASUNTO : Dictamen de Proyecto de Tesis para optar el Grado de MAESTRO EN  
EDUCACIÓN SUPERIOR de la Bachiller:  
CACERES MACEDO, Lilian Maritza

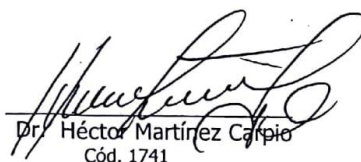
REFERENCIA : Exp. 20170000055179

FECHA : Arequipa, 19 de Diciembre 2017

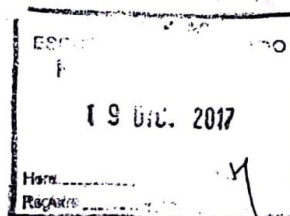
-----  
Me es grato dirigirme a Ud. para saludarlo atentamente y hacerle entrega del Dictamen de Borrador de Tesis intitulado: "INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO AREQUIPA 2017", el mismo que le permitirá optar el grado de MAESTRO EN EDUCACIÓN SUPERIOR.

Luego de evaluar el documento mencionado nos permitimos APROBAR EL BORRADOR DE TESIS, para que pase a sustentación.

Atentamente:



Dr. Héctor Martínez Carpio  
Cód. 1741





**DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS**

Arequipa, diciembre 28 del 2017

Señor Doctor.  
**HUGO TEJADA PRADELL**  
Director de la Escuela de Postgrado de la UCSM  
Presente.-

De mi mayor consideración:  
Saludándolo cordialmente hago de su conocimiento el dictamen solicitado sobre el Borrador de Tesis:

**INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO E EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO, AREQUIPA, 2017.**

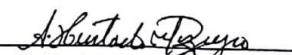
Presentado por la Bachiller **LILIAN MARIZA CACERES MACEDO** para optar el Grado Académico de Maestro en Educación Superior.

Se señalan las siguientes observaciones:

- Revisar la estructura y numeración de los aspectos formales como carátula, índice, resumen, abstract, introducción, etc.
- Incluir las partes formales de las gráficas: Título, fuente, etc.
- Ordenar la organización del capítulo de resultados, considerando cuadro, gráfico e interpretación.
- Incluir propuesta de intervención.
- Revisar la redacción de las conclusiones y recomendaciones.

Se otorga DICTAMEN APROBATORIO, considerando las observaciones señaladas. Sin otro particular, le reitero las muestras de mi estima y consideración personal.

Atentamente,

  
Dra. Alejandra Hurtado Mazeyra  
Docente EPG



LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES DEL DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

DE LA: Bachiller LILIAN MARITZA CACERES MACEDO


TÍTULO: "Influencia de las Condiciones de Trabajo en el Desempeño Laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público, Arequipa 2017"

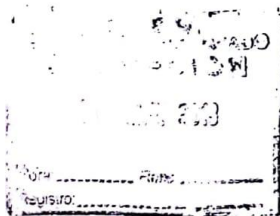
Fecha: 15 de enero del 2018

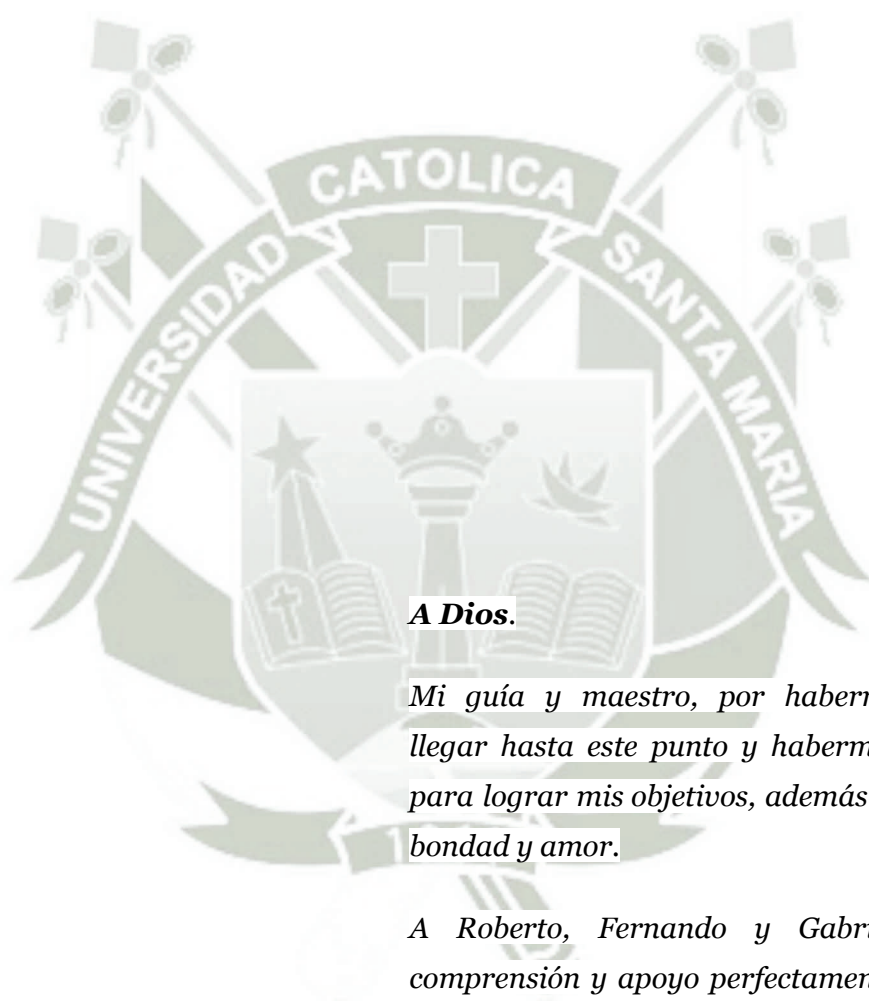
---

Visto nuevamente el Borrador de Tesis presentado por la bachiller Lilian Maritza Cáceres Macedo, se observa que ha corregido la mayoría de los puntos indicados; más se debe tener mayor cuidado en la redacción del párrafo introductorio del capítulo de Resultados y en la extensión de las conclusiones. Se le otorga el DICTAMEN APROBATORIO.

Puede proceder a sustentar su investigación.

  
Dra. Tatiana Cateniano Chávez  
Profesora de la Escuela de  
Postgrado de la UCSM





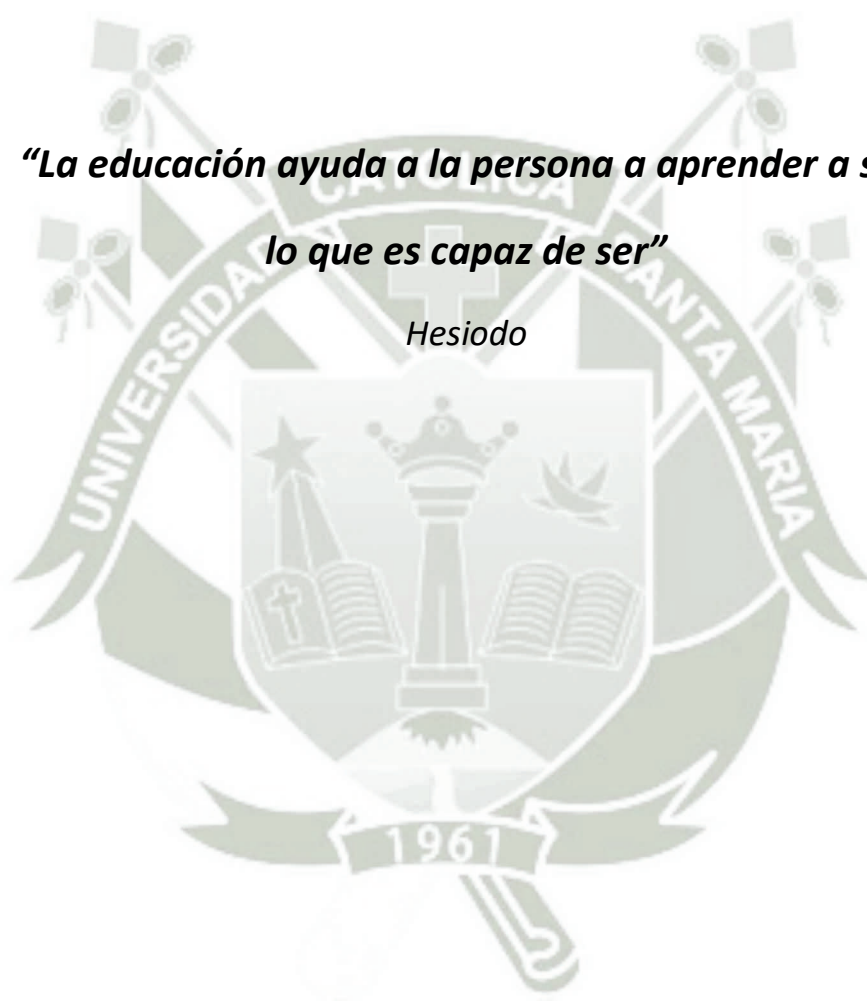
***A Dios.***

*Mi guía y maestro, por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.*

*A Roberto, Fernando y Gabriela, por su comprensión y apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.*

***“La educación ayuda a la persona a aprender a ser  
lo que es capaz de ser”***

*Hesiodo*



## INDICE

RESUMEN	
ABSTRAC	
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO ÚNICO: RESULTADOS .....	1
1. CONDICIONES DE TRABAJO .....	2
2. DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE.....	16
3. RELACIÓN ENTRE CONDICIONES DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL.....	28
DISCUSIÓN.....	29
CONCLUSIONES.....	35
RECOMENDACIONES.....	36
BIBLIOGRAFIA.....	37
ANEXO N° 1 PROYECTO DE TESIS.....	39
ANEXO N° 2 MATRIZ DE SISTEMATIZACION DE DATOS.....	95
ANEXO N° 3 VALIDACION DE INSTRUMENTOS.....	105

## INDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Condiciones físico ambientales: Iluminación, ruido y color.....	2
Tabla N° 02: Condiciones físico ambientales: Contaminación e higiene.....	3
Tabla N° 03: Condiciones físico ambientales: Infraestructura.....	4
Tabla N° 04: Condiciones físico ambientales: Equipamiento.....	5
Tabla N° 05: Condiciones psicológicas: Satisfacción y oportunidades.....	6
Tabla N° 06: Condiciones psicológicas: Aburrimiento, monotonía, fatiga y cansancio.....	8
Tabla N° 07: Condiciones psicológicas: Seguridad.....	9
Tabla N° 08: Condiciones organizativas: Jornada laboral.....	10
Tabla N° 09: Condiciones organizativas: Estructura organizacional.....	11
Tabla N° 10: Condiciones organizativas: Clima institucional.....	12
Tabla N° 11: Condiciones organizativas: Salario.....	13
Tabla N° 12: Puntaje Total Condiciones de Trabajo.....	14
Tabla N° 13: Clima de aula.....	16
Tabla N° 14: Organización del ambiente físico del aula, espacios y equipos	17
Tabla N° 15: Desarrollo de los contenidos .....	18
Tabla N° 16: Desarrollo de las capacidades.....	19
Tabla N° 17: Uso de los recursos didácticos.....	20
Tabla N° 18: Evaluación de procesos y logros de aprendizajes.....	21
Tabla N° 19: Participación activa en la gestión institucional.....	22
Tabla N° 20: Cumplimiento de las responsabilidades administrativas y laborales.....	23
Tabla N° 21: Evaluación de la eficacia de la práctica pedagógica.....	24
Tabla N° 22: Práctica de valores.....	25
Tabla N° 23: Puntaje Total Desempeño Laboral de los docentes.....	26
Tabla N° 24: Prueba de correlación de Person.....	28

## Resumen

El trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el nivel de relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa 2017, utilizando para ello el diseño descriptivo relacional, para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: cuestionario de condiciones de trabajo, previamente validado por un grupo de expertos y la ficha de observación del desempeño docente, la muestra es de 58 docentes de la Institución.

En los resultados de este estudio se ha logrado identificar las condiciones físico ambientales, psicológicas y organizativas que ofrece la Institución, las cuales en opinión de los docentes son buenas, respecto a la evaluación del desempeño laboral de los docentes, estos se ubican entre los niveles bueno y muy bueno y en la relación de una variable con la otra, realizada a partir del coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo los valores de  $-0,299$  para ambas variables, lo que determina que la relación es negativa débil, es decir que las condiciones de trabajo no influyen significativamente en el desempeño laboral de los docentes.

Palabras clave: condiciones de trabajo, desempeño laboral.

## ABSTRACT

The objective of the research work is to determine the level of relationship between working conditions and the work performance of the teachers of the Institute of Higher Education Pedagogical Public Arequipa 2017, using the relational descriptive design, for the data collection was used two instruments: questionnaire of working conditions, previously validated by a group of experts and the observation sheet of teaching performance, the sample is of 58 teachers appointed and hired from the institution.

In the results of this study it has been possible to identify the physical, psychological and organizational conditions offered by the Institution, which in the opinion of the teachers are good, with respect to the evaluation of the teachers' work performance, these are located between the levels good and very good and the relation of one variable to another made from the Pearson correlation coefficient, the values of  $-0.299$  were obtained for both variables, which determines that the relation is weak negative, that is to say that the working conditions influence the work performance, proving in this way the hypothesis raised in the present investigation.

Keywords: working conditions, job performance.



## Introducción

En los últimos años la preocupación del Ministerio de Educación se ha centrado en la mejora de la calidad educativa, el desempeño laboral del docente y las condiciones de trabajo que ofrecen las instituciones educativas son aspectos importantes y prioritarios en el logro de la Calidad Educativa.

El presente trabajo de investigación ha priorizado el estudio de estas dos variables, con la finalidad de conocer y establecer la relación que existe entre ambas, a través de un estudio de campo con diseño descriptivo relacional.

En el capítulo único se presenta los resultados de la investigación en cuatro partes, primero se describe la variable independiente donde se identifica las condiciones de trabajo, físico ambientales, psicológicas y organizacionales que ofrece la institución, en segundo lugar la variable dependiente que describe el desempeño laboral de los docentes, en tercer lugar se presenta la relación de variables, identificando la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los docentes, seguidamente la discusión, donde se realiza el análisis interpretativo de la investigación, evidenciándose los principales hallazgos teóricos relevados a partir del análisis de la información empírica. Este análisis se encuentra estructurado en torno a los objetivos específicos planteados en la investigación, como una forma de dar coherencia a la interpretación realizada. Finalmente, se desarrolla las conclusiones y recomendaciones.

Adicionalmente se incorpora un apartado con las referencias bibliográficas utilizadas, en los anexos se adjunta el proyecto de investigación, los instrumentos de validación de instrumentos y la base de datos que dan origen a la descripción estadística, tablas y gráficos respectivamente.

## Capítulo Único

### Resultados

En este capítulo se presenta los resultados de la investigación, organizados en relación a los objetivos planteados, en primer lugar se identifica las condiciones de trabajo: físico, ambientales, psicológicas y organizativas que ofrece el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa, seguidamente el desempeño laboral de los docentes y en tercer lugar la relación entre las dos variables, para determinar la relación de variables, concluyendo con la discusión.

## 1. Condiciones de trabajo que ofrece el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa.

**Tabla 01**

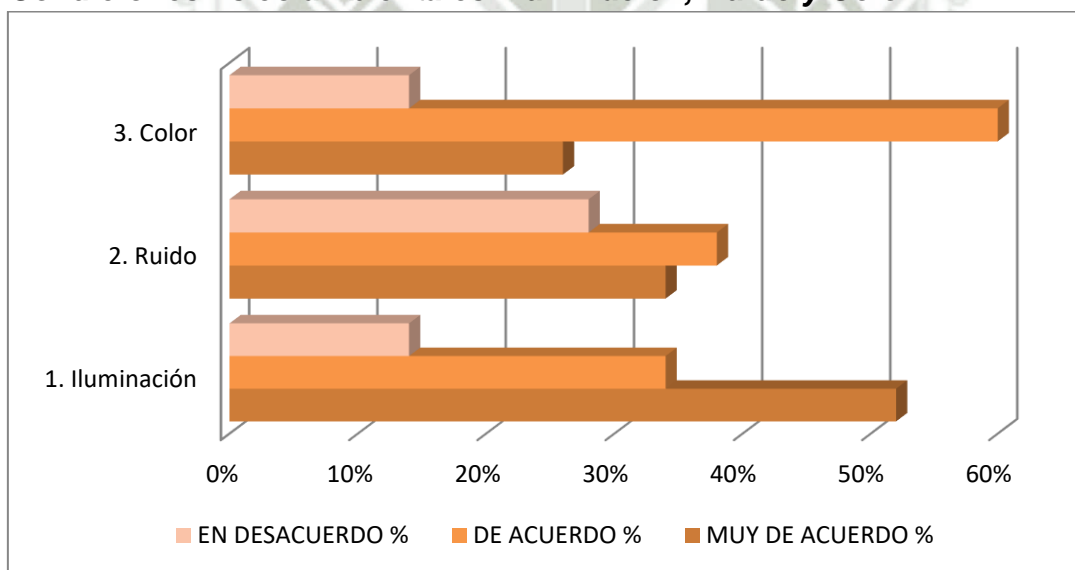
**Condiciones físico ambientales: Iluminación, Ruido y Color.**

ÍTEMS	MUY DE ACUERDO		DE ACUERDO		EN DESACUERDO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1. La iluminación de su lugar de trabajo es buena	30	52	20	34	8	14	58	100
2. Los ruidos no se sienten cercanos o en la Institución	20	34	22	38	16	28	58	100
3. El color de los ambientes de la Institución son adecuados	15	26	35	60	8	14	58	100

Fuente: Cuestionario Condiciones de Trabajo IESPA 2017

**Figura 1**

**Condiciones físico ambientales: Iluminación, Ruido y Color.**



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla y figura N° 01, correspondiente a las condiciones físico ambientales: iluminación, ruido y color; se observa que en el ítem 1, el 52% está muy de acuerdo, el 34% está de acuerdo y el 14% está en desacuerdo; en el ítem 2, el 38% está de acuerdo, el 34% en desacuerdo y el 28% están en desacuerdo; y en el ítem 3, el 60% está de acuerdo, el 26% está muy de acuerdo y el 14% está en desacuerdo. Los resultados demuestran que en opinión de los docentes las condiciones de iluminación, ruido y color son buenas, la mayoría expresa estar muy de acuerdo con las afirmaciones realizadas en el cuestionario.

**Tabla N° 02**

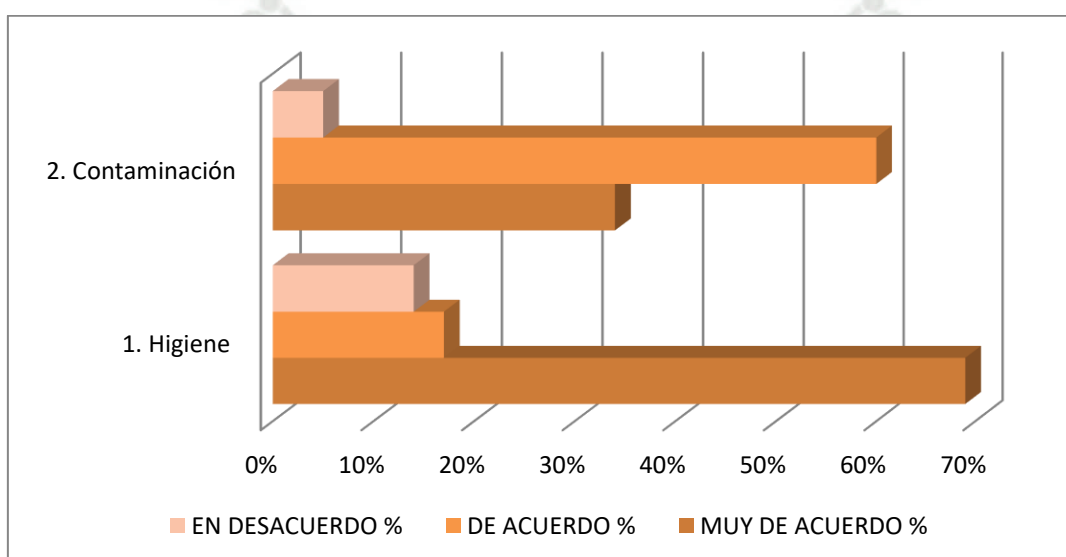
**Condiciones físico ambientales: Contaminación e Higiene**

ÍTEMS	MUY DE ACUERDO		DE ACUERDO		EN DESACUERDO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1. La contaminación ambiental afecta a la Institución	40	69	10	17	8	14	58	100
2. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo es buena	20	34	35	60	3	5	58	100

Fuente: Cuestionario Condiciones de Trabajo IESPA 2017

**Figura N° 02**

**Condiciones físico ambientales: Contaminación e Higiene**



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla y figura N° 02, correspondiente a la contaminación e higiene, respecto al ítem 1, el 69% está muy de acuerdo, el 17% está de acuerdo y el 14% está en desacuerdo; en el ítem 2 el 60% está de acuerdo, el 34% está muy de acuerdo y el 5% está en desacuerdo. Los resultados demuestran que la mayoría de docentes coincide en opinar que la contaminación ambiental en la zona donde se ubica la institución educativa es alta, respecto a la higiene, limpieza y salubridad la mayoría está de acuerdo que esta es buena.

**Tabla N° 03**

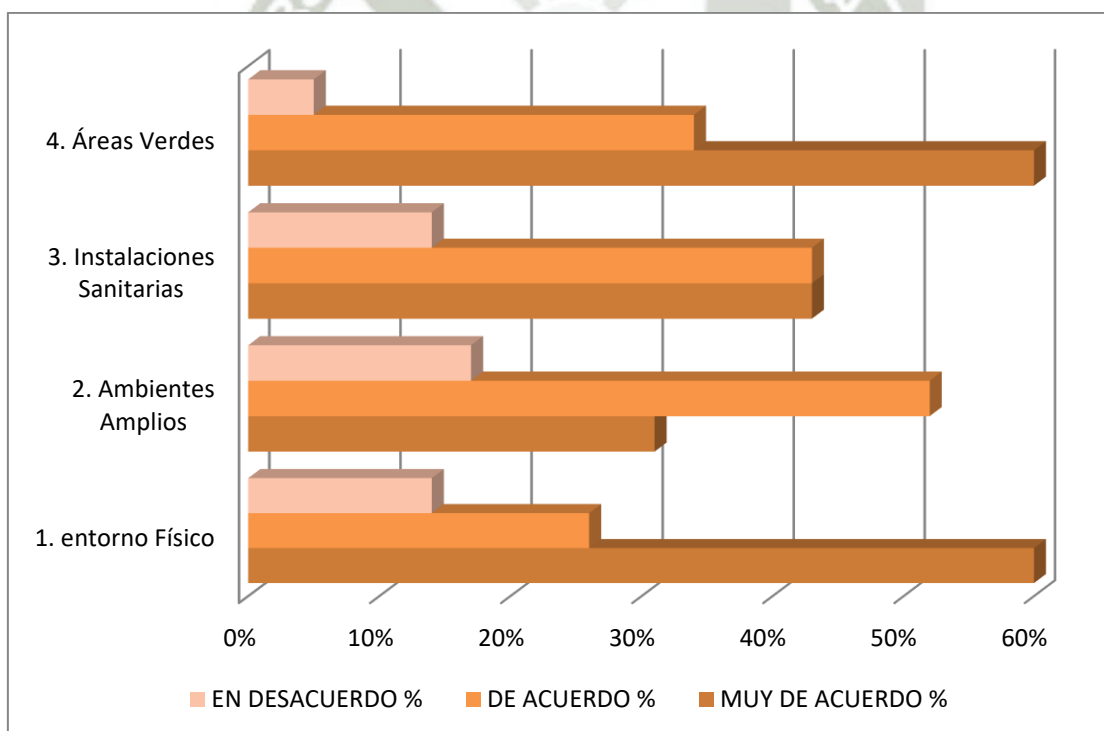
**Condiciones físico ambientales: Infraestructura.**

ÍTEM	MUY DE ACUERDO		DE ACUERDO		EN DESACUERDO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1. El entorno físico y el espacio del que dispone en su Institución es el adecuado	35	60	15	26	8	14	58	100
2. Los ambientes son amplios permiten el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje	18	31	30	52	10	17	58	100
3. La Institución cuenta con desagües apropiados y con instalaciones sanitarias suficientes y acordes para los estudiantes.	25	43	25	43	8	14	58	100
4. Las áreas verdes y espacios son amplios para el desarrollo integral del estudiante.	35	60	20	34	3	5	58	100

Fuente: Cuestionario Condiciones de Trabajo IESPA 2017

**Figura N° 03**

**Condiciones físico ambientales: Infraestructura**



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla y figura N° 03, correspondiente a la infraestructura; respecto al ítem 1, el 60% está muy de acuerdo, el 26% de acuerdo y el 14% en desacuerdo; en el ítem 2, el 52% está de acuerdo, el 31% muy de acuerdo y el 17% en desacuerdo; en el ítem 3, el 43% está muy de acuerdo, el 43% está de acuerdo y solo el 14%

está en desacuerdo; y en el ítem 4, el 60% está muy de acuerdo, el 34% de acuerdo y el solo el 5% en desacuerdo. Los resultados demuestran que en opinión de los docentes la infraestructura del Instituto es muy buena, el entorno físico, el espacio, los ambientes son amplios y adecuados, apoyan el proceso de enseñanza aprendizaje, las instalaciones sanitarias, las áreas verdes son suficientes para el desarrollo integral del estudiante.

**Tabla N° 04**

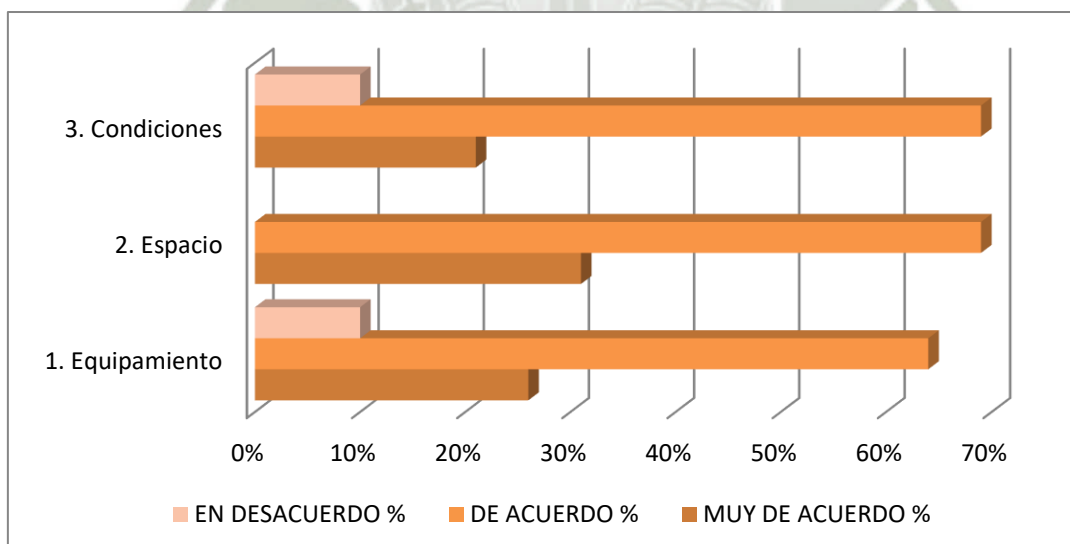
**Condiciones físico ambientales: Equipamiento**

ÍTEMS	MUY DE ACUERDO		DE ACUERDO		EN DESACUERDO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1. El equipamiento facilita el desarrollo de la acción educativa.	15	26	37	64	6	10	58	100
2. El mobiliario tiene un rol importante tanto en la ocupación del espacio como en su disposición frente a los usuarios.	18	31	40	69	0	0	58	100
3. El mobiliario cumple con las condiciones de comodidad, funcionalidad, seguridad, versatilidad, salud.	12	21	40	69	6	10	58	100

Fuente: Cuestionario Condiciones de Trabajo IESPA 2017

**Figura N° 04**

**Condiciones físico ambientales: Equipamiento**



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla y figura N° 04, correspondiente al equipamiento; respecto al ítem 1, el 64% está de acuerdo el 26% muy de acuerdo y el 10% en desacuerdo; en el ítem 2, el 69% está de acuerdo, el 31% de muy acuerdo y el ninguno en desacuerdo y

en el ítem 3, el 69% está de acuerdo el 21% muy de acuerdo y el 10% en desacuerdo. Los resultados demuestran que en opinión de la mayoría de los docentes, el equipamiento y mobiliario facilitan el desarrollo de la acción educativa y cumplen con las condiciones de comodidad, versatilidad y funcionalidad.

**Tabla N° 05**

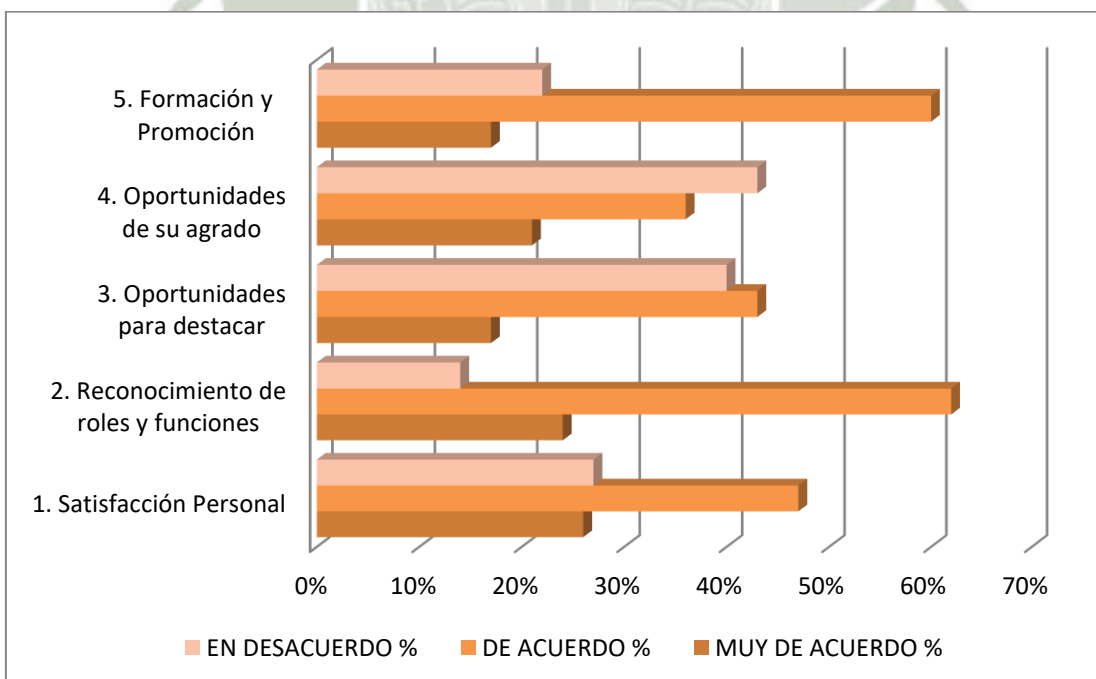
**Condiciones psicológicas; Satisfacción y Oportunidades**

ÍTEM	MUY DE ACUERDO		DE ACUERDO		EN DESACUERDO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1. La satisfacción que le produce su trabajo por si mismo es bueno.	15	26	27	47	16	27	58	100
2. Se reconoce los roles y funciones por parte de los que dirigen la Institución.	14	24	36	62	8	14	58	100
3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo le permite realizar las cosas en que usted destaca.	10	17	25	43	23	40	58	100
4. Las oportunidades de formación que le ofrece su empresa, son oportunas.	12	21	21	36	25	43	58	100
5. La Institución le da oportunidades de promoción.	10	17	35	60	13	22	58	100

Fuente: Cuestionario Condiciones de Trabajo IESPA 2017

**Figura N° 05**

**Condiciones psicológicas; Satisfacción y Oportunidades**



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla y figura N° 05, correspondiente al indicador satisfacción y oportunidades. En el ítem 1, el 47% está de acuerdo, el 26% muy de acuerdo y el 27% en desacuerdo; en el ítem 2, el 62% está de acuerdo, el 24% muy de acuerdo y el 14% en desacuerdo; en el ítem 3, el 43% está de acuerdo, el 17% muy de acuerdo y el 43% en desacuerdo; en el ítem 4, el 43% está en desacuerdo, el 26% de acuerdo y el 21% muy de acuerdo; en el ítem 5, el 60% está de acuerdo, el 22% en desacuerdo y el 17% muy de acuerdo. Los resultados demuestran que la mayoría de los docentes se encuentran muy satisfechos con el trabajo que realizan y sienten que son reconocidos en los roles que desempeña, con relación a las oportunidades los docentes sienten que no se les brinda oportunidades en forma oportuna y no les permiten realizar cosas en las que ellos destacan.

**Tabla N° 06**

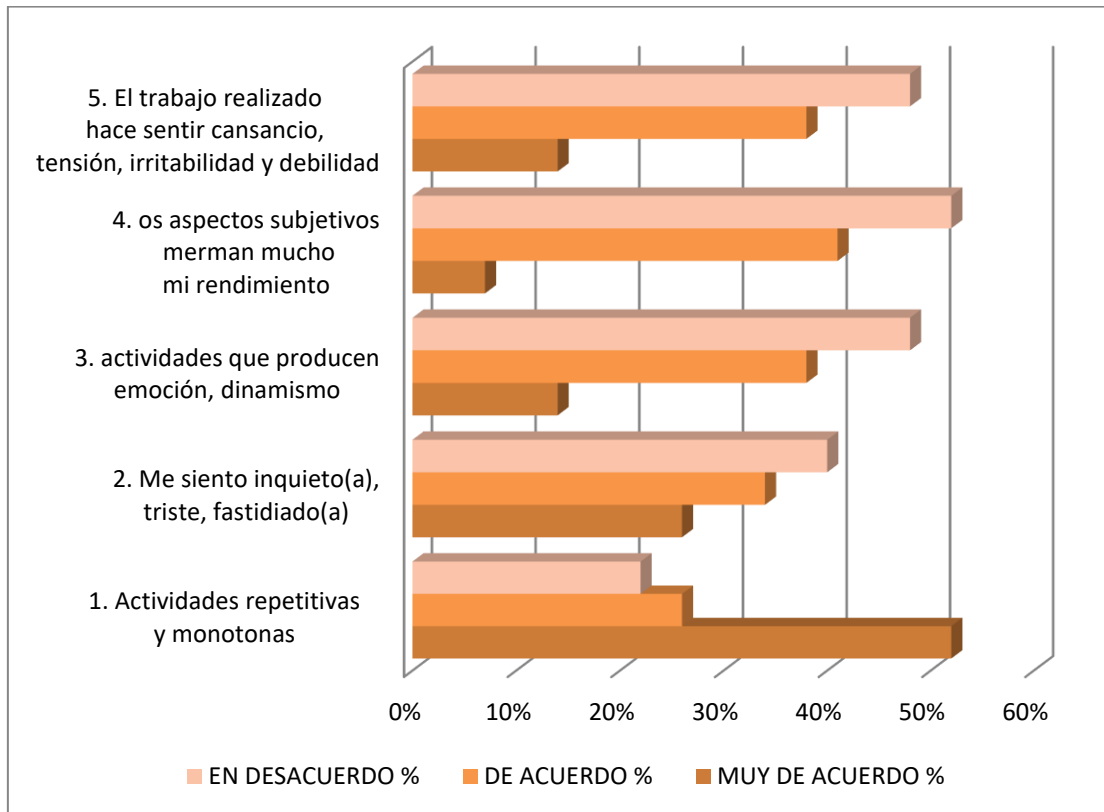
**Condiciones psicológicas: Aburrimiento, monotonía, fatiga y cansancio**

ÍTEM	MUY DE ACUERDO		DE ACUERDO		EN DESACUERDO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Se realizan actividades repetitivas, monótonas y sin atractivo.	30	52	15	26	13	22	58	100
2. Me siento inquieto(a), triste, fastidiado(a) que me deja sin energía ni motivación ninguna.	15	26	20	34	23	40	58	100
3. Se realizan actividades que producen emoción, dinamismo, muy interesantes	8	14	22	38	28	48	58	100
4. Los aspectos subjetivos o psicológicos me perturban profundamente y merman mucho mi rendimiento.	4	7	24	41	30	52	58	100
5. El trabajo que realizamos nos hace sentir cansados, sentimos tensión, irritabilidad y debilidad; además nos es difícil concentrarnos, pensar de modo coherente o trabajar bien.	8	14	22	38	28	48	58	100

Fuente: Cuestionario Condiciones de Trabajo IESPA 2017

**Figura N° 06**

**Condiciones psicológicas: Aburrimiento, monotonía, fatiga y cansancio**



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla y figura N° 06, correspondiente a la satisfacción y oportunidades; en el ítem 1, el 52% está muy de acuerdo, el 26% de acuerdo y el 22% en desacuerdo; en el ítem 2, el 40% está en desacuerdo, el 34% de acuerdo y el 26% muy de acuerdo; en el ítem 3, el 48% está en desacuerdo, el 38% de acuerdo y el 14% muy de acuerdo; en el ítem 4, el 52% está en desacuerdo, el 41% esta de acuerdo y el 7% muy de acuerdo y en el ítem 5, el 48% está en desacuerdo, el 38% de acuerdo y el 14% muy de acuerdo. Los resultados demuestran que la opinión de los docentes está dividida, sienten que la institución realiza actividades repetitivas, monótonas, sin atractivo, lo que provoca que se sientan inquietos, fastidiados, sin energía, perturbando y mermando mucho su rendimiento, el trabajo que realizan los hace sentir cansados, con tensión, irritabilidad y debilidad; sin embargo otros afirman lo contrario, opinan que las actividades que se realizan les produce emoción, dinamismo y les resulta interesante

**Tabla N° 07**

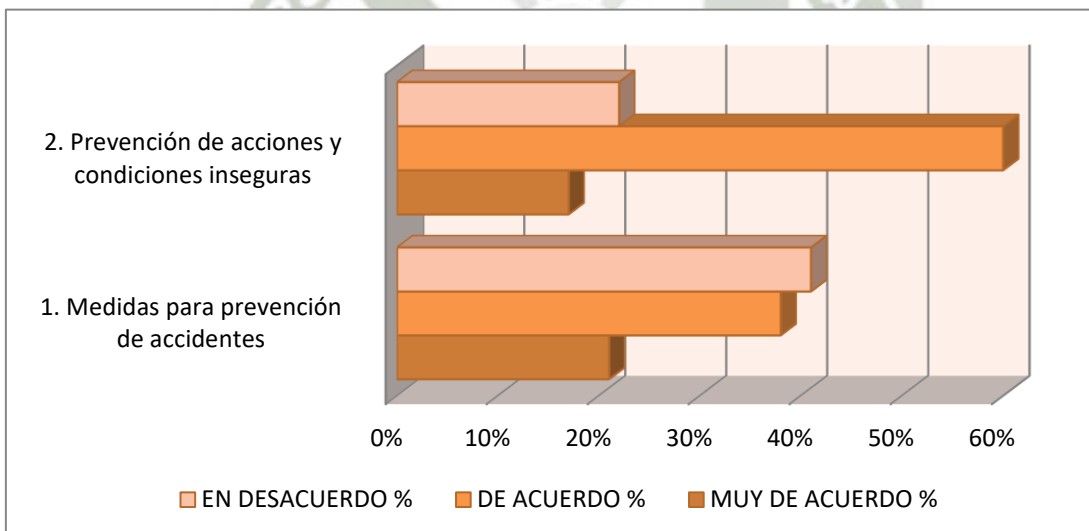
**Condiciones psicológicas: Seguridad**

ÍTEMS	MUY DE ACUERDO		DE ACUERDO		EN DESACUERDO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1. En la Institución. se cuenta con medidas, técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente.	12	21	22	38	24	41	58	100
2. La seguridad en la Institución. contempla tres áreas: prevención de accidentes, de sismos y de incendios	10	17	35	60	13	22	58	100

Fuente: Cuestionario Condiciones de Trabajo IESPA 2017

**Figura N° 07**

**Condiciones psicológicas: Seguridad**



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla y figura N° 07, correspondiente al indicador Seguridad. En el ítem 1, el 41% está en desacuerdo, el 38% de acuerdo y el 21% muy de acuerdo; en el ítem 2, el 60% está de acuerdo, el 22% en desacuerdo y el 17% muy de acuerdo. Los resultados demuestran que las medidas, técnicas educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar condiciones inseguras no siempre son las más adecuadas, sin embargo hay medidas de prevención de accidentes, de sismos y de incendios.

**Tabla N° 08**

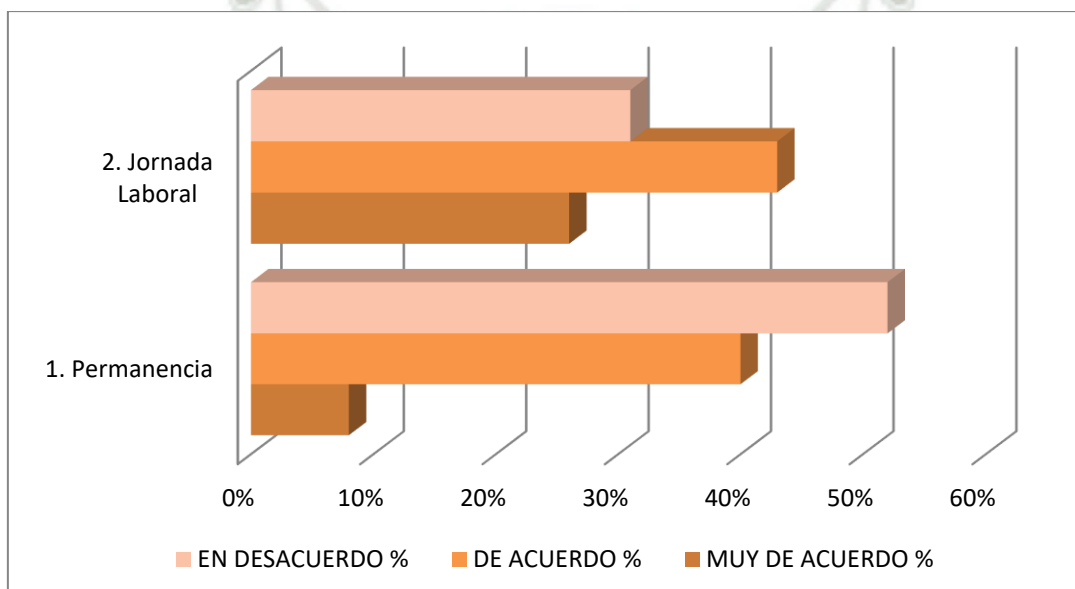
**Condiciones organizativas: Jornada laboral**

ÍTEMS	MUY DE ACUERDO		DE ACUERDO		EN DESACUERDO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1. La Jornada Laboral es la adecuada.	5	8	23	40	30	52	58	100
2. Los tiempos de permanencia en la Institución son productivos.	15	26	25	43	18	31	58	100

Fuente: Cuestionario Condiciones de Trabajo IESPA 2017

**Figura N° 08**

**Condiciones organizativas: Jornada laboral**



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla y gráfico N° 08, correspondiente al indicador Jornada Laboral, en el ítem 1, el 52% está en desacuerdo, el 40% está de acuerdo y el 8% muy de acuerdo; en el ítem 2, el 43% está de acuerdo, el 31% en desacuerdo y el 26% muy de acuerdo. Los resultados demuestran que la mayoría de docentes están en desacuerdo con la jornada laboral, sin embargo respecto a la productividad en el tiempo de permanencia hay un buen porcentaje entre acuerdo y muy de acuerdo.

**Tabla N° 09**

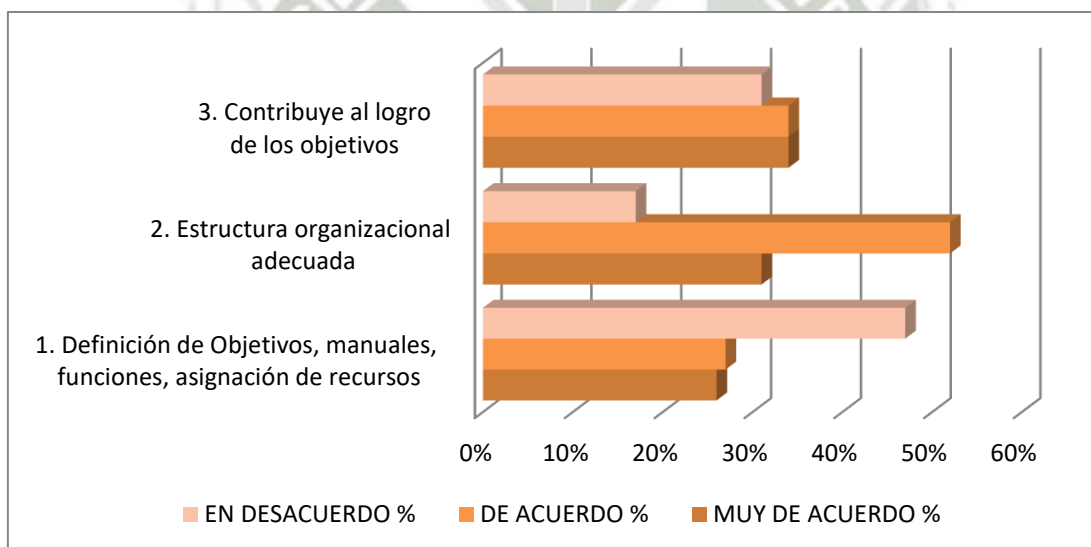
**Condiciones Organizativas: Estructura organizacional**

ÍTEMS	MUY DE ACUERDO		DE ACUERDO		EN DESACUERDO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Los objetivos, manuales y procedimientos, descripciones de puestos de trabajo, asignación de recursos está previamente definido.	15	26	16	27	27	47	58	100
2. La Institución tiene una estructura organizacional adecuada, las funciones están claramente definidas.	18	31	30	52	10	17	58	100
3. La organización institucional contribuye al logro de los objetivos	20	34	20	34	18	31	58	100

Fuente: Cuestionario Condiciones de Trabajo IESPA 2017

**Figura N° 09**

**Condiciones Organizativas: Estructura organizacional**



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla y figura N° 09, correspondiente al indicador estructura organizacional. En el ítem 1, el 47% están en desacuerdo, el 27% de acuerdo y el 26% muy de acuerdo; en el ítem 2, el 52% esta de acuerdo, el 31% muy de acuerdo y el 17% en desacuerdo; en el ítem 3, el 34% estas muy de acuerdo, el 34% de acuerdo y el 31% en desacuerdo. Los resultados demuestran que la mayoría de docentes opinan que la Institución tiene una estructura organizacional adecuada con funciones claramente definidas y que esta contribuye al logro de objetivos, sin embargo un porcentaje opina que los objetivos, manuales y procedimientos,

descripciones de puestos de trabajo, asignación de recursos no están previamente definidos.

**Tabla N° 10**

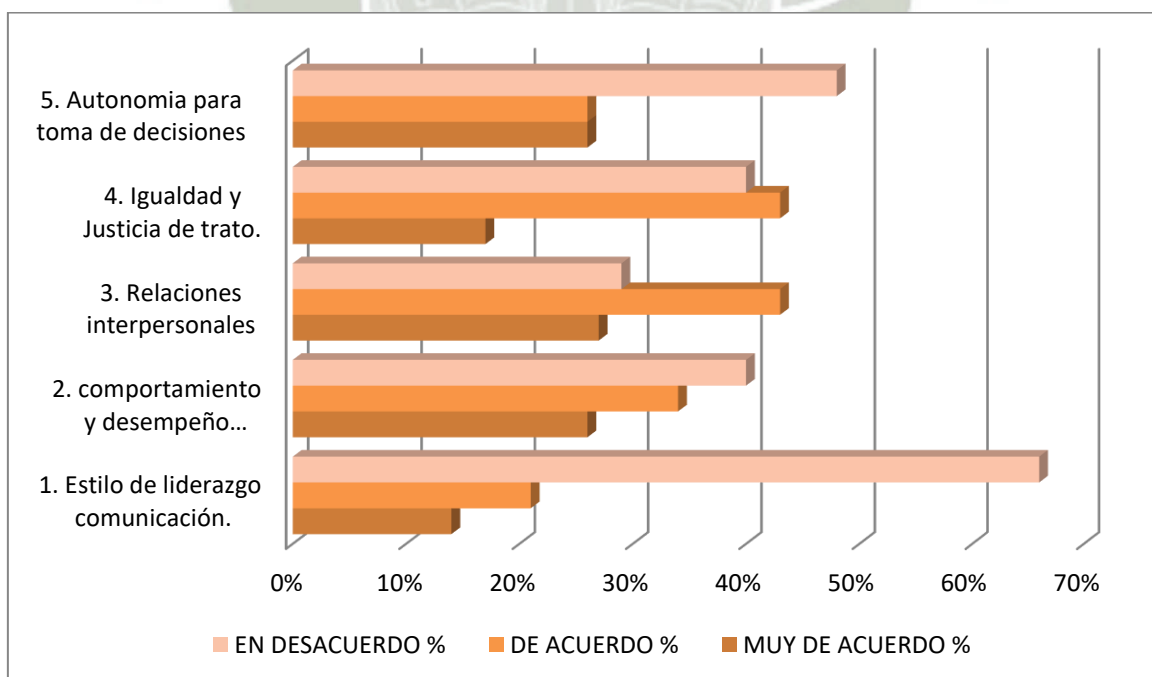
**Condiciones Organizativas: Clima institucional**

ÍTEMS	MUY DE ACUERDO		DE ACUERDO		EN DESACUERDO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Se tiene un clima institucional que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas.	8	14	12	21	38	66	58	100
2. El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.	15	26	20	34	23	40	58	100
3. Las relaciones interpersonales que tiene con sus superiores y con los demás miembros de la comunidad educativa son buenas.	16	27	25	43	17	29	58	100
4. En la Institución se percibe la "igualdad" y "justicia de trato".	10	17	25	43	23	40	58	100
5. Tiene la capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	15	26	15	26	28	48	58	100

Fuente: Cuestionario Condiciones de Trabajo IESPA 2017

**Figura N° 10**

**Condiciones Organizativas: Clima institucional**



Fuente: Elaboración Propia

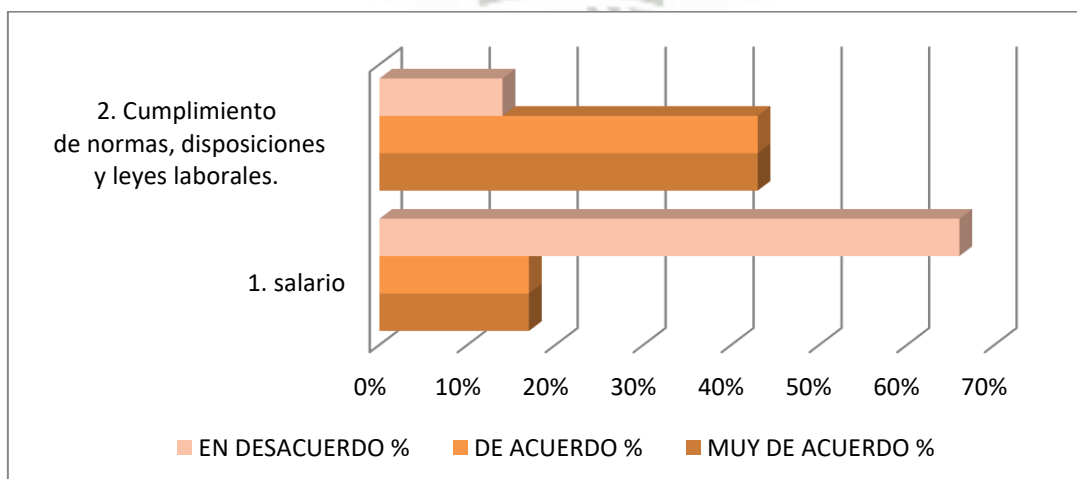
En la tabla y figura N° 10, correspondiente al indicador clima institucional. En el ítem 1, el 66% está en desacuerdo, el 21% de acuerdo y el 14% muy de acuerdo; en el ítem 2, el 40% está en desacuerdo, el 21% de acuerdo y el 14% muy de acuerdo, en el ítem 3, el 43% está de acuerdo, el 29 en desacuerdo y el 27% muy de acuerdo, en el ítem 4, el 43% está de acuerdo, el 40% en desacuerdo y el 17% muy de acuerdo; y en el ítem 5, el 48% está en desacuerdo, el 26% de acuerdo y el 26% muy de acuerdo. Los resultados muestran que para la mayoría de docentes el clima institucional no incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, ejerciendo influencia directa en el comportamiento de los agentes educativos, sin embargo las relaciones interpersonales que tiene con sus superiores son buenas y se percibe equidad e igualdad de trato.

**Tabla N° 11**  
**Condiciones Organizativas: Salario**

ÍTEMS	MUY DE ACUERDO		DE ACUERDO		EN DESACUERDO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	1. El salario percibido está en relación a las funciones y roles que cumple en la institución.	10	17	10	17	38	66	58
2. La Institución cumple con las normas, disposiciones y leyes laborales.	25	43	25	43	8	14	58	100

Fuente: Cuestionario Condiciones de Trabajo IESPA 2017

**Figura N° 11**  
**Condiciones Organizativas: Salario**



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla y figura N° 11, correspondiente al indicador Salario. En el ítem 35, el 66% está en desacuerdo, el 17% muy de acuerdo y el 17% de acuerdo; y en el ítem 36, el 43% está muy de acuerdo, el 43% de acuerdo y el 14% en desacuerdo. La mayoría de docentes opina que el salario percibido no está en relación a las funciones y roles que cumple en la institución, pero si están de acuerdo que la Institución cumple con las normas, disposiciones y leyes laborales.

**Tabla N° 12**

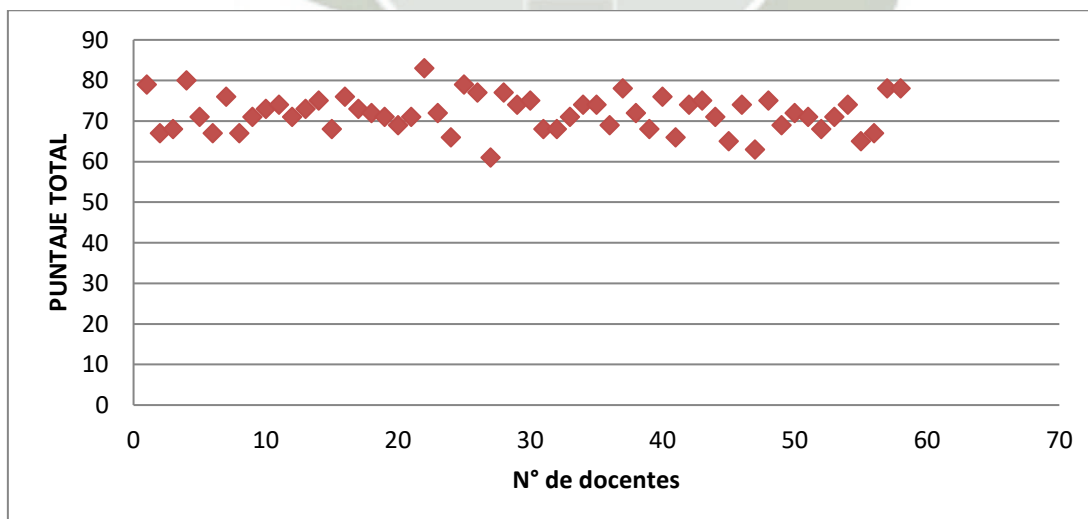
**Puntajes Totales: Condiciones de Trabajo**

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA	VALORES
Media	71.90
Error típico	0.59
Mediana	72
Moda	71
Desviación estándar	4.51
Varianza de la muestra	20.34
Rango	22
Mínimo	61
Máximo	83
Suma	4170
Cuenta	58

Fuente: Base de datos (Anexo3)

**Figura N° 12**

**Dispersión de datos. Puntajes cuestionario condiciones de trabajo**



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla N° 12 se muestra algunos valores estadísticos respecto a los puntajes totales obtenidos en el cuestionario de condiciones de trabajo, se tiene como media (promedio) 71.90, con un rango mínimo de 61 y un máximo de 83, la moda es 71, es decir el valor que más se repite en los puntajes obtenidos, lo que determina que las condiciones de trabajo que se ofrecen en la Institución son buenas, adecuadas para el trabajo y el desarrollo de la acción educativa. Además de mostrar la homogeneidad en los puntajes.



## 2. Desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa

**Tabla N° 13**

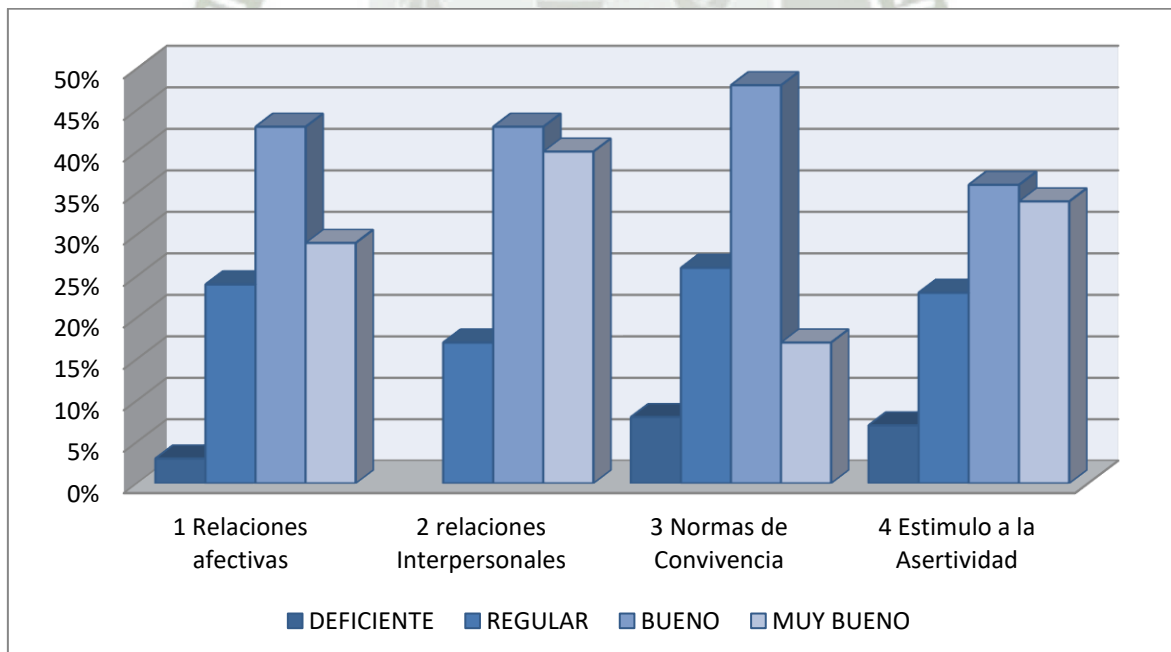
**Clima de aula**

ÍTEMS	1		2		3		4	
	NIVEL DEFICIENTE		NIVEL REGULAR		NIVEL BUENO		NIVEL MUY BUENO	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula desde el enfoque intercultural.	2	3	14	24	25	43	17	29
2. Relaciones interpersonales en el aula basada en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.	0	0	10	17	25	43	23	40
3. Aprobación de normas de convivencia a través del consenso y la corresponsabilidad.	5	8	15	26	28	48	10	17
4. Formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable frente al quiebre de las normas de convivencia.	4	7	13	23	21	36	20	34

Fuente: Ficha de Observación del Desempeño del docente en aula. Adaptado MINEDU (2013)

**Figura N° 13**

**Clima de aula**



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla y figura N° 13, correspondiente al aspecto promueve un clima adecuado en el aula. En el ítem 1, el 43% presenta un nivel bueno, el 29% nivel muy bueno, el 24% nivel regular y el 3% nivel deficiente; en el ítem 2, el 43%

presenta un nivel bueno, el 40% muy bueno y el 17% nivel regular; en el ítem 3, el 48% presenta nivel bueno el 26% nivel regular, el 17% nivel muy bueno y el 8% nivel deficiente; en el ítem 4 el 36% presenta nivel bueno, el 34% muy bueno, el 23% nivel regular y el 7% nivel deficiente. Los resultados demuestran que la mayoría de docentes presentan un nivel entre bueno y muy bueno, lo que significa que promueven un clima adecuado en el aula, ya que establecen relaciones afectivas, armónicas entre sus estudiantes, promueven relaciones interpersonales basadas en el respeto, la responsabilidad, elaboran, aprueban normas de convivencia y estimulan a los estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable.

**Tabla N° 14**

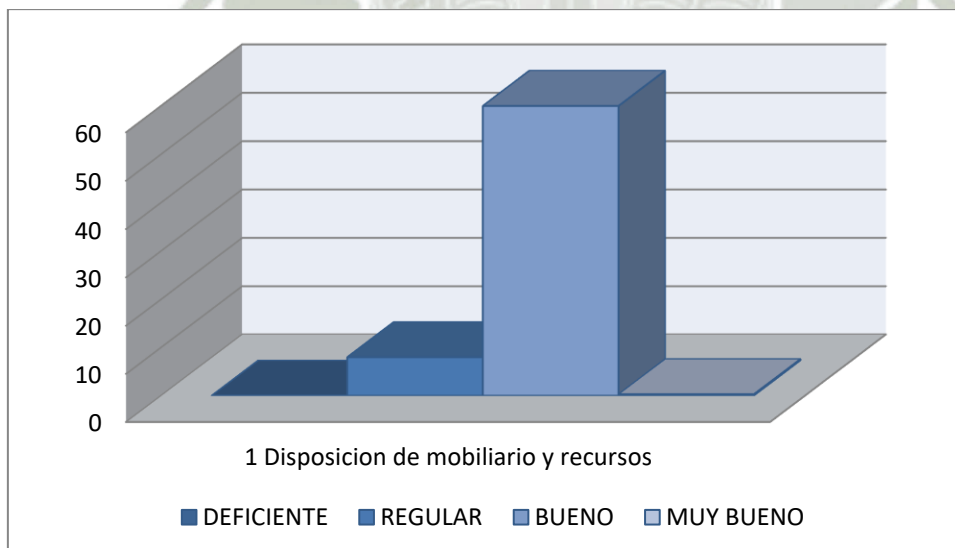
**Organización del ambiente físico del aula, espacios y equipos**

ÍTEMS	1 NIVEL DEFICIENTE		2 NIVEL REGULAR		3 NIVEL BUENO		4 NIVEL MUY BUENO	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	1. Dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles para todos.	0	0	5	8	35	60	18

Fuente: Ficha de Observación del Desempeño del docente en aula. Adaptado MINEDU (2013)

**Figura N° 14**

**Organización del ambiente físico del aula, espacios y equipos**



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla y figura N° 14, correspondiente al indicador organización del ambiente físico del aula, espacios y equipos, en el ítem 1, el 60% presenta un nivel bueno,

el 31% nivel muy bueno y el 8% nivel regular. Los resultados muestran que los docentes organizan el aula de manera oportuna y pertinente, disponen el mobiliario y los recursos del aula de manera que son accesibles para todos.

**Tabla N° 15**

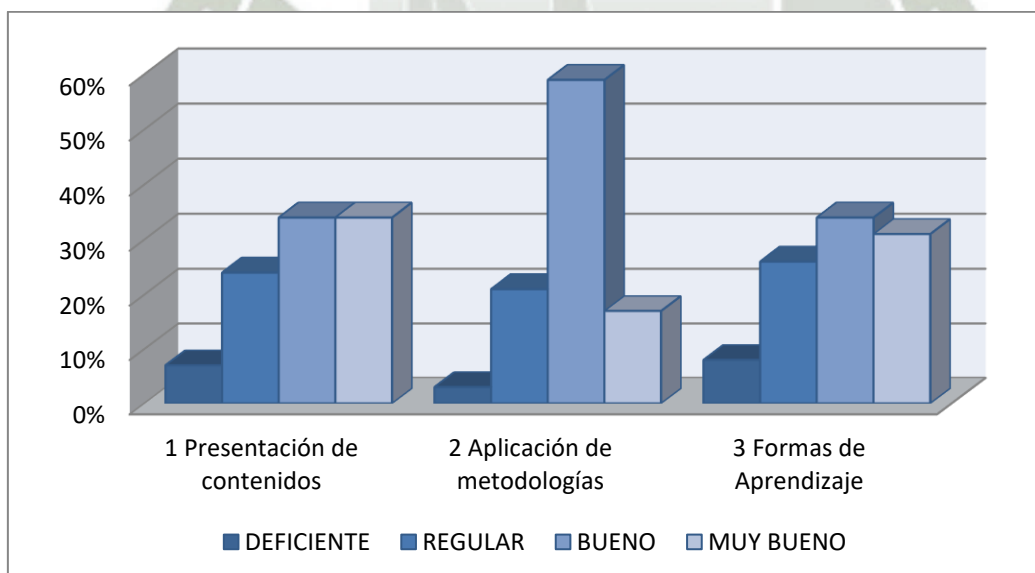
**Desarrollo de los contenidos.**

ÍTEMS	1 NIVEL DEFICIENTE		2 NIVEL REGULAR		3 NIVEL BUENO		4 NIVEL MUY BUENO	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	1. Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes.	4	7	14	24	20	34	20
2. Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.	2	3	12	21	34	59	10	17
3. Formas de aprender entre sus estudiantes (auto aprendizaje, aprendizaje cooperativo e interaprendizaje).	5	8	15	26	20	34	18	31

Fuente: Ficha de Observación del Desempeño del docente en aula. Adaptado MINEDU (2013)

**Figura N° 15**

**Desarrollo de los contenidos.**



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla y figura N° 15, correspondiente al indicador desarrollo de los contenidos en el ítem 1, el 34% presenta un nivel muy bueno, el 34% nivel bueno, el 24% nivel regular y el 7% nivel deficiente; en el ítem 2, el 59% presente aun

nivel bueno, el 21% nivel regular, el 17% nivel muy bueno y el 3% nivel deficiente; en el ítem 3, el 34% presenta un nivel bueno, el 31% nivel muy bueno, el 26% nivel regular y el 8% nivel deficiente. Los resultados muestran que la mayoría de docentes presentan un nivel entre bueno y muy bueno, lo que determina que se desarrollan contenidos con claridad, secuencia lógica aplicando estrategias y técnicas pertinentes, propiciando diferentes formas de aprender, son pocos los no lo realizan de manera adecuada.

**Tabla N° 16**

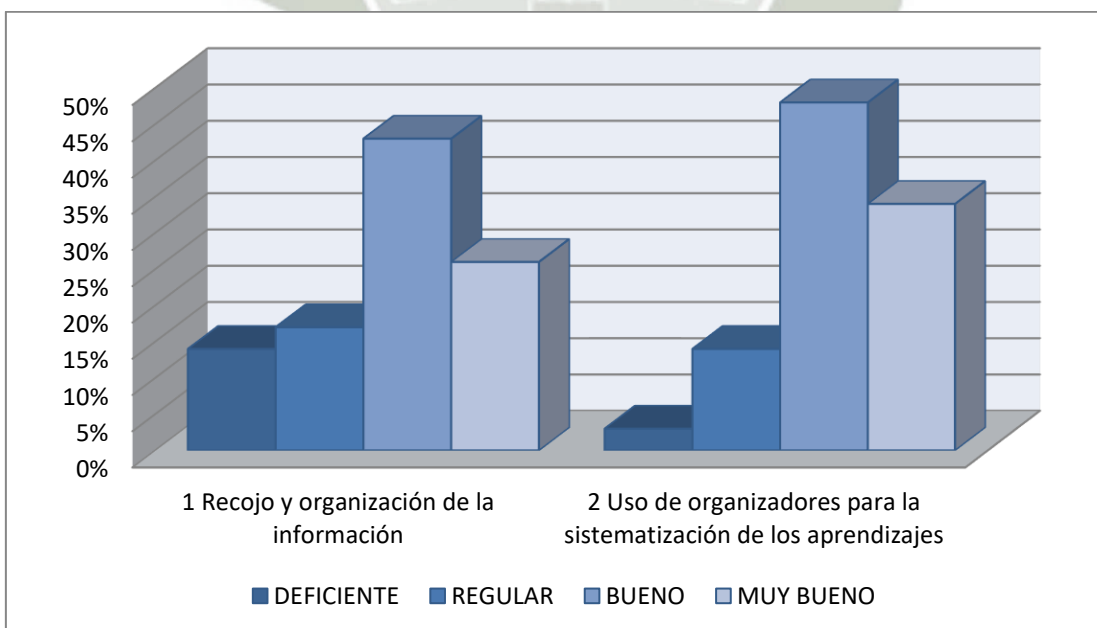
**Desarrollo de capacidades.**

ÍTEM	1 NIVEL DEFICIENTE		2 NIVEL REGULAR		3 NIVEL BUENO		4 NIVEL MUY BUENO	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	1. Dominio de las técnicas y procedimientos para el recojo y organización de los conocimientos previos de sus estudiantes.	8	14	10	17	25	43	15
2. Uso de organizadores visuales del conocimiento para facilitar procesos de selección, organización y elaboración de información entre sus estudiantes.	2	3	8	14	28	48	20	34

Fuente: Ficha de Observación del Desempeño del docente en aula. Adaptado MINEDU (2013)

**Figura N° 16**

**Desarrollo de capacidades.**



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla y figura N° 16, correspondiente al indicador desarrollo de las capacidades de sus estudiantes, en el ítem 1, el 43% presenta un nivel bueno, el 26% nivel muy bueno, el 17% nivel regular y el 14% nivel deficiente; en el ítem 2, el 48% presenta un nivel bueno, el 34% nivel muy bueno, el 14% nivel regular y el 3% nivel deficiente. Los resultados muestran que la mayoría de docentes se ubican entre los niveles bueno y muy bueno, lo que determina que se promueve el desarrollo de capacidades de los estudiantes a partir del dominio de diversas estrategias en las diferentes etapas del proceso de aprendizaje, en el recojo adecuado de saberes previos, la selección, organización y elaboración de la información.

**Tabla N° 17**

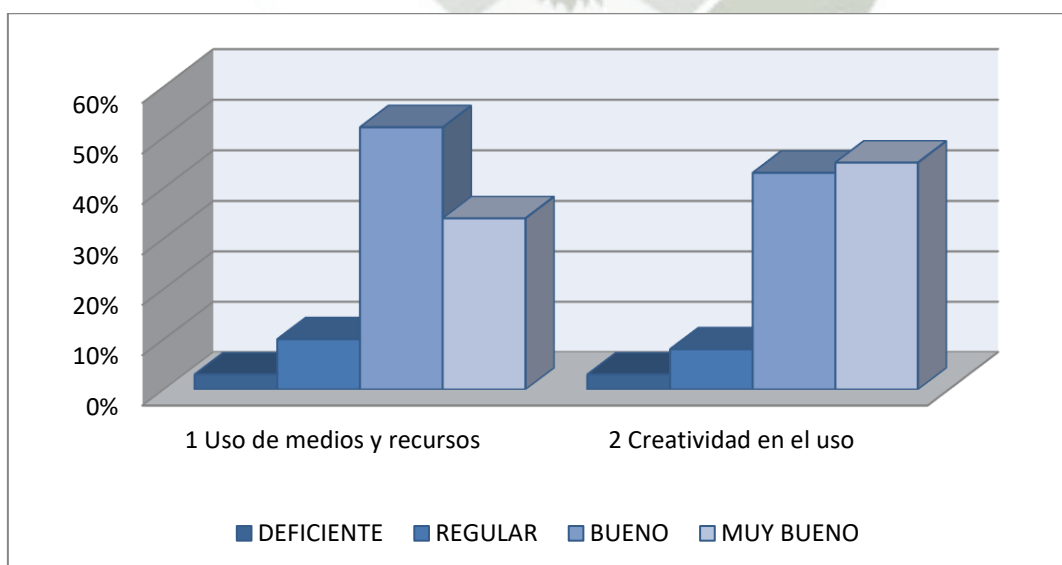
**Uso de los recursos didácticos**

ÍTEMS	1 NIVEL DEFICIENTE		2 NIVEL REGULAR		3 NIVEL BUENO		4 NIVEL MUY BUENO	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	1. Utiliza los materiales y medios educativos en el proceso de enseñanza aprendizaje.	2	3	6	10	30	52	20
2. Demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.	2	3	5	8	25	43	26	45

Fuente: Ficha de Observación del Desempeño del docente en aula. Adaptado MINEDU (2013)

**Figura N° 17**

**Uso de los recursos didácticos**



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla y figura N° 17, correspondiente al indicador uso de recursos didácticos, en el ítem 1, el 52% presenta un nivel bueno, el 34% nivel muy bueno, el 10% nivel regular y el 3% nivel deficiente; en el ítem 2, el 45% presenta un nivel muy bueno, el 43% nivel bueno, el 8% nivel regular y el 3% nivel deficiente. Los resultados muestran que la mayoría de docentes se ubica entre el nivel bueno y muy bueno, lo que determina que utilizan en forma adecuada y pertinente los recursos didácticos y medios digitales en el proceso de enseñanza aprendizaje, son pocos los que no los utilizan adecuadamente.

**Tabla N° 18**

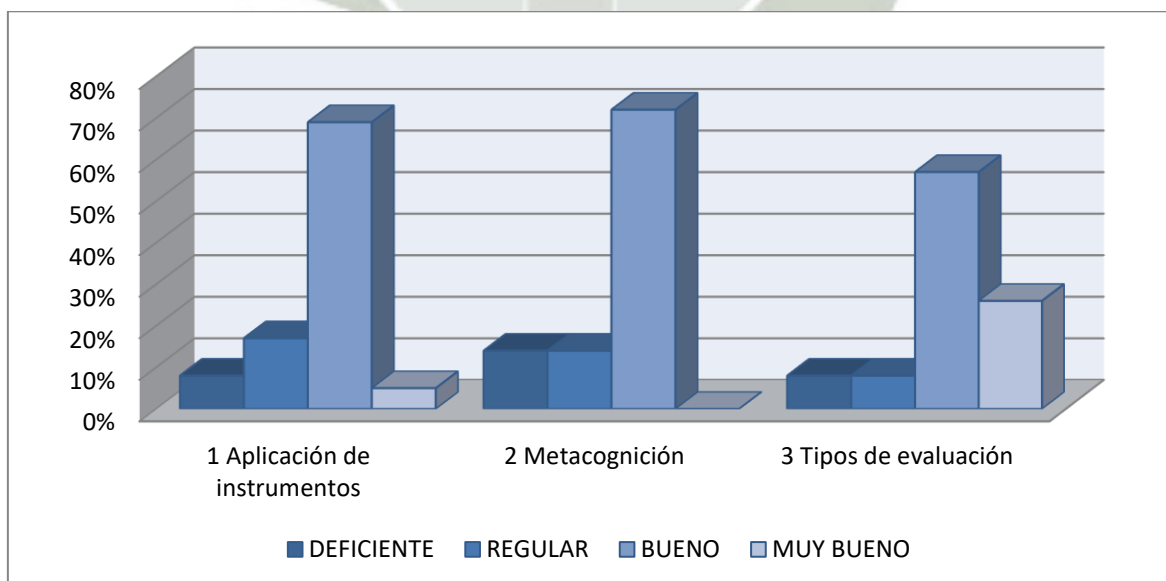
**Evaluación de procesos y logros de aprendizajes**

ÍTEMS	1 NIVEL DEFICIENTE		2 NIVEL REGULAR		3 NIVEL BUENO		4 NIVEL MUY BUENO	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	1. Aplicación de instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.	5	8	10	17	40	69	3
2. Realiza una metacognición para ajustar las estrategias de evaluación después de cada unidad didáctica. Responsabilidades profesionales	8	14	8	14	42	72	0	0
3. Utiliza diversos tipos de evaluación.	5	8	5	8	33	57	15	26

Fuente: Ficha de Observación del Desempeño del docente en aula. Adaptado MINEDU (2013)

**Figura N° 18**

**Evaluación de procesos y logros de aprendizajes**



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla y figura N° 18, correspondiente al indicador evaluación de procesos y logros de aprendizajes. En el ítem 1, el 69% presenta un nivel bueno, el 17% nivel regular el 8% nivel deficiente y el 5% nivel muy bueno; en el ítem 2, el 72% presenta un nivel bueno, el 14% nivel regular y el 14% nivel deficiente; en el ítem 15, el 57% presenta un nivel bueno, el 26% nivel muy bueno, el 8% nivel regular y el 8% nivel deficiente. Los resultados demuestran que la mayoría de docentes presentan un nivel bueno, lo que determina que conocen y aplican en forma pertinente y oportuna instrumentos y tipos de evaluación, también realizan la metacognición para ajustar las estrategias y reflexionar sobre el proceso de aprendizaje.

**Tabla N° 19**

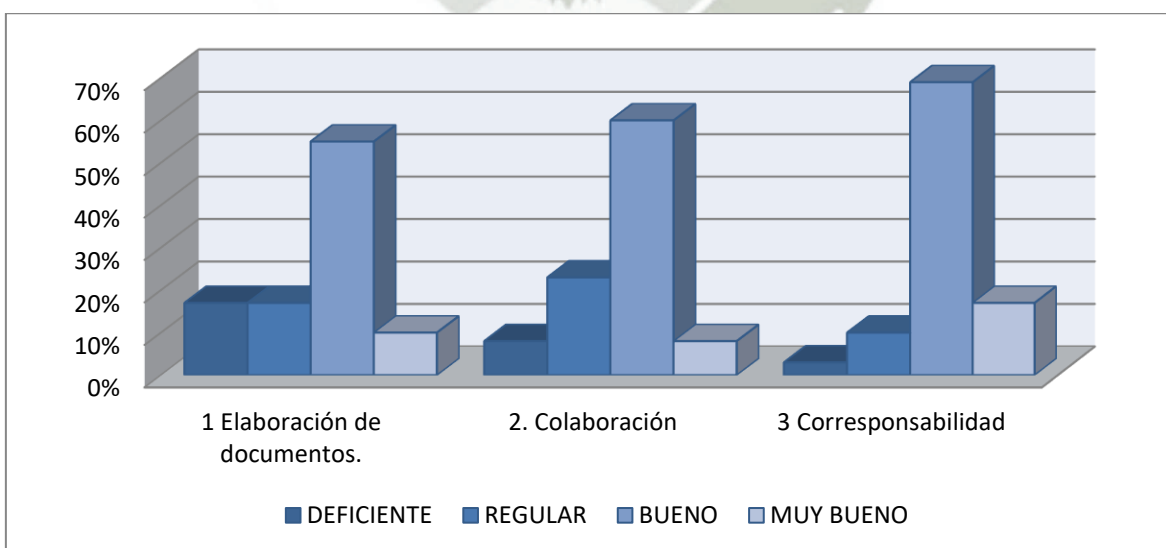
**Participación en la gestión institucional**

ÍTEMS	1 NIVEL DEFICIENTE		2 NIVEL REGULAR		3 NIVEL BUENO		4 NIVEL MUY BUENO	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	1. Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la IE.	10	17	10	17	32	55	6
2. Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto.	5	8	13	23	35	60	5	8
3. Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad.	2	3	6	10	40	69	10	17

Fuente: Ficha de Observación del Desempeño del docente en aula. Adaptado MINEDU (2013)

**Tabla N° 19**

**Participación en la gestión institucional**



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla y figura N° 19, correspondiente a la participación en la gestión institucional. En el ítem 1, el 55% presenta un nivel bueno, el 17% nivel regular, el 17% nivel deficiente y el 10% nivel muy bueno; en el ítem 2, el 60% presenta un nivel bueno, el 23% nivel regular, el 8% nivel muy bueno y el 8% nivel deficiente; en el ítem 3, el 69% presenta un nivel bueno, el 17% nivel muy bueno, el 10% nivel regular y el 3% nivel deficiente. Los resultados muestran que la mayoría de docentes contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión, colaboran y se comprometen con la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, es decir tienen una participación activa en la gestión institucional.

**Tabla N° 20**

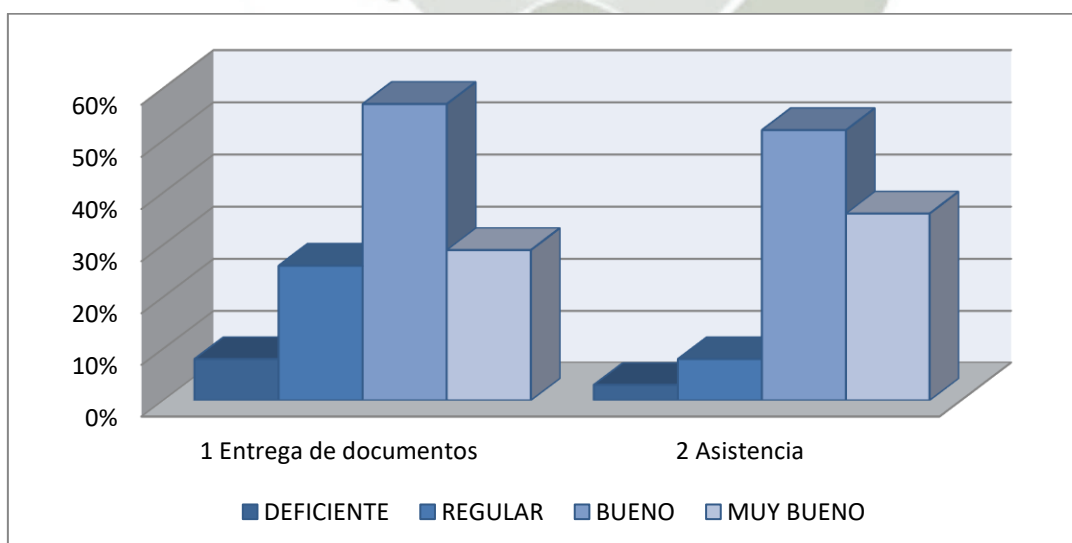
**Cumplimiento de las responsabilidades administrativas y laborales.**

ÍTEMS	1		2		3		4	
	NIVEL DEFICIENTE		NIVEL REGULAR		NIVEL BUENO		NIVEL MUY BUENO	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Entrega de documentos técnico pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.	3	8	15	26	23	40	17	29
2. Asistencia puntual a la institución y cumplimiento de su jornada de trabajo pedagógica efectiva.	2	3	5	8	30	52	21	36

Fuente: Ficha de Observación del Desempeño del docente en aula. Adaptado MINEDU (2013)

**Figura N° 20**

**Cumplimiento de las responsabilidades administrativas y laborales**



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla y figura N° 20, correspondiente al indicador cumplimiento de las responsabilidades administrativas y laborales. En el ítem 1, el 57% presenta un nivel bueno, el 29% nivel muy bueno, el 26% nivel regular y el 8% nivel deficiente; en el ítem 2, el 52% presenta un nivel bueno, el 36% nivel muy bueno, el 8% nivel regular y el 3% nivel deficiente. Los resultados muestran que el nivel que obtienen se ubica entre el bueno y muy bueno, lo que hay responsabilidad en la entrega de documentos, de la misma manera su asistencia es buena y cumplen con la jornada pedagógica establecida.

**Tabla N° 21**

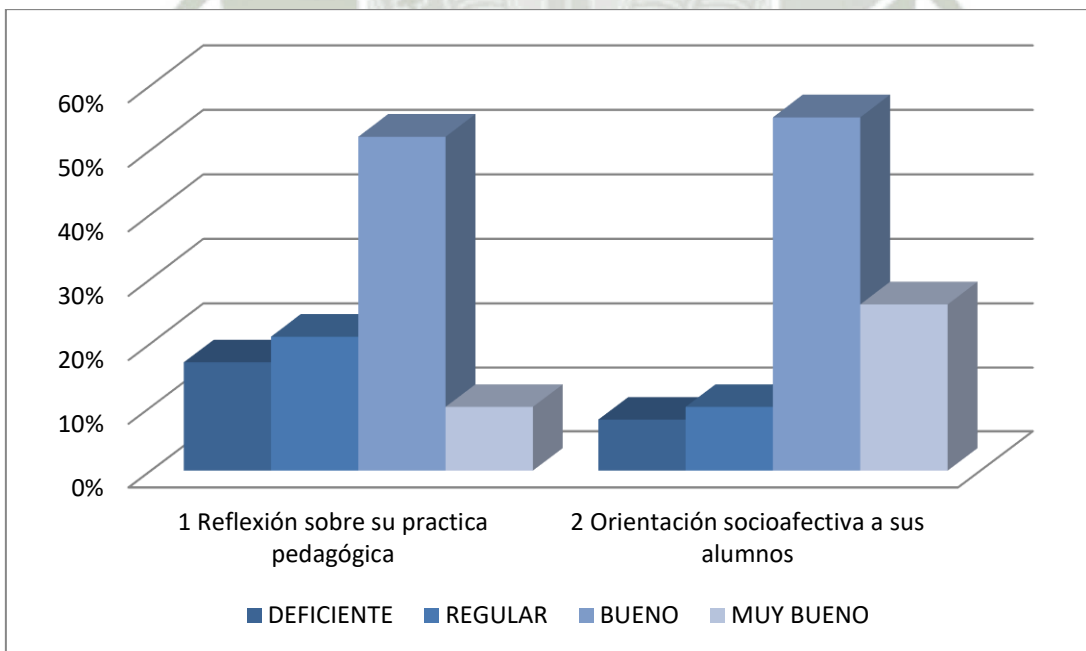
**Evaluación de la eficacia de la práctica pedagógica**

ÍTEMS	1 NIVEL DEFICIENTE		2 NIVEL REGULAR		3 NIVEL BUENO		4 NIVEL MUY BUENO	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	1. Reflexión sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.	10	17	12	21	30	52	6
2. Orientación a los estudiantes que requieren acompañamiento socioafectivo y cognitivo.	5	8	6	10	32	55	15	26

Fuente: Ficha de Observación del Desempeño del docente en aula. Adaptado MINEDU (2013)

**Figura N° 21**

**Evaluación de la eficacia de la práctica pedagógica**



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla y figura N° 21, correspondiente al indicador evaluación de la eficacia de la práctica pedagógica, en el ítem 1, el 53% presenta un nivel bueno, el 21% nivel regular, 17% nivel deficiente y el 10% nivel muy bueno; en el ítem 2, el 55% presenta un nivel bueno, el 26% nivel muy bueno, el 10% nivel regular y el 8% nivel deficiente. Los resultados muestran que solo algunos docentes reflexionan sobre su práctica pedagógica y la comparten con los demás, pero si la mayoría están comprometidos con la orientación y acompañamiento socio. Afectivo y cognitivos de sus estudiantes.

**Tabla N° 22**

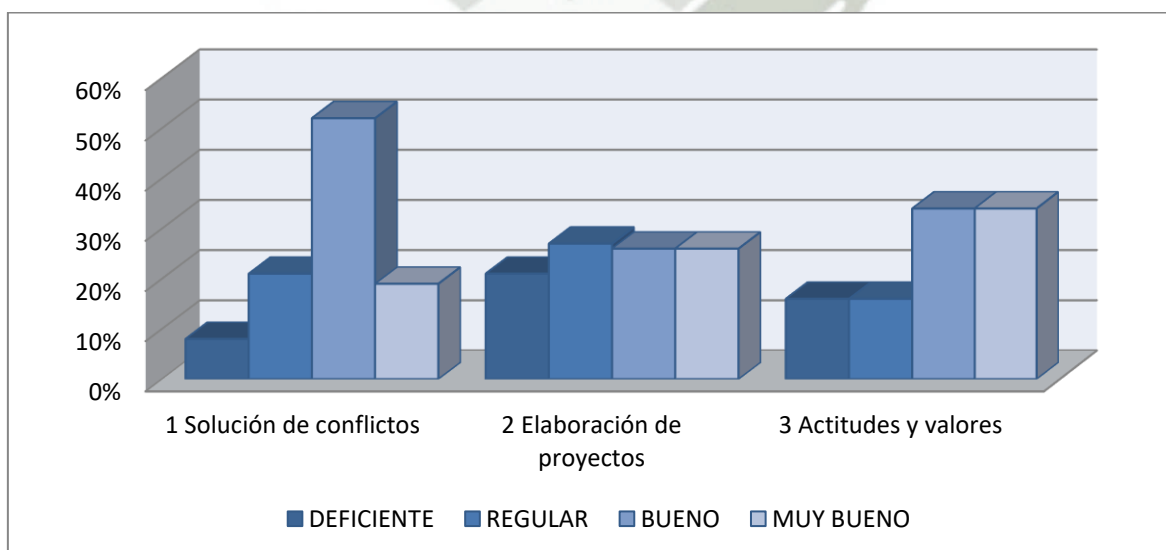
**Práctica de valores**

ÍTEM	1 NIVEL DEFICIENTE		2 NIVEL REGULAR		3 NIVEL BUENO		4 NIVEL MUY BUENO	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	1. Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional.	5	8	12	21	30	52	11
2. Participa en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar).	12	21	16	27	15	26	15	26
3. Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.	9	16	9	16	20	34	20	34

Fuente: Ficha de Observación del Desempeño del docente en aula. Adaptado MINEDU (2013)

**Figura N° 22**

**Práctica de valores**



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla y figura N° 22, correspondiente al indicador práctica de valores. En el ítem 1, el 52% presenta un nivel bueno, el 21% nivel regular, el 19% nivel muy bueno y el 8% nivel deficiente; en el ítem 2 el 27% presenta nivel regular, el 26% nivel muy bueno, el 26% nivel bueno y el 21% nivel deficiente; en el ítem 3, el 34% presenta un nivel muy buen, el 34% nivel bueno, el 16% nivel regular y el 16% nivel deficiente. Los resultados muestran que la mayoría de docentes participa en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional y demuestran actitudes y valores democráticos, solo algunos muestran disponibilidad para participar en la elaboración de proyectos de innovación para contribuir a la mejora institucional.

**Tabla N° 23**

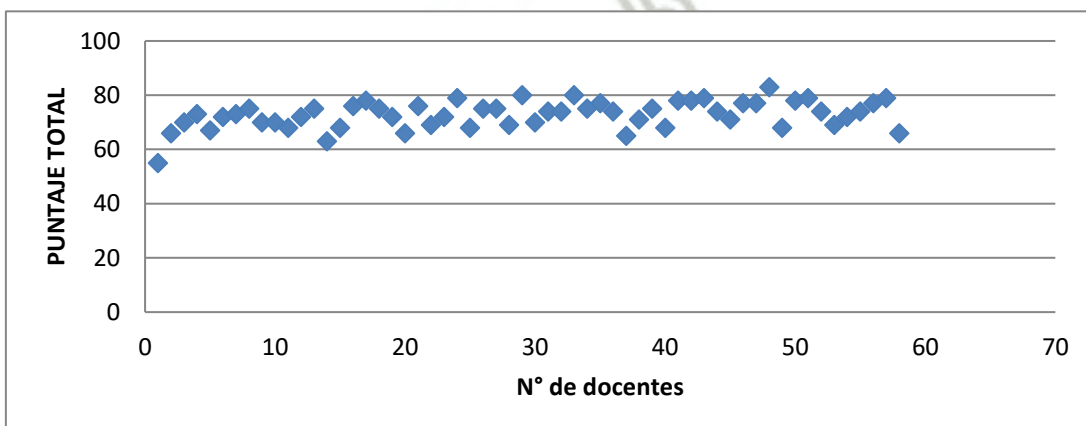
**Puntajes Totales - Desempeño Laboral del docente**

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA	VALORES
Media	72.81
Error típico	0.66
Mediana	74
Moda	75
Desviación estándar	5.04
Varianza de la muestra	25.42
Rango	28
Mínimo	55
Máximo	83
Nivel de confianza(95.0%)	1.325668334

Fuente: Base de datos( Anexo 4)

**Tabla N° 23**

**Dispersión de Puntajes**



En la tabla y figura N° 23 se muestra algunos valores estadísticos respecto a los puntajes obtenidos en el instrumento aplicado para evaluar el desempeño laboral del docente, se tiene como media (promedio) 72.81, con un rango mínimo de 55 y un máximo de 83, la moda es 75, es decir el valor que más se repite en los puntajes obtenidos, lo que determina un desempeño bueno de los docentes. La dispersión de datos representada muestra la dispersión homogénea de datos en los puntajes obtenidos.



### 3. Relación de variables: Condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los docentes.

**Tabla N° 24**

**Prueba de correlación de Pearson**

		Condiciones de trabajo	Desempeño laboral
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	1	<b>-0.229</b>
	N	58	58
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	<b>-0.229</b>	1
	N	58	58

**Fuente: Elaboración Propia**

**Leyenda:**

- 0,90 = Correlación negativa muy Fuerte.
- 0,75 = Correlación negativa considerable.
- 0,50 = Correlación negativa media
- 0,10 = Correlación negativa débil**
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0,10 = Correlación positiva débil.
- +0,50 = Correlación positiva media.
- +0,75 = Correlación positiva considerable.
- +0,90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1,00 = Correlación positiva perfecta

$$\rho_{X,Y} = \frac{\sigma_{XY}}{\sigma_X \sigma_Y} = \frac{E[(X - \mu_X)(Y - \mu_Y)]}{\sigma_X \sigma_Y}$$

En la tabla N° 24 se presenta los resultados de la relación de variables realizada a partir del coeficiente de correlación PEARSON, observándose el valor de **-0.229** para el desempeño laboral y **-0,229** para las condiciones de trabajo, de acuerdo a los valores determinados en la prueba PEARSON, se determina que la correlación es negativa débil, si el valor de una variable aumenta, el valor de la otra disminuye. Es decir que el buen desempeño laboral que presentan los docentes no solo depende de las condiciones de trabajo, sino también de otros factores.

## DISCUSIÓN

Luego de la descripción de los principales resultados de la investigación, en esta parte se desarrolla un análisis interpretativo de los datos, contrastándolos con antecedentes conceptuales y teóricos revisados y teniendo en cuenta los objetivos de investigación. De esta manera, este análisis resumirá los resultados de investigación, comprobándolos con distintas perspectivas teóricas.

Según Chiavenato (2002), las condiciones de trabajo, se definen como el amplio escenario donde convergen un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas en las cuales laboran los docentes y la salud como un concepto integral que depende de un equilibrio social, psicológico, fisiológico y biológico que influye, fuertemente, en la manera como los docentes acuden a trabajar”<sup>1</sup>(p.25). En opinión de los docentes las condiciones físico ambientales de la institución son buenas, la iluminación proporciona la luz necesaria, no existen ruidos que perturban el trabajo, el color de los ambientes crea un ambiente laboral agradable, la infraestructura es la adecuada, los ambientes son amplios, permiten el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje y mobiliario cumple un rol importante en la acción educativa, sin embargo la contaminación ambiental, por la presencia excesiva del parque automotor, perjudica de cierta manera el desarrollo de la acción educativa.

Las condiciones psicológicas, como el conjunto de elementos que van a motivar y garantizar la productividad y el logro de propósitos institucionales, según la mayoría de docentes la institución reconoce los roles y funciones que cumple lo que produce satisfacción por el trabajo que desarrolla, en relación a las oportunidades que le ofrece, estas no le permiten realizar las cosas en las que destaca y en las que le gusta, sin embargo encuentra oportunidades de formación y promoción. Por otro lado hay opiniones encontradas respecto al subindicador aburrimiento, monotonía, fatiga y cansancio, algunos opinan que se realizan actividades repetitivas, monótonas y sin atractivo lo que les hace sentir inquietos, tristes, fastidiados; sin embargo otro grupo opina que se realizan actividades que producen emoción, dinamismo, muy interesantes y los aspectos subjetivos o

---

<sup>1</sup> Chiavenato, A.(2002). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Mc-Graw-Hill.

psicológicos no los perturban, ni merman su rendimiento. Chiavenato (2002) nos dice “Un docente motivado es un empleado creativo. Cuando están comprometidos en el funcionamiento de la institución, los trabajadores buscan voluntariamente nuevas maneras de abordar problemas y resolverlos. Cuando los empleados tienen oportunidades de aprender, las organizaciones adquieren trabajadores mejor capacitados, de talentos variados y flexibles en sus asignaciones; ellos adquieren destrezas nuevas, aprenden nuevas maneras de ver el mundo y conocen a sus compañeros de trabajo y se relacionan con ellos”.(p.38).<sup>2</sup>

Respecto de las condiciones organizacionales que está vinculado con el comportamiento social de los individuos de trabajo, la UNESCO destaca que los aspectos principales son problemas del entorno social, las relaciones sociales de trabajo, entre otros. En relación a las relaciones sociales de trabajo, es importante que los docentes tengan buenas relaciones con el estamento superior y que puedan acceder fácilmente a ellos; además es necesario que las sanciones y los estímulos sean equitativos. Además se destacan el trabajo en equipo y las relaciones de colaboración con otros profesores, además del grado de autonomía para desarrollar su trabajo en la escuela y tener espacios para la creatividad en la planificación y desarrollo de actividades. Contrastando con lo expresado, en opinión dividida de los docentes la institución tiene definido con claridad objetivos, manuales y procedimientos, descripciones de puestos de trabajo, asignación de recursos, mientras que otros no lo consideran así, pero si la mayoría está de acuerdo en que la Institución tiene una estructura organizacional adecuada, las funciones están claramente definidas que contribuyen al logro de objetivos.<sup>3</sup>

Por otro lado el clima institucional, como condición social desde el enfoque estructuralista de Forehand y Gilmer se define “El conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman.” (Dessler, 1993). El otro enfoque es subjetivo y fue propuesto por Halpin y Crofts: “La opinión que el empleado se forma de la organización”. (Dessler, 1993)<sup>4</sup>, en la percepción de los docentes, se

---

<sup>2</sup> Chiavenato, A.(2002). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Mc-Graw-Hill.

<sup>3</sup> Guerrero, L. (2006) *Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate*, Revista Foro Educativo.

<sup>4</sup> Brunet, L. (1997). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas

tiene un clima institucional que no incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación, ni recompensas; sin embargo este no ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos, Además, las relaciones interpersonales que tiene con sus superiores y con los demás miembros de la comunidad educativa son buenas a pesar que se describe que el trato no es igualitario ni justo.

Para realizar los análisis de resultados de la variable dependiente, desempeño laboral del docente, se constituyeron dos grandes indicadores i) la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje; ii) Las responsabilidades profesionales. A partir de la evaluación del primero fue posible determinar el buen desempeño de la mayoría, fue posible identificar que la mayoría de docente presentan un nivel entre bueno y destacado, promueven un clima adecuado en el aula, organizan el ambiente físico del aula, espacios y equipos de manera que hay accesibilidad para todos, desarrollan los contenidos con claridad y rigurosidad conceptual aplicando deferentes métodos, estrategias didácticas para sus estudiantes, lo que permite promocionar el desarrollo de las capacidades de sus estudiantes, haciendo uso adecuado de los recursos didácticos de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, además aplican instrumentos de evaluación, utilizando diversos tipos de evaluación y realizan la metacognición para ajustar las estrategias aplicadas, demostrando creatividad y eficiencia, sin embargo la mejora continua es importante, como refiere Mateo (2005) “la evaluación presenta un valor formativo exclusivo el cual goza de un marco de referencia para que de esta manera se pueda medir la calidad de la docencia”. Entonces, la evaluación de la práctica docente como función formativa lo que busca es identificar aquellos aspectos en los que el profesor tiene que mejorar.<sup>5</sup>

Las responsabilidades profesionales implican “El cumplimiento de responsabilidades laborales y profesionales previamente definidas. Estas corresponden al compromiso del docente con los procesos de aprendizaje, el afán de superación profesional, la capacidad para reflexionar sobre su práctica y la de sus colegas y su identificación con las metas y desempeño institucional<sup>6</sup>, respeto

---

<sup>5</sup> Guerrero, L. (2006) *Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate*, Revista Foro Educativo.

<sup>6</sup> López, V. (2009) *Evaluación formativa y compartida en educación superior. Propuestas, técnicas, instrumentos y experiencias*. Madrid: Narcea.

a ello, los resultados muestran que la participación de los docentes es activa en la gestión institucional, ellos contribuyen a la elaboración y aplicación de instrumentos de gestión, establecen relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de su comunidad educativa, además cumplen con las responsabilidades administrativas y laborales, reflexionan sobre su práctica pedagógica y acompañan a los estudiantes con dificultades, colaborando con la solución pacífica de conflictos, demostrando actitudes y valores democráticos en su participación institucional. Sin embargo algunos muestran indiferencia frente a los compromisos, no tienen identidad, les cuesta reflexionar y su participación es limitada en la elaboración de proyectos productivos de innovación educativa o de mejora.

A partir de lo señalado, es posible comprender que las condiciones de trabajo estarían fuertemente ligadas al desempeño laboral donde el componente de gestión del proceso de enseñanza aprendizaje ocupa un lugar fundamental en el desarrollo de esta relación. Por ello, se plantea que “no habría que dejar de considerar que las condiciones laborales del trabajo de los maestros afectan de modo importante, junto a otros factores o variables, no sólo el modo, sino principalmente el grado en que los profesores se implican activamente en la enseñanza y se empeñan en crear ambientes favorables al aprendizaje”<sup>7</sup>

Es claro que entre las múltiples acciones que pueden realizarse para mejorar la calidad de la educación, “la evaluación del docente juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto orientar las acciones encaminadas a propiciar su desarrollo futuro y constituye una vía fundamental para su atención y estimulación”<sup>8</sup>. En este sentido, la autora es enfática en reconocer que los docentes son un actor fundamental en el proceso de enseñanza y aprendizaje y, además, que sin docentes eficaces no se podrá mejorar la educación en forma efectiva: Por ello, no extraña que señale que “podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones, obtener excelentes medios de enseñanza y nuevas tecnologías, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el

---

<sup>7</sup>Chiavenato, A.(2002). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Mc-Graw-Hill..

<sup>8</sup> Robbins, S.(2004). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Prentice-Hall, p. 25

perfeccionamiento real de la educación”<sup>9</sup>. Sin embargo, cuando se estudian los cambios y transformaciones implementadas en la mayoría de las reformas educativas de los países de América Latina y el Perú, es posible evidenciar que “éstas han puesto el énfasis en el redimensionamiento del rol del Estado, en la conducción de los sistemas educativos, en la transformación curricular, en el mejoramiento de los contextos físicos en que tiene lugar el acto educativo, incluso en la capacitación, pero no han puesto un énfasis en el perfeccionamiento ni en el proceso de selección de los docentes.

Ahora bien, cuando nos centramos en el proceso de evaluación docente, es necesario considerar que la evaluación de desempeño docente no debe verse “como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización” (Schulmeyer, 2002: 27). Sin embargo, Javier Murillo ha sido claro en afirmar que todos los sistemas de evaluación del desempeño docente, por lo menos de América Latina, tienen dos propósitos elementales: i) Mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza y; ii) Obtener información para tomar alguna decisión respecto al docente (incremento salarial, promoción, etc.). De esta forma, el primer propósito implica una evaluación de tipo formativo y el segundo implica procesos de evaluación sumativa. Sea como sea, el signo de estos procesos muchas veces ha sido jerárquico y poco consensuado, provocando rechazos permanentes en los actores evaluados.<sup>10</sup>

Por otra parte, Egido indica que “uno de los factores que incide en la tarea del profesorado son las condiciones materiales de su entorno de trabajo, es decir, de los centros escolares” (Egido, 2003:5). Egido considera como aspectos básicos de las condiciones materiales de los docentes el espacio y la infraestructura de las aulas, los espacios para la docencia (sala de profesores, laboratorios,

---

<sup>9</sup> Ibid p. 28

<sup>10</sup> Fernando J. Romero U., Erika Urdaneta. (2009) Desempeño laboral y calidad de servicio de las universidades públicas del Municipio Maracaibo del Estado Zulia. Tesis de grado no publicada. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Maracaibo. Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/617>

espacios para actividades deportivas y culturales, etc.) y los recursos materiales y didácticos. Adicionalmente, considera que también existen condiciones laborales de los docentes que son relevantes de comprender al momento de entender las condiciones de trabajo docente. Así, destaca factores que asocia a las condiciones laborales de los docentes, como el horario de dedicación de las distintas facetas del docente, retribuciones salariales, satisfacción laboral, junto a aspectos como la estabilidad del empleo, la autonomía profesional y la jornada laboral como aspectos relevantes en la constitución de las condiciones materiales de trabajo.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Las condiciones de trabajo que ofrece el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa, en general son buenas, según opinión de los docentes con porcentajes altos en el nivel de acuerdo y muy de acuerdo destacan la adecuada iluminación, la no existencia de ruidos, color de los ambientes, higiene, infraestructura y mobiliario como condiciones físico ambientales, la satisfacción de los docentes, las oportunidades que ofrece la institución y la seguridad como condiciones psicológicas; la estructura organizacional como condición organizativa; con porcentajes considerables en el nivel en desacuerdo se ubican los aspectos relacionados con la contaminación ambiental, monotonía, aburrimiento, fatiga y cansancio, jornada laboral y con porcentajes altos en la escala en desacuerdo, aspectos relacionados con el salario y estilo de liderazgo del equipo directivo.

**SEGUNDA:** El desempeño laboral de los docentes Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa, alcanza un nivel entre bueno y muy bueno, se evidencia que la mayoría de los docentes desarrollan la gestión de procesos de enseñanza y aprendizaje en forma adecuada, además participan activamente en la gestión institucional, en los ítems referidos a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión, reflexión sobre su práctica pedagógica y participación en la elaboración de proyectos productivos, de innovación o de mejora el desempeño, los porcentajes mas altos se ubican entre el nivel deficiente y regular.

**TERCERA:** Los resultados de la relación de variables realizada a partir del coeficiente de correlación Pearson, muestran valores negativos bajos, por lo que se determina que la relación es negativa débil.

Por lo tanto se rechaza la hipótesis planteada, las condiciones físico-ambientales, psicológicas y organizativas que ofrece el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa, no influyen de manera significativa en el buen desempeño laboral que presentan los docentes.

## RECOMENDACIONES

1. Las condiciones de trabajo tanto físicas, ambientales, psicológicas y organizativas son importantes para el desarrollo de la acción educativa, el equipo directivo del Instituto Superior Pedagógico Público Arequipa debe implementar planes de mejora en el marco del proceso de Acreditación para fortalecer aspectos relacionados con la contaminación ambiental, monotonía, aburrimiento, fatiga y cansancio, jornada laboral y sobre todo respecto al estilo de liderazgo del equipo directivo.
2. La evaluación del desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Público Arequipa debe priorizar la reflexión permanente para fomentar la mejora continua, los jefes de los diferentes Programa de estudio deben generar políticas educativas y objetivos estratégicos e incorporarlas en el Proyecto Educativo Institucional para garantizar la calidad educativa.
3. El desempeño del docente en la actualidad, está siendo influenciado por diversos factores, por ello las Políticas Educativas planteadas desde el Ministerio de Educación deben estar dirigidas a proporcionar mejores condiciones físico ambientales, psicológicas y organizativas en las diversa Instituciones Educativas de Gestión Estatal.

## BIBLIOGRAFÍA

- Angulo, A. (2006). *Desempeño laboral y calidad de servicio de las universidades públicas del Municipio Maracaibo del Estado Zulia*. Tesis de grado no publicada. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo.
- Alles, (2002). *Las competencias y evaluación del desempeño*, un Enfoque de 360°. Madrid: Editorial 2000.
- Brunet, L. (1997). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas
- Chiavenato, A. (2000). *Administración de recursos humanos*. Santa Fé de Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Dessler, G. (1993) *Organización y Administración*. México: Prentice Hall
- Duarte, J. Cargiulo, M. Moreno, M. (2011) *Infraestructura Escolar y Aprendizajes en la Educación Básica Latinoamericana: Un análisis a partir del SERCE*. BID
- Guerrero, L. (2008, Año V). *Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate*, Revista Foro Educativo,.
- Robbins, S. (1996). *Administración*. México: Mc Graw-Hill.
- Rubio, P. (2006). *Motivación y desempeño laboral en gerentes de Comedor industriales en el municipio San Francisco, Estado Zulia*.
- Segura, M. (2004). *La Motivación del docente y sus relaciones con el desempeño laboral en las escuelas básicas arquidiocesanas del Municipio Mara y Maracaibo*. Maracaibo: Universidad Dr. Rafael Beloso Chacin.
- Schultz D. P. (1998) *Psicología Industrial 3ª. Edición*



**ANEXO N° 1**  
**PROYECTO DE TESIS**

# Universidad Católica de Santa María

## Escuela de Postgrado

Maestría en Educación Superior



## INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO AREQUIPA 2017

Proyecto de Tesis presentado por la  
Bachiller:

**Cáceres Macedo, Lilian Maritza**

Para optar el Grado Académico de:

**Maestro en Educación Superior**

**ASESOR:**

**Dr. Martínez Carpio, Héctor**

**Arequipa – Perú**

**2017**

## I. PREAMBULO

Pretender realizar un estudio que tenga utilidad y sirva a los propósitos institucionales es una cosa, y descubrirlo otra, esto sucedió con el presente trabajo. En los últimos años la preocupación del Ministerio de Educación se ha centrado en la mejora de la calidad educativa y es el factor docente quien ocupa un lugar preferencial dentro de las políticas educativas propuestas al 2021.

El Consejo Nacional de Educación en los diversos estudios realizados señala que la docencia es una profesión que ha sufrido un gran deterioro debido a que cada gobierno a través de las políticas educativas que implanta, busca obtener resultados efectistas sin tener en cuenta un enfoque y estrategia consistente a largo plazo que guíe el trabajo docente como profesión y que realmente busque como logro fundamental la mejora de la calidad en el sistema educativo. De la misma manera Rueda y Landesmann (2002) siguiendo a Barber y Klein añade que esto sucede porque la evaluación no está en función de una retroalimentación cuyo fin es desarrollar procesos de mejoramiento en el desempeño del docente a través de un carácter formativo y no solo sumativo.

La [labor](#) docente es fundamental en todo proceso educativo, pero no siempre las condiciones en las que se desarrolla son óptimas. Hoy el maestro, no trabaja en las mejores condiciones, ni gana un salario suficiente; pero así como ha mermado sus beneficios, ha multiplicado su importancia, aunque socialmente no esté reconocido: es quien contiene, instruye, guía, escucha, pone límite, imparte valores positivos, forja ciudadanos responsables, en un mundo en constante cambio y múltiples exigencias; es una isla de sosiego en medio del caos social.

La labor educativa es un eje esencial alrededor del cual se mueve un sinnúmero de variables, que de uno u otro modo, son un reflejo del sistema educativo nacional. Por esta razón, el desempeño docente, representa un factor fundamental en el entendimiento y comprensión de la labor educativa de una determinada comunidad o institución

Es por eso, que el presente estudio adquiere importancia y su ejecución presenta muchas expectativas por la idea de contribuir en algo a identificar cuáles son los factores básicos que condicionan el desempeño laboral de los docentes y que impiden un desarrollo profesional óptimo que contribuya a la mejora de los aprendizajes de los alumnos y el logro de la tan ansiada calidad educativa.

## II. Planteamiento teórico

### 1. Problema de investigación

#### 1.1. Enunciado del problema

Influencia de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa 2016

#### 1.2. Descripción del problema

##### 1.2.1. Campo: Educación

**Área del conocimiento:** Educación Superior

**Línea:** Desempeño Docente

##### 1.2.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>  Factores que inciden en el <b>bienestar</b> y la <b>salud</b> del trabajador.	○ Condiciones físico ambientales	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Iluminación, Ruido y Color</li> <li>● Contaminación e Higiene</li> <li>● Infraestructura</li> <li>● Equipamiento</li> </ul>
	○ Condiciones psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Satisfacción</li> <li>● Oportunidades</li> <li>● Aburrimiento y monotonía</li> <li>● Fatiga y cansancio</li> <li>● Seguridad</li> </ul>
	○ Condiciones organizativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Jornada laboral</li> <li>● Estructura Organizacional</li> <li>● Clima institucional</li> <li>● Salario</li> </ul>
<b>DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES</b>  Rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Clima de aula</li> <li>● Organización del aula,</li> <li>● Desarrollo de los contenidos</li> <li>● Desarrollo de las capacidades de los estudiantes.</li> <li>● Uso de los recursos didácticos.</li> <li>● Evaluación de procesos y logros de aprendizajes.</li> </ul>

<p>su cargo en el contexto laboral específico de actuación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidades profesionales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en la gestión de la institución.</li> <li>• Cumplimiento de responsabilidades administrativas y laborales.</li> <li>• Evaluación de la eficacia de la práctica pedagógica</li> <li>• Práctica de valores.</li> </ul>
--	---	---

### 1.2.3. INTERROGANTES DE LA INVESTIGACION

- ¿Cuáles son las condiciones de trabajo que ofrece el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa para el desempeño laboral de los docentes?
- ¿Cómo es el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa?
- ¿Qué influencia ejercen las condiciones de trabajo en el desempeño laboral de los docentes de Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa?

### 1.2.4. Tipo de investigacion

De campo

### 1.2.5. Nivel de investigacion

Descriptiva Relacional.

## 1.3. Justificación del problema

El desempeño laboral de los docentes, es un factor importante en el logro de los propósitos educacionales, la presente investigación pretende identificar como las condiciones de trabajo influyen en él, por ello explicamos a continuación su importancia y utilidad.

Tiene relevancia social, el tema del desempeño laboral del docente, es en la actualidad es una prioridad en las políticas planteadas en el Proyecto Educativo Nacional al 2021, como alternativa para mejorar los aprendizajes de los estudiantes, de manera que este estudio beneficia a los docentes de los diferentes niveles de nuestro sistema educativo actual

Las implicaciones prácticas, contribuirá a resolver problemas de gran relevancia para la Institución Educativa, debido a que por medio de esta se podrá determinar las causas específicas del problema y a partir de sus resultados se podrán sugerir planes de mejora con alternativas viables que se pueden considerar para garantizar la calidad educativa.

El valor teórico, la investigación aporta a diferentes áreas del conocimiento, tiene importancia trascendental, los resultados podrán ser aplicables a otros contextos o ayudaría a explicar o entenderlos.

Es trascendente en la medida que va servir para futuras investigaciones en empresas, instituciones que presenten problemas similares, permite realizar un aporte o contribución referente al tema de estudio, respaldado en lo aprendido durante los años de estudio y la práctica laboral.

De la misma forma se beneficia la Facultad dejando constancia del aprendizaje de sus estudiantes y las distintas propuestas que estos realizan a las Instituciones y temas de su elección, sirviendo a futuras generaciones que persigan como objetivo ser docentes con estudios de postgrado.

## **2. Marco conceptual**

### **2.1. Condiciones de trabajo**

Para el desarrollo de los trabajadores de una empresa, institución; las condiciones de trabajo son importantes, definida esta como “La suma de bienes y servicios que el empleador entrega al trabajador para el cabal desempeño de sus labores (Torres, 2017.p.21). Por otro lado Herryk (1998), define a las condiciones de trabajo como “Cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo”<sup>11</sup>(p.81).

Situándonos en las instituciones educativas definimos a las condiciones de trabajo como “El amplio escenario donde convergen un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas en las cuales laboran los docentes y la salud como un concepto integral que depende de un equilibrio social, psicológico, fisiológico y biológico que influye, fuertemente, en la manera como los docentes acuden a trabajar” (UNESCO, 2005 p.16). Las condiciones de trabajo, están vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad,

---

<sup>11</sup> HERRYK F *Enciclopedia de salud y seguridad y en el trabajo* pág. 48

la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.

Muchos son los documentos en nuestra legislación que regulan las condiciones de trabajo. En el artículo 19º del decreto Supremo N° 01-97-TR (01-03-97), Texto Único Ordenado de la ley de Compensación por Tiempo de Servicios (TS), Decreto Legislativo N° 650, se detallan una serie de beneficios y condiciones que los empleadores deben de proporcionar al trabajador.

### **2.1.1. Ventajas de las buenas condiciones de trabajo**

Las ventajas de brindar buenas condiciones de trabajo para garantizar la eficiencia en el trabajo y por ende mejor productividad. Tener cuidado con las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el empleador y para el Estado, desde la económicas, ya que las malas condiciones implican un mayor gasto por el pago de situaciones que podrían suscitarse en la empresa, las legales, todas las condiciones mínimas están establecidas y fiscalizadas por normas, hasta las morales que implican que ningún trabajador debería estar en riesgo para desarrollar una actividad laboral que le satisficiera sus necesidades básicas.

Son ventajas de las buenas condiciones de trabajo: asegurar el logro de propósitos establecidos en la empresa, mayor productividad

### **2.1.2. Clasificación de las condiciones de trabajo**

Chiavenato (1999) el desarrollo del trabajo está influido por tres grupos de condiciones, estas son:

- Condiciones ambientales de trabajo: iluminación, temperatura, ruido, color, contaminación, infraestructura, equipamiento, entre otros etc.
- Condiciones psicológicas: aburrimiento, monotonía, fatiga, cansancio y seguridad
- Condiciones sociales: estructura organizacional, clima institucional, estatus, salario etc.<sup>12</sup>

#### **2.1.2.1. Condiciones físico ambientales**

Las condiciones físico ambientales de trabajo, según Chiavenato(1998) “Son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la

---

<sup>12</sup> Chiavenato, I (1999). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Editorial Mc Graw Hill. p. 60

organización. Es el ambiente físico tanto externo como interno que rodea al empleado mientras desempeña un cargo” (p.24).

Algunas condiciones físicas que debe tener todo centro de trabajo y que consideraremos en la investigación son: la iluminación, ruido, color, espacio físico (infraestructura), equipamiento y el mobiliario.

#### a) **La Iluminación**

Como lo dice Chiavenato (1999), “No se trata de la iluminación general, sino de la cantidad de luz en el punto focal de trabajo. La iluminación deficiente ocasiona fatiga en los ojos, perjudica el sistema nervioso, ayuda a la deficiente calidad del trabajo y es responsable de una buena parte de los accidentes de trabajo, en el ámbito educativo es un aspecto importante que permitirá la visualización e interacción del estudiantes con los diferentes espacios y recursos existente en el aula. (p.25)

Un sistema de iluminación debe cumplir los siguientes requisitos: Ser suficiente y estar constante y uniformemente distribuido para evitar la fatiga de los ojos.

La distribución de luz puede ser:

- Iluminación directa.
- Iluminación indirecta. La luz incide sobre la superficie que va a ser iluminada mediante la reflexión en paredes y techos. Es la más costosa.
- Iluminación semiindirecta. Combina los dos tipos anteriores con el uso de bombillas translúcidas para reflejar la luz en el techo y en las partes superiores de las paredes.
- Iluminación semidirecta. La mayor parte de la luz incide de manera directa en la superficie que va a ser iluminada, y cierta cantidad de luz la reflejan paredes y el techo.
- Estar colocada de manera que no encandile ni produzca fatiga a la vista, debida a las constantes acomodaciones. (Chiavenato, 1999. P.67-90)

Por otro lado, el sentido común nos dice que la calidad del trabajo disminuye cuando no hay luz suficiente, se sabe que si una iluminación defectuosa se prolonga largo tiempo, el sujeto puede sufrir trastornos visuales. Al tratar este tema se debe atender a varios factores muy importantes: intensidad, distribución, resplandor y la naturaleza de la fuente luminosa.

La intensidad, o grado de brillantez, es el factor que más a menudo se relaciona con la iluminación. No obstante, aún no se sabe hasta qué punto una buena iluminación contribuye al rendimiento. Sin duda el nivel óptimo depende de la índole de la tarea que va a

ejecutarse. La magnitud del contraste entre el objeto y el ambiente general influye en la intensidad luminosa que se necesita. Mientras menor sea el contraste, mayor deberá ser la brillantez.

Respecto a la distribución de la luz en el área de trabajo, lo ideal es que esta se distribuya de manera uniforme en todo el campo visual. La iluminación de un área de trabajo a una intensidad mucho mayor que la del área circundante, con el tiempo causará fatiga ocular.

El resplandor, es otro factor que produce la agudeza visual y ocasiona fatiga que se debe a una luz de mayor intensidad de aquella a la que está acostumbrada al ojo. El mejor sistema de evitar el resplandor consiste en iluminar uniformemente el área de trabajo, en una aula se considera que la luz debe ingresar a un espacio por el lado izquierdo o de acuerdo a la ubicación del Sol, esto garantiza que siempre se cuente con la luz suficiente para el trabajo.

La brillantez, proviene de una fuente luminosa o de superficies muy reverberantes. Este produce más equivocaciones en trabajos delicados en un lapso de apenas 20 minutos. No sólo ocasiona fatiga visual sino también disminución visual. Una luz demasiado brillante puede atenuarse o excluirse del campo visual del trabajador.<sup>13</sup> (Esteve, 2005.p.117-133)

## **b) El Ruido**

Considerado por Chiavenato (1999), como “un sonido o barullo indeseable, tiene dos características principales: frecuencia e intensidad. La frecuencia es el número de vibraciones por segundo emitidas por la fuente de sonido, y se mide en ciclos por segundo. La intensidad del sonido se mide en decibelios. (p.26). El ruido no provoca disminución en el desempeño del trabajo. Sin embargo, la influencia del ruido sobre la salud del empleado y principalmente sobre su audición es poderosa. Cuanto mayor sea el tiempo de exposición al ruido, mayor será el grado de pérdida de audición.

El efecto desagradable de los ruidos depende de: La intensidad del sonido, la variación de los ritmos e irregularidades, la frecuencia o tono de los ruidos. El nivel máximo de intensidad de ruido permitido legalmente en el ambiente de trabajo es 85 decibelios. Por encima de esta cifra, el ambiente se considera insalubre. (Esteve, 2005.p.117-133)

Algunos psicólogos como Freund (1998) afirman que “El ruido puede alterar el equilibrio psíquico. Los que trabajan en ambientes demasiado ruidosos son más agresivos, desconfiados e irritables que los que laboran en una atmósfera normal. No todos los tipos

---

<sup>13</sup> OREALC.UNESCO (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente. Otras dimensiones del desempeño Profesional*. México: Ed. Correo de la UNESCO.

de ruidos son igualmente molestos ni distraen en la misma medida. Una de las características más importantes del ruido es su constancia o intermitencia. Los ruidos intermitentes son mucho más molestos que los constantes” (p.88).

Los ruidos en el espacio donde se desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje van a ser distractores para los estudiantes, pueden hasta cierto punto aminoran la eficiencia laboral, Aunque no es posible afirmar que el ruido perjudica al rendimiento, se ha demostrado que la producción disminuye ligeramente al introducir el ruido.

### **c) Color**

Hertz (2001) afirma “Los colores de un salón de clases pueden tener un efecto positivo o negativo en el aprendizaje del estudiante y su comportamiento en el aula” (p.20). Los profesores no suelen tener control sobre la tonalidad de las paredes y los pisos en su salón de clases, pero sí pueden traer los colores al aula mediante decoraciones en la pared y muebles diversos que ayudarán a los estudiantes a aprender sus habilidades al máximo.

También es importante expresar que el color eleva la producción, aminora accidentes y errores, mejora la moral. Chiavenato (1999) “El color puede crear un ambiente laboral más agradable y mejorar la seguridad, con el color también se evita la fatiga visual, puesto que cada matiz tiene diferentes propiedades de reflexión”. (p.29)

Los colores influyen en los estados de ánimo de las personas, tienen efectos psicológicos y fisiológicos, los colores cálidos son los mejores estimulantes de la mente para movilizar la actividad cerebral, lo colores fríos tienen un efecto tranquilizante sobre las personas, pueden lograr relajar al trabajador y enfocarse en la tarea con mayor precisión. Para fomentar la creatividad los tonos verdes pálidos son los mas recomendados, los colores oscuros no son propicios para el aprendizajes crean un ambiente de esterilidad o de oscuridad, no estimulan las mejores capacidades del trabajador en una organización<sup>14</sup> (Frisancho, 2011.)

### **d) Contaminación en el trabajo**

La contaminación en los ambientes de trabajo son causales importantes de enfermedades y perjuicios a la organización, como condición de trabajo, analizamos la situación desde dos perspectivas: la contaminación dentro de la organización y fuera de

---

<sup>14</sup> Frisancho, S. (2001) El color y la arquitectura de los colegios. Blog de Internet Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/SusanaFrisancho/2011/05/20/el-color-y-la-arquitectura-de-los-colegios/>

ella, la primera se produce por la falta de higiene, conciencia ambiental de los usuarios, espacios poco ventilados, diseñados para impedir que penetre el aire.; la segunda por los efectos contaminantes externos, como son el excesivo parque automotor, basurales cercanos a la organización, presencia de establecimientos industriales que emiten sustancias químicas nocivas,

En el caso de los espacios físicos donde se desarrollan las actividades educativas, la contaminación se evidencia cuando los ambientes son completamente cerrados, diseñados para impedir que penetre aire, donde no pueden abrirse las ventanas y los empleados sólo respiran aire filtrado, frío o caliente, esto trae consigo enfermedades como cefaleas, problemas de sinusitis, reacciones cutáneas alérgicas y malestar general. También mareos y estupor.<sup>15</sup>

#### **d) Higiene en el trabajo**

Chiavenato (1999) refiere que “La higiene en el trabajo se refiere a un conjunto de normas y procedimientos, que protegen la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico, donde son ejecutadas. La higiene en el trabajo, está relacionada con el diagnóstico y con la preservación de las enfermedades ocupacionales”<sup>16</sup>. (p.42)

El propósito de la higiene en el trabajo tiene un carácter esencialmente “preventivo”, ya que busca la salud y el confort del trabajador evitando que se enferme o ausente parcial o definitivamente en el trabajo. Los objetivos de esta condición están relacionadas con la mitigación de enfermedades profesionales, disminución de los perjuicios en personas enfermas o con discapacidad, prevención de la agudización de enfermedades o lesiones. En general la buena higiene permite mantener la salud de los trabajadores y por ende el aumento de productividad y logro de metas y objetivos propuestos en la organización. (Chiavenato, 1999. p.44).

#### **e) Infraestructura**

Calderón (2017) afirma “El entorno físico laboral constituye un elemento fundamental en el rendimiento y desarrollo de las tareas diarias en la organización. Además, influye en la relación entre compañeros y la salud física y mental del colaborador. Los puestos de trabajo ya sean compartidos o individuales, abiertos o cerrados, deben ser pensados y

---

<sup>15</sup> Granda, J (2011) . *Determinaciones de contaminantes en ambientes laborales* ECO SITIO Portal del medio Ambiente. Recuperado de <http://www.eco-sitio.com.ar/node/7507>

<sup>16</sup> Chiavenato, I (1999). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Editorial Mc Graw Hill. p. 60

diseñados teniendo en cuenta el bienestar de los empleados y la cultura y los objetivos corporativos”<sup>17</sup>

Para esta experta es primordial que la infraestructura refleje la personalidad de la empresa: su forma de ser, comunicar, organizar y relacionarse. Las instalaciones deben contar con elementos físicos como temperatura e iluminación adecuada, control de ruido y aire fresco, no obstante, colores y tamaños afines a la imagen corporativa son esenciales.

El lugar de trabajo es el espacio donde el colaborador pasa la mayor parte del tiempo en el desarrollo de sus funciones, por esto se convierte en pieza clave para mantenerse atento y dispuesto a diario. Es así que la responsabilidad de la empresa es dotar a sus empleados de todas las herramientas para un buen desempeño.

El espacio debe ajustarse en tamaño a la necesidad de la labor, tener silla ergonómica, escritorio apropiado y funcional. Estos recursos pueden influir de forma positiva en la productividad y motivación, asegura (Faccini, 2017)

Calderon, L., Faccini, D., coinciden en que “Las compañías necesitan lugares adicionales de bienestar, donde los trabajadores puedan desconectarse por momentos de la carga laboral, descansar y reorganizar sus ideas.” Además es importante que los espacios tengan suficientes servicios higiénicos, salones de conferencias, pequeñas salas de reuniones, así como equipos audiovisuales.

En este acápite es importante referirnos a las escuelas, las cuales además de ser el lugar donde niños y jóvenes aprenden, también son el sitio donde pasan más tiempo después de su hogar. Por ello, una parte importante a considerar para el desarrollo de la educación es la infraestructura con la que operan los centros educativos. Duarte, J. Cargiulo, M. Moreno, M. (2011). En el estudio “Infraestructura Escolar y Aprendizajes en la Educación Básica Latinoamericana” del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), señala la relación que existe entre la infraestructura educativa y el aprendizaje y rendimiento de niños y jóvenes. Los alumnos que estudian en establecimientos educativos con mejores condiciones de infraestructura se sienten más interesados por

---

<sup>17</sup> Calderon, L (2017) Consultora en L&L Talento Humano, Espacios adecuados favorecen un mejor desempeño laboral. Recuperado de <http://www.elemprego.com/co/noticias/tendencias-laborales/espacios-adecuados-favorecen-un-mejor-desempeno-laboral-4351>

asistir a clase que aquellos que lo hacen en instalaciones que no disponen de servicios básicos y atractivos adicionales.<sup>18</sup>

El Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2011) concluye su estudio resaltando la existencia de casos importantes donde la seguridad de las comunidades escolares está en posible riesgo debido al deterioro de la infraestructura, y expresa la importancia de implementar acciones prontas para salvaguardar la integridad de alumnos y personal educativo. Por su parte, el BID advierte que la calidad de la infraestructura escolar podría ser una de las causas del nivel de aprendizaje de los estudiantes latinoamericanos.

En los diferentes entornos en los que nos desarrollamos y convivimos, es vital contar con una infraestructura adecuada para nuestra calidad de vida, en las Instituciones Educativas, los salones de clase deben estar contruidos con materiales seguros que protejan a los niños y niñas de desastres naturales, procurar que las paredes y techos no tengan fisuras para evitar la filtración de lluvia o la intromisión de animales del entorno, construir suficientes aulas, para desarrollar las actividades de la escuela como: lectura, manejo de equipos tecnológicos, proyectos pedagógicos y productivos, juegos y alimentación, contar con desagües apropiados y con instalaciones sanitarias suficientes y acordes para los niños y niñas, tener ventanas amplias, para que entre sol y aire, construir espacios de juego con materiales seguros para los juegos de los niños que no impliquen riesgos a su seguridad personal, procurar condiciones de aseo e higiene para contribuir al buen desarrollo social y psicológico de los estudiantes. (Duarte, J. Cargiulo, M. Moreno, M. 2011. p. 79-83).

#### **f) Equipamiento Escolar**

El espacio físico y el equipamiento son dos condiciones importantes en el desempeño de los trabajadores en la organización y de los docentes en las instituciones educativas, ambos facilitan el logro de objetivos, Así, los espacios educativos y su equipamiento deben responder a una necesidad de grupo, ya sea cognitiva, socioafectiva o estética y es también el reflejo del grupo humano que acoge.

Para que el equipamiento cumpla con las necesidades pedagógicas antes planteadas, se reconocen ciertos aspectos que será necesario considerar: contar con una normativa que coincida con los requerimientos necesarios del mueble escolar actual, contar con

---

<sup>18</sup> Duarte, Jesús; Gargiulo, Carlos; Moreno, Martín (2011) Infraestructura escolar y aprendizajes en la educación básica latinoamericana: Un análisis a partir del SERCE – Recuperado de <https://publications.iadb.org/handle/11319/4916>  
<https://publications.iadb.org/handle/11319/4916#sthash.vk9fk0dN.dpuf>

tamaños de mobiliario adecuados para los alumnos, valorar la calidad de los productos, fortalecer capacidades para realizar especificaciones técnicas y controles de calidad.

Algunas condiciones que debe cumplir el mobiliario en la institución educativa, de manera que apoyen el proceso de aprendizaje: la comodidad que debe ofrecer un mueble está referida a que no debe producir fatiga de la musculatura que sostiene al cuerpo en determinadas actividades; la funcionalidad, debe favorecer el desempeño del conjunto de actividades que se realizan, otorgando apoyos adecuados para que estudiantes y profesores puedan adoptar posturas funcionales al percibir información visual o realizar tareas, deben ser seguros, es decir debe prevenir la ocurrencia de accidentes, los cuales están asociados principalmente a caídas desde un mismo nivel o entre niveles o a lesiones derivadas del contacto con superficies rasgantes, cortantes y punzantes, en cuanto a la salud, deben ser elaborados con materiales no tóxicos, cumplir con las características de un mobiliario ergonómico, en palabras muy simples el mueble debe ser capaz de recoger la gestualidad del cuerpo.

Otras condiciones importantes son: la versatilidad, el mobiliario debe considerar en su diseño el poder ser utilizado en cualquier lugar dentro del establecimiento, desprovisto, en la medida de lo posible, de toda carga visual o formal que lo condicione y limite a ser utilizado en un espacio determinado, la apilabilidad y transporte, que permita minimizar el espacio que ocupan durante su guardado y facilite las tareas de transporte, que posibiliten adecuaciones respecto a las necesidades pedagógicas.

El mobiliario tiene un rol importante tanto en la ocupación del espacio como en su disposición frente a los usuarios. En la actividad pedagógica escolar se generan múltiples y variadas situaciones con referencia a los usuarios frente al mobiliario. Recordemos que se trata de niños y jóvenes en permanente movilidad y partiendo de la premisa que todo lo que acontece en el espacio educativo escolar tiene una expresión distinta a un ámbito de personas adultas, lo que también genera necesidades propias.<sup>19</sup>( Gutiérrez M. y Apud E., 1995.p.56-57).

### **2.1.2.2. Condiciones Psicológicas**

Robbins (2004) define a las condiciones psicológicas como “El conjunto de elementos que van a motivar y garantizar la productividad y el logro de propósitos institucionales,

---

<sup>19</sup> Gutiérrez M. y Apud E. (1995) *Ergonomía aplicada al diseño de mobiliario escolar. Cuadernos Médicos Sociales* .

son aspectos que van a influir en el comportamiento de las personas dentro de la institución”<sup>20</sup>(p.40).

Los puestos tan sencillos que no exigen mucho al empleado ni apelan a su necesidad de logro y ni siquiera a su atención producen tedio, monotonía, fatiga y, naturalmente, merma de la productividad. Los muy exigidos pueden causar estrés, cansancio, pero son motivantes en la medida que ofrezca oportunidades y satisfacción por los logros obtenidos.

Las condiciones psicológicas que influyen en el desempeño laboral de los docentes y que trataremos en nuestra investigación tienen que ver con la satisfacción, las oportunidades, el aburrimiento, la monotonía y la seguridad, considerando que dichos elementos pueden provocar efectos positivos o negativos en el actuar diaria, de la misma manera pueden mejorar la productividad y motivación del empleado.

#### **a) Satisfacción**

Robbins (2004) define “La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es muy importante en el desarrollo institucional ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad”(p.39)

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente (Robbins, 2004.p.40)

Los factores que históricamente se han relacionado con altos grados de satisfacción laboral son: las tareas intelectualmente estimulantes, los retos continuados, las recompensas equitativas, las posibilidades reales de promoción, unas condiciones ambientales, higiénicas y de seguridad idóneas y una buen relación con jefes y compañeros.

---

<sup>20</sup> Robbins, S. (2005). *Comportamiento Organizacional*. Mexico; Prentice-Hall

**b) Oportunidades**

Las oportunidades, son los instantes o plazos que resultan propicios para realizar una acción. Los individuos están dispuestos a cooperar siempre y cuando sus actividades dentro de la organización contribuyan directamente al logro de sus propios objetivos personales, dándoles oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, elogios, entre otros. El éxito de la organización en cuanto a remunerar a sus empleados con incentivos adecuados, los motiva a seguir haciendo contribuciones a la organización, con lo cual garantiza su supervivencia y su eficacia. Cada trabajador sólo mantendrá su participación en la organización en cuanto los incentivos que se le ofrecen sean iguales o mayores que las contribuciones que se le exigen. Las oportunidades laborales, tienen que ver además con la posibilidades que la organización le ofrece de realizar tareas de acuerdo a su perfil, donde destacan y lo hacen con agrado, además de la promoción permanente de acuerdo a su evaluación y rendimiento. (Rubio, 2006.p.88)

**c) Aburrimiento y Monotonía**

El aburrimiento, llamado también fatiga mental, suele deberse a la realización de actividades repetitivas, monótonas y sin atractivo. A veces ocasiona inquietud, tristeza, fastidio que nos deja sin energía ni motivación ninguna. Lo que a una persona le produce tedio y fastidio a otra puede parecerle emocionante y llamativo.

Investigaciones indican que el aburrimiento disminuye la eficiencia y crece la variabilidad en el ritmo de trabajo. El problema más evidente es la manera de contrarrestar, prevenir o atenuar el aburrimiento. Este se evita con una adecuada selección y asignación de personal. Una segunda manera de atenuarlo consiste en ampliar las tareas y exigencias del puesto mediante un programa de enriquecimiento del trabajo. Un tercer método consiste en modificar las condiciones físicas o sociales del trabajo, así como el horario.

Otros sistemas han sido aplicados y sus resultados son variables. Algunas compañías ensayan a rotación de puestos, en el cual se consigue el éxito sólo si las actividades no son muy semejantes a la original, pues de lo contrario el cambio será prácticamente nulo.

Otra forma de contrarrestar el aburrimiento consiste en enseñar a los empleados el valor y el significado de su trabajo. Estos conocimientos se imparten con facilidad y rapidez en unas cuantas clases y con un recorrido por la fábrica. Los programas sirven asimismo para intensificar la motivación, y con ello, aumentar la tolerancia al trabajo monótono.

**d) Fatiga y Cansancio**

Los efectos de la fatiga dependen directamente del aburrimiento. Hay dos tipos: Fatiga psicológica. Se parece al aburrimiento Fatiga fisiológica. Se debe al excesivo uso de los músculos. Los dos tipos pueden mermar el rendimiento y aumentar los errores, el ausentismo, la rotación de personal y los accidentes.

Durante el cansancio los procesos orgánicos, como la frecuencia cardíaca, el consumo de oxígeno y la tensión muscular, operan a niveles diferentes.

Sus aspectos subjetivos o psicológicos perturban profundamente al individuo y merman mucho su rendimiento. Cuando estamos muy cansados, sentimos tensión, irritabilidad y debilidad; además nos es difícil concentrarnos, pensar de modo coherente o trabajar bien.

Una fatiga excesiva predice con bastante certeza que la producción no tardará en mermar. En la mayoría de los trabajos físicos, los empleados señalan que se sienten más cansados al iniciar las labores, vuelven a sentirse así antes de la comida y hacia el final de la jornada.

La capacidad de ejecutar trabajos físicos varía mucho entre las personas. Estas difieren en su salud general y resistencia física, y estos factores influyen en la rapidez y eficiencia con que cumplen sus deberes. La edad es otro factor de importancia; los más jóvenes suelen conservar un alto rendimiento de esta índole. La dieta es una variable igualmente importante.

**e) Seguridad**

Chiavenato (1999). Define a la seguridad en el trabajo como “El conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas. Su empleo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo.(p.83). Para prevenir accidentes y controlar los resultados obtenidos los servicios de seguridad tienen la finalidad de establecer normas y procedimientos que aprovechen los recursos disponibles.

Un plan de seguridad implica considerar diversos aspectos, las condiciones de trabajo, la localización de la institución, el tamaño entre otros; debe abarcar a todos los espacios de la organización, debe estar muy vinculada con el órgano de recursos humanos y debe movilizar a todos los empleados para el entrenamiento y preparación para la prevención.

En la seguridad de la organización debe aplicarse ciertos principios, apoyo activo de la administración, que comprende: mantenimiento de un programa de seguridad completo e intensivo; discusión con la supervisión, en reuniones periódicas, de los resultados alcanzados por los supervisores, mantenimiento del personal dedicado exclusivamente a la seguridad, instrucciones de seguridad para cada trabajador, instrucciones de seguridad a los empleados nuevos, Integración de todos los empleados en el espíritu de seguridad, ampliación del programa de seguridad fuera de la compañía. La seguridad en el trabajo contempla tres áreas principales de actividad, a saber: Prevención de accidentes, de robos y de incendios.<sup>21</sup>(Chiavenato, 2009.p.80-84).

### 2.1.2.3. Condiciones Organizativas

Las condiciones organizativas están relacionadas con la organización de la institución. Entre ellas están: la jornada laboral, horario de trabajo, estructura Organizacional y el clima institucional. Surgen de las relaciones sociales e interacciones espontáneas entre las personas situadas en ciertas posiciones de la organización.

#### a) Jornada de trabajo

La Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a la disposición del patrón para desarrollar sus labores. Es decir, la jornada de trabajo comprende el tiempo desde que el trabajador está listo para iniciar el desempeño de sus labores hasta que concluye la duración fijada para el turno que le corresponde. Randstad (2011) nos dice “La jornada de trabajo es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas que el empleado ha de desempeñar para desarrollar su actividad laboral dentro del período de tiempo de que se trate: días, semanas o años” (p.50). En el horario se determina el tiempo exacto en que cada día el trabajador ha de prestar su servicio, respetando la duración de la jornada establecida. La Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior establece que la duración de la jornada de trabajos de 40 horas semanales de trabajo efectivo. Por otra lado también se conocer tres tipos de jornada: diurna, mixta, nocturna, la jornada diurna, es la comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas. Su duración máxima es de 8 horas, la jornada mixta es la que abarca parte de la jornada diurna y parte de la jornada nocturna siempre y cuando, esta última no llegue a tres y media horas. La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas. Si llega a ese límite y con más razón si lo rebasa, será

---

<sup>21</sup> Chiavenato, I (1999). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Editorial Mc Graw Hill. p. 60

jornada nocturna y no jornada mixta, la jornada nocturna, es la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas y su duración máxima es de siete horas.<sup>22</sup> (Schultz, 2008.p.70-75)

## **b) Estructura Organizacional**

La estructura organizacional, es el marco en el que se desenvuelve la organización, de acuerdo con el cual las tareas son divididas, agrupadas, coordinadas y controladas, para el logro de objetivos. Desde un punto de vista más amplio, comprende tanto la estructura formal (que incluye todo lo que está previsto en la organización), como la estructura informal (que surge de la interacción entre los miembros de la organización y con el medio externo a ella) dando lugar a la estructura real de la organización

Kast y Rosenzweig, (20014) consideran a la estructura como el patrón establecido de relaciones entre los componentes o partes de la organización. Sin embargo, la estructura de un sistema social no es visible de la misma manera que en un sistema biológico o mecánico. No puede ser vista pero se infiere de las operaciones reales y el comportamiento de la organización.<sup>23</sup>(p.76)

La estructura organizacional es la distribución de las personas en diferentes líneas, entre las posiciones sociales que influyen el papel de ellas en sus relaciones, en este término, hay otros conceptos implícitos: los de división del trabajo, rangos o jerarquías, autoridad, reglas y normas, que especifican cómo deben comportarse los individuos en cada posición, La estructura organizacional es la serie de actividades que deben desempeñarse en un puesto determinado por un individuo que cubre un perfil específico para llevarlas a cabo con profesionalismo. Además, en la estructura se establecen niveles jerárquicos de autoridad y comunicación necesarios para el buen desempeño de las tareas, con base en las técnicas correspondientes al diseño de la organización, las personas que tienen actividades en común deben desempeñar y cumplir actividades comunes, estas deben diseñarse lo mejor posible para que su ejecución sea adecuada. De este modo, cada empleado debe cumplir con sus funciones, pero sin perder de vista el objetivo. (Robbins, 2004.p.76-78).

Como condición organizativa, la estructura organizacional debe plantear claramente los objetivos de la institución, describir los puestos de trabajo, definir las funciones de cada uno de los trabajadores de acuerdo al cargo que ocupan y la asignación de recursos deben estar previamente definidos.

---

<sup>22</sup> Schultz, D. (2008). Jornada Laboral y horarios. Recuperado en [https://www.monster.es/orientacion-laboral/articulo/jornada-laboral-y-horarios?intcid=swoop\\_TopNav\\_Recursos\\_profesionales\\_Jornada\\_laboral\\_y\\_horarios](https://www.monster.es/orientacion-laboral/articulo/jornada-laboral-y-horarios?intcid=swoop_TopNav_Recursos_profesionales_Jornada_laboral_y_horarios).

<sup>23</sup> Robbins, S. (2004). "Comportamiento organizacional" Décima Edición. México: Editorial Prentice-Hall.

### c) El Clima Institucional

Desde el enfoque estructuralista de Forehand y Gilmer se define el clima organizacional como: “El conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman.” El otro enfoque es subjetivo y fue propuesto por Halpin y Crofts: “La opinión que el empleado se forma de la organización”. (Dessler, 1993.p.60).

Waters, (2000) representante del enfoque de síntesis relaciona los términos propuestos por Halpins y Crofts, y Litwin y Stringer, a fin de encontrar similitudes y define el clima como: “Las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo.” (p.98).

Brunet (1997) señala a los investigadores James y Jones, los cuales definen al clima organizacional desde tres puntos de vista, estos son: la medida múltiple de atributos organizacionales, la medida perceptiva de los atributos individuales y la medida perceptiva de los atributos organizacionales. La medida múltiple de los atributos organizacionales considera al clima como: “Un conjunto de características que: a) describen una organización y la distinguen de otras (productos, servicios, organigrama, orientación económica), b) son relativamente estables en el tiempo, y c) influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la organización.”<sup>24</sup> (p.68) Del planteamiento presentado sobre las definiciones del término, para efectos de nuestra investigación definimos el clima organizacional como el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.

### d) Salario

El Salario es la retribución que el patrón paga al trabajador por sus servicios. Es decir, el salario es el pago en efectivo y en especie, que el patrón entrega al trabajador por el desempeño de su trabajo. Esa retribución debe ser necesariamente la convenida entre las partes en el contrato de trabajo. Según normas el pago de un trabajador nunca puede ser inferior al salario mínimo. La profesión docente es considerada a nivel Latinoamérica como sinónimo de pobreza, el salario de bolsillo promedio de un maestro con diez años de antigüedad no alcanza para cubrir la canasta familiar, comparaciones internacionales

---

<sup>24</sup> Brunet, L. (1997). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México; Trillas

ubican a los docentes peruanos en peor posición que sus pares brasileños, chilenos y paraguayos. La baja remuneración de los docentes ha sido una constante a lo largo de las últimas décadas, aunque cada vez más acentuada.

## 2.2. Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2000) define al desempeño laboral como “Las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. El desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad”. (p. 22). Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.<sup>25</sup>

Dolan (2003). Dice cuando nos referimos al desempeño laboral, analizamos lo que hace y sabe hacer el trabajador, por lo tanto son esenciales analizar aspectos como: las aptitudes, que determinan la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado, el comportamiento, referido al aprovechamiento de la jornada laboral; el cumplimiento de las normas de seguridad y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada ( p.33). Por otro lado el desempeño laboral es el rendimiento y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa. (Dolan, 2003.p.88-90).

---

<sup>25</sup> Chiavenato, I., Gestión del Talento Humano. Colombia: McGraw Hill

### 2.3. Desempeño Docente

Hoy en día al docente se le concibe como actor principal y fundamental para la mejora de la calidad educativa en los diferentes niveles de la educación básica regular, sin desmerecer la participación que tienen los directivos, alumnos y padres de familia en dicho proceso; es decir, la mayor parte de la responsabilidad recae principalmente en el profesor. Por eso el Ministerio de Educación (2008) en la propuesta de la nueva carrera pública magisterial, se refiere al docente como un mediador y no un transmisor de conocimientos, para lo cual es necesario que posea una actitud crítica, creativa y favorable al cambio, además de una amplia cultura general y capacidad para guiar, motivar y formar integralmente a los alumnos, así como para trabajar conjuntamente con los padres de familia y la comunidad. Cabe mencionar según el informe de la propuesta Nueva Docencia en el Perú (2003) que en abril del 2000 se realizó en Dakar, Senegal, el Foro Mundial de la Educación, organizado por el Banco Mundial, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la UNESCO y la UNICEF donde el objetivo de dicho Foro fue evaluar el cumplimiento de la iniciativa de Educación para Todos, expuesta en Jomtien, Tailandia, en marzo de 1990, en donde uno de sus políticas expuestas y recogidas por el Ministerio de Educación del Perú (2007) es “la creación de las condiciones necesarias para garantizar un desempeño docente profesional y eficaz, especialmente en contextos de pobreza y exclusión, en el marco de la revaloración de la carrera pública magisterial”; además de señalar acciones futuras con respecto a la mejora de la calidad del sistema educativo, recogiendo a su vez recomendaciones de Santo Domingo. En base a ellas, en lo que respecta al desarrollo del magisterio, los participantes mostraron su preocupación y se plantearon como meta elevar el estatus, la moral y el profesionalismo de los docentes.<sup>26</sup> (Juárez, 2012,p.11-15)

Así el informe de la propuesta Nueva Docencia en el Perú (2003) añade que para el logro de los objetivos planteados “un perfil docente debe estar basado en competencias, fruto del diálogo y del consenso, el cual puede cumplir dos funciones importantes en el mejoramiento permanente de la profesión. Una función articuladora entre la formación inicial y la formación permanente y una función dinamizadora del desarrollo profesional a lo largo de la Carrera, así como de la profesión misma”; además afirma que “es necesario dar una mirada global a la función social, al cuerpo de conocimientos especializados, a su

---

<sup>26</sup> Juárez Echevarría, A. /2012). Desempeño docente en una institución educativa policial de la región callao. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola USIL Recuperado de <http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012>

grado de autonomía profesional, a su capacidad de organización colectiva y a sus valores profesionales”. La Real Academia Española (2001), en su diccionario de lengua Española en versión digital, indica que el “desempeño” es la acción o efecto de desempeñar y desempeñarse; y “desempeñar”, en su tercera acepción, que se relaciona con nuestro tema es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión cargo u oficio; ejercerlos; en su séptima acepción como un americanismo: actuar, trabajar, dedicarse a una actividad. Asimismo, en la gestión de recursos humanos para MINEDU (2007) “el desempeño designa el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados” (p.9). Del mismo modo para Valdés tomado por Vásquez (2009) donde el desempeño del docente “se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p.19).

Por otro lado, Díaz (2009) tomando como base a la experiencia internacional valora al desempeño como “las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional” (p. 16).

En consecuencia el desempeño docente es según Rizo (2005) tomado de Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe PRELAC: El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los educandos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (p.148).

De ahí la necesidad de definir un perfil docente basado en un enfoque por competencias que garantice un desempeño profesional eficiente, eficaz y satisfactorio; donde según Pinto, Pasco y Cepeda tomado por el informe de la Nueva Docencia en el Perú de Ministerio de Educación del Perú (2003) se refiere al término competencia “en el sentido de la capacidad de hacer con saber y con conciencia sobre las consecuencias de ese hacer. Toda competencia involucra, al mismo tiempo, conocimiento, modos de hacer, valores y responsabilidades por los resultados de lo hecho” (p.65). Así dicho enfoque involucra según Rueda (2009) “la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose en y movilizando de recursos psicosociales (incluidas las destrezas y actitudes) en un contexto particular. Al manejo de herramientas, tanto físicas como

socioculturales, se agrega su comprensión y adaptación a los propios fines de las personas y a su uso interactivo” (p.3).

### 2.3.1. Evaluación del desempeño docente

La labor del docente y por ende su desempeño ha sido objeto de diversos estudios, comentarios y análisis; sin embargo para Guerrero (2008) la evaluación se orienta a describir características medibles y visibles que se obtienen generalmente de documentos del quehacer docente en el aula, lo cual implica muchas limitaciones en el sentido que desvaloriza otras actividades que se enmarcan dentro de la profesión del docente como educador. Asimismo, se ha puesto mucho énfasis durante muchos años según el Ministerio de Educación del Perú (2007) a la antigüedad del servicio y los antecedentes académicos y profesionales; siendo un factor esencial u suficiente para determinar la idoneidad del docente la posesión de grados y títulos, la capacitación recibida y la experiencia de la enseñanza del área impartida, dejando de lado la importancia que tiene el desempeño docente en el aula y en la escuela.

Mateo (2005) refiere que en “los docentes surge el temor que empezando desde el Ministerio de Educación se le atribuya a la calidad de la enseñanza con el rendimiento escolar, ignorando que existen otros factores que influyen en la calidad de la enseñanza como la procedencia socio-cultural del alumno, las condiciones en las que se encuentran las Instituciones Educativas, su funcionamiento y otros”. De igual manera se suma la desconfianza de los docentes ante una evaluación con escasa claridad acerca de las consecuencias del proceso (p.44). Como en toda actividad de evaluación según Martín (2010) es la información que se obtiene puede ponerse al servicio de distintas funciones que puede ser motivo de rechazo por su carácter ambiguo, es decir, cuando se confunde la función formativa con una con consecuencias ligadas a las condiciones laborales y otra con respecto a una clasificación a partir de sus competencias profesionales. Sin embargo, ambas funciones son legítimas y necesarias, pero es imprescindible distinguir claramente entre ellas y que el docente sepa en cada momento cuál es el propósito del proceso que se está llevando a cabo”

Así, refiere Mateo (2005) “la evaluación presenta un valor formativo exclusivo el cual goza de un marco de referencia para que de esta manera se pueda medir la calidad de la docencia”. Entonces, la evaluación de la práctica docente como función formativa lo que busca es identificar aquellos aspectos en los que el profesor tiene que mejorar.

### **2.3.2. Dimensiones en la evaluación docente**

El Ministerio de Educación del Perú (2007) toma en cuenta 3 dimensiones: la planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, responsabilidades profesionales. Para nuestro estudio utilizaremos las dos últimas.

#### **3.2.3.1. Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje**

La gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, según el Ministerio de Educación del Perú (2014) comprende “el entorno del aprendizaje y el clima en el aula donde interactúan los estudiantes entre sí y con el docente. Asimismo, refiere las diversas capacidades pedagógicas que el docente desarrolla durante las sesiones de aprendizaje, articulando el dominio de la disciplina, la comunicación clara y sencilla de los contenidos con la aplicación de estrategias y metodologías que colocan al estudiante en el centro del proceso de enseñanza aprendizaje”, aquí se da importancia al uso del tiempo y del espacio así como a la evaluación y meta evaluación o meta cognición. Esta dimensión lo desarrolla el marco del buen desempeño docente (2014) en dos dominios: El primero se denomina creación de un ambiente propicio para el aprendizaje el cual se refiere al entorno donde se desarrolla el aprendizaje; es decir al ambiente y clima que genera el docente, en el cual tienen lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje, teniendo mucha importancia el aspecto social, afectivo y material del aprendizaje, rescatando siempre las fortalezas de los estudiantes sobre sus debilidades y que sus aprendizajes son favorecidos cuando ocurren en un clima de confianza, aceptación, equidad y respeto entre las personas establecidas a través de normas constructivas de comportamiento, lo que implica compromiso por parte del docente para el desarrollo de los mismos. El segundo se refiere a la enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes toma aspectos involucrados en el proceso de enseñanza que posibilitan el aprendizaje significativo de los alumnos. En esta dimensión encontramos aspectos como: el clima de aula, la organización del aula, el desarrollo de los contenidos, el desarrollo de las capacidades de los estudiantes, uso de los recursos didácticos, la evaluación de procesos y logros de aprendizajes.

#### **El Clima de aula como proceso en la gestión del aprendizaje**

Para Bethencourt y Baez, citados por Espinoza (2006): “el clima del aula o ambiente de aprendizaje es el conjunto de propiedades organizativas, tanto instructivas como psicosociales que permiten describir la vida del aula y las expectativas de los escolares se asocian significativamente a sus resultados de aprendizaje, a su atención y a su

comportamiento” (p. 223). Es decir, para el estudio y análisis del clima de aula es necesario no perder de vista tanto el aspecto de instrucción o académico, como el aspecto psicosocial o emocional, que es inherente a toda comunidad humana.

Una definición del clima de aula, algo extensa pero práctica y manejable, es la que presenta Uría (1998), para quien algunos elementos clave para la interpretación del clima del aula, son: La organización del aula en relación espacio y tiempo que se vincula directamente a la propuesta curricular y al estilo docente; el tratamiento de los conflictos de convivencia de manera previa; la ecología del aula, relacionada a los aspectos físicos y a los elementos de implicación y pertenencia, por ejemplo, la exposición pública de trabajos escolares; la distribución del alumnado en los grupos de referencia; la programación de los contenidos y procedimientos; las relaciones interpersonales; y, finalmente, el estilo docente propiamente dicho, caracterizado por las cualidades y habilidades personales del profesor para afrontar el escenario del aula y la gestión y manejo que muestre en los procesos de interacción.

La definición de clima escolar desarrollada por Cornejo y Redondo (2001) que lo define como, aquella “percepción que tienen los sujetos acerca de las relaciones que establecen en el contexto escolar (a nivel de aula o de centro) y el contexto o marco en el cual estas interacciones se dan”. Es breve y concisa, pero además, correcta, pues abarca los dos contextos fundamentales en toda convivencia humana: la relación en sí misma y el entorno en la cual se desenvuelve.<sup>27</sup> (Alonso, 2010)

### **La Organización del aula como proceso en la gestión del aprendizaje.**

La organización del aula nos dice muchas cosas acerca de los procesos educativos que se llevarán a cabo en ella; sobre la direccionalidad del hecho educativo; entorno a como se reparte la autoridad, y sobre la metodología empleada. Es necesario adaptar este espacio formal a las necesidades del Proyecto Educativo de Centro.

El aula no es un medio ni simple ni neutro, sino que es un ambiente construido que ejerce cierta influencia sobre aquellos que en él conviven. El aula debe ser un lugar de encuentro con los otros, y para conseguirlo, se tiene que facilitar el conocimiento de todas las personas que forman el grupo

El espacio debe ser coherente con los objetivos que se quieren alcanzar, lo cual sugiere la posibilidad de diversas acciones educativas y distintos modelos de aprendizaje, ya

---

<sup>27</sup> Alonso, P. (2010) Evaluación formativa y su repercusión en el clima del aula. Revista de Investigación Educativa, vol. 25(2) <http://revistas.um.es/index.php/rie/article/view/96851>

sean cognitivos, afectivos o sociales, El aula también debería ser un espacio acogedor y flexible que rompiera con el esquema clásico de explicación, preguntas y trabajo individual.<sup>28</sup>

### **Desarrollo de los contenidos como proceso en la gestión del aprendizaje**

El contenido debe estar alineado, con los objetivos de aprendizaje de importancia y utilidad, de nada sirve profundizar en un tema, si se desvía del objeto de aprendizaje. Los contenidos deben ser concretos y relevantes, siempre que presentamos la teoría debe ser preciso, minimizando la posibilidad de desatención del estudiante con elementos visuales distractores. Los esquemas iniciales ayudan a visualizar de un golpe de vista la información que se ampliará a continuación. Así mismo, deben ser simple, en la presentación del contenido, a menudo, utilizamos recursos que nos permiten ampliar o destacar información, recrear una secuencia en la que el alumno debe interactuar, presentamos botones emergentes, guiar a enlaces o documentación externa, participar colaborativamente, etc. Es importante presentar toda la información lo más simple e intuitiva posible. Por otro lado el diseño y desarrollo de los contenidos que se vayan a incluir en un curso de formación, requieren una adecuada estructuración y una minuciosa planificación que facilite su seguimiento por parte de los participantes en dicho curso, ya que este aspecto contribuirá a facilitar, no sólo el proceso de aprendizaje, sino también las posibilidades de control y seguimiento por parte del formador. Por otro lado, solamente podremos asegurar un proceso de aprendizaje satisfactorio, si dicho contenido consta además, de actividades prácticas que permitan facilitar el proceso de asimilación del mismo a la vez que podemos, a través de dichas actividades, realizar un adecuado seguimiento del progreso de cada participante.<sup>29</sup>

### **Desarrollo de las capacidades de los estudiantes**

El concepto de logros de aprendizaje se encuentra, en la mayoría de los autores, bajo el término de rendimiento académico. Hay pequeñas diferencias, pero básicamente se refiere a lo mismo. Lo dice claramente Navarro (2003): “Pero, generalmente las diferencias de concepto sólo se explican por cuestiones semánticas, ya que generalmente, en los textos, la vida escolar y la experiencia docente, son utilizados como sinónimos”(p.45) Para Pizarro y Clark (1998) “El rendimiento académico es una medida de la capacidad de respuesta del individuo, que expresa, en forma estimativa, lo que una

<sup>28</sup> Gimeno, (2010) Organización del espacio en el aula: Configuración para espacios grandes y pequeños. Recuperado de <http://www.orientacionandujar.es/wp-content/uploads/2014/09/Primaria-y-Secundaria.-Organizaci%C3%B3n-del-espacio-en-el-aula.pdf>

<sup>29</sup> González Arechabaleta, M. (2009) Cómo desarrollar contenidos para la formación on line basados en objetos de aprendizaje. RED. Revista de Educación a Distancia, número monográfico III. Recuperado de <http://www.um.es/ead/red/M3/>

persona ha aprendido como resultado de un proceso de instrucción o formación. Es la capacidad de respuesta que tiene un individuo a estímulos objetivos y propósitos educativos previamente establecidos”. (p.32). Esta capacidad de respuesta está en razón de las competencias desarrolladas bajo la normativa del actual currículo nacional; es decir, los logros de aprendizaje son estas competencias obtenidas y que le permiten al individuo responder asertivamente ante una situación problemática cualquiera que sea. Estas competencias no sólo se refieren al aspecto cognoscitivo, sino que involucran al conjunto de hábitos, destrezas, habilidades, actitudes, aspiraciones, ideales, intereses, inquietudes, realizaciones, etc., que el alumno debe adquirir. Es decir, el rendimiento escolar no sólo se refiere a la cantidad y calidad de conocimientos adquiridos por el alumno en la escuela, sino a todas las manifestaciones de su vida. Factor fundamental en el proceso del logro de los aprendizajes es, indudablemente, la propia acción del estudiante en su relación constante con los elementos que le ayudarán a mejorar su aprendizaje y obtener los logros requeridos.

Jiménez citado por Navarro (2003) dice en referencia a los logros de aprendizaje: “Es un nivel de conocimientos demostrado en un área o materia comparado con la norma de edad y nivel académico”. (p.34). Concepto que sostiene una vez más el carácter cuantitativo de los logros de aprendizaje. El mismo que es pertinente para nuestra investigación que intenta obtener resultados medibles aún en una variable bastante compleja. Ya que debemos tener en cuenta las tendencias actuales, que buscan tener también, resultados de tipo cualitativo.

Para Touron (1984) “En términos educativos, el rendimiento es un resultado del aprendizaje, suscitado por la actividad educativa del profesor, y producido en el alumno, aunque es claro que no todo aprendizaje es producto de la acción docente”.(p,34)

### **Uso de los recursos didácticos como proceso en la gestión del aprendizaje**

Hablar de recurso didáctico precisa revisar conceptos de algunos términos, tales como recurso, medio y material didáctico. En muchos casos se emplean como sinónimos o se hacen pequeñas convenciones por el uso más o menos de moda y al término en cuestión se le añade algún adjetivo, medios audiovisuales, medios informáticos; o un grupo de palabras, medios de comunicación social; en tanto que material o materiales, didácticos o curriculares, queda relegado al empleo de otros medios. Zabala (1990) define los materiales curriculares como “Instrumentos y medios que proveen al educador de pautas y criterios para la toma de decisiones, tanto en la planificación como en la intervención directa en el proceso de enseñanza”(p.88). En cuanto al concepto de recurso, en general se ha entendido éste como el uso de todo tipo de materiales didácticos. Una definición

clásica la encontramos en Mattos (1963) son “Los medios materiales de que se dispone para conducir el aprendizaje de los alumnos”.(p.90). En relación a las definiciones, tenemos que el término recurso es más amplio y englobaría a los otros. Desde una perspectiva didáctica podríamos decir que recurso es una forma de actuar, o más bien la capacidad de decidir sobre el tipo de estrategias que se van a utilizar en los procesos de enseñanza; es, por tanto, una característica inherente a la capacidad de acción de las personas. Los medios didácticos podríamos definirlos como el instrumento del que nos servimos para la construcción del conocimiento; y, finalmente, los materiales didácticos serían los productos diseñados para ayudar en los procesos de aprendizaje.

### **Evaluación de procesos y logros de aprendizajes**

Tobón, (2010, p. 118). Define que la evaluación por competencias constituye una valoración sistemática del desempeño de los estudiantes, por medio de la comparación entre los criterios y las evidencias que muestran el grado de dominio que se posee en torno a una actuación determinada ante problemas pertinentes del contexto. Por su parte Sanz de Acevedo (2010) señala que la evaluación de las competencias se entiende como un proceso de recogida constante de información sobre las capacidades desarrolladas por el estudiante, de comparación de su desempeño con el perfil de competencias propuesto por un plan de estudios y de formulación en un juicio de valor sobre el grado de ajuste del mismo. (p.33).

Estas definiciones conllevan a una serie de reflexiones con respecto al proceso que se debe seguir para obtener evidencias sobre el desempeño del estudiante en la práctica profesional para valorar los aprendizajes que van logrando. Podemos concluir que no es suficiente solo la observación directa por parte del docente sino, además, que es necesario seleccionar variedad de técnicas, instrumentos y procedimientos de evaluación que den cuenta del desempeño de manera integral. Se considera que la evaluación por competencias se desarrolla en el marco del mejoramiento continuo; es por ello, de vital importancia involucrar al estudiante en este proceso. Así como el docente asesor identifica los logros, valora el desempeño y establece acciones de mejora, el estudiante también debe tener un espacio de aprendizaje para llevar a cabo estas acciones.

#### **2.3.2.2. Responsabilidades profesionales**

Implica “el cumplimiento de responsabilidades laborales y profesionales previamente definidas. Estas corresponden al compromiso del docente con los procesos de aprendizaje, el afán de superación profesional, la capacidad para reflexionar sobre su

práctica y la de sus colegas y su identificación con las metas y desempeño institucional. Asimismo comprende el apoyo y comunicación con los estudiantes, padres de familia y comunidad “(MINEDU, 2007) como también lo delimita el marco del Buen desempeño docente tomado por Stegmann (2006) en donde las responsabilidades profesionales implica la reflexión sobre la práctica docente en el aula así como las relaciones profesionales que el docente desarrolle con sus colegas, manejando información actualizada sobre su profesión y como éste propicie la colaboración y respeto con los padres, además de asumir dichas responsabilidades en la orientación de sus educandos.

La participación en la gestión de la IE, el cumplimiento de responsabilidades administrativas y laborales, la evaluación de la eficacia de la práctica pedagógica y la práctica de valores, son indicadores que permitirán medir el nivel de responsabilidad social que cumple en docente para un desempeño eficaz.

### **Participación en la gestión de la IE.**

La Gestión en la I.E. estaba separada en dos funciones distintas: Planeación y administración. El modelo separaba la acción de diseño y la acción de ejecución que eran realizadas en espacios y por personas distintas. Dicha división, hoy no tiene validez conceptual. Ahora e integran ambos procesos en la noción de gestión, actualmente se habla de gestión integral porque, considera todas las actividades implicadas en la marcha cotidiana de la escuela y articula todos los proyectos de innovación que está desarrollando la institución en torno al aprendizaje de los estudiantes.

Gestión escolar: conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende el equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar el logro de la intencionalidad pedagógica junto y para la comunidad educativa. Esta gestión comprende distintas dimensiones de la organización escolar y docente, estas son: técnico-pedagógico, administrativa-financiera y social. La dimensión técnica- pedagógica se refiere a los fines, objetivos y propósitos de la institución en la sociedad. Esta incluye: el proceso de enseñanza-aprendizaje, contenidos curriculares, selección de textos, prácticas de evaluación, las prácticas docentes. La dimensión administrativa-financiera hace referencia a la distribución del tiempo y del espacio en la institución, a la administración de los recursos humanos, materiales y financieros.

Además, dentro de esta dimensión hay una función organizativa operacional que comprende la organización interna de la escuela, comprendiendo subsistemas como: los equipos docentes, directivos y sus respectivas funciones, departamentos académicos, departamentos administrativos.

La dimensión social refiera a las relaciones con los padres de familia y tutores, a los criterios de selección para relacionarse, así como las relaciones que se establecen con organizaciones sociales, políticas, religiosas, empresariales, de comunicación etc.

### **Cumplimiento de responsabilidades administrativas y laborales.**

Dentro del cumplimiento de responsabilidades administrativas, están las que tienen que ver con la entrega los documentos técnico pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido y su asistencia puntual a la institución para cumplir con su jornada de trabajo pedagógica efectiva

### **Evaluación de la eficacia de la práctica pedagógica**

Es imprescindible la reflexión del docente, en primer lugar, para determinar el tipo de quehacer pedagógico que está desempeñando, autocriticar si es transmisor de parcelas de conocimiento, si trabaja por cubrir un horario y devengar un salario, improvisa clases y no planifica, se sustrae del trabajo colaborativa y/o colegiado, se resiste al uso de las nuevas tecnologías de información y la comunicación (tecnofobia), su actividad fortalece el marco de la “cuasi profesión” en la que se desarrolla y, se desprofesionaliza ante los ojos de la sociedad, invariablemente reprobatorios, toda vez que dicha actividad está considerada como una “semiprofesión” además de la carencia de un cuerpo de conocimientos propio.

En segundo lugar, el rol del nuevo docente debe centrarse en una práctica de enseñanza aprendizaje que logre recuperar contenidos de formación y reflexión *in situ*, Torres (1999) alude el siguiente comentario sobre la reflexión del docente: “Reflexionar sobre los propios modos de aprender y enseñar es un elemento clave del “aprender a aprender” y del “aprender a enseñar”. La reflexión y la sistematización crítica y colectiva sobre la práctica pedagógica está siendo crecientemente incorporada en experiencias innovadoras localizadas e incluso en programas masivos, nacionales, de formación docente en muchos países, pero falta aún asegurar las condiciones y afinar los mecanismos para que dicha reflexión sea tal y produzca nuevo conocimiento”.

Es decir, la reflexión del docente debe estar centrada y situada en lo que hace y cómo lo hace para que sus discentes aprendan de manera significativa, el docente debe autoanalizarse y hacer una valoración real respecto de si es o no facilitador de aprendizajes en su práctica profesional, que no únicamente como instructores, sino que desarrolle inherentemente procesos cívicos, éticos y críticos frente al ejercicio

pedagógico que practica, así como del currículum que interpreta y desarrolla, dado que en muchos casos el proceso enseñanza aprendizaje es realizada acriticamente tanto por docentes y educandos.

### **Práctica de valores**

El docente es esencialmente un orientador de sus alumnos. En su acción de educador está implícita la preocupación por comprenderlos y atender su problemática existencial, ayudándoles a realizarse lo más plenamente posible y a incorporarse a la sociedad de una manera activa y responsable. Supone esta función una relación de conocimiento entre profesor y alumnos, con mira a su adecuada orientación.

Así mismo a las relaciones de convivencia al interior del colegio: relaciones entre pares y jerárquicas. También se refiere a las relaciones que el colegio establece con el sistema educativo nacional, instancias educativas supranacionales y las relaciones con otras organizaciones educativas de su mismo nivel. Según Silvia Schmelkes,(2008) *"Los valores son principios que dirigen y regulan el actuar de los seres humanos en cualquier momento o situación. Son dinámicos debido a que tienen un origen histórico y cambian según las circunstancias o el contexto social."* (p.32)

No es una tarea fácil, los docentes no son los únicos que educan en valores; comparten esta delicada tarea con las familias, la sociedad y los medios de comunicación. Pero, sin duda, Kolberg (2009) afirma "que los maestros y maestras son los agentes fundamentales en el proceso de construcción de los esquemas valórales de la niñez y la juventud". Por ello su función en las instituciones educativas es: colaborar en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional, participar en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar) y demostrar actitudes y valores democráticos en su participación institucional.<sup>30</sup>

### **Las condiciones de trabajo y su relación con el desempeño docente**

Brunet (2002) dice que el rendimiento laboral no es sólo una consecuencia de las capacidades del individuo sino que surge también en relación con un ambiente laboral adecuado que favorezca la utilización de las diferencias individuales.(p.47).

---

<sup>30</sup> Sonia Luz Zenteno y Victor Manuel Aguilera ( 2007). "Enseñando valores con teatro en el salón de clases" Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos77/practica-valores-escuela/practica-valores-escuela2.shtml#ixzz4rphdoO5k>

La relación entre rendimiento y la percepción que tienen los individuos del ambiente laboral, parece resultar obvia, sin menoscabo de la incidencia de los factores de carácter individual, al respecto se aclara: El rendimiento eficaz es el resultado esperado y deseado para cualquier empleado. Por tanto en las organizaciones las variables individuales y las del entorno no sólo afectan el comportamiento sino también el rendimiento... Los comportamientos relacionados con el rendimiento están directamente asociados con las tareas de los cargos. Para un gerente, el comportamiento relacionado con el rendimiento abarca acciones tales como la identificación de los problemas del rendimiento, planificar y controlar el trabajo de los empleados, y la creación de un ambiente motivador para los subordinados. (Gibson, et al., p.106)

Cabe entonces profundizar un poco en el término y al conceptualizar el rendimiento encontramos que hay diferentes definiciones y varios puntos de vista. Algunos autores lo definen como el resultado de un trabajador en referencia a lo que consigue, por ejemplo cuántos requerimientos haya procesado o cuántos clientes haya conseguido; es decir que está muy relacionada con la eficacia del trabajador ya que esta se mide a través de los resultados que este obtenga, por tanto podemos decir que medir el rendimiento es cuantificar lo que el empleado ha obtenido.

El desempeño humano en el cargo, varía de una persona a otra y de situación en situación, pues este dependerá de los factores condicionantes por lo que sea influenciado. Cada individuo es capaz de determinar su costo-beneficio para saber cuánto vale la pena desarrollar determinada actividad; así mismo el esfuerzo individual dependerá de las habilidades y la capacidad de cada individuo y de cómo perciba este el papel que desempeña.

Según Davis y Newstrom (1993), los factores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, considerada dentro de esta las instituciones educativas, son: la motivación por parte de la empresa, por parte del trabajador y la económica; la adecuación, que se refiere a la comodidad que debe ofrecer el ambiente de trabajo y a que el trabajador debe cumplir funciones en el puesto de acuerdo a sus conocimientos, habilidades y experiencia. El establecimiento de objetivos claros es otro factor importante, cuando estos, están claramente definidos, son viables y de conocimiento pleno, se convertirán en desafíos y el trabajador sentirá satisfacción al cumplirlos. Por otro lado está el reconocimiento del trabajo, si en empleador o jefe no reconoce el esfuerzo del trabajador mostrándole su satisfacción, va lograr eficiencia y mayor productividad.

La participación del empleado es otro factor importante en el desempeño del docente, si este participa en el control y planificación de sus tareas podrá sentirse con más confianza y proponerse mejoras en función a los resultados. La formación y desarrollo profesional, complementa el factor anterior, si los docentes se sienten más motivados por su crecimiento personal y profesional es bueno para su rendimiento y es fundamental para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial.

### **3. Antecedentes investigativos.**

Se realizó la revisión en el repositorio de tesis de la Escuela de Post grado de la Universidad Católica Santa María, de los años 2013 al 2017 y no se encontró ninguna que se relacione con las variables de la presente investigación.

#### Antecedentes Internacionales

Arratia (2010) presenta la tesis Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados, se distinguen cuatro elementos estructurantes en la investigación i) Conocimiento de la manera en que los profesores entienden el desempeño laboral y los factores que influyen en él; ii) Conocimiento, desde la perspectiva de los profesores, de la manera en que las condiciones de trabajo se relacionan con sus desempeños docentes; iii) Identificar cómo los profesores chilenos perciben que las condiciones sociales de trabajo y la satisfacción laboral incide en sus desempeños docentes y iv) Comprender las relaciones existentes entre satisfacción laboral, condiciones de trabajo y las concepciones de desempeño docente con los resultados en la EDD. Los principales resultados de la investigación comparar las opiniones y percepciones de los docentes respecto de las diferentes temáticas del estudio.

Materán (1999) realizó un trabajo de investigación en el Distrito Escolar del Estado Yaracuy. El estudio tuvo por finalidad evaluar el proceso de supervisión académica, que realiza el personal directivo, para el mejoramiento del desempeño docente de los profesores de aula. El estudio se desarrolló a través de una investigación de campo evaluativo-descriptivo, que le permitió a la autora, ahondar acerca del desarrollo de la supervisión académica en función de un mejor desempeño docente de los profesores de aula. Al finalizar el proceso de investigación, la autora llegó a conclusiones: los directores de esta institución no cumplen con la supervisión académica ideal, lo que repercute en la efectividad del desempeño docente, se presenta el crecimiento favorable del desempeño docente, como una condición de mejora de todo el proceso educativo, lo que plantea la necesidad de un adecuado proceso de evaluación del mismo. La evaluación del

desempeño docente sería una necesidad para la mejora del proceso educativo integral que se lleva en el Colegio Universitario.

La Oficina Regional de la UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC), presenta un estudio exploratorio sobre las condiciones de Trabajo y Salud Docente. (2010). El estudio comparativo desarrollado en la investigación ha mostrado muchas similitudes entre las realidades de Chile, Argentina, Perú, Uruguay, México y Ecuador, respecto a lo que vive la profesión docente; si bien el estudio no pretende alcanzar una significancia estadística, permite observar algunas tendencias que, dadas las similitudes, es probable que se reproduzcan en toda la región. Resaltan las siguientes conclusiones: Los maestros y maestras destinan una gran cantidad de horas al trabajo docente; a las horas de trabajo remunerado, se deben sumar las horas de trabajo fuera de horario, en el horario laboral queda poco tiempo para el descanso, el trabajo docente invade el espacio doméstico, afectando las modalidades de uso del tiempo libre, el contacto con la familia y la recreación; este hecho se asume como un aspecto natural de la profesión y no es cuestionado, La infraestructura física típicamente no considera espacios propios para los maestros, desde salas para el descanso a oficinas para la preparación de clases y materiales; en casos extremos revela carencia de instalaciones sanitarias, quedan por resolver problemas de seguridad de los edificios, especialmente la seguridad contra incendios, El entorno social que rodea a la escuela es considerado por los maestros y maestras como un factor que hace más complejo el trabajo docente, estableciéndose una relación entre desempeño y problemas sociales que afectan a los alumnos; los problemas que presentan los alumnos, si bien contribuyen en cierta medida a la carga de trabajo docente, no representan un obstáculo en la misma magnitud que los problemas institucionales; destacan en este plano la falta de materiales, la falta de especialistas y la falta de apoyo de padres y apoderados..

#### Antecedentes Nacionales

Quispe y Pitoy (2013) presenta la tesis Relación entre el Desempeño Docente y el Rendimiento Académico de los estudiantes en el área de Educación para el Trabajo, el objetivo general del trabajo de investigación fue: Establecer la relación que existe entre el desempeño de los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes, de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, diseño correlacional. Los instrumentos empleados para el recojo de la información fue por medio de un cuestionario y los registros de notas. La muestra está conformada por 30 alumnos del cuarto grado de educación secundaria, la investigación concluye afirmando que existe relación significativa entre las capacidades

pedagógicas del docente y el rendimiento académico de los estudiantes en el área de educación para el trabajo

Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel. Se relaciona con la presente investigación. Como resultado se pudo evidenciar que los factores intrínsecos están influyendo en el desempeño del grupo de asesores y que a pesar de la experiencia que han adquirido durante el primer año de atención de este selecto grupo de clientes, no ha sido posible que la efectividad y los niveles de satisfacción de los clientes haya incrementado.

Juarez, (2012) en la tesis titulada Desempeño docente en una institución educativa de la región Callao, de tipo descriptivo simple con un diseño no experimental que buscó determinar el nivel del desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la Región Callao -2009. La muestra es no probabilística disponible. Se aplicó tres instrumentos elaborado por el Ministerio de educación del Perú, adaptado por la autora y validado por juicio de expertos mediante V de Aiken con un alto nivel de validez y confiabilidad, dirigido a 22 docentes pertenecientes al Ministerio del Interior, Ministerio de Educación y APAFA, a 150 estudiantes y al subdirector de formación general. Se miden tres dimensiones como planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje y responsabilidades profesionales. Los resultados dan a conocer un desempeño bueno según los docentes, estudiantes, concluyendo que existe una elevada tendencia a presentar niveles buenos de desempeño.

#### **4. OBJETIVOS**

##### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar el nivel de relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa

##### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar las condiciones de trabajo que ofrece el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa a los docentes

- Describir el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa
- Establecer la influencia de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral de los docentes de Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa

## 5. HIPOTESIS

Las condiciones de trabajo físico ambientales, psicológicas y organizacionales que ofrece el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa afectan a las personas, por lo tanto es probable que el desempeño laboral de los docentes se vea influenciado por estas condiciones de manera significativa.

## 6. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

### 6.1. TECNICAS E INSTRUMENTOS

VARIABLE	INDICADORES	TECNICA	INSTRUMENTO	ITEM
Condiciones de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones Físico Ambientales</li> <li>• Condiciones Psicológicas</li> <li>• Condiciones Organizativas</li> </ul>	Encuesta	Cuestionario	36
Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión del proceso de enseñanza aprendizaje.</li> <li>• Responsabilidades Profesionales</li> </ul>	Observación	Ficha de Observación	25

#### a) CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO (CCT)

<b>Ficha técnica:</b>	<b>Cuestionario</b>
Nombre:	Condiciones de Trabajo
Autor:	Lilian Maritza Cáceres Macedo
Año de elaboración:	2017
Duración del cuestionario:	45 minutos aproximadamente

Áreas que evalúan los reactivos:

- Condiciones físico ambientales
- Condiciones psicológicas
- Condiciones organizativas

Grado de aplicación: Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa”

Validez de contenido: Por criterio de 5 expertos, con medida de la validez por V de Aiken

Calificación: Uso de escala ordinal:

- (1) En desacuerdo
- (2) De acuerdo
- (3) Muy de acuerdo

## b) FICHA DE OBSERVACION DEL DESEMPEÑO LABORAL (FODL)

**Ficha técnica:**

**Ficha de Observación**

Nombre:

Desempeño Laboral

Autor:

Ministerio de Educación del Perú

Procedencia:

Sistema de Evaluación del Desempeño Docente.  
Documento de Trabajo 1. MED 2013

Año de elaboración:

2013

Administración:

ADAPTADO

Duración del cuestionario:

60 minutos aproximadamente

Áreas que evalúan los reactivos:

- Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje
- Responsabilidades profesionales

Validez de contenido:

Validado y aplicado por el MINEDU

Calificación:

Uso de escala ordinal:

- 1: Nivel Básico - deficiente
- 2: Nivel Intermedio- regular
- 3:nivel Suficiente - bueno
- 4: Nivel destacado – muy bueno

## CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

### **Estimado docente/:**

Solicitamos respuestas a las preguntas del siguiente instrumento con mucha sinceridad, la información recogida permitirá conocer aspectos relacionados con las condiciones de trabajo y proponer mejoras en bien de nuestra Comunidad Educativa. Señale con una x el número correspondiente de acuerdo al nivel que le parece cumple cada ítem que a continuación se detalla: MUCHAS GRACIAS

**Escala de Valoración:**    3 (Muy de acuerdo)    2 (de acuerdo)    1 (en desacuerdo)

<b>CONDICIONES FISICO AMBIENTALES</b>			
<b>Iluminación, Ruido y Color/Contaminación e Higiene/Infraestructura/Equipamiento</b>			
1. La iluminación de su lugar de trabajo es buena	1	2	3
2. Los ruidos no se sienten cercanos o en la Institución	1	2	3
3. El color de los ambientes de la Institución son adecuados	1	2	3
4. La contaminación ambiental afecta a la Institución	1	2	3
5. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo es buena	1	2	3
6. El entorno físico y el espacio del que dispone en su centro de trabajo	1	2	3
7. Los ambientes son amplios permiten el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje	1	2	3
8. Cuenta con desagües apropiados y con instalaciones sanitarias suficientes y acordes para los estudiantes.	1	2	3
9. Las áreas verdes y espacios son amplios para el desarrollo integral del estudiante.	1	2	3
10. El equipamiento facilita el desarrollo de la acción educativa.	1	2	3
11. El mobiliario tiene un rol importante tanto en la ocupación del espacio como en su disposición frente a los usuarios.	1	2	3
12. El mobiliario cumple con las condiciones de comodidad, funcionalidad, seguridad, versatilidad, salud	1	2	3
<b>CONDICIONES PSICOLOGICAS</b>			
<b>Satisfacción /Oportunidades /Aburrimiento y monotonía /Fatiga y cansancio/ Seguridad</b>			
13. La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo es bueno	1	2	3
14. Se reconoce los roles y funciones que desempeña por parte de los que dirigen la institución.			
15. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	1	2	3
16. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	1	2	3
17. Las oportunidades de formación y promoción que le ofrece su Institución.	1	2	3
18. Se realizan actividades repetitivas, monótonas y sin atractivo.	1	2	3
19. Me siento inquieto(a), triste, fastidiado(a) que me deja sin energía ni motivación ninguna.	1	2	3

20. Se realizan actividades que producen emoción, dinamismo, muy interesantes	1	2	3
21. Los aspectos subjetivos o psicológicos me perturban profundamente y merman mucho mi rendimiento.	1	2	3
22. El trabajo que realizamos nos hace sentir cansados, sentimos tensión, irritabilidad y debilidad; además nos es difícil concentrarnos, pensar de modo coherente o trabajar bien.	1	2	3
23. En la Institución se cuenta con medidas, técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente,	1	2	3
24. La seguridad en la Institución contempla tres áreas: prevención de accidentes, de robos y de incendios	1	2	3
<b>CONDICIONES ORGANIZATIVAS</b>			
<b>Jornada laboral /Estructura Organizacional /Clima institucional /Acompañamiento y supervisión /Salario</b>			
25. La Jornada Laboral es la adecuada	1	2	3
26. Los tiempos de permanencia en la Institución son productivos.			
27. Los objetivos, manuales y procedimientos, descripciones de puestos de trabajo, asignación de recursos está previamente definido.	1	2	3
28. La Institución tiene una estructura organizacional adecuada, las funciones están claramente definidas.	1	2	3
29. La organización institucional contribuye al logro de los objetivos	1	2	3
30. Se tiene un clima institucional que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas.	1	2	3
31. El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.	1	2	3
32. Las relaciones interpersonales que tiene con sus superiores y con los demás miembros de la comunidad educativa.	1	2	3
33. La "igualdad" y "justicia de trato que recibe en la Institución	1	2	3
34. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	1	2	3
35. El salario percibido esta en relación a las funciones y roles que cumple en la institución.	1	2	3
36. El grado en la que la Institución cumple con las normas, disposiciones y leyes laborales.	1	2	3

**FICHA DE OBSERVACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Estimado (a) profesor(a):

La presente ficha es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información con respecto de su propio trabajo en el aula y su participación en el logro de los objetivos institucionales. A continuación encontrarás indicadores a las que debe responder con sinceridad. Se agradece por anticipado su valiosa cooperación.

**DATOS PERSONALES:**

**1.1. Edad ( años )**

- a) 20-30 años
- b) 31-40
- c) 41-50
- d) 51 – 60

**1.2. Sexo :**

- a) Masculino
- b) Femenino

**1.3. Grado Académico:**

- a) Licenciado
- b) Magister
- c) Otros:.....

**1.5. Experiencia docente ( años ) :**

- a) 0-5
- b) 6-10
- c) 11-15
- d) 16-20
- e) Más de 20.

**Instrucciones:** A continuación se le presenta un conjunto de Indicadores, cada uno de ellos va seguido de cuatro posibles escalas de valoración de respuesta que debes calificar. Responde marcando con un (X) la alternativa elegida.

- 1. Significa: Nivel deficiente.
- 2. Significa: Nivel regular.
- 3. Significa: Nivel bueno
- 4. Significa: Nivel muy bueno

ASPECTO	INDICADORES	ITEMS	VALORACION			
<b>GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE</b>	<b>Se promueve un clima adecuado en el aula</b>	<b>1.</b> Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula desde el enfoque intercultural.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
		<b>2.</b> Promueve relaciones interpersonales en el aula basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
		<b>3.</b> Propicia la aprobación de normas de convivencia a través del consenso y la corresponsabilidad.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

		4. Estimula a los estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable frente al quiebre de las normas de convivencia.	1	2	3	4
	<b>Organización del ambiente físico del aula, espacios y equipos</b>	5. Dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles para todos.	1	2	3	4
	<b>Desarrollo de los contenidos con claridad y rigurosidad conceptual, aplicando diferentes métodos y estrategias didácticas para sus estudiantes.</b>	6. Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes.	1	2	3	4
		7. Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.	1	2	3	4
		8. Propicia diferentes formas de aprender entre sus estudiantes (auto aprendizaje, aprendizaje cooperativo e interaprendizaje).	1	2	3	4
	<b>Promoción del desarrollo de las capacidades de sus estudiantes.</b>	9. Demuestra el dominio de las técnicas y procedimientos para el recojo y organización de los conocimientos previos de sus estudiantes.	1	2	3	4
		10. Propicia el uso de organizadores visuales del conocimiento para facilitar procesos de selección, organización y elaboración de información entre sus estudiantes.	1	2	3	4
	<b>Uso de los recursos didácticos de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes.</b>	11. Utiliza los materiales y medios educativos en el proceso de enseñanza aprendizaje para alcanzar los aprendizajes previstos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCN, OTP, guías y fascículos de las rutas del aprendizaje, material concreto y de biblioteca u otros).	1	2	3	4
		12. Demuestra creatividad,	1	2	3	4

		eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.				
	<b>Evaluación de procesos y logros de aprendizajes</b>	<b>13.</b> Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
		<b>14.</b> Realiza una metacognición para ajustar las estrategias de evaluación después de cada unidad didáctica.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
		<b>15.</b> Utiliza diversos tipos de evaluación: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>RESPONSABILIDADES PROFESIONALES</b>	<b>Participación activa en la gestión institucional de la IE o red educativa</b>	<b>16.</b> Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la IE.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
		<b>17.</b> Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de su comunidad educativa.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
		<b>18.</b> Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los miembros de la comunidad	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	<b>Cumplimiento de las responsabilidades administrativas y laborales.</b>	<b>19.</b> Entrega los documentos técnico pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
		<b>20.</b> Asiste puntualmente a la institución y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	<b>Evaluación de la eficacia de la práctica pedagógica</b>	<b>21.</b> Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
		<b>22.</b> Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	<b>Manifiesta práctica de valores.</b>	<b>23.</b> Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
		<b>24.</b> Participa en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

		mejora escolar).				
		25. Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación	1	2	3	4

## 7. CAMPOS DE VERIFICACION

### 7.1. UBICACIÓN ESPACIAL

El estudio se realizará en el ámbito del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa ubicado en la Av. Ramón Castilla s/n. La Tomilla distrito de Cayma Arequipa.

### 7.2. UBICACIÓN TEMPORAL

El horizonte temporal del estudio está referido al presente entre julio y Noviembre del 2017, por tanto es un estudio coyuntural.

### 7.3. UNIDADES DE ESTUDIO

Las unidades de estudio están constituidas por 58 docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa, que constituye el universo.

## 8. ESTRATEGIAS DE RECOLECCION DE DATOS

Para efectos de la recolección de datos, se coordinara con el Director y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa.

La duración del estudio está previsto para 4 meses y la recolección de datos entre 4 a 5 semanas aproximadamente.

Los instrumentos a utilizarse: son el cuestionario y la ficha de evaluación docente, los mismos que serán validados por criterio de 5 expertos, con medida de la validez por V de Aiken, para ello será necesario contar con el apoyo de 2 personas las cuales serán seleccionadas y capacitadas previamente. Se remarcará el carácter anónimo de los formularios, así como la sinceridad de las respuestas para contribuir al éxito del estudio.

Se coordinara con los docentes las fechas y horas de la aplicación del instrumento, así como la clarificación de las dudas que pudiera surgir.

Una vez recolectados los datos, estos se procesaran y sistematizaran estadísticamente para su análisis, descripción e interpretación respectiva.

## 9. ANÁLISIS DE DATOS.

Para el análisis de la información se empleó lo siguiente:

- Cuadros estadísticos para variables cualitativas
- Gráfico estadístico para variables cualitativas
- Proporciones o porcentajes para categorías de variables cualitativas.
- Coeficiente de correlación de Pearson para la interpretación de valores obtenidos :

El coeficiente  $r$  de Pearson puede variar de  $-1.00$  a  $+1.00$  ( $-1 \leq r \leq 1$ ) Si  $r$  es:

$-1,00$  = correlación negativa perfecta (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante)

Esto también se aplica “a menor X mayor Y”.

$-0,90$  = Correlación negativa muy Fuerte.

$-0,75$  = Correlación negativa considerable.

$-0,50$  = Correlación negativa media

$-0,10$  = Correlación negativa débil

$0.00$  = No existe correlación alguna entre las variables.

$+0,10$  = Correlación positiva débil.

$+0,50$  = Correlación positiva media.

$+0,75$  = Correlación positiva considerable.

$+0,90$  = Correlación positiva muy fuerte.

$+1,00$  = Correlación positiva perfecta.

(“A mayor X, mayor Y” o “A menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante.) El signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación.

## 10. VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

La validez psicométrica del contenido del cuestionario de Condiciones de trabajo, se ha realizado a través de jueces expertos. se recurrió al criterio de 5 profesionales, y procesado con el coeficiente  $V$  de Aiken, para lo cual se promedió la  $V$  específica y se obtuvo la  $V$  total, para ello se preguntó a los jueces sobre cada uno de los 36 ítems si el indicador que se presenta es aceptable o no es aceptable. Las siguientes tablas muestran los resultados obtenidos en cada una de ítems a nivel general.

**Tabla N° 4**

**Validez de Contenido a través del Coeficiente de Validación “V” de Ayken**

**DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO**

**A: Aceptable (2) M: Ítem que se Modifica (1) R: ítem que se Rechaza (0)**

Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Promedio	Suma	V de Ayken
Ítem 1	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 2	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 3	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 4	A	R	A	A	A	1,6	8	0,8
Ítem 5	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 6	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 7	A	M	M	A	A	1,6	8	0,8
Ítem 8	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 9	A	A	M	A	A	1,8	9	0,9
Ítem 10	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 11	A	A	R	A	A	1,6	8	0,8
Ítem 12	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 13	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 14	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 15	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 16	A	A	A	R	A	1,6	8	0,8
Ítem 17	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 18	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 19	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 20	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 21	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 22	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 23	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 24	A	M	A	A	A	1,8	9	0,9
Ítem 25	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 26	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 27	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 28	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 29	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 30	A	A	A	A	A	2	10	1

Ítem 31	A	A	A	M	A	1,8	9	0,9
Ítem 32	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 33	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 34	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 35	A	A	A	A	A	2	10	1
Ítem 36	A	A	A	A	A	2	10	1
V de Ayken								0.969

En la prueba de Validez de Contenido realizada a través del Coeficiente de Validación “V” de Ayken al instrumento que mide la DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO, los resultados muestran que: en la evaluación de los ítems 4, 11 y 16, uno de los 5 expertos opto por la escala R que significa ítem que se rechaza, los ítems 7, 9, 24 y 31 uno de los 5 experto opto por la escala M, que significa ítem que se modifica, los otros 29 ítems fueron evaluados por los 5 expertos con la escala A, que significa ítem aceptable- La V total es de 0.969, lo que signigfica que el instrumento es VALIDO.

#### 11. CRONOGRAMA DE TRABAJO

Actividades	Tiempo	AGOSTO 2017				SETIEMBRE 2017				OCTUBRE 2017				NOVIEMBRE 2017				DICIEMBRE 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración del Proyecto		x	x	x	x																
Desarrollo del Proyecto						x	x	x	x												
Recolección de datos										x	x	x	x								
Sistematización														x	x						
Conclusiones y Sugerencias																x	x				
Elaboración del Informe																		x	x		

## 12. BIBLIOGRAFIA BASICA

- Almodóvar A., Lara M., Pinilla F., V (2005). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, Madrid, España.
- Alvarez C, (2006). *La ergonomía en el trabajo*. Madrid, España
- Alles, (2002). *Las competencias y evaluación del desempeño*, un Enfoque de 360°. Madrid: Editorial 2000.
- Brunet, L. (1997). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Davis, J. y Newstrom, D. (1994). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: McGraw Hill
- Davis, J y Newstrom. D. (1993) .*Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (1993). *Organización y Administración*. México: Prentice Hall Interamericana.
- Dolan, S y otros. (2003). *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: Mc Graw-Hill
- Duarte, J. Cargiulo, M. Moreno, M. (2011) *Infraestructura Escolar y Aprendizajes en la Educación Básica Latinoamericana: Un análisis a partir del SERCE*. BID
- Guerrero, L. (2008). **Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate**, Revista Foro Educativo.(Año V)
- Gutiérrez, M. y Apud E.(1995). *Ergonomía aplicada al diseño de mobiliario escolar*. Cuadernos Médico Sociales, (Vol. XXXVI. Nº 3)
- Gutiérrez M. y Apud (1998). *Estudio de características antropométricas para el diseño de mobiliario utilizado por alumnos y docentes del sistema educacional chileno*. UNESCO/MINEDUC
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Herryk F., (2009) *Enciclopedia de salud y seguridad y en el trabajo, fundamentos básicos en salud laboral*, Barcelona, España
- López, V. (2009). *Evaluación formativa y compartida en Educación Superior*. Propuestas, técnicas, instrumentos y experiencias. Madrid: Narcea.
- Martínez D., Valles I., Kohen J. (1997). *Salud y Trabajo Docente. Tramas del Malestar en la Escuela*. KAPELUZ. Buenos Aires, Argentina.
- Knootz, H. y Wehrich, H. *Administración: Una perspectiva global* (11a. Ed.)
- Robbins, S. (1996). *Administración*. (4a ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10a ed.). México: Prentice-Hall.

Schultz D. P. (1998). *Psicología Industrial* (3a. ed.).

Hernández, M., Guerrero, I., Rueda, R. (2006). Una propuesta innovadora de evaluación docente. Recuperado de <http://148.204.73.101:8008/jspui/bitstream/123456789/151/1/m06.doc>.

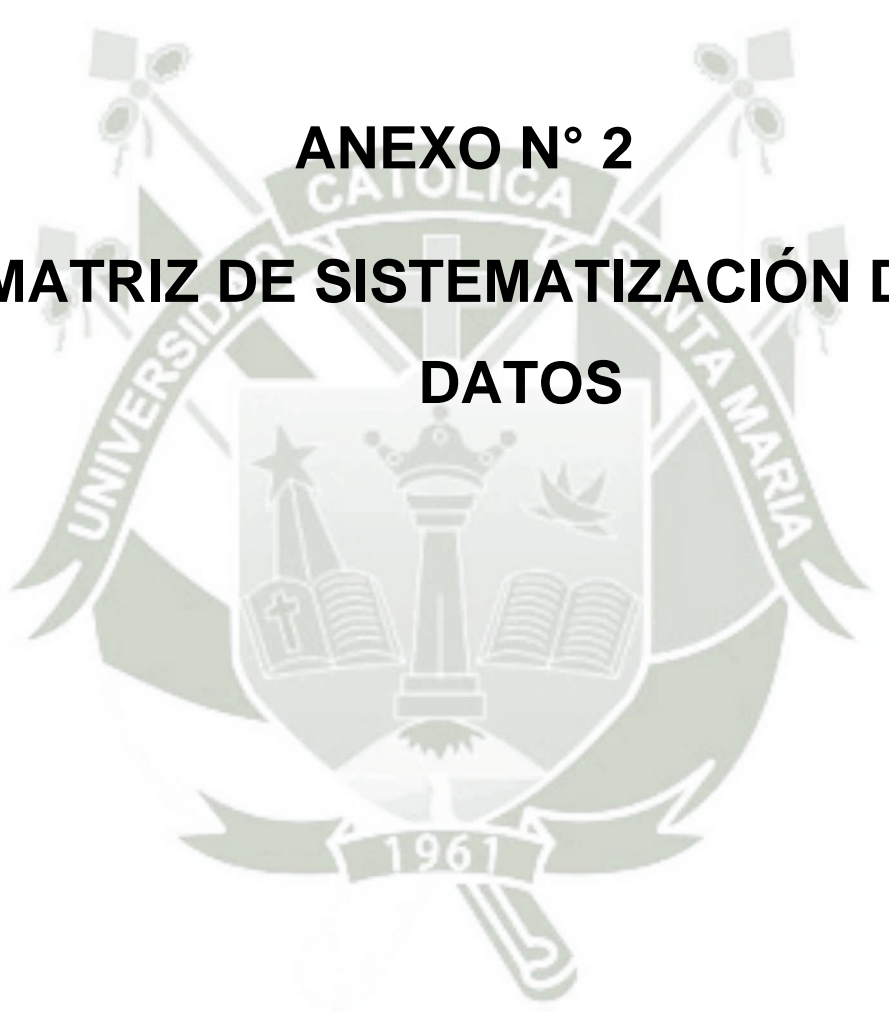
Jiménez, J. (2008). Cuatro modelos de evaluación docente, Recuperado de <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-350-1-cuatro-modelos-de-evaluacion-docente.html>

Arratia Beniscelli, A. (2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados. (Tesis de maestría) Universidad de Chile. Recuperada de [http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia\\_a/pdfAmont/cs-arratia\\_a.pdf](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf)

Quispe Ricaldi, M. y Pitoj Chávez, W. (2013). Relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del 4to grado de educación secundaria del centro experimental. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/119/TESIS%20014.pdf?sequence=1>

Varios (2010). Condiciones de Trabajo y Salud Docente: Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. PROEDUCA - GTZ, Perú. Recuperado de [www.oei.es/historico/docentes/publicaciones/condiciones\\_trabajo\\_salud\\_docente.pdf](http://www.oei.es/historico/docentes/publicaciones/condiciones_trabajo_salud_docente.pdf)

Juárez Echevarría, A. (2012). Desempeño docente en una institución educativa policial de la región callao. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola USIL. Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012\\_Ju%C3%A1rez\\_Desempe%C3%B1o%20docente%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20policial%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012_Ju%C3%A1rez_Desempe%C3%B1o%20docente%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20policial%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf)



**ANEXO N° 2**  
**MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE**  
**DATOS**

MATRIZ DE SISTEMATIZACION DE DATOS																																							
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO																																							
Nº	CONDICIONES FISICO AMBIENTALES												CONDICIONES PSICOLOGICAS												CONDICIONES ORGANIZATIVAS												PUNTAJE		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
1	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	1	1	3	2	3	1	3	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	79	
2	1	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	67
3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	68
4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	1	1	2	3	3	1	1	2	3	3	1	1	1	3	80	
5	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	3	1	1	1	2	1	2	3	1	2	2	3	2	3	1	1	2	3	2	71	
6	1	1	3	2	1	2	3	3	3	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	67
7	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	3	1	1	3	2	3	1	2	76	
8	2	2	1	3	2	1	1	3	2	2	2	3	1	3	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	3	2	1	2	3	1	3	1	67		
9	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1	2	1	1	2	2	3	71
10	1	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	3	2	1	1	2	73
11	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	3	3	1	2	1	1	2	1	2	74
12	3	2	1	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	1	2	1	3	1	2	1	3	2	2	1	1	2	3	2	1	2	1	3	1	3	1	3	71
13	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	1	1	3	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	73

14	3	1	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	1	2	3	1	1	3	1	3	3	3	2	1	3	3	75	
15	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	2	1	1	2	1	1	2	2	68	
16	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	3	3	1	3	76	
17	1	1	3	1	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	3	3	2	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	1	2	73	
18	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	2	3	3	1	2	1	1	1	1	3	72	
19	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	1	3	2	71	
20	1	1	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1	3	2	3	1	3	69	
21	3	2	1	2	3	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	71	
22	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	1	3	1	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	1	1	2	83
23	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	2	1	3	3	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	2	1	3	1	3	72	
24	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	3	2	3	1	2	1	1	1	3	1	66	
25	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	3	79	
26	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	77	
27	3	1	3	1	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	61	
28	3	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	3	77
29	3	1	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	3	3	3	1	3	1	1	3	1	2	74	
30	3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	1	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	3	2	1	3	3	75	

31	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	1	3	2	3	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	68		
32	2	1	1	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	3	2	3	1	2	2	1	1	1	3	3	1	2	1	2	68		
33	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	3	2	1	2	3	2	1	1	1	3	71	
34	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	3	2	3	2	1	1	3	1	2	74	
35	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	2	3	1	1	3	3	1	1	3	74	
36	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	69
37	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	3	2	3	3	2	78
38	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	3	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	1	1	2	1	1	2	3	72	
39	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	68	
40	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	1	1	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	3	76		
41	3	1	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	2	66	
42	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	1	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	1	1	74	
43	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	3	3	1	75		
44	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	3	2	2	1	2	1	3	1	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	71	
45	2	2	1	1	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	65	
46	1	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	1	1	3	3	2	2	2	3	2	1	1	3	2	2	1	1	3	74		
47	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	63	

48	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	2	3	1	2	3	3	3	1	2	3	1	2	75			
49	2	2	3	1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	1	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	1	3	69				
50	3	1	1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	1	2	3	3	1	3	1	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	3	72			
51	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	71		
52	3	2	3	1	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	3	1	2	1	1	3	68		
53	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	71		
54	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	1	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	1	1	2	2	3	1	3	74	
55	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	3	2	1	3	65	
56	2	2	2	1	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	67	
57	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	1	3	1	2	3	2	1	2	3	3	3	3	1	2	2	3	1	1	3	78
58	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	2	1	2	2	3	1	3	1	2	3	1	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3	78	



RESULTADOS FICHA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE																										
Nº	GESTION DE LOS PROCESOS DE ENSEÑAZA APRENDIZAJE															RESPONSABILIDADES PROFESIONALES										PUNTAJE
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	1	3	1	3	3	2	2	2	3	4	1	3	1	1	4	1	2	1	2	4	2	3	1	2	3	55
2	3	4	2	1	4	1	1	3	1	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	1	2	4	3	1	66
3	4	2	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	2	3	2	2	3	4	1	2	3	4	2	1	2	70
4	2	3	3	2	2	4	3	1	4	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	73
5	3	4	2	3	3	4	1	2	3	3	3	4	3	1	1	1	2	3	4	3	2	1	3	4	4	67
6	4	4	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	4	2	4	2	1	3	2	3	3	4	1	3	4	72
7	4	3	4	4	3	3	3	4	1	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	4	1	3	2	1	3	73
8	2	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	1	75
9	3	2	3	1	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	1	2	3	4	3	2	3	3	3	3	70
10	4	4	2	4	4	3	4	3	3	2	4	4	1	1	1	2	3	3	2	2	4	4	3	1	2	70
11	3	3	1	3	3	1	2	4	3	4	3	3	3	2	4	3	1	2	3	1	3	3	2	4	4	68
12	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	1	2	4	2	3	72
13	3	3	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	75
14	1	2	4	3	4	4	3	2	1	3	3	1	3	1	4	1	2	3	2	3	2	4	3	3	1	63
15	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	1	2	1	2	68
16	3	4	2	4	4	3	2	4	3	3	3	4	1	1	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2	4	76
17	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	1	3	3	3	1	4	3	4	3	78
18	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	1	4	2	3	3	1	2	4	3	3	3	4	75
19	4	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	1	3	3	2	4	2	3	2	2	3	72
20	3	2	3	2	3	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	1	4	1	1	1	66
21	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	76
22	4	3	1	4	4	2	3	1	1	3	4	4	4	2	2	1	4	3	3	3	3	2	3	3	2	69
23	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	2	1	3	2	3	1	4	4	2	4	2	2	4	72
24	2	3	3	3	3	1	2	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	79
25	3	3	2	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	1	3	3	1	4	68
26	4	2	3	2	4	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	75

27	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4	1	3	3	3	3	4	4	3	2	3	75	
28	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	2	1	2	3	2	2	1	4	4	1	69	
29	3	4	2	4	3	3	4	4	1	4	3	4	3	3	1	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	80	
30	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	1	2	70	
31	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	1	3	4	2	3	74	
32	4	2	1	4	4	3	2	1	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	2	3	4	74	
33	2	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	80	
34	3	4	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	1	75	
35	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	77	
36	2	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	4	4	1	3	3	1	4	74	
37	3	2	3	3	4	3	3	3	1	4	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	1	3	2	65	
38	3	4	3	2	3	1	3	4	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	71	
39	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	1	4	3	4	2	3	1	75	
40	3	4	3	2	4	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	68	
41	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	4	78	
42	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	78	
43	2	2	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	4	3	4	4	79	
44	3	4	2	4	3	4	3	1	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	74	
45	4	3	3	2	4	2	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	1	1	71	
46	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	2	2	4	2	3	77	
47	3	3	1	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	4	77	
48	4	4	3	1	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	83	
49	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	68	
50	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	1	3	3	3	4	78	
51	4	4	2	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	79	
52	3	3	4	3	3	4	3	2	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	1	2	74	
53	3	4	3	4	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	1	2	1	69	
54	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	72	
55	4	3	3	3	4	2	2	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	74

56	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	77	
57	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	79
58	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	3	1	3	1	2	66	

## **ANEXO N° 3**

# **FORMATOS DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS**

**FICHA DE VALIDACION DE EXPERTOS**

Validez de Contenido a través del Coeficiente de Validación "V" de Ayken

**INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO**

**TITULO DEL PROYECTO:** Influencia de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Arequipa. Arequipa 2017

**Nombre del experto:** Bartolomé Cabrera Alvarez.....

**Instrucciones:** Determinar si el instrumento reúne los requisitos necesarios para recolectar información acerca de las condiciones de trabajo que ofrece el Instituto de Educación Superior Pedagógico Arequipa, Marque con una X en el número correspondiente

A: ítem Aceptable (2) M: Ítem que se Modifica (1) R: ítem que se Rechaza (0)

CONDICIONES FISICO AMBIENTALES			
Iluminación, Ruido y Color/Contaminación e Higiene/Infraestructura/Equipamiento			
1. La iluminación de su lugar de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
2. Los ruidos no se sienten cercanos o en la Institución	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
3. El color de los ambientes de la Institución	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
4. La contaminación ambiental en la Institución	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
5. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
6. El entorno físico y el espacio del que dispone en su centro de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
7. Los ambientes son amplios permiten el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
8. Cuenta con desagües apropiados y con instalaciones sanitarias suficientes y acordes para los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
9. Las áreas verdes y espacios son amplios para el desarrollo integral del estudiante.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
10. El equipamiento facilita el desarrollo de la acción educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
11. El mobiliario tiene un rol importante tanto en la ocupación del espacio como en su disposición frente a los usuarios.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
12. El mobiliario cumple con las condiciones de comodidad, funcionalidad, seguridad, versatilidad, salud	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
CONDICIONES PSICOLOGICAS			
Satisfacción /Oportunidades /Aburrimiento y monotonía /Fatiga y cansancio/ Seguridad			
13. La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
14. Reconocimiento de los roles y funciones que desempeña por parte de los que dirigen la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
15. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
16. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
17. Las oportunidades de formación y promoción que le ofrece su Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
18. Se realizan actividades repetitivas, monótonas y sin atractivo.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
19. Me siento inquieto(a), triste, fastidiado(a) que me deja sin energía ni motivación ninguna.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
20. se realizan actividades que producen emoción, dinamismo, muy interesantes	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
21. Los aspectos subjetivos o psicológicos me perturban profundamente y merman mucho mi rendimiento.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
22. El trabajo que realizamos nos hace sentir cansados, sentimos tensión, irritabilidad y debilidad; además nos es difícil concentrarnos, pensar de modo coherente o trabajar bien.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
23. En la Institución se cuenta con medidas, técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente,	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R

24. La seguridad en la Institución contempla tres áreas: prevención de accidentes, de robos y de incendios	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
<b>CONDICIONES ORGANIZATIVAS</b>			
<b>Jornada laboral /Estructura Organizacional /Clima institucional /Acompañamiento y supervisión /Salario</b>			
25. La Jornada Laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
26. Los tiempos de permanencia en la Institución son productivos.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
27. Los objetivos, manuales y procedimientos, descripciones de puestos de trabajo, asignación de recursos está previamente definido.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
28. La Institución tiene una estructura organizacional adecuada, las funciones están claramente definidas.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
29. La organización institucional contribuye al logro de los objetivos	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
30. Se tiene un clima institucional que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
31. El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
32. Las relaciones interpersonales que tiene con sus superiores y con los demás miembros de la comunidad educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
33. La "igualdad" y "justicia de trato que recibe en la Institución	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
34. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
35. El salario percibido esta en relación a las funciones y roles que cumple en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
36. El grado en la que la Institución cumple con las normas, disposiciones y leyes laborales.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.

  
.....  
Firma del Experto  
DNI 29396216



**FICHA DE VALIDACION DE EXPERTOS**

Validez de Contenido a través del Coeficiente de Validación "V" de Ayken

**INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO**

**TITULO DEL PROYECTO:** Influencia de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Arequipa. Arequipa 2017

**Nombre del experto:** Patricia Flores Huerta

**Instrucciones:** Determinar si el instrumento reúne los requisitos necesarios para recolectar información acerca de las condiciones de trabajo que ofrece el Instituto de Educación Superior Pedagógico Arequipa. Marque con una X en el número correspondiente

A: ítem Aceptable (2) M: Ítem que se Modifica (1) R: ítem que se Rechaza (0)

CONDICIONES FISICO AMBIENTALES			
Iluminación, Ruido y Color/Contaminación e Higiene/Infraestructura/Equipamiento			
1.	La iluminación de su lugar de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
2.	Los ruidos no se sienten cercanos o en la Institución	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
3.	El color de los ambientes de la Institución	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
4.	La contaminación ambiental en la Institución	<input checked="" type="checkbox"/>	M <input checked="" type="checkbox"/> R
5.	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
6.	El entorno físico y el espacio del que dispone en su centro de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
7.	Los ambientes son amplios permiten el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
8.	Cuenta con desagües apropiados y con instalaciones sanitarias suficientes y acordes para los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
9.	Las áreas verdes y espacios son amplios para el desarrollo integral del estudiante.	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
10.	El equipamiento facilita el desarrollo de la acción educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
11.	El mobiliario tiene un rol importante tanto en la ocupación del espacio como en su disposición frente a los usuarios.	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
12.	El mobiliario cumple con las condiciones de comodidad, funcionalidad, seguridad, versatilidad, salud	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
CONDICIONES PSICOLOGICAS			
Satisfacción /Oportunidades /Aburrimiento y monotonía /Fatiga y cansancio/ Seguridad			
13.	La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
14.	Reconocimiento de los roles y funciones que desempeña por parte de los que dirigen la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
15.	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
16.	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
17.	Las oportunidades de formación y promoción que le ofrece su Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
18.	Se realizan actividades repetitivas, monótonas y sin atractivo.	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
19.	Me siento inquieto(a), triste, fastidiado(a) que me deja sin energía ni motivación ninguna.	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
20.	se realizan actividades que producen emoción, dinamismo, muy interesantes	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
21.	Los aspectos subjetivos o psicológicos me perturban profundamente y merman mucho mi rendimiento.	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
22.	El trabajo que realizamos nos hace sentir cansados, sentimos tensión, irritabilidad y debilidad; además nos es difícil concentrarnos, pensar de modo coherente o trabajar bien.	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
23.	En la Institución se cuenta con medidas, técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente,	<input checked="" type="checkbox"/>	M R

24. La seguridad en la Institución contempla tres áreas: prevención de accidentes, de robos y de incendios	A	M	R
<b>CONDICIONES ORGANIZATIVAS</b>			
<b>Jornada laboral /Estructura Organizacional /Clima institucional /Acompañamiento y supervisión /Salario</b>			
25. La Jornada Laboral	X	M	R
26. Los tiempos de permanencia en la Institución son productivos.	X	M	R
27. Los objetivos, manuales y procedimientos, descripciones de puestos de trabajo, asignación de recursos está previamente definido.	X	M	R
28. La Institución tiene una estructura organizacional adecuada, las funciones están claramente definidas.	X	M	R
29. La organización institucional contribuye al logro de los objetivos	X	M	R
30. Se tiene un clima institucional que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas.	X	M	R
31. El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.	X	M	R
32. Las relaciones interpersonales que tiene con sus superiores y con los demás miembros de la comunidad educativa.	X	M	R
33. La "igualdad" y "justicia de trato que recibe en la Institución	X	M	R
34. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	X	M	R
35. El salario percibido esta en relación a las funciones y roles que cumple en la institución.	X	M	R
36. El grado en la que la Institución cumple con las normas, disposiciones y leyes laborales.	X	M	R

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.

  
 .....  
 Firma del Experto  
 DNI 29410227

**FICHA DE VALIDACION DE EXPERTOS**

Validez de Contenido a través del Coeficiente de Validación "V" de Ayken

**INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO**

**TITULO DEL PROYECTO:** Influencia de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Arequipa. Arequipa 2017

**Nombre del experto:** Paúl Dalia Chalca Fernández

**Instrucciones:** Determinar si el instrumento reúne los requisitos necesarios para recolectar información acerca de las condiciones de trabajo que ofrece el Instituto de Educación Superior Pedagógico Arequipa, Marque con una X en el número correspondiente

A: ítem Aceptable (2) M: Ítem que se Modifica (1) R: ítem que se Rechaza (0)

CONDICIONES FISICO AMBIENTALES			
Iluminación, Ruido y Color/Contaminación e Higiene/Infraestructura/Equipamiento			
1. La iluminación de su lugar de trabajo	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> M	<input type="radio"/> R
2. Los ruidos no se sienten cercanos o en la Institución	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> M	<input type="radio"/> R
3. El color de los ambientes de la Institución	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> M	<input type="radio"/> R
4. La contaminación ambiental en la Institución	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> M	<input type="radio"/> R
5. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> M	<input type="radio"/> R
6. El entorno físico y el espacio del que dispone en su centro de trabajo	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> M	<input type="radio"/> R
7. Los ambientes son amplios permiten el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje	<input type="radio"/> A	<input checked="" type="radio"/> M	<input type="radio"/> R
8. Cuenta con desagües apropiados y con instalaciones sanitarias suficientes y acordes para los estudiantes.	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> M	<input type="radio"/> R
9. Las áreas verdes y espacios son amplios para el desarrollo integral del estudiante.	<input type="radio"/> A	<input checked="" type="radio"/> M	<input type="radio"/> R
10. El equipamiento facilita el desarrollo de la acción educativa.	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> M	<input type="radio"/> R
11. El mobiliario tiene un rol importante tanto en la ocupación del espacio como en su disposición frente a los usuarios.	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> M	<input checked="" type="radio"/> R
12. El mobiliario cumple con las condiciones de comodidad, funcionalidad, seguridad, versatilidad, salud	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> M	<input type="radio"/> R
CONDICIONES PSICOLOGICAS			
Satisfacción /Oportunidades /Aburrimiento y monotonía /Fatiga y cansancio/ Seguridad			
13. La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> M	<input type="radio"/> R
14. Reconocimiento de los roles y funciones que desempeña por parte de los que dirigen la institución.	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> M	<input type="radio"/> R
15. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> M	<input type="radio"/> R
16. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> M	<input type="radio"/> R
17. Las oportunidades de formación y promoción que le ofrece su Institución.	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> M	<input type="radio"/> R
18. Se realizan actividades repetitivas, monótonas y sin atractivo.	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> M	<input type="radio"/> R
19. Me siento inquieto(a), triste, fastidiado(a) que me deja sin energía ni motivación ninguna.	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> M	<input type="radio"/> R
20. se realizan actividades que producen emoción, dinamismo, muy interesantes	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> M	<input type="radio"/> R
21. Los aspectos subjetivos o psicológicos me perturban profundamente y merman mucho mi rendimiento.	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> M	<input type="radio"/> R
22. El trabajo que realizamos nos hace sentir cansados, sentimos tensión, irritabilidad y debilidad; además nos es difícil concentrarnos, pensar de modo coherente o trabajar bien.	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> M	<input type="radio"/> R
23. En la Institución se cuenta con medidas, técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente,	<input type="radio"/> A	<input type="radio"/> M	<input type="radio"/> R

24. La seguridad en la Institución contempla tres áreas: prevención de accidentes, de robos y de incendios	(A)	M	R
<b>CONDICIONES ORGANIZATIVAS</b>			
<b>Jornada laboral /Estructura Organizacional /Clima institucional /Acompañamiento y supervisión /Salario</b>			
25. La Jornada Laboral	(A)	M	R
26. Los tiempos de permanencia en la Institución son productivos.	(A)	M	R
27. Los objetivos, manuales y procedimientos, descripciones de puestos de trabajo, asignación de recursos está previamente definido.	(A)	M	R
28. La Institución tiene una estructura organizacional adecuada, las funciones están claramente definidas.	(A)	M	R
29. La organización institucional contribuye al logro de los objetivos	(A)	M	R
30. Se tiene un clima institucional que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas.	(A)	M	R
31. El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.	(A)	M	R
32. Las relaciones interpersonales que tiene con sus superiores y con los demás miembros de la comunidad educativa.	(A)	M	R
33. La "igualdad" y "justicia de trato que recibe en la Institución	(A)	M	R
34. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	(A)	M	R
35. El salario percibido esta en relación a las funciones y roles que cumple en la institución.	(A)	M	R
36. El grado en la que la Institución cumple con las normas, disposiciones y leyes laborales.	(A)	M	R

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.

  
 .....  
 Firma del Experto  
 DNI 01  
 29439207

**FICHA DE VALIDACION DE EXPERTOS**

Validez de Contenido a través del Coeficiente de Validación "V" de Ayken

**INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO**

**TITULO DEL PROYECTO:** Influencia de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Arequipa. Arequipa 2017

**Nombre del experto:** ...Silvia Quispe Flores.....

**Instrucciones:** Determinar si el instrumento reúne los requisitos necesarios para recolectar información acerca de las condiciones de trabajo que ofrece el Instituto de Educación Superior Pedagógico Arequipa. Marque con una X en el número correspondiente

A: ítem Aceptable (2) M: ítem que se Modifica (1) R: ítem que se Rechaza (0)

CONDICIONES FISICO AMBIENTALES			
Iluminación, Ruido y Color/Contaminación e Higiene/Infraestructura/Equipamiento			
1. La iluminación de su lugar de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
2. Los ruidos no se sienten cercanos o en la Institución	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
3. El color de los ambientes de la Institución	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
4. La contaminación ambiental en la Institución	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
5. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
6. El entorno físico y el espacio del que dispone en su centro de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
7. Los ambientes son amplios permiten el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
8. Cuenta con desagües apropiados y con instalaciones sanitarias suficientes y acordes para los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
9. Las áreas verdes y espacios son amplios para el desarrollo integral del estudiante.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
10. El equipamiento facilita el desarrollo de la acción educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
11. El mobiliario tiene un rol importante tanto en la ocupación del espacio como en su disposición frente a los usuarios.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
12. El mobiliario cumple con las condiciones de comodidad, funcionalidad, seguridad, versatilidad, salud	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
CONDICIONES PSICOLOGICAS			
Satisfacción /Oportunidades /Aburrimiento y monotonía /Fatiga y cansancio/ Seguridad			
13. La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
14. Reconocimiento de los roles y funciones que desempeña por parte de los que dirigen la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
15. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
16. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	<input checked="" type="checkbox"/>	M	<input checked="" type="checkbox"/>
17. Las oportunidades de formación y promoción que le ofrece su Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
18. Se realizan actividades repetitivas, monótonas y sin atractivo.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
19. Me siento inquieto(a), triste, fastidiado(a) que me deja sin energía ni motivación ninguna.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
20. se realizan actividades que producen emoción, dinamismo, muy interesantes	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
21. Los aspectos subjetivos o psicológicos me perturban profundamente y merman mucho mi rendimiento.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
22. El trabajo que realizamos nos hace sentir cansados, sentimos tensión, irritabilidad y debilidad; además nos es difícil concentrarnos, pensar de modo coherente o trabajar bien.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
23. En la Institución se cuenta con medidas, técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente,	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R

24. La seguridad en la Institución contempla tres áreas: prevención de accidentes, de robos y de incendios	A	M	R
<b>CONDICIONES ORGANIZATIVAS</b>			
<b>Jornada laboral /Estructura Organizacional /Clima institucional /Acompañamiento y supervisión /Salario</b>			
25. La Jornada Laboral	A	M	R
26. Los tiempos de permanencia en la Institución son productivos.	A	M	R
27. Los objetivos, manuales y procedimientos, descripciones de puestos de trabajo, asignación de recursos está previamente definido.	A	M	R
28. La Institución tiene una estructura organizacional adecuada, las funciones están claramente definidas.	A	M	R
29. La organización institucional contribuye al logro de los objetivos	A	M	R
30. Se tiene un clima institucional que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas.	A	M	R
31. El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.	A	M	R
32. Las relaciones interpersonales que tiene con sus superiores y con los demás miembros de la comunidad educativa.	A	M	R
33. La "igualdad" y "justicia de trato que recibe en la Institución	A	M	R
34. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	A	M	R
35. El salario percibido esta en relación a las funciones y roles que cumple en la institución.	A	M	R
36. El grado en la que la Institución cumple con las normas, disposiciones y leyes laborales.	A	M	R

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.

  
 .....  
 Firma del Experto  
 DNI  
 29719201

**FICHA DE VALIDACION DE EXPERTOS**

Validez de Contenido a través del Coeficiente de Validación "V" de Ayken

**INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO**

**TITULO DEL PROYECTO:** Influencia de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Arequipa. Arequipa 2017

**Nombre del experto:** *Prof. Alfredo Juanico Anco*.....

**Instrucciones:** Determinar si el instrumento reúne los requisitos necesarios para recolectar información acerca de las condiciones de trabajo que ofrece el Instituto de Educación Superior Pedagógico Arequipa, Marque con una X en el número correspondiente

**A: ítem Aceptable (2) M: Ítem que se Modifica (1) R: ítem que se Rechaza (0)**

CONDICIONES FISICO AMBIENTALES			
Iluminación, Ruido y Color/Contaminación e Higiene/Infraestructura/Equipamiento			
1.	La iluminación de su lugar de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
2.	Los ruidos no se sienten cercanos o en la Institución	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
3.	El color de los ambientes de la Institución	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
4.	La contaminación ambiental en la Institución	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
5.	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
6.	El entorno físico y el espacio del que dispone en su centro de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
7.	Los ambientes son amplios permiten el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
8.	Cuenta con desagües apropiados y con instalaciones sanitarias suficientes y acordes para los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
9.	Las áreas verdes y espacios son amplios para el desarrollo integral del estudiante.	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
10.	El equipamiento facilita el desarrollo de la acción educativa.	A	<input checked="" type="checkbox"/> R
11.	El mobiliario tiene un rol importante tanto en la ocupación del espacio como en su disposición frente a los usuarios.	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
12.	El mobiliario cumple con las condiciones de comodidad, funcionalidad, seguridad, versatilidad, salud	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
CONDICIONES PSICOLOGICAS			
Satisfacción /Oportunidades /Aburrimiento y monotonía /Fatiga y cansancio/ Seguridad			
13.	La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
14.	Reconocimiento de los roles y funciones que desempeña por parte de los que dirigen la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
15.	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
16.	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
17.	Las oportunidades de formación y promoción que le ofrece su Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
18.	Se realizan actividades repetitivas, monótonas y sin atractivo.	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
19.	Me siento inquieto(a), triste, fastidiado(a) que me deja sin energía ni motivación ninguna.	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
20.	se realizan actividades que producen emoción, dinamismo, muy interesantes	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
21.	Los aspectos subjetivos o psicológicos me perturban profundamente y merman mucho mi rendimiento.	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
22.	El trabajo que realizamos nos hace sentir cansados, sentimos tensión, irritabilidad y debilidad; además nos es difícil concentrarnos, pensar de modo coherente o trabajar bien.	<input checked="" type="checkbox"/>	M R
23.	En la Institución se cuenta con medidas, técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente,	<input checked="" type="checkbox"/>	M R

24. La seguridad en la Institución contempla tres áreas: prevención de accidentes, de robos y de incendios	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
<b>CONDICIONES ORGANIZATIVAS</b>			
<b>Jornada laboral /Estructura Organizacional /Clima institucional /Acompañamiento y supervisión /Salario</b>			
25. La Jornada Laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
26. Los tiempos de permanencia en la Institución son productivos.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
27. Los objetivos, manuales y procedimientos, descripciones de puestos de trabajo, asignación de recursos está previamente definido.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
28. La Institución tiene una estructura organizacional adecuada, las funciones están claramente definidas.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
29. La organización institucional contribuye al logro de los objetivos	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
30. Se tiene un clima institucional que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
31. El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
32. Las relaciones interpersonales que tiene con sus superiores y con los demás miembros de la comunidad educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
33. La "igualdad" y "justicia de trato que recibe en la Institución	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
34. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
35. El salario percibido esta en relación a las funciones y roles que cumple en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R
36. El grado en la que la Institución cumple con las normas, disposiciones y leyes laborales.	<input checked="" type="checkbox"/>	M	R

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.



.....  
Firma del Experto  
DNI 29575707