



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**CONDICIONES DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR
NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCION SAN JUAN
DE MIRAFLORES, 2022**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

Autor:

Bach. Cordova Velasquez Edison

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6768-7885>

Asesor:

Dr. Merino Núñez Mirko

<https://orcid.org/0000-0002-8820-6382>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2024

APROBACIÓN DE JURADO

TESIS

**CONDICIONES DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE
LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR
NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCION SAN JUAN DE
MIRAFLORES, 2022.**

Asesor (a) : Dr. Merino Núñez Mirko Firma

Presidente (a) : Dr. Mego Núñez Onésimo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José Firma

Vocal (a) : Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes Firma


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, so(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de Administración de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

CONDICIONES LABORALES Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCION SAN JUAN DE MIRAFLORES 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

APELLIDOS Y NOMBRES Córdova Velásquez Edison	DNI: 42896423	FIRMA 
---	------------------	---

Pimentel, 01 de agosto de 2023

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a mi familia, A mi Madre querida Irene Violeta , A mi Abuelo Juan Velásquez , Mi esposa Lorena Huaylla que me dio 2 hijos hermosos Mateo y Marcelo que son mi motor para seguir adelante , a mis tías que desde muy pequeño me han guiado por el buen camino de la vida : Pilar , Juana Lily y Lola

AGRADECIMIENTO

Agradezco a DIOS todopoderoso quien día a día me llenaba de fuerzas para nunca rendirme y poder terminar mis estudios , A mi madre Linda Irene Violeta por darme la vida y cuidarme , A mi buen amigo Eli Díaz por la caminata juntos y por todo los consejos que me distes , a mi Abuelo querido Juan Velásquez por su cariño hacia mí y La Familia Beresford : Michelle , Cristobal , Joy , David y Jhon .

RESUMEN

Los cambios mal introducidos afectarán negativamente la productividad, y la falta de unidad entre colegas puede conducir a su retroceso, lo que afecta la eficacia del trabajo docente, el análisis de la realidad problemática permitió establecer como objetivo: Determinar la relación de las condiciones de trabajo y la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022. Las condiciones de trabajo están relacionadas con el estado del entorno de trabajo, este concepto refiere brindar a los colaboradores una locación de trabajo de calidad, que cumplan los niveles de seguridad mínimos establecidos por la normativa vigente, además es de suma importancia que dicho entorno siempre este con estándares de calidad en su infraestructura. Metodología: la investigación es de tipo descriptivo, según el nivel de manipulación de variables es no experimental, asimismo según el enfoque es cuantitativa. La muestra seleccionada fue de 20 docentes. Los resultados alcanzados determinaron y demostraron que en relación a los aspectos generales del trabajo docente un 32% está totalmente de acuerdo con las mismas, asimismo un 37% está totalmente de acuerdo con las condiciones materiales, finalmente un 38% está totalmente de acuerdo con las mismas condiciones sociales por parte de los docentes. La principal conclusión de estudio se determina que existe una relación significativa a un nivel intermedio (0,491) entre las condiciones de trabajo y la productividad laboral docentes, Siendo el valor de significancia bilateral (0.28) menor a 0.05 se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

Palabras Clave: Condiciones de trabajo, Productividad laboral, Condiciones sociales.

ABSTRACT

Poorly introduced changes will negatively affect productivity, and the lack of unity among colleagues can lead to their backwardness, which affects the effectiveness of teachers' work, the analysis of the problematic reality allowed to establish as an objective: To determine the relationship between working conditions and labor productivity of teachers at the Institución Educativa Particular Nuestra Señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022. Working conditions are related to the state of the work environment, this concept refers to being able to provide employees with a quality work location that meets the minimum safety levels established by current regulations, and it is also of utmost importance that this environment always meets quality standards in its infrastructure. Methodology: the research is descriptive, according to the level of manipulation of variables it is non-experimental, also according to the approach it is quantitative. The sample selected was 20 teachers. The results showed that 32% totally agree with the general aspects of the teachers' work, 37% totally agree with the material conditions, and 38% totally agree with the social conditions of the teachers. The main conclusion of the study is that there is a significant relationship at an intermediate level (0.491) between the working conditions and teachers' labor productivity, and since the bilateral significance value (0.28) is less than 0.05, H_0 is rejected and H_1 is accepted.

Keywords: Working conditions, Labor productivity, social conditions.

ÍNDICE

APROBACIÓN DE LA TESIS.....	II
DECLARACION DE ORIGINALIDAD.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
RESUMEN	VII
ABSTRAC	VIII
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos previos.....	15
1.2.1. A nivel internacional.....	15
1.2.2. A nivel nacional.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.3.1 Condiciones laborales.....	19
1.3.2. Productividad laboral	23
1.4. Formulación del problema	25
1.4.1. Problema general	25
1.4.2. Problemas específicos.....	26
1.5. Justificación e importancia del estudio	26
1.6. Hipótesis de la investigación	27
1.6.1. Hipótesis general	27
1.6.2. Hipótesis específicas	27
1.7. Objetivos	27
1.7.1. Objetivo general.....	27
1.7.2. Objetivos específicos	27
II. MÉTODOS	29
2.1. Diseño y tipo de investigación	29
2.1.1. Enfoque.....	29
2.1.2. Tipo.....	29

2.1.3.	Alcance y temporalidad.....	29
2.1.4.	La investigación según su diseño	30
2.2.	Variables de Operacionalización	30
2.2.1.	Operacionalización de variables.....	31
2.3.	Muestra y población del estudio	33
2.3.1.	Población:.....	33
2.3.2.	Muestra:.....	33
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	
	33	
2.4.1.	Técnicas:	33
2.4.2.	Instrumentos:.....	33
2.4.3.	Validez.....	34
2.4.4.	Confiabilidad	34
2.4.5.	Prueba de normalidad	35
2.5	Procedimiento de análisis de datos.....	35
2.6.	Criterios éticos	36
2.7.	Rigor Científico.....	36
III.	RESULTADOS	37
3.1.	Análisis inferencial.....	37
3.2.	Análisis descriptivo.....	41
3.2.1.	Información general	41
3.2.2.	Variable condiciones laborales	42
3.2.3.	Variable Productividad laboral	43
3.3.	Discusión de resultados.	44
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	48
4.1.	Conclusiones.....	48
4.2.	Recomendaciones.....	49
	REFERENCIAS.....	51
	ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables, dimensiones e indicadores..	30
Tabla 2. Detalle de validez del instrumento.....	30
Tabla 3. Nivel de confiabilidad.....	34
Tabla 4. Resultados estadísticos de grados de libertad y significancia de la Prueba de Shapiro–Wilk.....	34
Tabla 5. Resultados estadísticos objetivo general	37
Tabla 6. Resultados estadísticos objetivo específico uno	38
Tabla 7. Resultados estadísticos objetivo específico dos	39
Tabla 8. Resultados estadísticos objetivo específico tres	39
Tabla 9. Matriz de Consistencia lógica.....	40
Tabla 10. Fiabilidad variable 1.....	55
Tabla 11. Estadísticas de fiabilidad de la variable independiente si se elimina un elemento.....	75
Tabla 12. Fiabilidad variable 2.....	75
Tabla 13. Estadísticas de fiabilidad de la variable dependiente si se elimina un elemento.....	76
Tabla 14. Estadísticas de fiabilidad instrumento general	76
Tabla 15. Estadísticas de fiabilidad total del instrumento.....	77
Tabla 16. Cuadro de tabulación de respuestas	77
Tabla 17. Tabulación dimensión aspectos generales de trabajo del docente	79
Tabla 18. Tabulación dimensión condiciones materiales	80
Tabla 19. Tabulación dimensión condiciones sociales.....	80
Tabla 20. Tabulación dimensión desempeño docente	81
Tabla 21. Tabulación dimensión evaluación del desempeño	81
Tabla 22. Tabulación género y edad de los docentes	82
Tabla 23. Tabulación género y edad de los docentes	82

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Región crítica prueba de Shapiro–Wilk	35
Figura 2. Aspectos generales del trabajo docente	41
Figura 3. Género de los docentes trabajo docente.....	41
Figura 4. Aspectos generales del trabajo docente	42
Figura 5. Condiciones materiales	42
Figura 6. Condiciones sociales.....	43
Figura 7. Desempeño docente	43
Figura 8. Evaluación del desempeño	44

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Los cambios tecnológicos y de gestión educativa, hacen que los docentes enfrentan y tengan una variedad de demandas profesionales y laborales, lo que significa nuevos desafíos para los profesionales que trabajan día a día, ya que deben adaptarse a las condiciones y requerimientos del entorno para lograr sus objetivos y enfrentar adecuadamente las situaciones adversas que se presenten (Arratia,2012). Los ambientes escolares son diversos y heterogéneos, ya que el desempeño y la calidad de los resultados se deben a diferentes variables organizacionales, legislativas, sociales y personales, que afectan la motivación, la satisfacción y la felicidad de los docentes (Nakamura et al, 2014).

La importancia de la gestión escolar para mejorar la calidad y productividad académica en el país radica en fortalecer cada uno de los componentes académicos (MINEDU; DREL) y la adecuada gestión de los recursos por parte de los establecimientos educativos, estos cambios permitirán a los principales órganos administrativos y al sistema educativo de nuestro país, poder implementar cambios sustanciales y crear un valor agregado en el conocimiento.

En este sentido, la productividad de las horas de trabajo de los docentes se reconoce actualmente como un problema potencial a nivel mundial y, en consecuencia, los docentes de diferentes niveles, las instituciones responsables de la gestión académica en Latinoamérica, consideran la productividad como el principal factor que permite un adecuado desarrollo académico, según las nuevas tendencias académicas y el número de publicaciones, en la actualidad la productividad laboral académica se encuentra en declive (Acosta y Parran,2020). El trabajo pedagógico define claramente una relación objetiva y simbólica, que se realiza en el mismo lugar donde se realiza el proceso educativo el aula (Ochoa y Espinosa,2020).

La gestión educativa tiene como objetivo principal asegurar el progreso continuo con la finalidad de mejorar las condiciones laborales las cuales promuevan e incrementen mejores resultados de aprendizaje y de productividad académica de los docentes, a través del desarrollo de habilidades grupales y prácticas.

En la actualidad en nuestro país, cuando hablamos de productividad docente, podemos referirnos a la producción de investigación intelectual, que en términos académicos es considerada como el factor de éxito que asegure la formación profesional de calidad. Se considera que ambos elementos son necesarios y claves para el desarrollo académico de los diferentes niveles educativos, dado el marco de los desafíos y necesidades actuales (Gutarra et al, 2017). Es por eso que estos factores son tan importantes para considerar que la productividad docente es exitosa; a través del desarrollo de trabajo intelectualmente estimulante o el desarrollo de investigaciones académicas, las condiciones de trabajo las cuales se deben desarrollar en un contexto altamente favorable, compañerismo y el desarrollo de la estabilidad emocional y satisfacción social de los docentes (Salazar, 2018).

Se considera que entre las principales carencias identificadas que amplían la brecha de productividad intelectual, entre los considerados países emergentes como es el Perú y las principales economías del mundo, no solo son las condiciones laborales o de infraestructura, si no la escasa inversión pública en investigación y desarrollo académico de los diferentes niveles de enseñanza.

Según Cárdenas (2017), el mercado laboral peruano se caracteriza por la heterogeneidad ocupacional, la baja productividad promedio y el predominio de la mano de obra informal. De acuerdo con Saavedra (2004), los docentes son quizás la principal razón que permite evaluar la calidad académica del servicio prestado por las instituciones privadas. Por otro lado, se considera que mientras más profesionales existan estos permitirían salir de la pobreza a los países emergentes, lo que permite el desarrollo económico, entonces el mecanismo para determinar quién es el docente, así como la estructura de incentivos para quien elige esta profesión, se aproxima al crecimiento

y estrategia de desarrollo socioeconómico del país. Muchas instituciones educativas durante el proceso de contratación de los docentes no la relacionan de acuerdo con la gestión estratégica de la institución educativa, lo que limita los niveles de productividad.

En el Perú, la formación que reciben muchos estudiantes de profesiones educativas, se basa únicamente en la repetición de patrones y paradigmas internacionales tradicionales que nada tienen que ver con los contextos y realidades nacionales actuales, más allá que la formación se desarrolla bajo el fundamento de poder incrementar las competencias como son habilidades de liderazgo, autoeducación (Tataje y Rodríguez, 2018). Por otro lado, Enrique (2012), afirmó que el nivel de calificación profesional de los docentes aún es bajo para los estándares internacionales. Si bien el papel del maestro se considera fundamental y crucial en la preparación de los estudiantes para un alto nivel de competencia, está claro que muchos maestros no han hecho el esfuerzo de desarrollo profesional para poder hacerlo bien.

En la institución educativa caso de estudio, se observa que muchos docentes realizan sus funciones en malas condiciones laborales, irrespeto a los horarios y descansos, falta de materiales aptos para el trabajo, condiciones sociales asociativas y mala mano de obra. Lo que afecta salud, afecta su felicidad, afecta su nivel profesional, ya que los docentes tienden a desempeñar funciones innecesarias. Asimismo, se identificó que muchos de los docentes de la I.E.; en la actualidad presenta por política el no participar en grupos y seminarios, que les permitan el adecuado desarrollo profesional a través de un proceso de intercambio de ideas y experiencias académicas con otras instituciones educativas de sus comunidades, asimismo que los docentes no participen en la elaboración del plan de formación y desarrollo de la profesión docente, de acuerdo con la política educativa nacional limita una apropiada política académica. Por otro lado, existen limitaciones en factores de higiene de los empleados, motivación e inteligencia, se observan debilidades de cohesión social, apoyo organizacional, el adecuado desarrollo de la comunicación en los diferentes niveles o áreas, el colegio busca mejorar

y reducir los procesos que permitan incrementar la producción intelectual de su plana docente y les permita el logro de sus objetivos como una de las principales instituciones académicas de la zona.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A nivel internacional

Albarracín et al. (2023), evidenció que el panorama presentado por los docentes es mixto, con aspectos positivos como la satisfacción salarial y el crecimiento personal, pero también con preocupaciones sobre la insuficiente provisión de recursos tecnológicos por parte de la institución. El antecedente nos permite entender la complejidad de crear un entorno propicio para el desarrollo docente, donde aspectos financieros, desarrollo profesional y acceso a herramientas tecnológicas se entrelazan en la búsqueda de una educación de calidad y finalmente la importancia del desarrollo de estrategias corporativas para reducir los niveles de estrés.

Alu et al. (2023), evidenció que la necesidad de cubrir una jornada completa implica un desafío significativo, ya que los profesionales deben asumir dos cargos en diferentes turnos, esta peculiaridad puede generar limitaciones, ya que no siempre resulta viable para un docente desempeñar roles en ambos turnos dentro de la misma institución. El antecedente nos permite entender que esta situación conlleva implicaciones tanto para la gestión de tiempo y energía de los docentes como para la cohesión en la enseñanza y la vinculación con los estudiantes en ambas instituciones.

Cáceres y Rodríguez (2023), evidenciaron que la prevalencia de distrés, alcanzando el 91.30%, entre aquellos que trabajan más de 60 horas a la semana, subraya el impacto negativo de una carga laboral excesiva en la salud mental de estos profesionales. Además, el alto porcentaje de prevalencia de distrés, situado en el 88.89%, entre quienes laboran en el turno de la noche, señala cómo las condiciones del horario pueden tener un efecto perjudicial en su bienestar. El antecedente nos permite entender que la constatación de que aquellos docentes que son víctimas de violencia

verbal enfrentan 5 veces más probabilidades de experimentar angustia psicológica subraya el impacto perjudicial de la agresión verbal en el bienestar emocional de los educadores.

Rute(2022), evidenció que la mala calidad del sueño que experimentan los docentes puede tener repercusiones importantes en su funcionamiento diario, incluida una disminución en los niveles de concentración y dificultades para llevar a cabo sus responsabilidades laborales de manera efectiva. El antecedente nos permite entender que la acumulación de problemas de sueño, estrés y dificultades vocales tiene el potencial de erosionar la calidad de vida de los docentes, generando no solo costos personales en términos de salud y bienestar, sino también costos sociales más amplios para la sociedad en general.

Acosta y Parran (2020), evidenciaron que la productividad del día escolar afecta el rendimiento académico de los estudiantes en el nivel primario, así como las tasas de abandono y fracaso escolar, así como el proceso de elección de una institución para asistir. aprender. El antecedente nos permite entender que la estructura de su jornada escolar debe incluir tres puntos: antes, durante y después; en base a ello, de acuerdo a los resultados, se sugiere incluir espacios de retroalimentación periódica en días hábiles. De acuerdo con lo propuesto por el MINEDU la jornada laboral considerada ordinaria es de 24 horas pedagógicas las cuales tienen un tiempo de duración de 45 minutos, muchas veces esta jornada laboral se incumple en su totalidad o de manera parcial en las instituciones privadas lo que repercute en la productividad de sus docentes.

1.2.2. A nivel nacional

Sánchez y Vidal(2023), en su estudio evidenciaron que la consolidación de una cultura de aprendizaje continuo entre los docentes aún presenta desafíos importantes. La disparidad en el nivel de interés y motivación hacia su propia formación sugiere que existe una variabilidad significativa en cómo los educadores perciben la importancia de la actualización constante en su campo. Desde estas observaciones, se desprende la necesidad de fortalecer

y fomentar una mentalidad de desarrollo profesional constante, a fin de garantizar que todos los docentes estén comprometidos en mejorar y actualizar sus habilidades. El antecedente nos permite entender que se pone de manifiesto una dinámica en la que el enfoque del liderazgo está predominantemente orientado hacia la resolución de asuntos administrativos en lugar de priorizar cuestiones pedagógicas. Esto sugiere una posible área de mejora, donde sería beneficioso equilibrar la gestión administrativa con un liderazgo más activo y comprometido en la dirección y el desarrollo de la calidad educativa.

Zegarra(2023), evidenció que estos profesionales muestran un nivel moderado de estrés laboral, registrando un 66.67%, lo que sugiere que, a pesar de sus capacidades, aún experimentan cierto grado de presión y tensión en su entorno de trabajo. Además, se observa que su nivel de satisfacción es relativamente bajo, alcanzando un 50.0%, lo que podría indicar que, a pesar de sus fortalezas, pueden enfrentar desafíos o factores de insatisfacción en otros aspectos de su labor docente. El antecedente nos permite entender que las razones detrás de esta relación entre competencias, estrés y satisfacción, y sugiere la necesidad de una exploración más profunda para comprender cómo estos factores interactúan en el contexto laboral de los docentes altamente competentes.

Castro y Misari (2023), en su estudio evidenciaron que la correlación positiva con un valor de 0.756, sugiere que a medida que mejoran las condiciones de trabajo, el bienestar laboral tiende a aumentar de manera consistente. Además, la significativa puntuación bilateral de 0.000, que es menor que el umbral de 0.05, lleva al rechazo de la hipótesis nula y, en consecuencia, a la aceptación de la hipótesis alternativa. El antecedente nos permite entender que la idea de que las condiciones de trabajo tienen un impacto directo y positivo en el bienestar laboral, subrayando la importancia de mejorar las condiciones laborales para promover un entorno más saludable y satisfactorio para los trabajadores.

Ramirez y Rincón (2023), en su estudio evidenciaron que la centralidad del estrés como un factor crítico en la aparición de riesgos psicosociales, lo que a su vez se relaciona con la predicción de enfermedades laborales. Esta

interconexión recalca la relevancia de investigar a fondo los efectos de los riesgos psicosociales, ya que estos tienen un impacto directo en diversos aspectos laborales, incluyendo las relaciones entre colegas, la motivación, el rendimiento y otros elementos esenciales para el funcionamiento saludable de un entorno de trabajo. El antecedente nos permite entender que la consideración de estos factores es crucial en cualquier empresa, dado que influyen en la creación de un ambiente laboral propicio, contribuyendo así a una comprensión más global de este tema y brindando valiosos aportes para futuros estudios en esta área.

Haya (2023), evidenció que el 68% demostró una preparación adecuada para el aprendizaje, el 66% participó activamente en la gestión de la escuela, un 64% presentó habilidades satisfactorias en la enseñanza para el aprendizaje y, por último, un 63% mostró un nivel razonable en el desarrollo de la profesionalidad docente. La evidencia proporcionada por esta correlación refuerza la idea de que el desempeño docente y la variable analizada están interrelacionados de manera significativa, lo que sugiere la influencia que el instrumento de evaluación puede tener en el rendimiento y comportamiento de los docentes. El antecedente nos permite comprender que la necesidad de considerar estrategias y enfoques para fortalecer aún más estas dimensiones con el fin de promover un desempeño docente más completo y efectivo.

Tataje y Rodríguez (2018), en su estudio evidenciaron que existe una relación estadísticamente significativa entre el desarrollo profesional y el estado de salud de los docentes de la institución. Es muy importante la formación que recibe de docentes e instituciones educativas en el desarrollo de la identidad pedagógica. El antecedente nos permite comprender que cada una de las condiciones de trabajo que brindan las instituciones educativas privadas no son favorables y adecuadas para los docentes que en las instituciones educativas públicas. Igualmente consideran que las condiciones de trabajo están determinadas por los días de trabajo y los salarios, un día de trabajo es el tiempo que un empleado asiste al empleador para realizar su trabajo.

Gutarra et al, (2017), en su estudio evidenciaron la relación a los factores externos, lo tenemos que la mayoría de los docentes (38%) tienen calificaciones promedio satisfacción alta, sobre el tamaño: condición el trabajo, el aprendizaje y la superación, así como el reconocimiento y reconocimiento, tienen niveles de satisfacción medios. El antecedente nos permite comprender que los docentes deben cumplir con los compromisos docente-investigadores con la sociedad; responsable de potenciar, mejorar o brindar soluciones alternativas a los principales problemas de salud regionales y nacionales.

Ramírez y Samaniego (2017), en su estudio evidenciaron que las condiciones laborales en las escuelas particulares son consideradas menos favorables para el cuerpo docente, en relación a las condiciones laborales en las instituciones públicas, se observó que la jornada laboral de los docentes es más de 8 horas diarias, lo que difieren en lo estipulado en su contrato de prestación de servicios. El antecedente nos permite comprender que el éxito en la productividad docente es la implementación del programa académico existente propuesto e implementado por MINEDU, en el que se deben atender las necesidades de los docentes y estudiantes, en correspondencia a las condiciones laborales brindadas por las IE y procesos de enseñanza, con actividades dinámicas en las que el estudiante es considerado el centro o pilar del proceso de aprendizaje.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Condiciones laborales

1.3.1.1. Definición

Según Reyes (2017), las condiciones de trabajo son componentes de su contexto interno, que son factores que determinan la motivación, así como la satisfacción laboral. Igualmente, las condiciones de trabajo se definen como el conjunto de factores que comprueban las condiciones en las que los trabajadores (Docentes) realizan su trabajo, incluidas las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y las prestaciones de seguridad de la vida social (Reaño, 2019).

Las condiciones de trabajo, especialmente en las instituciones públicas deficientes, encontramos que la infraestructura escolar por lo general no son ambientes agradables en el que se pueda realizar un trabajo de calidad. En su trabajo, los maestros tienen que hacer esfuerzos extraordinarios para obrar milagros y dar instrucciones adecuadas a sus alumnos.

Las condiciones de trabajo son los días de trabajo, la paga, los descansos, los días festivos y cualquier beneficio en dinero o en especie que reciba un empleado por su trabajo. Estas condiciones se especifican en convenios individuales o convenios colectivos

1.3.1.2. Características de las condiciones laborales

Las condiciones de trabajo incluyen muchos tipos y diferentes de condiciones, entre las que podemos encontrar en el entorno físico, como son la iluminación, instalaciones, uniformes, las condiciones relacionadas a la contaminación de los ambientes (Cleves,2014, p.22). Por lo tanto, las condiciones de trabajo están relacionadas con el estado del entorno de trabajo, seguridad, el adecuado proceso de limpieza de la cada una de las áreas no solamente del entorno académico, es de suma importancia que las áreas sociales también presenten unas adecuadas condiciones con la finalidad de incrementar la productividad laboral.

1.3.1.3. Condiciones laborales y sus principales dimensiones

Según La Rosa (2017), define que las principales dimensiones relacionadas a las condiciones laborales son el tiempo de trabajo, cantidad de descansos programados, las condiciones de los materiales de trabajo y finalmente las condiciones sociales y salud ocupacional. Por lo tanto, los aspectos que conforman y mejoran el nivel de calidad de vida laboral se dividen en dos grupos: los del entorno en los que se desarrolla la actividad profesional (condiciones objetivas) y los relacionados con la experiencia psicológica del trabajador (Cleves,2014, p.22).

1.3.1.4. Las condiciones laborales y su jerarquía.

De acuerdo con Bardales (2016), el cual refiere que en la actualidad los ambientes y condiciones del entorno laboral, que se brindan a los docentes para el desempeño de sus funciones son primordiales por su incidencia en la búsqueda de la eficiencia y eficacia en el trabajo que realizan; igualmente se deben valorar la labor de los docentes los cuales forman a los futuros ciudadanos.

1.3.1.5. Características de las condiciones laborales

De acuerdo con Reaño (2019), las condiciones ambientales son cada una de las condiciones físicas puestas al servicio de los docentes que les permiten poder realizar sus funciones, también se consideran a las comodidades que este tenga para desempeñarse profesionalmente. Por otro lado, cada persona necesita luz para realizar sus actividades; Sin embargo, está comprobado que esta condición no se limita a la iluminación usual, sino al nivel de lúmenes presente en la habitación o aula, en condiciones de poca luz puede causar fatiga ocular y daño al sistema nervioso.

La temperatura es la regulación del cuerpo de la transferencia de calor, generando o perdiendo calor a través del metabolismo. Estudios realizados consideran que el sonido presenta dos elementos o características consideradas como fundamentales la frecuencia e intensidad que representa la amplitud de la onda sonora (Cleves,2014, p.22).

1.3.1.6. Condiciones materiales

Las condiciones materiales en el entorno laboral juegan un rol fundamental en el bienestar y la eficacia de los trabajadores. La estructura física de un lugar de trabajo, que engloba instalaciones, equipos y herramientas apropiadas, aporta de manera considerable al desarrollo de tareas de forma eficiente y Segura Reaño (2019). Un espacio laboral bien equipado y confortable no solo maximiza la productividad, sino que también incide en la calidad de vida de los empleados. Elementos como la iluminación adecuada, la temperatura controlada y la disposición ergonómica del mobiliario pueden tener un impacto positivo en la salud y

la motivación de los trabajadores, creando un ambiente propicio para el avance profesional y el desarrollo personal(Cleves,2014, p.22).

.

1.3.1.7. Condiciones sociales

Según La Rosa (2017), las condiciones sociales en el entorno laboral desempeñan un papel esencial para la edificación de un ámbito de trabajo saludable y equitativo. La interacción entre compañeros, el respeto mutuo y la promoción de la diversidad y la inclusión son aspectos clave que inciden directamente en el bienestar emocional de los trabajadores. Por su parte Cleves(2014), refiere que un entorno laboral que fomente la colaboración, la comunicación abierta y el trabajo en equipo no solo contribuye a fortalecer las relaciones interpersonales, sino también a aumentar la satisfacción laboral. Por su parte Segura Reaño (2019), refiere que la implementación de políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades, eviten la discriminación y faciliten la conciliación entre la vida laboral y personal también juega un papel crucial en la instauración de condiciones sociales positivas en el trabajo.

1.3.1.8. Aspectos generales de trabajo del docente

Por su parte Segura Reaño (2019), refiere que los elementos fundamentales del trabajo del docente engloban una amplia gama de responsabilidades y habilidades que trascienden la mera transmisión de conocimientos. En su rol, el docente desempeña una función central en la formación integral de los estudiantes, no solo como receptores de información, sino como individuos capaces de desarrollar destrezas críticas y creativas. Según La Rosa (2017),la planificación efectiva de lecciones, la adaptación a distintos estilos de aprendizaje, la gestión del aula y la evaluación continua constituyen elementos cruciales en la labor cotidiana del educador. Asimismo, la creación de un ambiente inclusivo y motivador, la actualización constante de conocimientos pedagógicos y la colaboración con otros profesionales de la educación son aspectos vitales que contribuyen al éxito en la tarea docente.

1.3.2. Productividad laboral

1.3.2.1. Definición de productividad

De acuerdo con Carro y Gonzáles (2012), los cuales refieren que la productividad es considerada como el incremento y mejora del proceso productivo, se evalúa a través de la comparación de los bienes producidos y los recursos utilizados. Según la Organización mundial de la salud (2016) (OIT), La productividad se puede definir es el uso eficiente de la innovación y los recursos para agregar valor a los productos y servicios.

1.3.2.2. Definición de productividad laboral

La eficiencia del proceso de producción se puede medir por muchos criterios diferentes, se dice que el proceso es muy eficiente cuando tiene un gran rendimiento, la eficiencia del proceso de producción está relacionada con su productividad (Carro y Gonzáles,2012). En manufactura, la productividad se usa para medir el desempeño de talleres, máquinas, grupos de trabajo y empleados, a través de la relación de lo que se invierte y lo que se produce.

1.3.2.3. Incremento de productividad laboral

Otro factor que aumenta la eficiencia del trabajo es la introducción de nuevas tecnologías, en palabras de Aldao (2013), la innovación es una fuente de mejora de la productividad porque al necesitar ideas que modifiquen los procesos les permite a las organizaciones resolver sus problemas de manera más eficiente, mediante la creación de nuevos productos enfocados a las necesidades y de acorde a la demanda existente, las empresas que no desarrollen un adecuado proceso de innovación no se adaptarán de manera adecuada a los cambios y exigencias de sus clientes potenciales.

1.3.2.4. Indicadores de la productividad

Según Robbins y Judge (2013), “La productividad es el nivel más alto de análisis del comportamiento organizacional” (p.56). Por lo tanto, las empresas buscan obtener eficiencia y eficacia en la gestión y gasto de los

recursos destinados al proceso productivo o de servicio, lo que les permite ser consideradas como productivas.

1.3.2.5. Beneficios de la Productividad.

Según Reaño (2019), se sabe que cuando se presentan cambios en los niveles de productividad tienen un impacto significativo en muchos fenómenos sociales y económicos tales como: rápido crecimiento económico, mejora del nivel de vida, mejora de la balanza de pagos del estado y control de la inflación Desarrollo, especialmente la cantidad y calidad del ocio. En el entorno académico la productividad permite el incremento del marco teórico, la propuesta de nuevos procesos, la mejora de la aplicación de la política nacional a través de la producción académica: libros, tesis, etc.

1.3.2.6. La productividad y factores de incremento

En relación a los propuesto por Schroeder (2002), se considera que los principales factores que afectan o repercuten en el nivel de productividad son el nivel de inversión de capital, la investigación, los valores y las políticas públicas. En el entorno académico uno de los principales factores que limitan el desarrollo intelectual o productivo de los docentes es el nivel de inversión realizado por el estado el cual muchas veces no cumple con los estándares recomendados por las diferentes instituciones internacionales comprometidas con dicho sector.

1.3.2.7. Desempeño docente

De acuerdo con Carro y Gonzáles (2012), el rendimiento docente representa un componente esencial en el contexto educativo, ya que implica más que simplemente transmitir conocimientos. Requiere que el educador tenga la capacidad de motivar, inspirar y orientar a los estudiantes en su proceso de aprendizaje. Un docente eficaz no solo domina su materia, sino que también cuenta con habilidades pedagógicas que le permiten ajustarse a diversos estilos de aprendizaje, estimular la participación activa en el aula y brindar retroalimentación constructiva.

En palabras de Aldao (2013), la evaluación continua y reflexiva, tanto de su propio desempeño como del progreso de los estudiantes, resulta fundamental para el desarrollo profesional del docente. Además, la aptitud para generar un entorno inclusivo y respetuoso, así como para cultivar relaciones positivas con los estudiantes, aporta significativamente al éxito del proceso educativo.

1.3.2.8. Evaluación de desempeño docente

En palabras de Aldao (2013), la evaluación de la labor docente emerge como un proceso vital en el ámbito educativo, con el propósito de evaluar y potenciar la calidad de la enseñanza. Este procedimiento va más allá de simplemente cuantificar la eficacia del profesor, ya que implica un análisis pormenorizado de sus habilidades pedagógicas, métodos de enseñanza y su capacidad para involucrar a los estudiantes.

La evaluación de desempeño no solo suministra retroalimentación valiosa al docente, sino que también funciona como un mecanismo para identificar áreas de desarrollo profesional. Es esencial que este proceso sea imparcial, transparente y equitativo, empleando criterios claros y objetivos para evaluar tanto las competencias académicas como las habilidades interpersonales del educador. Una evaluación eficaz aporta no solo al crecimiento individual del docente, sino también al fortalecimiento del sistema educativo en su totalidad, impulsando la excelencia y garantizando un aprendizaje de calidad para los estudiantes (Carro y Gonzáles (2012).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿cuál es la relación de las condiciones de trabajo y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022?

1.4.2. Problemas específicos

¿cuál es la relación de los aspectos generales de trabajo del docente y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022?

¿cuál es la relación de las condiciones materiales y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022?

¿cuál es la relación de las condiciones sociales y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Las condiciones de trabajo tienen una influencia muy importante en la productividad, en consecuencia, en las metas o resultados que pueden ser alcanzadas por los trabajadores. En cuanto a la metodología, los resultados del estudio se fundamentan en la medición y evaluación de las condiciones de trabajo y como estas afectan los niveles de productividad laboral. Los resultados de la investigación beneficiarán a la empresa o consorcio educativo al crear conciencia sobre los problemas de la IE y podrán considerar soluciones alternativas sobre el particular. Lo más urgente, que permita la mejora de las condiciones de trabajo en las diferentes secciones lo que conducirán a incrementar la productividad y desempeño laboral de todos los docentes. De esta manera, la organización logrará sus objetivos. Asimismo, unas condiciones de trabajo óptimas hacen que los espacios de trabajo sean los más adecuados para evitar accidentes laborales.

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022.

1.6.2. Hipótesis específicas

Es significativa la relación entre los aspectos generales de trabajo del docente y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022.

Es significativa la relación entre las condiciones materiales y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022.

Es significativa la relación entre las condiciones sociales y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación de las condiciones de trabajo y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022.

1.7.2. Objetivos específicos

Establecer la relación de los aspectos generales de trabajo del docente y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022.

Establecer la relación de las condiciones materiales y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022.

Establecer la relación de las condiciones sociales y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022.

II. MÉTODOS

2.1. Diseño y tipo de investigación

2.1.1. Enfoque

Según lo propuesto por Hernández et al. (2018), el enfoque cuantitativo se realiza a través de la realización de mediciones numéricas el cual se analiza mediante la estadística inferencial. La investigación presenta un enfoque cuantitativo al determinar las escalas de las variables y dimensiones de manera numérica.

2.1.2. Tipo

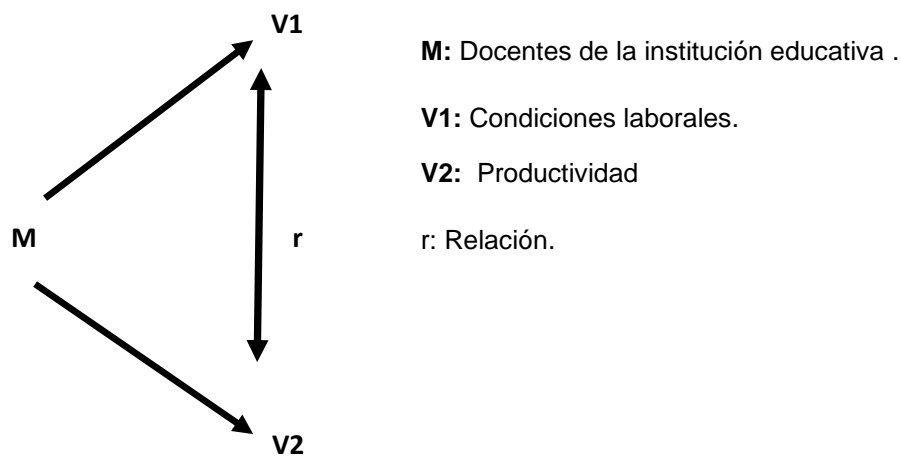
Hernández et al. (2018), la investigación aplicada busca dar la solución de un determinado inconveniente o problema por lo que se centra en la consolidación del conocimiento para su aplicación y así enriquecer el desarrollo cultural y científico. Los resultados de la investigación incrementan el fundamento teórico publicado en la actualidad y los resultados no serán aplicados de forma inmediata, servirán como fuente de consulta en investigaciones futuras.

2.1.3. Alcance y temporalidad

- La investigación descriptiva analiza las características más importantes de cada fenómeno estudiado y los describe según las tendencias de un grupo o población (Hernández et al., 2018).
- Un estudio transversal es un estudio observacional útil para estudiar las condiciones de una población en un momento y lugar en particular (Hernández et al., 2018).
- La correlación se aplica a las variables que utilizan una muestra que se puede predecir para una población (Hernández et al., 2018).

La investigación presenta un alcance descriptivo debido a que se observara la realidad tal y como sucede en su contexto, en relación a su temporalidad se realizó en un periodo y tiempo determinado, asimismo es correlacional.

Diagrama de la investigación



2.1.4. La investigación según su diseño

Se considera que las investigaciones desarrolladas bajo el diseño no experimental, se realiza sin manipulación intencional de las variables de estudio (Hernández et al., 2018). La investigación no contará con el control total de cada una de las variables de estudio, las cuales se evaluaron y estudiaron en su estado natural sin la intervención del investigador.

2.2. Variables de Operacionalización

V1: Independiente

Reyes (2016), menciona que las condiciones laborales son el entorno de trabajo los cuales están conformados por variables que los afectan de forma directa e indirecta además influyen en la salud física de los colaboradores.

V2: Dependiente

Robbins y Judge (2013), refieren que la productividad es considerada como el nivel máximo relacionado en el comportamiento organizacional y de producción.

2.2.1. Operacionalización de variables.

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de variable independiente, dimensiones e indicadores

Definición de variables	Definición operacional	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		
		VARIABLE (1)	DIMENSIONES	INDICADORES
Reyes (2016), menciona que las condiciones laborales son el entorno de trabajo los cuales están conformados por variables que los afectan de forma directa e indirecta además influyen en la salud física de los colaboradores.	Las condiciones laborales están integradas por los aspectos generales, condiciones materiales y sociales	Condiciones Laborales	Aspectos generales de trabajo del docente	Condiciones económicas
				Tiempo de trabajo
				Desempeño docente
			Condiciones materiales	Infraestructura
				Materiales de trabajo
				Exigencias ergonómicas
	Condiciones sociales	Diseño de trabajo		
		Realización personal		
		Relaciones con los superiores		
		Incentivos		

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de variable dependiente, dimensiones e indicadores

Definición de variables	Definición operacional	VARIABLE (2)	DIMENSIONES	INDICADORES
Robbins y Judge (2013), refieren que la productividad es considerada como el nivel máximo relacionado en el comportamiento organizacional y de producción.	La productividad laboral es evaluada por el nivel de desempeño mediante una adecuada evaluación.	La productividad laboral	Desempeño docente Evaluación de Desempeño	Nivel de desempeño laboral Competencias laborales Trabajo en equipo Logros de aprendizaje Gestión de recursos Gestión de los sistemas de información Evaluación docente

2.3. Muestra y población del estudio

2.3.1. Población:

Según Hernández et al. (2018), refiere que la población es el conjunto de personas o casos que serán evaluados además presentan una relación o están bajo determinadas condiciones. En relación a la población considerada en el presente estudio son 20 docentes.

2.3.2. Muestra:

Según Hernández et al. (2018), refiere que la muestra es la división o parte de la población. Para determinar la muestra se consideró el método de selección no aleatoria, conocida como "opinión pura", consiste en seleccionar una muestra según el juicio del investigador. Se consideró el total de la población es decir 20 docentes.

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

2.4.1. Técnicas:

La técnica seleccionada para el desarrollo del estudio durante el proceso de recopilación de datos es la encuesta, según Hernández et al., (2018), es un proceso de encuesta descriptivo en el que se recopilan datos o información a través de un cuestionario prediseñado sin alterar el entorno o fenómeno en el que se recolectó la información.

2.4.2. Instrumentos:

Un cuestionario es un documento que consiste en un conjunto de preguntas que deben ser redactadas de manera coherente y ordenada (Hernández et al., 2018). En relación al cuestionario está conformado por 40 preguntas según las variables y dimensiones de estudio. El cuestionario fue evaluado según la escala de Likert: 1) Totalmente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Neutral; 4) De acuerdo; 5) Totalmente de acuerdo.

2.4.3. Validez

Respecto al proceso de validez del cuestionario se consideró el juicio o criterio de expertos de las herramientas de recopilación de información aplicadas. Con la finalidad de optimizar el instrumento el cual fue aprobado por expertos de extensa trayectoria académica asignados por la casas superior de estudios. En la siguiente tabla se detalla los nombres, grado académicos de los expertos que validaron el instrumento (Ver anexo 3).

Tabla 3.

Detalle de validez del instrumento

Nombres y apellidos	Especialidad	Grado académico	Centro de labores
África del Valle	Licenciada en	Doctorado en	
Calanchez Urribarri	Administración	Ciencias	
Kerwin José Chávez	Licenciado en	Doctorado en	Universidad
Vera	Administración	Gerencia	Señor de Sipán
Julio Roberto	Licenciado en	Doctorado en	
Izquierdo Espinoza	Administración	Gestión Pública	

2.4.4. Confiabilidad

El instrumento utilizado respecto a la confiabilidad según el coeficiente de Alfa de Cronbach se detalla en la siguiente tabla, el cual fue aplicado al total del instrumento (Ver anexo 4).

Tabla 4.

Nivel de confiabilidad

Coeficiente	Preguntas
,892	40

Según los resultados alcanzados y descritos en la tabla anterior se observa que la escala del Alfa de Cronbach es (0.892) se observa que el instrumento presenta una confiabilidad alta.

2.4.5. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad tiene como objetivo analizar la distribución de los datos observados (Ver anexo 5). Cuando la muestra es menor a 50 personas o elemento a evaluar se utiliza la prueba de Shapiro-Wilk.

Análisis de la región crítica de la prueba Shapiro–Wilk:

Si $p\text{-value} < \alpha$: Se rechaza H_0 :

Si $p\text{-value} > \alpha$: No rechaza H_0 :

Figura 1.

Región crítica prueba de Shapiro–Wilk

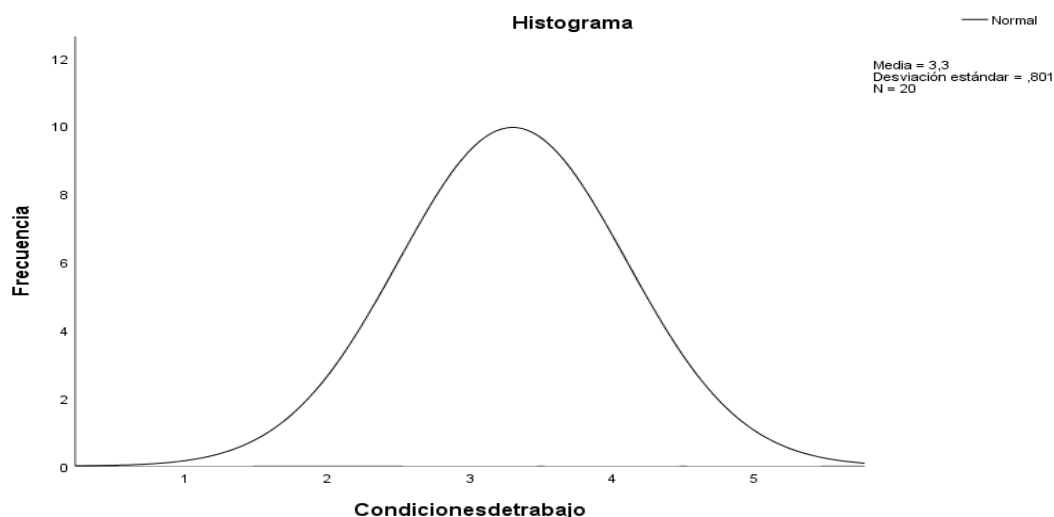


Tabla 5.

Resultados estadísticos de grados de libertad y significancia de la Prueba de Shapiro–Wilk

Dimensiones y variables	Pruebas de normalidad		
	Valor	Grados de libertad	Sig.
Condiciones de trabajo	,779	20	,000
Productividad laboral	,720	20	,000
Aspectos generales de trabajo del docente	,690	20	,000
Condiciones materiales	,797	20	,000
Condiciones sociales	,878	20	,000

Contrastación de test

Hipótesis de normalidad

Ho: Los elementos del cuestionario poseen repartimiento normal.

Ha: Los elementos del cuestionario no poseen repartimiento normal

Decisión:

Como observamos que el p-value es menor que α , se rechaza Ho; por lo tanto, los elementos del test presentan distribución normal.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Durante el proceso de análisis de información y recolección este fue realizado a través del paquete office 2019 y IBM SPSS Statistics²⁷, la tabulación de los resultados de cada uno de los cuestionarios se realizó según los baremos y escalas pre establecidas, a continuación, se organizó la información de acuerdo a cada uno de los objetivos formulados, se realizó el análisis inferencial que permitió el constatar de la hipótesis y el logro de objetivos.

2.6. Criterios éticos

Dentro de los criterios éticos utilizados se tiene a la verdad y transparencia en las respuestas al cuestionario que fue aplicado a los docentes, igualmente existe la responsabilidad del tesista de no difundir la información confidencial que sea entregada de parte institución educativa y la brindada por parte de los docentes.

2.7. Rigor Científico

La confiabilidad de la reproducibilidad de los estudios se consideró un criterio de rigor científico. Esto significa que el investigador aplicará el mismo método de recolección de datos que en otros estudios para obtener resultados similares. La validez es otro rigor científico que implica una correcta interpretación de los resultados. La relevancia es otro criterio de rigor científico mediante el cual se puede estimar el logro de un objetivo establecido en un estudio.

III.RESULTADOS

A continuación, en el siguiente capítulo se describe los resultados alcanzados durante el proceso de investigación, los cuales son presentados a través de tablas y figuras estadísticas.

3.1. Análisis inferencial

En relación al objetivo general, se procede a determinar el coeficiente de correlación, por lo tanto, se formula las siguientes hipótesis estadísticas.

H1: Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022.

Tabla 6.

Resultados estadísticos objetivo general

Estadísticos descriptivos		
	Correlación de Pearson	,491
Condiciones de trabajo y Productividad laboral	Sig. (bilateral)	,028
	N	20

Asumiendo que la significancia bilateral es ($,028$) es menor a 0.05 se rechaza H_0 y se acepta H_1 , asimismo se establece que es una correlación significativa ($0,491$) en un nivel intermedio.

En relación al objetivo específico uno, se procede a determinar el coeficiente de correlación, se formula las siguientes hipótesis estadísticas.

H1: Es significativa la relación entre los aspectos generales de trabajo del docente y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022.

Ho: No es significativa la relación entre los aspectos generales de trabajo del docente y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022.

Tabla 7.

Resultados estadísticos objetivo específico uno

Estadísticos descriptivos		
	Correlación de Pearson	,491
Aspectos generales de trabajo del docente y Productividad laboral	Sig. (bilateral)	,028
	N	20

Nota: elaboración propia.

Asumiendo que la significancia bilateral (,028) es menor a 0.05 se rechaza Ho y se acepta H1, asimismo se establece que es una correlación significativa (0,491) en un nivel intermedio.

En relación al objetivo específico dos, se procede a determinar el coeficiente de correlación, se formula las siguientes hipótesis estadísticas.

H1: Es significativa la relación entre las condiciones materiales y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022.

Ho: No es significativa la relación entre las condiciones materiales y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022.

Tabla 8.

Resultados estadísticos objetivo específico dos

Estadísticos descriptivos		
	Correlación de Pearson	,866
Condiciones materiales y Productividad laboral	Sig. (bilateral)	,000
	N	20

Asumiendo que la significancia bilateral (,000) es menor a 0.05 se rechaza Ho y se acepta H1, asimismo se establece que es una correlación significativa (0,866) en un nivel alto.

Para dar respuesta y solución al objetivo específico tres, se determinan el coeficiente de correlación, se formulan las siguientes hipótesis estadísticas.

H1: Es significativa la relación entre las condiciones sociales y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022.

H0: No es significativa la relación entre las condiciones sociales y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022.

Tabla 9.

Resultados estadísticos objetivo específico tres

Estadísticos descriptivos		
	Correlación de Pearson	,568
Condiciones sociales y Productividad laboral	Sig. (bilateral)	,009
	N	20

Asumiendo que la significancia bilateral (,009) es menor a 0.05 se rechaza H0 y se acepta H1, asimismo se establece que es una correlación significativa 0,568 en un nivel intermedio.

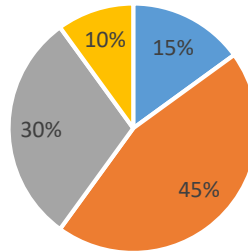
3.2. Análisis descriptivo

3.2.1. Información general

A. Edad de los docentes

Figura 2.

Aspectos generales del trabajo docente

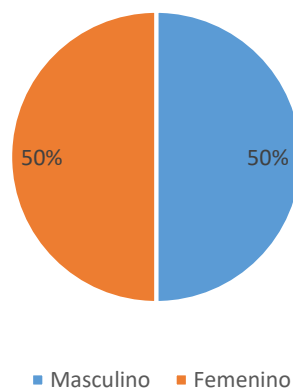


Del 100% de docentes encuestados el 45% su edad es de 34 a 41 años, un 30% su es de 42 a 49 años, un 15% su es de 26 a 31 años y un 10% su es de los 50 a más años.

B. Género de los docentes

Figura 3.

Genero de los docentes trabajo docente



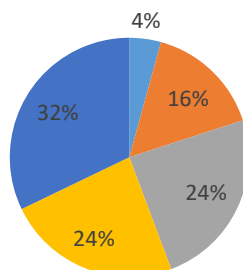
Del 100% de docentes encuestados el 50% corresponden al género masculino y otro el 50% al género femenino.

3.2.2. Variable condiciones laborales

A. Dimensión: Aspectos generales de trabajo del docente

Figura 4.

Aspectos generales del trabajo docente

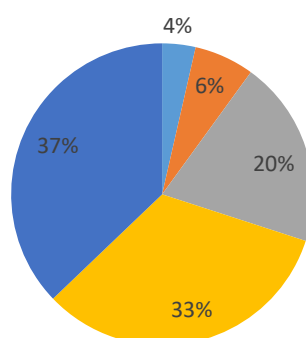


Respecto a los aspectos generales del trabajo docente del 100% de encuestados un 32% está totalmente de acuerdo con las mismas, un 24% está de acuerdo, otro 24% presenta una posición neutral, un 16% manifiesta estar en desacuerdo y un 4% se encuentra en totalmente en desacuerdo.

B. Dimensión: Condiciones materiales

Figura 5.

Condiciones materiales

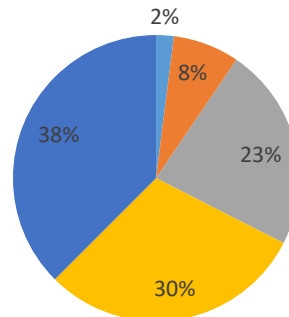


Respecto a las condiciones materiales del 100% de encuestados un 37% está totalmente de acuerdo con las mismas, un 33% está de acuerdo, otro 20% presenta una posición neutral, un 6% manifiesta estar en desacuerdo y un 4% se encuentra en totalmente en desacuerdo.

C. Dimensión: Condiciones sociales

Figura 6.

Condiciones sociales



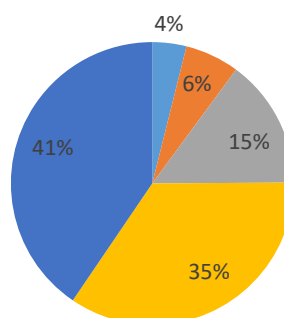
Respecto a las condiciones sociales del 100% de encuestados un 38% está totalmente de acuerdo con las mismas, un 30% está de acuerdo, otro 23% presenta una posición neutral, un 8% manifiesta estar en desacuerdo y un 2% se encuentra en totalmente en desacuerdo.

3.2.3. Variable Productividad laboral

A. Dimensión: Desempeño docente

Figura 7.

Desempeño docente

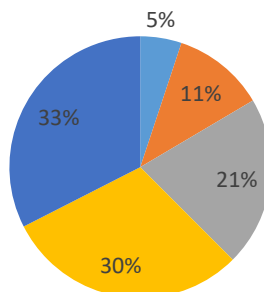


Respecto al desempeño docente del 100% de encuestados un 41% está totalmente de acuerdo con las mismas, un 35% está de acuerdo, otro 15% presenta una posición neutral, un 6% manifiesta estar en desacuerdo y un 4% se encuentra en totalmente en desacuerdo.

B. Dimensión: Evaluación del desempeño

Figura 8.

Evaluación del desempeño



Respecto a la evaluación del desempeño del 100% de encuestados un 33% está totalmente de acuerdo con las mismas, un 30% está de acuerdo, otro 21% presenta una posición neutral, un 11% manifiesta estar en desacuerdo y un 5% se encuentra en totalmente en desacuerdo.

3.3. Discusión de resultados.

Hoy en día, no es nuevo decir que los empleados son un activo importante de las empresas, Sobre todo las del sector de la educación. Es por esto que garantizar su seguridad y bienestar brinda valiosos beneficios a las organizaciones. El principal objetivo de mantener y proporcionar condiciones de trabajo adecuadas y garantizar la seguridad e integridad de los empleados. Para lo cual se empezó describiendo la importancia de las condiciones laborales y como estas se relacionan con la productividad laboral; los cuales permitieron cumplir con los objetivos propuestos al inicio del estudio y comprobar la hipótesis planteada.

Los resultados alcanzados fueron que existe una correlación significativa (0,491) en un nivel intermedio. Estos resultados coinciden con Acosta y Parran (2020), la productividad de la jornada escolar influye en los resultados de los estudiantes del nivel primario, así como en las tasas de deserción y repetición, y el de las escuelas a las que asisten sus hijos.

Por otro lado, se acepta la hipótesis H1 ya que la significancia bilateral (,028) es menor a 0.05.

Los diversos estudios analizados abordan cuestiones fundamentales en el ámbito educativo y laboral de los docentes, ofreciendo perspectivas valiosas sobre su bienestar, desempeño y condiciones de trabajo. La investigación realizada por Albarracín et al. (2023) pone de manifiesto un panorama mixto entre los docentes, destacando aspectos positivos como la satisfacción salarial y el crecimiento personal, pero también señalando preocupaciones acerca de la falta de recursos tecnológicos, este hallazgo subraya la complejidad de equilibrar diferentes factores en la creación de un entorno propicio para el desarrollo docente.

Otros resultados alcanzados fueron que existe una correlación significativa (0,491) en un nivel intermedio. Se acepta la hipótesis H1 ya que la significancia bilateral (,028) es menor a 0.05. Se coincide con Albarracín et al. (2023), el nivel de competencia de los docentes es bajo, lo que afecta negativamente la calidad de la educación y representa una amenaza para los resultados del aprendizaje y el desarrollo del país.

Asimismo, se llegó al resultado que existe una correlación significativa (0,866) en un nivel alto. se acepta la hipótesis H1 ya que la significancia bilateral (,00) es menor a 0.05. Se coincide con Alu et al. (2023), las perspectivas ocupacionales tienden a distinguir entre el concepto de aprendizaje y el concepto de socialización profesional. La formación es el proceso de adquisición de conocimientos que se institucionaliza y difunde de acuerdo con las necesidades de aprendizaje de la persona que enseña.

Por su parte Acosta y Parran (2020), resalta cómo la estructura de la jornada laboral y las condiciones de trabajo pueden impactar directamente en la productividad y satisfacción de los docentes. Asimismo, la investigación de Zegarra (2023), se relaciona con niveles de estrés y satisfacción. A su vez, la investigación de Cáceres y Rodríguez (2023) expone cómo la carga laboral excesiva y la violencia verbal pueden afectar la salud mental y emocional de los educadores.

Los resultados alcanzados fueron que existe una correlación significativa 0,568 en un nivel intermedio. se acepta la hipótesis H1 ya que la significancia bilateral (,009) es menor a 0.05. Se coincide con Tataje y Rodríguez (2018), existe una relación entre el desarrollo de la profesionalidad y las condiciones de salud en el personal docente de la institución educativa, debido a que estas inciden en la salud física y mental de los mismos, la que repercute en su producción intelectual. Por otro lado, los resultados descriptivos nos permiten determinar las características de la muestra donde el 45% presenta una edad de 34 a 41 años, un 30% su edad es de 42 a 49 años, un 15% presenta una edad de 26 a 31 años y un 10% su edad es de 50 a más años.

Las condiciones de trabajo de los colegios privados son menos convenientes para los maestros que las instituciones educativas públicas. En lo que refiere a las condiciones materiales un 37% está totalmente de acuerdo con las mismas, un 33% está de acuerdo, otro 20% presenta una posición neutral, un 6% manifiesta estar en desacuerdo y un 4% se encuentra en totalmente en desacuerdo.

La mayoría de los maestros hacen lo mismo, y la responsabilidad cuando comienzan lo mismo después de varios años, a lo largo de su carrera, hay muchos cambios en su capacidad personal y su relación con las relaciones con el maestro. Otros resultados alcanzados permiten establecer que respecto a los aspectos generales del trabajo docente un 32% está totalmente de acuerdo con las mismas, un 24% está de acuerdo, otro 24% presenta una posición neutral, un 16% manifiesta estar en desacuerdo y un 4% se encuentra en totalmente en desacuerdo. Los docentes deben respetar las obligaciones del docente e investigador con la sociedad; Encargado de promover, mejorar o brindar alternativas de solución a los principales problemas de salud regionales y nacionales. Asimismo, se determinó que respecto a las condiciones sociales un 38% está totalmente de acuerdo con las mismas, un 30% está de acuerdo, otro 23% presenta una posición neutral, un 8% manifiesta estar en desacuerdo y un 2% se encuentra en totalmente en desacuerdo.

Los estudios de Sánchez y Vidal (2023) y Tataje y Rodríguez (2018) abordan el concepto de desarrollo profesional entre los docentes, destacando la importancia de fomentar una cultura de aprendizaje continuo y cómo esto se correlaciona con la satisfacción laboral. Por su parte Castro y Misari (2023), refuerzan la noción de que mejores condiciones laborales contribuyen a un mayor bienestar laboral.

Los factores críticos para la productividad docente exitosa; Trabajo intelectualmente estimulante, condiciones de trabajo favorables, personalidad grupal, estabilidad emocional, satisfacción social. Respecto al desempeño docente un 41% está totalmente de acuerdo con las mismas, un 35% está de acuerdo, otro 15% presenta una posición neutral, un 6% manifiesta estar en desacuerdo y un 4% se encuentra en totalmente en desacuerdo. Respecto a la evaluación del desempeño del 100% de encuestados un 33% está totalmente de acuerdo con las mismas, un 30% está de acuerdo, otro 21% presenta una posición neutral, un 11% manifiesta estar en desacuerdo y un 5% se encuentra en totalmente en desacuerdo.

Por otro lado, los estudios de Haya (2023) y Ramírez y Rincón (2023) abordan la relación entre la calidad del sueño, el estrés y la productividad docente. Estos aspectos se conectan con la investigación de Ramírez y Samaniego (2017), donde las condiciones laborales, incluyendo la duración de la jornada laboral, influyen en la satisfacción de los docentes. Finalmente, estos estudios ofrecen una visión holística de los desafíos y factores que influyen en el bienestar, desempeño y satisfacción de los docentes. Además, subrayan la importancia de abordar aspectos como el desarrollo profesional, las condiciones laborales y la gestión del estrés para promover un entorno educativo saludable y efectivo.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se concluye que existe una correlación significativa ($r = 0.491$) entre las condiciones laborales y la productividad laboral, lo que respalda la noción de que las condiciones de trabajo tienen un efecto mensurable en el rendimiento de los empleados. Esto implica que mejoras en las condiciones laborales podrían conducir a un incremento moderado en la productividad del personal.

Se concluye que existe una correlación significativa ($r = 0.491$) entre los aspectos generales del trabajo del docente y la productividad laboral. Esto proporciona suficiente evidencia para sostener que los aspectos generales del trabajo del docente influyen mediblemente en la productividad laboral. Se deduce que mejoras en estos aspectos podrían resultar en un aumento moderado en la productividad de los docentes.

Se concluye que existe una correlación significativa ($r = 0.866$) entre las condiciones materiales y la productividad laboral. Esta evidencia respalda la idea de que las condiciones materiales ejercen un impacto sustancial y medible en la productividad laboral. Se sugiere que mejoras notables en estas condiciones pueden llevar a un aumento significativo en la productividad de los trabajadores, subrayando la importancia crucial de este factor en el desempeño laboral.

Se concluye que existe una correlación estadísticamente significativa ($r = 0.568$) entre las condiciones sociales y la productividad laboral. Esto respalda la noción de que las condiciones sociales tienen un efecto mensurable en el rendimiento laboral. Además, sugiere que mejoras en estas condiciones podrían conducir a un incremento moderado en la productividad de los trabajadores, subrayando la influencia notable de este factor en el desempeño laboral.

4.2. Recomendaciones

- . Se recomienda a la institución educativa a nivel macro tener un plan de rendimiento donde se pueda abordar los aspectos técnicos , estratégicos y psicológicos para aplicar al plan del trabajo del docente donde se aborda un campo emocional y técnico para incrementar su productividad
a)Aspecto técnico nos vamos a referir a los conocimientos o sistema de enseñanza que la IE debe tener que trace un norte el camino del docente para alcanzar un objetivo deseado b) Aspectos Psicológicos : proporcionar herramientas que libere de cargas emocionales negativas al docente producto de realizar el trabajo día a día por ejemplo : trabajar con niños con mal comportamiento , exceso de carga laboral etcétera c) Aspectos estratégicos : El docente deberá conocer diferentes métodos educativos y creativos para desempeñar su rol formador dentro del aula debiendo identificar los diferentes estilos de saberes que cada alumno posee .
- Se recomienda a la gerencia de la institución educativa la implementación y mejora de condiciones laborales a través de cambios sustanciales de los horarios de dictado de clases que permita el incremento de descansos programados dentro de la jornada laboral asimismo formalizar la contratación de sus docentes a través del régimen Pyme(micro empresa en caso del colegio y no superar las 150 UIT) ,otorgar beneficios como la afiliación al Sis subsidiado o Essalud pudiendo optar a la afiliación del SPP y el pago por CTS .
- Se recomienda a la institución educativa a nivel macro dar alta importancia a la calidad del espacio educativo ofreciendo aulas con insonorización acústica que no permita la filtración de sonidos hacia el exterior , aulas acondicionadas para el correcto desempeño del docente teniendo las herramientas necesaria para afrontar los diversos escenarios que se presenten a la hora de dictar su curso .

La implementación de una sala de profesores llegando a convertirse en un espacio donde el docente pueda descansar en sus horas libres , dar revisión a trabajos pendientes y asimismo servir de zona para socialización entre colegas .

- Se recomienda a la institución educativa considerar la importancia de reconocer y recompensar al docente ante la comunidad educativa y /o localidad a menester del heroísmo que representa tener una vocación docente trabajando en condiciones de informalidad (realización de encuestas estudiantiles para conocer el grado de satisfacción de los mismos y reconocer el buen trabajo docente , Impulsar la participación en el concurso nacional de BPD del MINEDU) , Fortalecer la cultura de capacitaciones motivacionales y trabajo en equipo donde la comunicación asertiva y el buen clima laboral ayuden a reducir y/o solucionar conflictos personales , stress y /o frustraciones producidas por : a) el exceso de trabajo b) Horas extras fuera del horario laboral pactado sin derecho a remuneración c) Falta de descanso entre los recreos por tener que hacer funciones de un auxiliar .

REFERENCIAS

- Alu , M., Bonelli, S., & Nistal, M. (2023). *Características y condiciones de trabajo de las y los docentes de primaria*. Tesis de licenciatura, Universidad de San Andrés. Obtenido de <https://argentinosporlaeducacion.org/wp-content/uploads/2023/04/Caracteristicas-y-condiciones-de-trabajo-de-las-y-los-docentes-de-primaria.pdf>
- Antunez, E. (2018). *Control interno y su incidencia en la rentabilidad de las Mypes de Huarmey - periodo 2016*. Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de ciencias contables financieras y administrativas, Chimbote. doi:<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/3138>
- Arceda, S. (2015). *Efectividad de los Procedimientos de Control Interno que se aplican en las áreas de administración y contabilidad en la Empresa Agrícola "Jacinto López" S.A. del municipio de Jinotega durante el año 2014*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua , Escuela de Posgrado, Matagalpa - Nicaragua. Obtenido de https://repositorio.unan.edu.ni/view/creators/Arceda_Castell=F3n=3ASandra=3A=3A.default.html
- Bazan, C.. (2017). *Gestión del control del efectivo y su incidencia en la liquidez de la empresa Baur Metalmin SAC, en la ciudad de Cajamarca, en el año 2017*. Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte , Facultad de Negocios , Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13939>
- Cáceres M., & Rodríguez, M. (2023). *Determinar la prevalencia del distrés laboral debido a las condiciones de trabajo en docentes y personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato de la provincia de Tungurahua*. Tesis de licenciatura, Universidad De Las Américas, Quito. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14890>
- Campos, J. (2019). *Debilidades en el control interno de tesorería y su incidencia en la liquidez de la empresa Los Cipreses SAC en el año 2017, Trujillo – La Libertad*. Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte , Facultad de Negocios, Trujillo. Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/672891>
- Castro, L., & Misari, D. (2023). *Condiciones de trabajo y bienestar laboral del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad de San Miguel, 2023*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Trujillo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112867>
- Dominguez, I. (2015). Evolución de la teoría sobre el análisis y gestión de la liquidez empresarial. *CofinHabana*, 9(1), 35-45. Obtenido de <https://revistas.uh.cu/cofinhab/article/view/1267>
- EY Perú . (2016). *Organización multidisciplinaria de servicios profesionales*. Obtenido de https://www.ey.com/es_pe/risk/control-interno-empresas
- Haya, J. (2023). *Condiciones laborales y desempeño docente en una institución educativa privada, Lima 2022*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110339>
- La Vanguardia. (2016). Obtenido de <http://www.lavanguardia.com/economia/20161202/412319658496/enron-quebra-escandalo.html>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 47-50. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es>
- Melendez, J. (2016). *Control Interno* (Segunda ed.). Chimbote: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

- Multibank, B. (2015). *La liquidez*. Obtenido de <https://www.multibank.com.co/aprender/laliquidez.html>
- Marasca, M. (2016). *Control interno en una entidad Financiera, Un estudio de casos del control interno del Nuevo Banco de Santa Fe*. Tesis de licenciatura, Universidad de San Andrés, Departamento Académico de Administración, Argentina. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10908/12117>
- Obispo, D. (2015). Caracterización del control interno en la gestión de las empresas comerciales del Perú. *In Crescendo*, 6(1), 75-85. Obtenido de <http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/815>
- Pérez, T., & Ramos, M. (2016). *Implementación de un sistema de control Interno en las cuentas por cobrar y su incidencia en la liquidez de la empresa BAGSERVIS SAC, en Trujillo, en el año 2016*. Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Trujillo. Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10098/P%C3%A9rez>
- Perez, S. (2018). *Control Interno Y Gestión De Riesgos* (Primera ed.). Chimbote: ULADECH.
- Ramirez, S., & Rincón, S. (2023). *Semejanzas de los Factores del Riesgo Psicosociales Laborales entre Colombia, Ecuador y Perú*. Tesis de licenciatura, Corporación universitaria Minuto de Dios, Pereira. Obtenido de <http://uniminuto-dspace.scimago.es:8080/handle/10656/17291>
- Ramón, J. (2016). El Control interno en las empresas Privadas. *Quipukamayoc*, 11(4), 2. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v11i22.5476>
- Rios, L. (2017). *El Control Interno y su influencia en la gestión económica y financiera de las Micro y Pequeñas empresas del sector comercio del Perú: Caso de la empresa Corporación Agurto E.I.R.L (Tesis de pregrado)*. Universidad Católica de los Ángeles. Chimbote. Chimbote / Disponible en http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1879/CONTROL_INTE.
- Rodriguez, V. (2017). *Control interno de efectivo y su incidencia en la gestión financiera de la empresa de estructuras metálicas Roberto A. Gutierrez*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Ciencias Económicas, Trujillo. Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8192/rodriguezsolano_virginia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, W. (2017). *Diseño de un sistema de control interno en una empresa comercial de repuestos electrónicos*. Tesis de licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. Obtenido de <https://catalogosiidca.csuca.org/Record/USAC.543948>
- Rute, B. (2022). *Consecuencias socioeconómicas de los problemas de sueño, estrés y voz asociados a las condiciones de trabajo de docentes universitarios*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/83014>
- Sánchez, A., & Vidal, M. (2023). Factores de la eficacia educativa de una universidad privada de Perú en tiempos de pandemia. *Revista Científica de la Universidad Autónoma de Manizales*, 30(54), 162-182. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8755824>
- Servin, L. (2019). *Deloitte / ¿Por qué es importante el control interno en las empresas?* Obtenido de <https://www2.deloitte.com/py/es/pages/audit/articles/opinion-control-interno-empresas.html>
- Sosa, L. (2015). *El control interno y su influencia en la gestión contable de la empresa Golden Amazon Group S.A.C*. Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú, Lima. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/152/1/SOSA%20PEREZ.pdf>

- Vargas, D., Albarracín, N., & Vergel, L. (2023). *Evaluación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los docentes de ingeniería industrial de las Unidades Tecnológicas de Santander*. Tesis de licenciatura, Unidades Tecnológicas de Santander, Bucaramanga. Obtenido de <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/12422>
- Vargas, V. (2016). *Análisis del sistema de control interno y su incidencia en la rentabilidad de la empresa Llantas & Llantas Hugo Car de la ciudad de Machala*. Tesis de licenciatura, Machala. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/6885>
- Zegarra, Y. (2023). *Estrés y calidad de vida en docentes del Colegio Lacordaire School de la ciudad de Arequipa 2022*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Trujillo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/114091>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables
Tabla 10.

Matriz de Consistencia lógica

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA										
TÍTULO TENTATIVO DE INVESTIGACIÓN: LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2022.										
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Definición de variables	Definición operacional	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			ESCALA DE MEDICIÓN	Población y muestra	
					VARIABLE (1)	DIMENSIONES	INDICADORES			
¿cuál es la relación de las condiciones de trabajo y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022?	Determinar la relación de las condiciones de trabajo y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022.	Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022.	Reyes (2016), menciona que las condiciones laborales son el entorno de trabajo los cuales están conformados por variables que los afectan de forma directa e indirecta además influyen en la salud física de los colaboradores	Las condiciones laborales están integradas por los aspectos generales, condiciones materiales y sociales	Condiciones Laborales	Aspectos generales de trabajo docente	Condiciones económicas	Escala de Likert: Totalmente en desacuerdo Neutral De acuerdo. Totalmente de acuerdo	La población y muestra del presente estudio son 20 docentes la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores	
							Tiempo de trabajo			
							Desempeño docente			
							Condiciones materiales			
PROBLEMA ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Definición de variables	Definición operacional	VARIABLE (2)	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de Likert: Totalmente en desacuerdo Neutral De acuerdo. Totalmente de acuerdo	La población y muestra del presente estudio son 20 docentes la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores	
										Condiciones sociales
										Diseño de trabajo
										Realización personal
¿cuál es la relación de los aspectos generales de trabajo del docente y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022?	Establecer la relación de los aspectos generales de trabajo del docente y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022.	Es significativa la relación entre los aspectos generales de trabajo del docente y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022.	Robbins y Judge (2013), refieren que la productividad es considerada	La productividad laboral es evaluada por el nivel de desempeño	La productividad laboral	Desempeño docente	Nivel de desempeño laboral	Escala de Likert: Totalmente en desacuerdo Neutral De acuerdo. Totalmente de acuerdo	La población y muestra del presente estudio son 20 docentes la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores	
							Relaciones con los superiores			
							Incentivos			
							Competencias laborales			

Juan de Miraflores, 2022?	Miraflores, 2022.	San Juan de Miraflores, 2022.	como el nivel máximo relacionado en el comportamiento organizacional y de producción.	mediante una adecuada evaluación.	<table border="1"> <tr><td>Trabajo en equipo</td></tr> <tr><td>Logros de aprendizaje</td></tr> <tr><td>Gestión de recursos</td></tr> <tr><td>Gestión de los sistemas de información</td></tr> <tr><td>Evaluación docente</td></tr> </table>	Trabajo en equipo	Logros de aprendizaje	Gestión de recursos	Gestión de los sistemas de información	Evaluación docente
Trabajo en equipo										
Logros de aprendizaje										
Gestión de recursos										
Gestión de los sistemas de información										
Evaluación docente										
¿cuál es la relación de las condiciones materiales y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022?	Establecer la relación de las condiciones materiales y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022.	Es significativa la relación entre las condiciones materiales y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022.	Instrumento de recolección de datos	Evaluación de Desempeño	Metodología					
¿cuál es la relación de las condiciones sociales y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022?	Establecer la relación de las condiciones sociales y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022.	Es significativa la relación entre las condiciones sociales y la productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular nuestra señora de la Asunción San Juan de Miraflores, 2022.	Herramienta: Encuesta Instrumento: cuestionario	Enfoque: cuantitativa Diseño correlacional Manipulación de variable: No experimental Método de investigación: hipotético-inductivo Tipo: Básica						

Anexo 2. Cuestionarios propuestos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA VARIABLE CONDICIÓN DE TRABAJO



Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye en la evaluación de las condiciones de trabajo en docentes de la institución educativa particular. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

INSTRUCCIONES: Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de responder con la mayor veracidad posible. Para cada afirmación se ofrecen 5 opciones de apreciación, elija una de ellas y escriba una "X" en el recuadro respectivo.



Nº	Preguntas	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Neutral (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Aspectos generales de trabajo del docente						
1	La distribución física del área de trabajo permite la realización de mis labores académicas.					
2	El mobiliario y los equipos que utilizo para realizar mi trabajo se encuentran en perfectas condiciones.					
3	La institución educativa particular cuenta con dispositivos de seguridad según el <u>reglamento de seguridad</u> .					
4	Los ambientes de trabajo en la institución educativa particular cuentan con el <u>mantenimiento y señalización de seguridad</u> .					
5	Realizo largas distancia de recorrido a pie para llegar a la institución educativa particular.					
6	Considera que su ritmo de trabajo en la institución educativa particular, es el adecuado					
7	Es aceptable su horario de trabajo en la institución educativa particular.					
Condiciones materiales						
8	Considera que la dificultad o complejidad de las tareas en la institución educativa particular son impedimento para realizarlas					
9	Realiza tareas distintas para evitar la monotonía en la institución educativa particular.					
10	Se siente satisfecho con la cantidad de trabajo que tiene en la institución educativa particular.					
11	Considera que las tareas a realizar en la institución educativa particular, están distribuidas como corresponden					
12	Conoce los objetivos de su trabajo y en la institución educativa particular.					
13	Dispone de informaciones claras y suficientes para realizar correctamente su trabajo en la institución educativa particular.					
14	Hay altas expectativas de los resultados que puede tener el trabajo docente, tienen una alta influencia en la sociedad.					
Condiciones sociales,						
15	Realizan actividades de recreación y deporte en la institución educativa particular					
16	Sus superiores/jefes en la institución educativa particular le brindan ayuda necesaria cuando los pide.					
17	Los ambientes en la institución educativa particular donde trabajo son confortables					
18	Los ambientes en la institución educativa particular están expuestos al ruido					
19	La iluminación en la institución educativa particular es la adecuada para realizar mis labores					
20	El trabajo exige forzar mucho la voz, hay mala acústica y muchos ruidos.					

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL



Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye en la evaluación de las condiciones de productividad laboral de los docentes de la institución educativa particular. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

INSTRUCCIONES: Recuerde que no hay respuestas

correctas ni incorrectas. Trate de responder con la mayor veracidad posible. Para cada afirmación se ofrecen 5 opciones de apreciación, elija una de ellas y escriba una "X" en el recuadro

respectivo.

Nº	Preguntas	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Neutral (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Desempeño docente						
1	Los docentes propician intercambio de experiencias laborales en grupos de interaprendizaje.					
2	Los docentes reconocen los esfuerzos desplegados por los trabajadores de la organización.					
3	Es leal con sus superiores					
4	Es empático y asertivo con sus superiores					
5	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.					
6	Le gusta participar en actividades sociales de interrelación entre compañeros de labores.					
7	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores					
8	Es responsable con la entrega de trabajos que se le asignan.					
9	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización					
10	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
Evaluación de Desempeño						
11	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación					
12	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo					
13	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio de su área de trabajo					
14	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo					
15	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.					
16	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas					
17	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo organizadas por la organización.					
18	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido					
19	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad					
20	Trabajar más de las horas establecidas no genera reconocimiento alguno					

Anexo 3. Validez de instrumentos

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	KERWIN JOSÉ CHÁVEZ VERA
PROFESION	Docente universitario
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Lcdo. En Administración/Mg. Docencia para la educación superior/Doctor en Gerencia
ESPECIALIDAD	Administración
INSTITUCION EN DONDE LABORA	Universidad Señor de Sipán
CARGO	Docente tiempo parcial

TITULO DE LA INVESTIGACION
LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2022.

NOMBRE DEL TESISTA	EDISON CÓRDOVA VELASQUEZ
INSTRUMENTO EVALUADO	CONDICIÓN DE TRABAJO
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	
INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO	
EVALUE CADA UNO DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
5.	X			
6.	X			
7.	X			
8.	X			
9.	X			
10.	X			
11.	X			
12.	X			
13.	X			
14.	X			
15.	X			
16.	X			
17.	X			
18.	X			

19.	X			
20.	X			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los ítems		X		
Pertinencia de las variables con los indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa


.....

.....

.....

Observaciones:

.....



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®

Firma/Sello del experto

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	KERWIN JOSÉ CHÁVEZ VERA
PROFESION	Docente universitario
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Lcdo. En Administración/Mg. Docencia para la educación superior/Doctor en Gerencia
ESPECIALIDAD	Administración
INSTITUCION EN DONDE LABORA	Universidad Señor de Sipán
CARGO	Docente tiempo parcial

TITULO DE LA INVESTIGACION

LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2022.

NOMBRE DEL TESISTA	EDISON CÓRDOVA VELASQUEZ
INSTRUMENTO EVALUADO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	
<u>INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO</u>	
EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
5.	X			
6.	X			
7.	X			
8.	X			
9.	X			
10.	X			
11.	X			
12.	X			
13.	X			
14.	X			
15.	X			
16.	X			
17.	X			
18.	X			

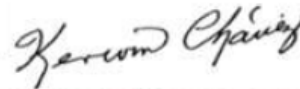
19.	X			
20.		X		Modificar evite términos negativos en las interrogantes.

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los ítems		X		
Pertinencia de las variables con los indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa

Observaciones:



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®

Firma/Sello del experto

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Africa del Valle Calanchez Urribarri
PROFESIÓN	Docente
TITULO Y GRADO ACADÉMICO	Licenciada en Administración
ESPECIALIDAD	Doctorado en Ciencias
INSTITUCIÓN EN DONDE LABORA	Universidad Señor de Sipán
CARGO	Docente Contratada

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN
LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2022.

NOMBRE DEL TESISISTA	Edison Córdova Velasquez
INSTRUMENTO EVALUADO	CONDICIÓN DE TRABAJO
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	
INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO	
EVALUÉ CADA UNO DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONÁNDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Item	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	x			
2.	x			
3.	x			
4.	x			
5.	x			
6.	x			
7.	x			
8.	x			
9.	x			
10.	x			
11.	x			
12.	x			
13.	x			
14.	x			
15.	x			
16.	x			
17.	x			
18.	x			
19.	x			

20.	x			
-----	---	--	--	--

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	x			
Calidad de redacción de los Items		x		
Pertinencia de las variables con los indicadores	x			
Relevancia del contenido	x			
Factibilidad de aplicación	x			

Apreciación Cualitativa

Observaciones:


 Dra. África Calanchez Urribara
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Firma/Sello del experto

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Africa del Valle Calanchez Urribarri
PROFESIÓN	Docente
TITULO Y GRADO ACADÉMICO	Licenciada en Administración
ESPECIALIDAD	Doctorado en Ciencias
INSTITUCIÓN EN DONDE LABORA	Universidad Señor de Sipán
CARGO	Docente Contratada

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN
LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2022.

NOMBRE DEL TESISTA	Edison Córdova Velasquez
INSTRUMENTO EVALUADO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	
INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO	
EVALÚE CADA UNO DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONÁNDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Item	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	x			
2.	x			
3.	x			
4.	x			
5.	x			
6.	x			
7.	x			
8.	x			
9.	x			
10.	x			
11.	x			
12.	x			
13.	x			

14.	x			
15.	x			
16.	x			
17.	x			
18.	x			
19.	x			
20.		x		Es necesario evitar frases de negatividad en la preguntas

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	x			
Calidad de redacción de los Items		x		
Pertinencia de las variables con los indicadores	x			
Relevancia del contenido	x			
Factibilidad de aplicación	x			

Apreciación Cualitativa

Observaciones:


 Dra. Africa Calanchez Urribara
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Firma/Sello del experto

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	JULIO ROBERTO IZQUIERDO ESPINOZA
PROFESION	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
TITULO Y GRADO ACADEMICO	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA
ESPECIALIDAD	TALENTO HUMANO / MARKETING
INSTITUCION EN DONDE LABORA	UTP
CARGO	DOCENTE

TITULO DE LA INVESTIGACION
LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCION SAN JUAN DE MIRAFLORES,2022.

NOMBRE DEL TESISISTA	EDISON CORDOVA VELASQUEZ
INSTRUMENTO EVALUADO	CONDICIONES DE TRABAJO
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	
INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO	
EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalizacion de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Item	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
5.	X			
6.	X			
7.	X			
8.	X			
9.	X			
10.	X			
11.	X			
12.	X			
13.	X			
14.	X			
15.	X			
16.	X			
17.	X			

18.	X			
19.	X			
20.	X			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los Items	X			
Pertinencia de las variables con los indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE

Observaciones:


Mr. Julio Roberto Izquierdo Espinoza
 ASESOR ESPECIALISTA
 CLAD. 16851

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	JULIO ROBERTO IZQUIERDO ESPINOZA
PROFESION	LIC EN ADMINISTRACIÓN
TITULO Y GRADO ACADÉMICO	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA
ESPECIALIDAD	TALENTO HUMANO / MARKETING
INSTITUCION EN DONDE LABORA	UTP
CARGO	DOCENTE



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
CONDICIONES DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2022.

NOMBRE DEL TESISISTA	EDISÓN CORDOVA VELASQUEZ
INSTRUMENTO EVALUADO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO
EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Item	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
5.	x			
6.	x			
7.	X			
8.	x			
9.	x			
10.	x			
11.	x			
12.	x			
13.	x			
14.	x			
15.	x			
16.	x			
17.	x			
18.	x			

19.	x			
20.	x			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los Items	X			
Pertinencia de las variables con los indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			


Apreciación Cualitativa

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE

Observaciones:


Mg. Julio Roberto Izquierdo Espinosa
 ASESOR ESPECIALISTA
 CLAD. 18851

Anexo 4. Autorización de la institución educativa

 COLEGIO
**NUESTRA SEÑORA
DE LA ASUNCIÓN**
SJM

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional "

AUTORIZACION PARA EL RECOJO DE INFORMACION

Lima, 9 de mayo de 2022


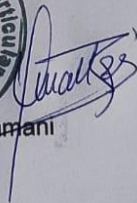
Quien Suscribe:
PEDRO MALLQUI MAMANI

Promotor Institución Educativa Particular
Nuestra Señora de la Asunción

Por el presente, el que suscribe Pedro Mallqui Mamani promotor de la institución educativa particular "**Nuestra Señora de la Asunción**" en la provincia de Lima distrito de San Juan de Miraflores AUTORIZO al alumno Edison Córdova Velásquez con DNI :42896423 , estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la universidad Señor de Sipan a desarrollar su proyecto de investigación "**Las condiciones laborales y productividad laboral de los colaboradores de la IEP Nuestra Señora de la Asunción San Juan de Miraflores 2022**" para obtener el grado de Licenciado en Administración.

Sin otro particular me despido de usted, no sin antes expresarle mi muestra de consideración y estima personal .

Atentamente



Pedro Mallqui Mamani

Anexo 5. Resolución Facultad de Ciencias Empresariales



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0275-2022-FACEM-USS

Chiclayo, 02 de junio de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0177-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 31 de mayo de 2022, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 31/05/2022, donde solicita en vías de regularización, la aprobación de Proyecto de tesis, del estudiante del X ciclo de la EP de Administración, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, en vías de regularización, el Proyecto de Tesis, del estudiante del X ciclo, Sec. "C", de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

N°	AUTOR(A) (ES)	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	CORDOVA VELASQUEZ EDISON	LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA IEP NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCION SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


 **Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO**
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN


 **Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES**
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Pimentel, 02 de junio de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0177-2022/FACEM-DA-USS de fecha 31/05/2022, presentado por la Directora de la Escuela Profesional de Administración y el proveído del Decano de FACEM, de fecha 31/05/2022, donde solicita la designación de asesor de Tesis en vías de regularización, del estudiante del X ciclo de la EP de Administración, y;

CONSIDERANDO:

Que, en el artículo 34° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que el asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de Facultad.

Que, el Asesor, es el docente que acompaña al egresado en el desarrollo de toda la investigación garantizando su rigor científico.

Que, con el propósito de consolidar la implementación de un conjunto de Estrategias para el Desarrollo de la Investigación Científica de los egresados y se encaminen los trabajos de investigación, es pertinente extender una resolución que designe el Asesor que reúna los requisitos siguientes: a) Competencia y experiencia en el diseño y ejecución de trabajos de investigación; b) Experiencia o especialización en el área del respectivo trabajo.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO: DESIGNAR, en vías de regularización, como asesor de Tesis del estudiante del X ciclo, Sec. "C" de la EP Administración, según se indica en cuadro adjunto.

N°	AUTOR(S)	TITULO	ASESOR
1	CORDOVA VELASQUEZ EDISON	LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA IEP NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCION SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2022	Dr. MIRKO MERINO NÚÑEZ

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


USS **Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO**
Decano,
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN


USS **Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES**
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc. Escuela / Archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Prueba de confiabilidad

Fiabilidad: condiciones de trabajo

Tabla 11.

Fiabilidad variable 1

Escala de Cronbach	Preguntas
,954	20

Tabla 12.

Estadísticas de fiabilidad de la variable independiente si se elimina un elemento

Preguntas	Escala	Varianza	Correlación total	Alfa de Cronbach
P1	63,25	223,776	,146	,957
P2	63,85	227,818	-,107	,957
P3	61,25	213,250	,380	,957
P4	61,35	207,818	,783	,951
P5	61,35	208,555	,822	,951
P6	61,70	197,484	,875	,949
P7	61,50	197,737	,916	,948
P8	62,20	197,011	,633	,955
P9	61,15	203,608	,820	,950
P10	61,15	201,713	,799	,950
P11	61,40	205,305	,773	,951
P12	61,25	203,566	,853	,950
P13	61,60	203,516	,637	,953
P14	61,45	201,208	,793	,950
P15	61,20	201,432	,842	,950
P16	61,45	198,050	,861	,949
P17	61,35	196,976	,897	,949
P18	61,80	203,116	,629	,953
P19	61,45	210,787	,654	,952
P20	61,40	207,200	,749	,951

Fiabilidad: productividad laboral**Tabla 13.***Fiabilidad variable 2*

Escala de Cronbach	Preguntas
,691	20

Tabla 14.*Estadísticas de fiabilidad de la variable dependiente si se elimina un elemento*

Preguntas	Escala	Varianza	Correlación total	Alfa de Cronbach
P21	61,60	55,516	,212	,684
P22	61,10	57,147	,170	,687
P23	61,10	54,726	,357	,673
P24	61,25	53,461	,496	,663
P25	61,40	55,095	,251	,681
P26	61,75	54,513	,163	,694
P27	61,80	50,800	,508	,653
P28	61,45	58,155	-,014	,714
P29	61,85	59,608	-,073	,712
P30	62,10	53,779	,367	,670
P31	61,55	55,418	,235	,682
P32	61,80	50,800	,508	,653
P33	61,45	58,155	-,014	,714
P34	62,15	56,450	,177	,687
P35	61,50	54,368	,310	,675
P36	61,40	51,726	,415	,663
P37	62,10	53,779	,367	,670
P38	61,55	55,418	,235	,682
P39	61,40	51,726	,415	,663
P40	61,85	50,871	,460	,657

Fiabilidad: Cuestionario general

Tabla 15.

Estadísticas de fiabilidad instrumento general

Preguntas	Preguntas
	40

Tabla 16.

Estadísticas de fiabilidad total del instrumento

	Escala	Varianza	Correlación total	Alfa de Cronbach
Preguntas				
P1	128,10	315,989	,175	,892
P2	128,70	320,853	-,035	,893
P3	126,10	307,358	,300	,891
P4	126,20	301,642	,638	,887
P5	126,20	300,274	,751	,886
P6	126,55	292,050	,692	,884
P7	126,35	288,029	,844	,882
P8	127,05	291,313	,505	,888
P9	126,00	293,368	,795	,884
P10	126,00	289,263	,830	,882
P11	126,25	295,987	,729	,885
P12	126,10	294,516	,788	,884
P13	126,45	296,471	,540	,887
P14	126,30	294,537	,659	,885
P15	126,05	290,892	,815	,883
P16	126,30	288,221	,799	,882
P17	126,20	289,537	,763	,883
P18	126,65	299,187	,458	,889
P19	126,30	299,695	,708	,886
P20	126,25	296,197	,773	,884
P21	126,50	292,263	,830	,883
P22	126,00	304,316	,632	,887

P23	126,00	300,211	,726	,886
P24	126,15	300,450	,750	,886
P25	126,30	295,800	,736	,885
P26	126,65	288,976	,659	,884
P27	126,70	315,484	,108	,894
P28	126,35	338,766	-,422	,905
P29	126,75	308,092	,319	,891
P30	127,00	317,684	,065	,894
P31	126,45	320,576	-,025	,895
P32	126,70	315,484	,108	,894
P33	126,35	338,766	-,422	,905
P34	127,05	327,103	-,231	,898
P35	126,40	321,621	-,056	,896
P36	126,30	322,221	-,071	,897
P37	127,00	317,684	,065	,894
P38	126,45	320,576	-,025	,895
P39	126,30	322,221	-,071	,897
P40	126,75	311,566	,196	,893

Anexo 9. Tabulación de respuestas

Tabla 17.

Cuadro de tabulación de respuestas

ENCUESTADOS	Condiciones de trabajo																				Productividad laboral																					
	Aspectos generales de trabajo del docente							Condiciones materiales							Condiciones sociales						Desempeño docente										Evaluación de Desempeño											
	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	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
E1	1	3	2	2	5	4	2	2	1	3	2	2	5	4	3	1	3	2	2	5	4	5	1	3	2	2	5	4	1	3	2	2	5	4	2	2	1	3	2	2		
E2	2	2	5	4	5	2	3	4	2	2	5	4	5	3	4	2	2	5	4	5	2	2	2	2	5	4	5	3	2	2	5	4	5	2	3	4	2	2	5	4		
E3	3	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4		
E4	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	2	4	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3		
E5	4	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3		
E6	5	2	4	4	4	2	2	3	5	2	4	4	4	3	2	5	2	4	4	4	5	2	5	2	4	4	4	3	5	2	4	4	4	2	2	3	5	2	4	4		
E7	3	2	1	5	3	4	4	2	3	2	1	5	3	3	5	3	2	1	5	3	3	2	3	2	1	5	3	3	3	2	1	5	3	4	4	2	3	2	1	5		
E8	2	3	4	4	5	3	5	2	2	3	4	4	5	4	3	2	3	4	4	5	2	3	2	3	4	4	5	4	2	3	4	4	5	3	5	2	2	3	4	4		
E9	5	2	4	4	5	2	3	2	5	2	4	4	5	3	4	5	2	4	4	5	5	2	5	2	4	4	5	3	5	2	4	4	5	2	3	2	5	2	4	4		
E10	1	3	2	2	5	4	2	3	1	3	2	2	5	3	4	1	3	2	2	5	1	3	1	3	2	2	5	3	1	3	2	2	5	4	2	3	1	3	2	2		
E11	5	3	2	4	2	3	5	2	5	3	2	4	2	4	3	5	3	2	4	2	5	3	5	3	2	4	2	4	5	3	2	4	2	3	5	2	5	3	2	4		
E12	5	2	4	2	3	2	1	3	5	2	4	2	3	2	2	5	2	4	2	3	5	2	5	2	4	2	3	2	5	2	4	2	3	2	1	3	5	2	4	2		
E13	5	4	3	3	4	2	5	3	5	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	3	4	3	5	4	3	3	4	2	5	3	5	4	3	3		
E14	2	3	4	4	3	4	5	2	2	3	4	4	3	3	5	2	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	5	2	2	3	4	4		
E15	3	2	2	2	3	2	5	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	5	4	3	2	2	2		
E16	2	3	4	4	2	3	2	3	2	3	4	4	2	4	3	2	3	4	4	2	2	3	2	3	4	4	2	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	2	3	4	4
E17	4	2	3	2	5	2	3	2	4	2	3	2	5	4	2	4	2	3	2	5	4	2	4	2	3	2	5	4	4	2	3	2	5	2	3	2	4	2	3	2		
E18	4	2	5	2	1	3	2	3	4	2	5	2	1	2	3	4	2	5	2	1	4	2	4	2	5	2	1	2	4	2	5	2	1	3	2	3	4	2	5	2		
E19	2	3	4	4	5	3	4	2	2	3	4	4	5	4	3	2	3	4	4	5	2	3	2	3	4	4	5	4	2	3	4	4	5	3	4	2	2	3	4	4		
E20	1	3	2	2	5	4	2	3	1	3	2	2	5	3	4	1	3	2	2	5	1	3	1	3	2	2	5	3	1	3	2	2	5	4	2	3	1	3	2	2		

Cuadros tabulación estadística por dimensiones

Tabla 18.

Tabulación dimensión aspectos generales de trabajo del docente

Aspectos generales de trabajo del docente	1	2	3	4	5
P1	15%	25%	15%	15%	30%
P2	0%	0%	50%	5%	45%
P3	5%	10%	15%	45%	25%
P4	0%	5%	15%	45%	35%
P5	5%	45%	25%	10%	15%
P6	0%	0%	30%	30%	40%
P7	5%	25%	20%	15%	35%
Total	4%	16%	24%	24%	32%

Tabla 19.

Tabulación dimensión condiciones materiales

Condiciones materiales	1	2	3	4	5
P8	0%	5%	10%	40%	45%
P9	15%	15%	15%	30%	25%
P10	0%	0%	50%	45%	50%
P11	5%	10%	15%	25%	40%
P12	0%	5%	15%	35%	45%
P13	5%	10%	15%	20%	25%
P14	0%	0%	20%	35%	30%
Total	4%	6%	20%	33%	37%

Tabla 20.*Tabulación dimensión condiciones sociales*

Condiciones sociales	1	2	3	4	5
P15	0%	10%	25%	35%	30%
P16	2%	7%	15%	25%	51%
P17	0%	5%	35%	25%	35%
P18	5%	8%	33%	25%	29%
P19	0%	5%	15%	45%	35%
P20	5%	10%	15%	25%	45%
Total	2%	8%	23%	30%	38%

Tabla 21.*Tabulación dimensión desempeño docente*

Desempeño docente	1	2	3	4	5
P21	4%	3%	6%	38%	49%
P22	0%	5%	5%	45%	45%
P23	3%	8%	22%	30%	37%
P24	3%	4%	9%	36%	48%
P25	5%	10%	15%	45%	25%
P26	5%	0%	15%	35%	45%
P27	5%	10%	15%	25%	45%
P28	2%	3%	18%	37%	40%
P29	10%	8%	25%	30%	27%
P30	2%	11%	18%	25%	44%
Total	4%	6%	15%	35%	41%

Tabla 22.*Tabulación dimensión evaluación del desempeño*

Evaluación del desempeño	1	2	3	4	5
P31	5%	10%	15%	25%	45%
P32	0%	5%	15%	45%	35%
P33	5%	15%	25%	10%	45%
P34	0%	2%	15%	45%	38%
P35	5%	35%	20%	15%	25%
P36	10%	5%	10%	35%	40%
P37	15%	15%	30%	15%	25%
P38	5%	0%	33%	30%	32%
P39	5%	25%	15%	45%	10%
P40	1%	2%	32%	35%	30%
Total	5%	11%	21%	30%	33%

Tabla 23.*Tabulación género y edad de los docentes*

Edad	Masculino		Femenino		Total
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	
26 a 33 años	2	20%	1	10%	15%
34 a 41 años	3	30%	6	60%	45%
42 a 49 años	4	40%	2	20%	30%
50 a más años	1	10%	1	10%	10%
Total	10	100%	10	100%	

Anexo 6. Autorización del autor



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 01 de Agosto 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:

Edison Córdova Velásquez con DNI 42896423 ,En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCION presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar el título de Licenciado En Administración , de la Facultad de ciencias empresariales Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia .

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
CORDOVA VELASQUEZ EDISON	42896423	

Anexo 7. Reporte de similitud

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULA

AUTOR

Edison Córdova Velásquez

RECuento DE PALABRAS

9017 Words

RECuento DE CARACTERES

50467 Characters

RECuento DE PÁGINAS

39 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

146.1KB

FECHA DE ENTREGA

Dec 26, 2023 1:05 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 26, 2023 1:05 PM GMT-5

● 15% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 13% Base de datos de Internet
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Cross
- 7% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0275-2022-FACEM-USS, presentado por el/la Bachiller, EDISON CORDOVA VELASQUEZ, con su tesis Titulada "CONDICIONES DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCION, SAN JUAN DE MIRAFLORES 2022 "

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 15% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 16 de febrero 2024



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.