

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



TESIS

**CONDICIONES LABORALES EN LOS DOCENTES DE LA I.E PEDRO E.
PAULET MOSTAJO, HUACHO – 2019.**

Presentado por:

Bach. Gianella BALDEÓN COLÁN

Bach. Yoelma Alejandrina ELME CHAUCA

Asesor:

M(a). Margot Albina CASTILLO ALVA

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social

Huacho – Perú

2019

**CONDICIONES LABORALES EN LOS DOCENTES DE LA I.E
PEDRO E. PAULET MOSTAJO, HUACHO - 2019**

GIANELLA, BALDEÓN COLÁN

YOELMA ALEJANDRINA, ELME CHAUCA

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: M(a). Margot Albina CASTILLO ALVA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZCARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
HUACHO
2019**

M(a). Margot Albina CASTILLO ALVA

ASESOR

Dra. Elvia Mercedes Agurto Távora

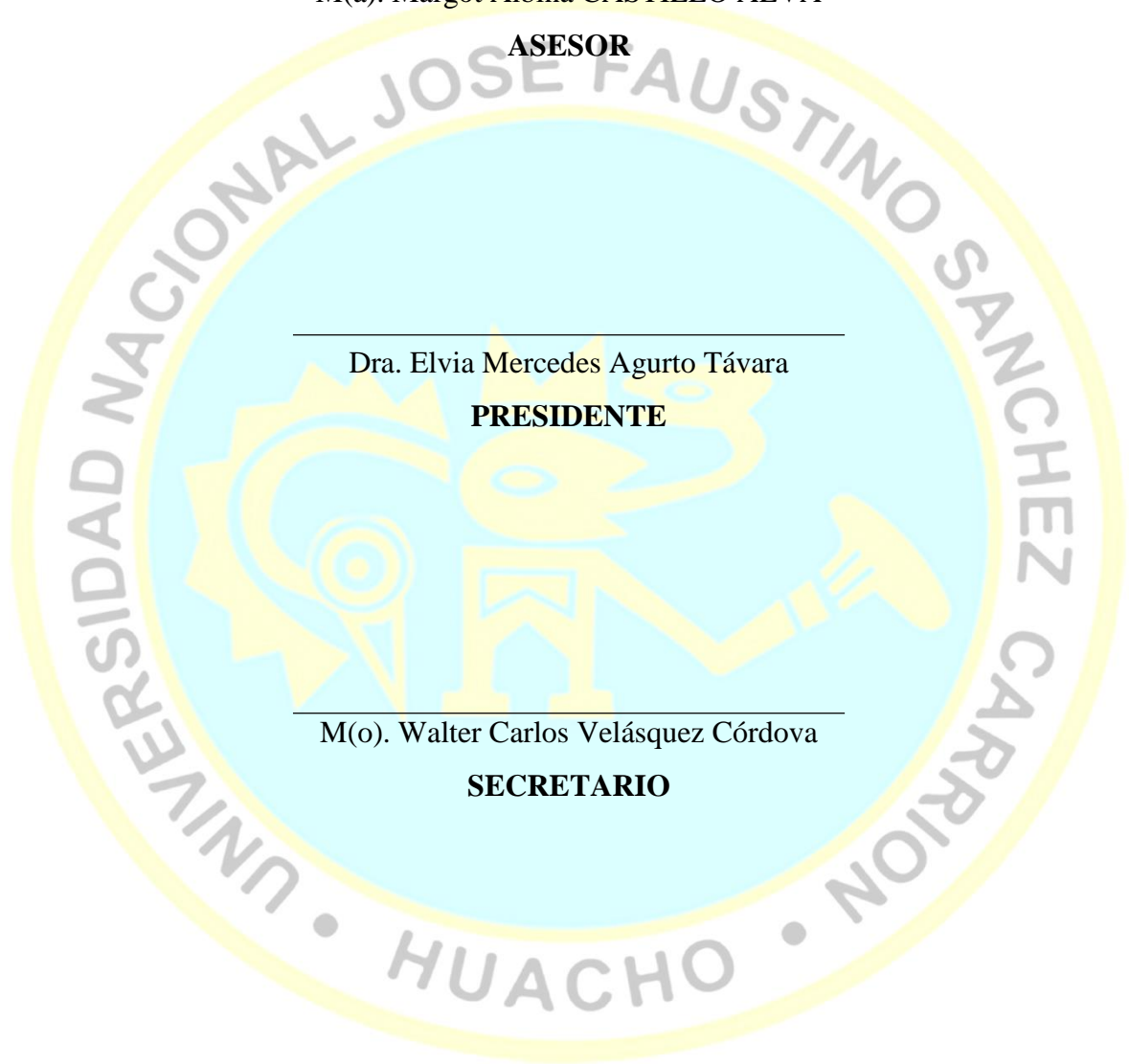
PRESIDENTE

M(o). Walter Carlos Velásquez Córdova

SECRETARIO

Lic. Víctor Gerónimo Oviedo Aldave

VOCAL



DEDICATORIA

A nuestros padres por ser nuestra fortaleza y guía en todo momento de alegría y tristeza. Por su ejemplo, dedicación, esfuerzo e invaluable sacrificio, porque siempre nos brindaron su apoyo, aliento y educación constante, nos enseñaron el valor de la unión familiar y nos transmitieron siempre los buenos valores. A nuestros hermanos por ser fuente de inspiración y motivación para poder lograr nuestros objetivos.

Gianella Baldeón Colán

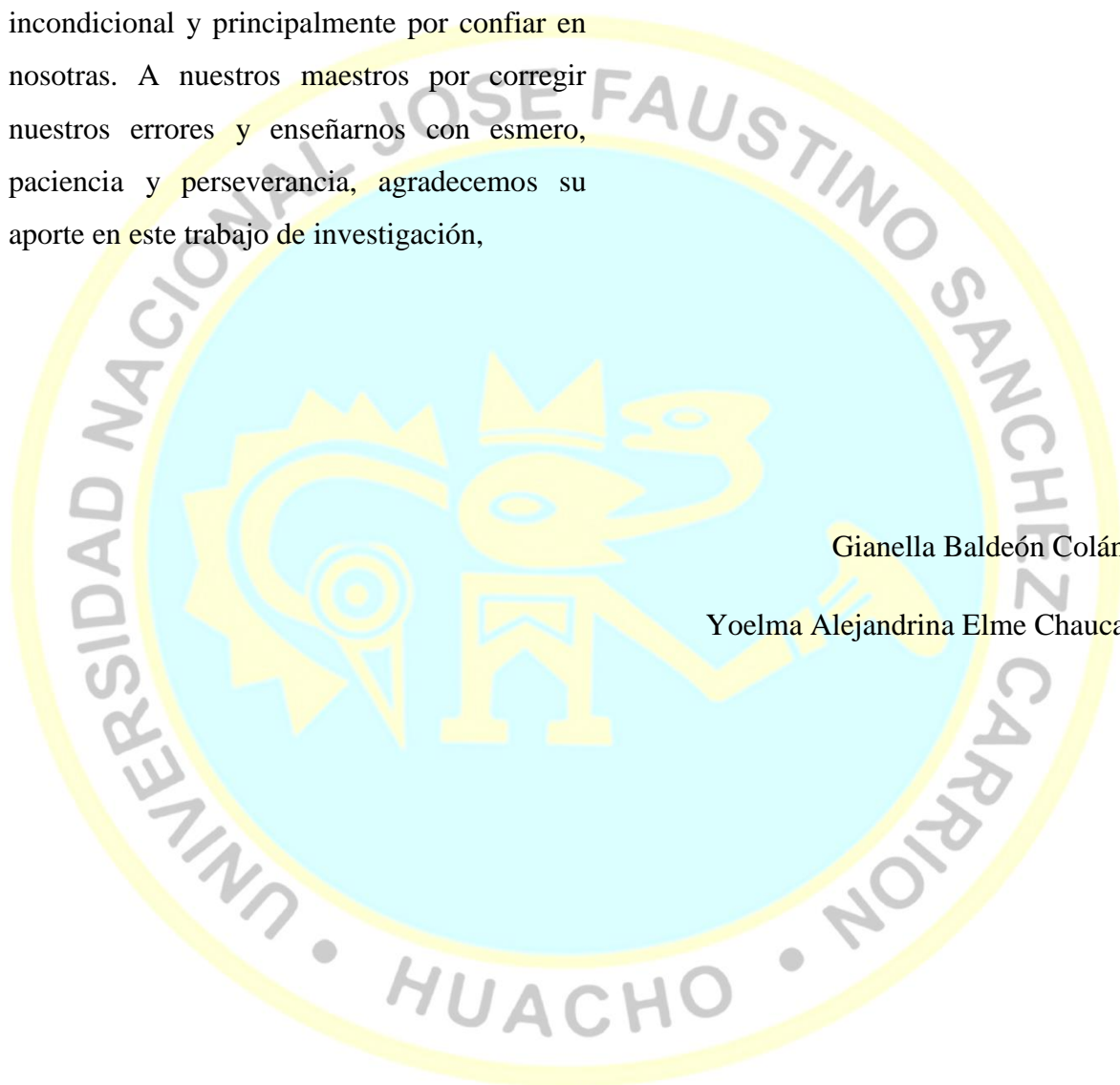
Yoelma Alejandrina Elme Chauca

AGRADECIMIENTO

Damos las gracias a ti Dios nuestro por tu amor infinito, por la fuerza, la luz, por la sabiduría para descubrir lo correcto, para guiar nuestro camino. A nuestros padres por su apoyo incondicional y principalmente por confiar en nosotras. A nuestros maestros por corregir nuestros errores y enseñarnos con esmero, paciencia y perseverancia, agradecemos su aporte en este trabajo de investigación,

Gianella Baldeón Colán

Yoelma Alejandrina Elme Chauca



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	12

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2 Formulación del problema.....	15
1.2.1 Problema general.....	15
1.2.2 Problemas específicos.....	15
1.3 Objetivos de la investigación.....	15
1.3.1 Objetivo general.....	15
1.3.2 Objetivos específicos.....	15
1.4 Justificación de la investigación.....	16
1.5 Delimitación del estudio.....	16
1.6 Viabilidad del estudio.....	16

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	18
2.2 Bases teóricas.....	22
2.3 Definiciones conceptuales.....	37

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico.....	39
3.1.1 Tipo de investigación.....	39

3.1.2 Nivel de investigación	39
3.1.3 Diseño de investigación	40
3.1.4 Enfoque de investigación.....	40
3.2 Población y muestra	40
3.3 Operacionalización de variables e indicadores.....	41
3.3.1 Definición conceptual	41
3.3.2 Definición operacional.....	41
3.3.3 Matriz operacional.....	42
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
3.4.1 Técnicas a emplear	43
3.4.2 Descripción de los instrumentos	43
3.5 Técnicas para el procesamiento de la información.....	44
Capítulo IV	
RESULTADOS	
4.1 Resultados.....	46
4.2. Resultados por dimensiones	48
Capítulo V	
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Discusión	52
5.2 Conclusiones.....	54
5.3 Recomendaciones	55
Capítulo VI	
FUENTES DE INFORMACIÓN	
6.1 Fuentes bibliográficas.....	56
6.2 Fuentes hemerográficas	56
6.3 Fuentes documentales.....	57
6.4 Fuentes electrónicas.....	59

ANEXOS

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	60
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS.....	62
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO	63

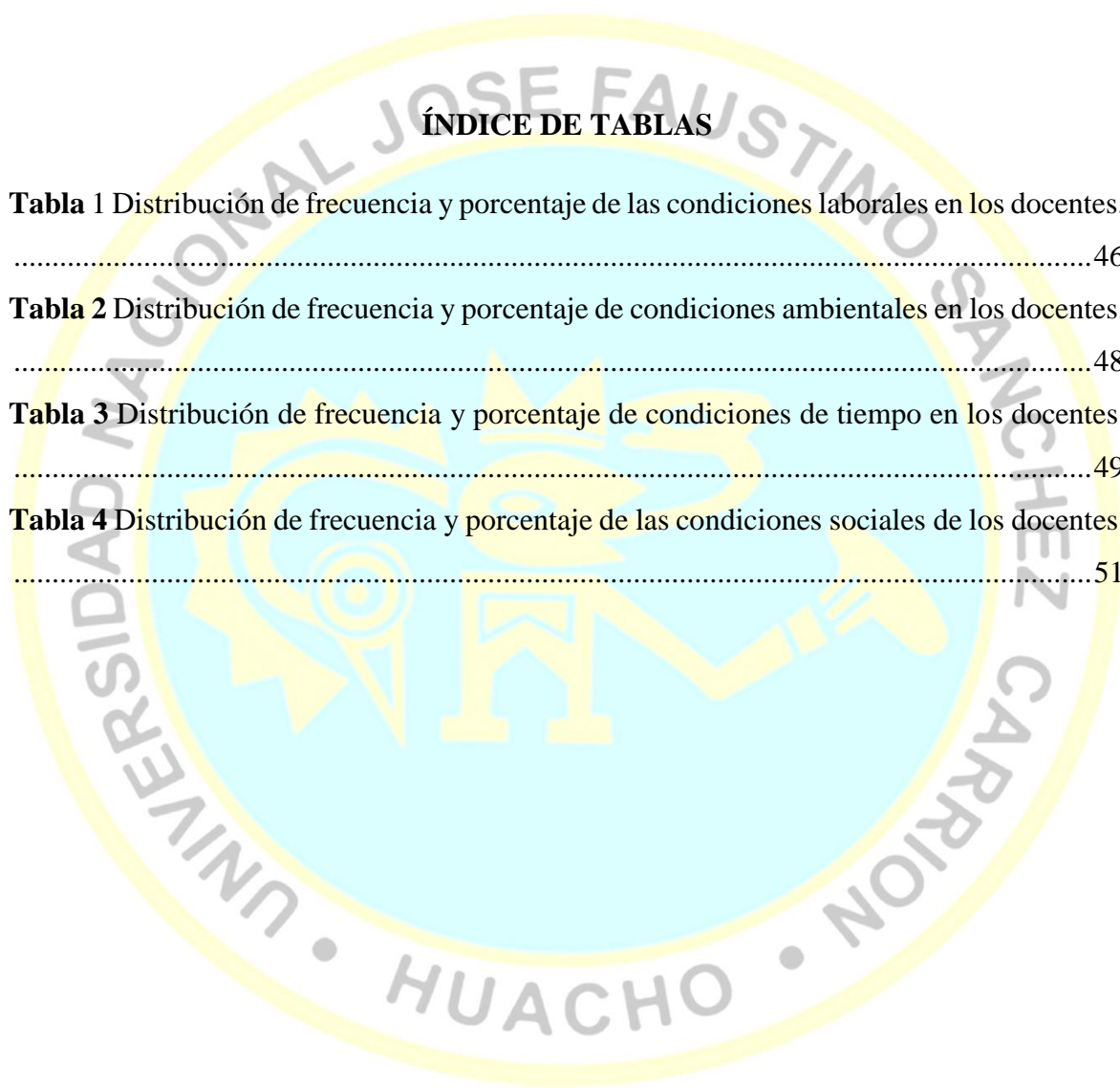


ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Distribución de porcentaje de las condiciones laborales en los docentes.	47
Figura 2: Distribución de porcentaje de las condiciones ambientales en los docentes.	48
Figura 3: Distribución de porcentaje de las condiciones de tiempo en los docentes.	50
Figura 4: Distribución de porcentaje de las condiciones sociales en los docentes.	51

ÍNDICE DE TABLAS

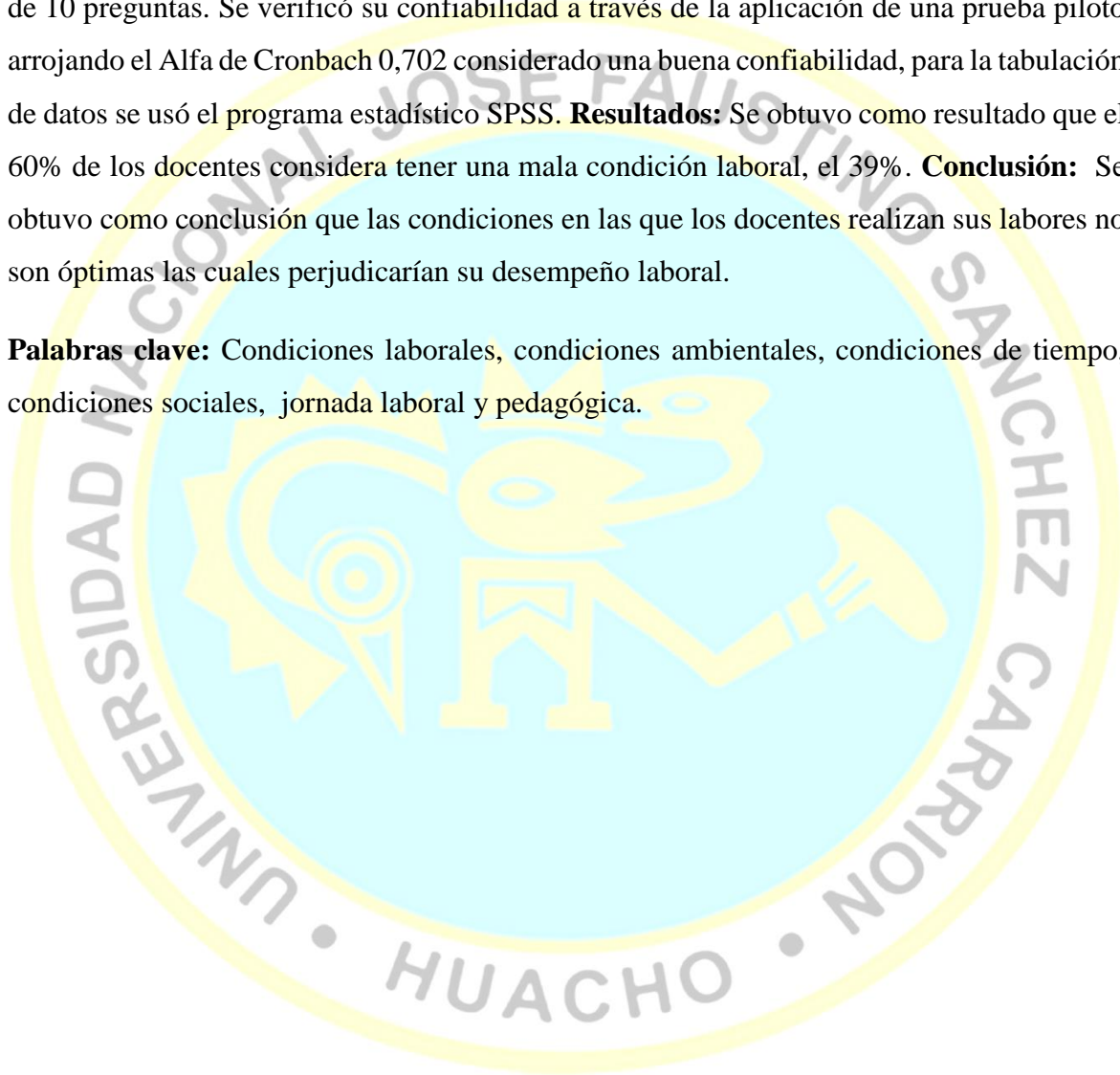
Tabla 1 Distribución de frecuencia y porcentaje de las condiciones laborales en los docentes.	46
Tabla 2 Distribución de frecuencia y porcentaje de condiciones ambientales en los docentes.	48
Tabla 3 Distribución de frecuencia y porcentaje de condiciones de tiempo en los docentes.	49
Tabla 4 Distribución de frecuencia y porcentaje de las condiciones sociales de los docentes.	51



Resumen

Objetivo: Describir las condiciones laborales en los docentes de la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho – 2019. **Métodos:** La investigación es de tipo básica de nivel descriptivo, diseño no experimental; con una población de 82 docentes que laboran en la institución educativa, el instrumento utilizado fue el cuestionario de condiciones laborales que consta de 10 preguntas. Se verificó su confiabilidad a través de la aplicación de una prueba piloto arrojando el Alfa de Cronbach 0,702 considerado una buena confiabilidad, para la tabulación de datos se usó el programa estadístico SPSS. **Resultados:** Se obtuvo como resultado que el 60% de los docentes considera tener una mala condición laboral, el 39%. **Conclusión:** Se obtuvo como conclusión que las condiciones en las que los docentes realizan sus labores no son óptimas las cuales perjudicarían su desempeño laboral.

Palabras clave: Condiciones laborales, condiciones ambientales, condiciones de tiempo, condiciones sociales, jornada laboral y pedagógica.

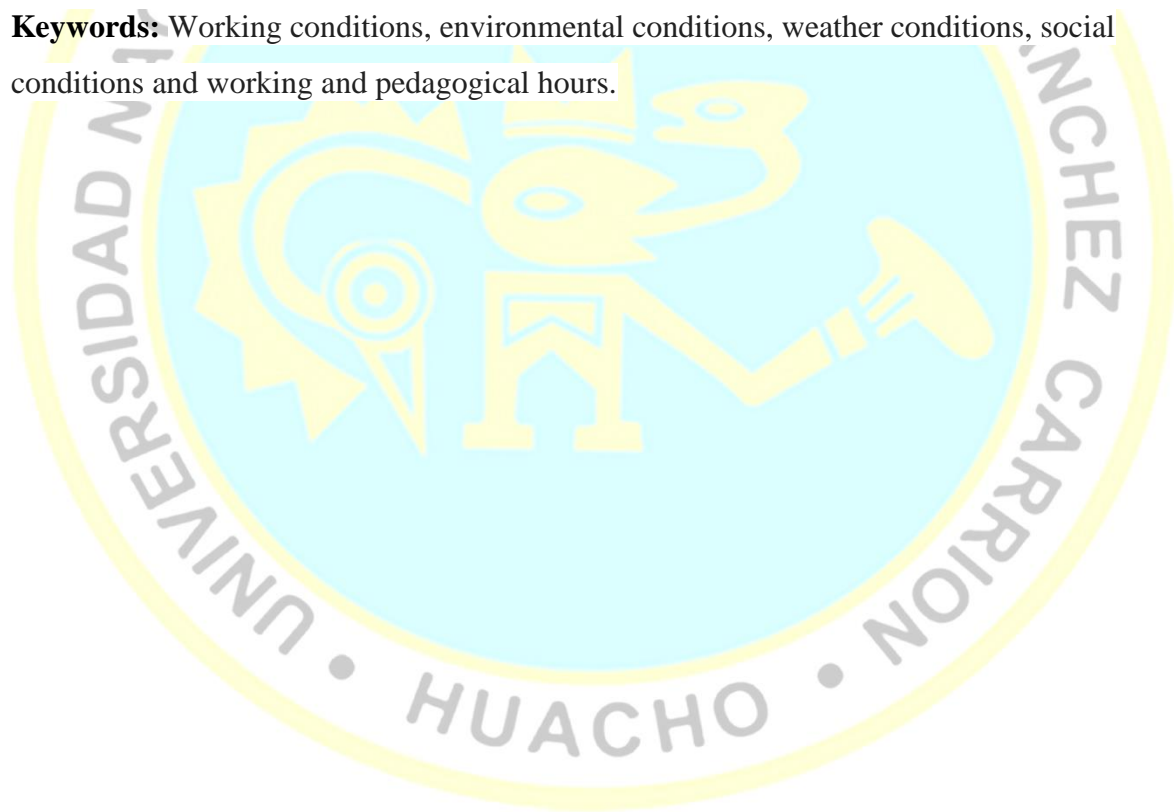


Abstract

Objective: Describe the working conditions in teachers of the I.E. Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho - 2019. **Methods:** The research is of a basic type of descriptive level, non-experimental design; With a population of 82 teachers who work in the educational institution, the instrument used was the questionnaire on working conditions consisting of 10 questions. Its reliability was verified through the application of a pilot test throwing the Cronbach Alpha 0.702 considered a good reliability, for the tabulation of data the SPSS program was used. **Results:**The result is that 60% of teachers consider having a bad work condition 39%. **Conclusion:**

It was concluded that the conditions in which teachers perform their work are not optimal which would harm their job performance.

Keywords: Working conditions, environmental conditions, weather conditions, social conditions and working and pedagogical hours.



INTRODUCCIÓN

La presente tesis denominada: Condiciones laborales en los docentes de la I.E Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho – 2019, se llevó a cabo con los docentes de la institución educativa mencionada la cual tuvimos acceso para poder realizar nuestra investigación. Este acto nos permitió observar y describir las condiciones laborales en que se desempeñan los docentes en dicha institución, es importante conceptualizar y mencionar que la gran mayoría de los docentes cuentan con precaria disponibilidad de recursos necesarios para realizar sus labores profesionales, sin embargo el docente tiene que adecuarse a su ambiente de labores.

Para el mejor entendimiento de la investigación se dividen en los siguientes capítulos:

CAPÍTULO I denominado Planteamiento del problema que hace referencia a la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, el objetivo general y específico y la delimitación del estudio.

En el CAPÍTULO II denominado Marco teórico, señala los antecedentes de la investigación de manera sistemática, investigaciones a nivel internacional, nacional y local; seguidamente de las bases teóricas y definiciones conceptuales.

El CAPÍTULO III corresponde a la Metodología donde contiene el tipo de investigación, nivel, diseño metodológico, enfoque y población. Asimismo la operacionalización de las variables y los instrumentos que se utilizó.

En el CAPÍTULO IV se encuentra todo lo consignado a los resultados obtenidos durante la investigación, se presentan las tablas y figuras por dimensiones e indicadores debidamente sustentadas.

En el CAPÍTULO V se señala las discusiones, conclusiones y recomendaciones de la investigación para un mejor entendimiento de la tesis.

En el CAPÍTULO VI contiene las fuentes de información donde se rescata las teorías usadas para los resultados de la investigación; es así como tenemos fuentes bibliográficas, hemerográficas, documentales y electrónicas. Finalmente estamos anexando la matriz de consistencia, el instrumento utilizado para la recolección de datos, la base de datos y las evidencias que demuestran la facilidad que se brindó por parte de la autoridad de institución educativa y los docentes por su participación en la aplicación del cuestionario.

Capítulo I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial en la actualidad se va evidenciando el incremento del desempleo y la calidad del empleo en países subdesarrollados ha ido en aumento, el Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2017) señala que: “la intensificación de la fase contractiva del ciclo económico afectó tanto al volumen como a la calidad del empleo en la región. En efecto, la contracción de la economía regional no solo produjo un marcado descenso de la tasa de ocupación, tanto regional como de la mayoría de países, sino que también se expresó en el reajuste de la composición del empleo hacia categorías más informales con condiciones laborales estructuralmente más precarias, como los trabajadores por cuenta propia” (p.10). al respecto es muy importante rescatar la información de este importante organismo, cada día más población se involucra en el sistema laboral, muchas veces en condiciones adversas, como inseguridad, falta de implementos adecuados, informalidades, las condiciones laborales en la que se desempeña un trabajador deberían ser las óptimas, pero ello no se da.

En el Perú las condiciones laborales estadísticamente están por debajo del promedio regional, entre 17 países, así lo demuestra el Banco Interamericano del Desarrollo (BID) en su estudio de medición “Índice de mejores trabajos” teniendo como indicadores la cantidad y la calidad basándose en la formalidad del trabajo; ante ello el Perú ocupa la décimo segunda posición del listado con un puntaje de 54.74, por debajo del promedio regional de 57.12. Uruguay, Chile y Panamá son los países que

encabezan el Índice de Mejores Trabajos. En términos de calidad, Perú obtiene la 14^a posición en la tasa de formalidad laboral (16.5 frente a 33.5) y la 12^a en el indicador de trabajos con salario suficiente para superar la pobreza (42.8 frente a 46.7), RPP, Noticias (2017) , por ello es importante destacar la medición de este organismo porque nos permite analizar y determinar cuántas de las entidades que funcionan en el país operan de manera formal y ante ello si sus actividades y remuneraciones del personal van de acuerdo a las funciones que realizan cubriendo así sus necesidades básicas y también para poder conocer la realidad en la que nos encontramos.

En el Perú la realidad de las condiciones laborales de los colaboradores también es preocupante, como se refleja en los datos proporcionados por el BID, dentro del contexto laboral encontramos a un grupo importante conformado por la labor de los docentes, muchas veces se ven afectadas por las condiciones laborales en la que se desenvuelven, así tenemos, la adversidad climática a las cuales muchas veces el docente no está acostumbrado, también se ven afectadas en la organización de las instituciones porque no van de acuerdo a las labores que los docentes realizan, debido a que los docentes asumen actividades administrativas conllevando a una sobre carga de trabajo, repercutiendo de manera desfavorable en los docentes porque al tener una mayor carga de labores su estado físico y emocional deberá ser mayor a la jornada laboral que normalmente realizan.

Al respecto, la información entre líneas arriba se relaciona con la realidad que se presenta en la I.E Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho - 2019 que es una institución educativa pública del nivel secundario, cuenta con 82 docentes; en la que se manifiestan problemas de condiciones laborales, que se evidencian en la inadecuada infraestructura, falta de implementación de seguridad y salud, falta de equipos tecnológicos, que afectan así al desarrollo y a la educación de los alumnos que son la base principal de la sociedad. La investigación permitirá conocer específicamente las condiciones laborales en que se desempeñan los docentes de la institución educativa Pedro E. Paulet Mostajo y para contribuir en plantear alternativas de solución frente a una situación problemática.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se presentan las condiciones laborales en los docentes de la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho - 2019?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se presentan condiciones ambientales en los docentes de la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho - 2019?

¿Cómo se presentan las condiciones de tiempo en los docentes de la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho - 2019?

¿Cómo se presentan las condiciones sociales en los docentes de la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho - 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Describir las condiciones laborales en los docentes de la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho – 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar las condiciones ambientales en los docentes de la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho – 2019.

Identificar las condiciones de tiempo en los docentes de la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho – 2019.

Identificar las condiciones sociales en los docentes de la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho – 2019.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica

Desde la perspectiva de la investigación de condiciones laborales, se aborda una problemática que tiene estudios y teorías que sustentan la presente investigación, donde los antecedentes teóricos nos facilitarán conocer cuánto ha evolucionado las condiciones laborales en épocas anteriores hasta la actualidad y qué alternativas de solución podemos optar para la mejora de la entidad. Por ello, es importante destacar que la presente investigación pretende contribuir en el aspecto social, puesto que desde la visión de trabajadora social nuestro objetivo es velar por el bienestar integral de los trabajadores ya sea en entidades públicas o privadas.

Justificación Práctica

Considerando que la investigación utiliza instrumentos para la recolección de información que nos va a acercar a la población de estudio, detallando así las condiciones laborales en el que se desarrollan los colaboradores de la entidad en estudio, también nos otorgará alternativas de solución ante dicha problemática.

Justificación metodológica

La investigación está sujeta a un proceso metodológico, basado en las Normas APA asimismo, se detalla todo el proceso metodológico: tipo, nivel, diseño enfoque, población y muestra, por la cual en la elaboración y aplicación del instrumento se demostrará su validez y confiabilidad para que pueda ser aplicable en la población de estudio y también para que pueda ser accesible a otras investigaciones.

1.5 Delimitación del estudio

El lugar donde se desarrolló la investigación es en la institución educativa Pedro E. Paulet Mostajo ubicada en la ciudad de Huacho, departamento de Lima, asimismo el periodo de investigación será desde febrero hasta junio del 2019. Se tiene como delimitación social específica correspondiente a los docentes de la institución educativa. Es importante dar a conocer las teorías de fundamentación de la presente investigación.

1.6 Viabilidad del estudio

El tema de investigación se aborda con el suficiente acceso de información tanto en internet, revistas, libros y artículos. Existen recursos humanos necesarios para la recolección de datos como para el estudio poblacional.

La presente investigación se realizó a corto plazo aproximadamente de 4 meses dentro del año 2019, por la ejecución de todos los procesos de investigación. Así mismo la investigación estuvo cubierta por recursos financieros, humanos y materiales propios de las investigadoras.



Capítulo II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 A nivel Internacional

Ramirez, (2016) *Condiciones Laborales del profesorado Universitario*. Universitat Autònoma de Barcelona, España, 2016. Tuvo como **objetivo** evidenciar y caracterizar las percepciones, sentimientos y comportamientos con que el personal académico universitario afronta el actual contexto de cambio en sus condiciones de trabajo. **Metodología:** el estudio de investigación es empírica, cuyo diseño es mixta con elementos cualitativos y cuantitativos. **Población:** estuvo conformada por 941 docentes de España y de varios países latinoamericanos. El instrumento utilizado fue el cuestionario de condiciones de trabajo y sobre bienestar laboral. **Conclusión:** se evidencia en el actual contexto de transformación histórica de las condiciones de trabajo universitario, predomina un alto grado de incertidumbre e inseguridad sobre el presente y futuro de la profesión docente y de la interrogación del significado y el sentido de la misma. Todo lo cual repercute en el grado de bienestar laboral percibido por los profesionales.

Aldrete, y otros, (2016) *Condiciones de Trabajo y salud de los docentes e Enseñanza media superior de una Universidad pública*, Universidad de Guadalajara, México. Tuvo como **objetivo:** asociar la relación entre condiciones de trabajo y condiciones de salud de los docentes. **Metodología:** la investigación es de estudio observacional, transversal analítico. **Población:** estuvo conformada por 330 docentes. **Conclusión:** las condiciones del lugar de trabajo se clasificaron de forma negativas por la existencia de temperaturas inadecuadas en el ambiente de trabajo, la interferencia del ruido en el lugar de trabajo y la existencia de hacinamiento en las aulas y uso de verbalización constantes son consecuencia de las malas condiciones de trabajo. Relacionado con las condiciones de salud el 59.1% admitió presentar algún problema

de salud (gastritis, hipertensión arterial y la diabetes), el 47% de los docentes aceptaron tener dificultades de salud con relación a sus actividades laborales.

Rodriguez, (2016) *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad*. Universidad Hernández de Elche, España, 2016. Tuvo como **Objetivo:** determinar el nivel de satisfacción laboral de un colectivo de profesionales de servicio sanitario y de otros servicios educativos; y establecer si hay diferencias en la satisfacción laboral entre los trabajadores del sector sanitario y los del sector educativo, y, en qué medida esas diferencias depende de las condiciones de trabajo y de la calidad de vida laboral. La **metodología** utilizada fue observacional transversal. **Instrumento:** fue el cuestionario, la **población** de estudio estuvo conformada por 395 trabajadores entre mujeres y varones. **Conclusión:** obtuvieron como conclusión que las mujeres tienen mayor calidad de vida laboral que los varones; las mujeres no tiene ni peor ni mejor satisfacción laboral que los hombres; y no hay diferencias en calidad de vida laboral entre varones y mujeres.

2.1.2 A nivel Nacional

Tataje y Rodriguez, (2018) *Condiciones Laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de una institución educativa de Subtanjalla*. 2018. Universidad Cesar Vallejo, Lima, 2018. Tuvo como **objetivo:** determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de la institución educativa Andrés Avelino Cáceres del distrito de subtanjalla, Ica, 2018. **Metodología:** la presente investigación es de tipo cuantitativa de tipo no experimental con diseño correlacional. **Población:** estuvo conformada por 38 docentes. **Instrumento:** utilizado fue el cuestionario elaborado por ambas autoras. **Conclusión:** existe relación entre condiciones laborales y el desarrollo de la profesionalidad con un valor de $r=0,800$ detectado por la prueba de correlación de Pearson que manifiesta que a mayor nivel de condiciones laborales mejor será el desarrollo de la profesionalidad y viceversa.

La Rosa, (2017) *Condiciones Laborales de los docentes del nivel inicial: un estudio sobre la percepción de su salud y seguridad laboral*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2017. Tuvo como **Objetivo:** analizar las percepciones de los docentes sobre los problemas de salud y seguridad laboral que presentan, y las condiciones laborales que intervienen negativamente en ello, en una institución

educativa privada del nivel inicial. La **Metodología** de estudio fue: cualitativa de tipo empírico y de nivel exploratorio y descriptivo. El **instrumento** utilizado fue: el cuestionario y guion de entrevista semi-estructurado, la **población** de estudio fueron docentes de una institución educativa privada de nivel inicial del distrito de Jesús María. Obteniendo como **conclusión** que no se respetan las jornadas escolares, realizando así actividades extracurriculares fuera de las horas establecidas y realizando horas extras sin ser remuneradas, asimismo los docentes no pueden disfrutar sus tiempos libre porque deben concluir con sus actividades pendientes afectando así a su salud física, mental y social.

Ramirez y Samaniego, (2016) *Trabajo comparativo sobre las condiciones laborales de los trabajadores de las Instituciones Educativas de Huancayo*. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo – 2016. Tuvo como **objetivo** describir comparativamente las condiciones laborales de los trabajadores de las Instituciones Educativas Públicas con respecto a las Instituciones Educativas Privadas de Huancayo. **Metodología:** la presente investigación es de tipo explicativo – descriptivo **Población:** estuvo conformada por 92 trabajadores de la institución educativa José Carlos Mariátegui y la institución educativa San Juan Bosco donde se dio la participación de los docentes y auxiliares que laboran en las instituciones. **Conclusiones:** tuvieron como conclusión que en las instituciones educativas públicas cumplen las 8 horas establecidas y en las instituciones educativas privadas exceden las 8 horas, teniendo mayor carga laboral, días de descanso limitados debido a los reglamentos internos de la institución.

2.1.3 A nivel Local

Espada, Matos y Salvador, (2017) *Condiciones de trabajo y de salud de los profesores de una Institución Educativa Emblemática de Huaura, Perú*. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, 2017. Tuvo como **objetivo** determinar las condiciones de trabajo y salud de los profesores de la Institución Educativa Luis Fabio Xammar. **Metodología:** la presente investigación es de tipo cuantitativa de alcance descriptivo, transversal. **Población:** estuvo conformada por 266 docentes que laboran en la Institución Educativa Emblemática Luis Fabio Xammar, obtuvieron una muestra de 158 docentes. El **instrumento** utilizado fue el cuestionario de Condiciones de Trabajo y de salud de los docentes. **Conclusiones:**

se demostró que las condiciones de trabajo y salud de los profesores de la institución educativa Luis Fabio Xammar se presentan de forma inadecuada en el aspecto de las condiciones físicas del docentes por motivos de carga laboral, por ello consideraron asistir en la prevención de la salud ocupacional en los docentes.

Perez, (2016) *Condiciones Laborales de los trabajadores del decreto legislativo N°276 de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – 2016*, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2017. **Objetivo:** identificar las condiciones laborales de los trabajadores del decreto legislativo N°276 de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo. **Metodología:** la presente investigación es de tipo básica de nivel descriptivo con diseño no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo. **Población:** estuvo conformada por 33 trabajadores considerando las características de la población inmersa en el decreto legislativo N°276. **Instrumento:** cuestionario sobre condiciones laborales elaborada, estandarizada y utilizada por la autora Lic. Asunciona Zelada que consta de un total de 30 ítems. **Conclusión:** hay evidencias suficientes para afirmar que las condiciones laborales de los trabajadores del decreto legislativo N°276 de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2016, se presentan en forma inadecuada, demostrando la hipótesis general planteada.

Salas, (2015) *Condiciones socioeconómicas y laborales y la diversificación curricular en el centro de educación básica alternativa Manuel Muñoz Najara, Arequipa – 2015*. Universidad San Pedro, Chimbote-2016. Tuvo como **objetivo** analizar las características socioeconómicas, laborales y la diversificación curricular de los estudiantes adultos de la sección nocturna del CEBA Manuel Muñoz Najara. **Metodología:** el presente estudio es de tipo descriptivo de enfoque cuantitativo. **Conclusiones:** En los estudiantes adultos de la sección nocturna se observa que el 49.98% son de zonas rurales la cual conlleva a que tengan poco tiempo para el estudio y prioricen sus actividades de campo, así mismo tienen responsabilidades familiares siendo un factor que limita la dedicación de los estudios.

Melosich y Vergara, (2016) , *Condiciones laborales de los trabajadores golondrinas del distrito de Huaura*, 2016, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2016. **Objetivo:** analizar las condiciones laborales de los trabajadores golondrinas del distrito de Huaura. **Metodología:** el presente estudio es de tipo

básico, diseño no experimental en enfoque cuantitativo. **Población:** está conformada por 60 trabajadores entre 15 hombres y 45 mujeres golondrinas. **Conclusiones:** lo que se ha podido desarrollar a lo largo de la presentación de los resultados sobre los trabajadores golondrinas es la existencia de varias características que pasamos enumerar: son las regulares condiciones laborales, bajos ingresos, largos desplazamientos cotidianos hacia el lugar de trabajo, larga jornada laboral y la desmotivación.

2.2 Bases teóricas

Tipos de condiciones laborales según Chiavenato

Chiavenato menciona que el trabajo en una institución está considerado por tres grupos de condiciones, estas son:

Condiciones ambientales: hace referencia al ambiente físico en las que el trabajador desempeña sus labores y las comodidades que éste tenga para llevarlas a cabo, es decir al entorno físico en donde colaborador desarrolla sus actividades siendo necesario para el buen desempeño de su actividad laboral.

Iluminación

La iluminación es primordial para que los trabajadores puedan desarrollar sus actividades; sin embargo esta condición no hace referencia sólo a la iluminación general sino a la cantidad de iluminación que existe en el lugar, ya que en caso de existir una iluminación deficiente ésta podría provocar fatiga en los ojos, perjudica el sistema nervioso, así mismo se considera que es causante de una deficiente calidad de trabajo y es responsable de muchos accidentes; por tanto, todo lugar de trabajo debe contar con un buen sistema de iluminación, cumpliendo los siguientes requisitos: ser suficiente, estar constante y uniforme; distribuido para evitar la fatiga de los ojos, es decir si no se cuenta con una buena iluminación en el ambiente físico de las actividades el trabajador podría contraer enfermedades y/o accidentes laborales.

Ruido

El sonido irritable que se propaga en el ambiente físico donde se desenvuelve las actividades laborales puede producir trastornos fisiológicos y/o psicológicos o perturbar gravemente una actividad , se considera el agente físico más común en los puestos de trabajo, principalmente de tipo industrial y esta misma institución considera contaminación acústica o ruido inadecuado en el medio laboral al “exceso de sonido que altera las condiciones normales del ambiente en una determinada área de trabajo” . En muchas ocasiones los profesionales al momento de desarrollar sus actividades y funciones correspondientes están propensos y expuestos al ruido ya sea porque el centro laboral se encuentra en algún lugar céntrico de la ciudad, o por las mismas funciones que ameriten las actividades de la organización, en el caso de las empresas industriales y afines.

Condiciones de tiempo: hace referencia a la jornada de trabajo, horas extras y períodos de descanso que el trabajador está obligado a laborar efectivamente. Se considera que jornada y horario de trabajo no son lo mismo; siendo la jornada el número de horas que el trabajador debe prestar servicio y horario de trabajo como la hora de ingreso y salida. El trabajador está sujeto a diversos derechos y obligaciones la cual deben ser respetados, en este aspecto, las condiciones de tiempo es de suma importancia su cumplimiento para fortalecer los lazos establecidos. Así mismo el trabajador necesita de su jornada de descanso, donde puede realizar actividades de su interés común, la cual podría ayudarlo a disminuir posibles enfermedades ocupacionales.

Duración de la jornada

En el Perú la Constitución Política prevé como jornada máxima de trabajo ocho horas diarias o 48 horas semanales. Sin embargo, se puede establecer por ley, por convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a la máxima legal. (Delgado, 2012). En los centros laborales, ya sea el acuerdo establecido entre el empleador y el colaborador también podrían llevarse a cabo turnos diurnos y nocturnos, teniendo en cuenta que por el bienestar del trabajador el turno nocturno debe ser de manera rotativa.

Periodo de descanso.

Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos.

El trabajador necesita de su jornada de descanso, donde puede realizar actividades de su interés, ingerir alimentos, la cual podría ayudarlo a prevenir posibles enfermedades ocupacionales. Sin embargo el periodo de descanso de los trabajadores no es respetado por la cual solo tienen como prioridad trabajar las ocho horas diarias, es por ello que la mayoría de entidades no toman en cuenta el periodo de descanso excepto el periodo de refrigerio.

Condiciones sociales: Intervienen la organización informal, las cuales surgen de las relaciones sociales e interacciones espontáneas entre las personas situadas en ciertas posiciones de la organización; éstas se forman a partir de las relaciones de amistad o del surgimiento de grupos informales que no constan en el organigrama.

Es decir lo conforman las relaciones interpersonales que se desarrollan en cada institución, por ende la organización social en las entidades es de suma importancia debido a que depende de ella para el buen funcionamiento, la convivencia y la empatía que se debe de generar en los trabajadores para el buen clima organizacional.

Clima organizacional

El clima en las organizaciones comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la empresa constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades. El clima organizacional puede ser un vínculo positivo dentro de la organización o un obstáculo en su desempeño.

El trabajador en su posición desempeña diversas actividades de manera individual y colectiva, donde es necesario aplicar estrategias de liderazgo, trabajo en equipo, empatía, compañerismo, y otras para lograr objetivos y metas.

Teoría de los dos factores de Herzberg

La teoría de Herzberg se basa en los aspectos extrínsecos e intrínsecos, es decir el ambiente externo y en el trabajo del individuo. La motivación y comportamiento de las personas depende de dos factores:

Factores higiénicos: Son las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja. Se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales. Incluyen: Condiciones de trabajo y comodidad; políticas de la empresa y de la administración; relaciones con el supervisor; competencia técnica del supervisor; salarios; estabilidad en el cargo; relaciones con los colegas. Estos factores constituyen el contexto del cargo.

Este factor simplifica la formalidad y las adecuadas condiciones laborales en las que debe desempeñarse un trabajador con todos los implementos necesarios para realizar las actividades diarias.

Factores motivacionales: Tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí. Incluyen: delegación de la responsabilidad; libertad de decidir cómo realizar un trabajo; ascensos; utilización plena de las habilidades personales; formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos; simplificación del cargo (llevada a cabo por quien lo desempeña); ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o verticalmente).

Es un factor importante para la realización de actividades puesto que busca motivar, satisfacer y crear una mejor cultura organizacional entre los trabajadores.

Clasificación de Condiciones Laborales en docencia.

Según Cornejo, (2009) clasifica en dos clases las condiciones laborales que son fundamentales para los docentes:

Condiciones materiales: En este aspecto se distinguen las remuneraciones, la estabilidad laboral, nuevas oportunidades laborales, jornadas integradas por horas de trabajo o por horas contratadas, exigencias ergonómicas como son postura incómoda, forzar la voz, ruido, iluminación, temperatura, materiales educativos, su disponibilidad y pertinencia y la infraestructura en la institución educativa.

Las condiciones materiales influyen de manera circunstancial en el desempeño de cada docente, así mismo influye en la satisfacción en insatisfacción de su desempeño laboral.

Condiciones Psicosociales: Son las demandas de trabajo, el control en el trabajo, apoyo social, entorno social y la cantidad de alumnos.

Por otro lado las condiciones laborales están regidas por la Ley 29783 que a continuación detallamos.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783)

Ley de Seguridad y Salud en el trabajo N° 27983, (2016) “tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado peruano y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia. Esta ley se aplica tanto para el sector público como privado”. Dicha ley se encuentra basada y estipulada en principios y dentro de ello destacamos el principio de protección, el cual refiere que todo trabajador debe contar con las condiciones laborales dignas que garanticen su bienestar integral; físico, mental y social.

Dimensiones de condiciones de trabajo del Docente

Es importante comprender las condiciones laborales analizando las condiciones del ambiente del trabajo, condiciones de organización de trabajo y carga de trabajo:

Condiciones ambientales: es una dimensión importante relacionada a las condiciones de trabajo en las que se desarrollan los trabajadores, estas pueden ser:

Los contaminantes químicos: está conformado por materias inertes y se pueden encontrar en gases, vapores o aerosoles (polvos, fibras, humos, nieblas, vapores, etc.) y pueden producir efectos perjudiciales en la salud de las personas, puesto que ingresan al organismo por diferentes vías como: digestiva, pulmonar y dérmicas. En la mayoría de entidades del sector industrial el trabajo esta expuesto a estos agentes y pueden propagarse por las vías respiratoria, dérmica o conjuntiva, provocando reacciones en las propias vías de exposición. Inicialmente, la respuesta de las

personas a un compuesto sensibilizante puede ser pequeña o no existir. Sin embargo, las labores del docente no son ajena a las condiciones químicas porque están expuesto al polvo de la tiza ya que esta contiene polvo de yeso y carbónico cálcico generando alergias, también están expuesto al olor del plumón de pizarra ya que esta herramienta de trabajo contiene alcohol y genera intoxicación, alteraciones graves tanto en la voz como en la piel.

Los contaminantes físicos: se concentra en diferentes energías produciendo efectos adversos en la salud del trabajador. Estos agentes como la radiación electromagnética e ionizante, el ruido, vibraciones, temperaturas extremas y presiones extremas. En la actividad docente es importante resaltar el efecto de cada uno de estos contaminantes, por ejemplo, el ruido proveniente del aula y de las fuentes externas ya que las escuelas se ubican mayormente en núcleos urbanos; producen que el profesor cada vez aumente el tono de su voz generando malestares generales en su organismo. En los centros educativos son habituales las radiaciones de media frecuencia (no ionizantes) que generalmente suelen ser generadas por la utilización de diferentes aparatos eléctricos (como computadoras, proyectores, etc.). Los contaminantes físicos contribuyen al malestar que el docente puede presentar al momento de realizar sus labores cotidianas, asimismo el propio estudiantes es quien se vería afectado porque esta percibiendo los que los docentes transmiten en su enseñanza ya que esta podría ser precaria.

Los contaminantes biológicos: conformados por seres vivos, son capaces de reproducirse condicionadas por factores de temperatura y humedad ambiental. Se clasifican en: virus, bacterias, protozoos, hongos, helmintos, artrópodos. El ingreso del microorganismo del trabajador se lleva a cabo de diferentes formas, como: vía oral, respiratoria, ocular, parenteral y dérmica. En la actividad del profesor es importante mencionar los factores de hacinamiento y contacto directo con el alumno que puede condicionar al contagio de enfermedades comunes que presenta la población estudiantil.

Las condiciones de seguridad: Son riesgos laborales que surgen de la falta de protección del trabajador durante el desempeño de sus actividades. La seguridad implica el uso de técnicas que permitan reducir el riesgo laboral ya sea de forma individual o colectiva entre ellas los daños materiales como: equipos, máquinas,

herramientas y locales. Asimismo los docentes están expuestos a sufrir accidentes laborales debido a la mala infraestructura que se presentan en las instituciones educativas.

Carga de trabajo: Una tarea específica demanda una cantidad o cualidad de energía, entonces, la carga de trabajo es el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de su jornada laboral. Para valorar el impacto de la carga de un trabajador frente a una tarea es necesario conocer a detalle los conceptos de la carga física y la carga mental. Los docentes presentan carga de trabajo al momento de acumulación de tareas y actividades, las cuales requiere desgaste físicos y mental, ya que el docente en muchas situaciones prestan servicio a más de una institución educativa y en diferentes horarios, los docentes recurren a estas alternativas porque la posición económica actual de su profesión no es la adecuada y en muchas circunstancias es de manera precaria.

Carga física: hace referencia al desgaste físico al que el trabajador está expuesto a través de su jornada laboral ya sea de forma independiente o conjunta, llegando a alcanzar altos niveles de estrés causando daño a la salud del trabajador. En la realización de estas tareas se genera una serie de esfuerzos estáticos o dinámicos, que implica el desgaste de energía y aparición de trastornos osteomusculares. Es importante recalcar que el desgaste físico es un factor que influye de manera positiva o negativa ya que puede generar una mayor motivación de valorización del trabajo realizado o como podría generar estrés laboral.

Carga mental: es el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador, para hacer frente al conjunto de demandas que recibe en el curso de realización de su trabajo. Este factor valora la carga mental a partir de los siguientes indicadores: Las presiones de tiempo: contempla a partir del tiempo asignado a la tarea, la recuperación de retrasos y el tiempo de trabajo con rapidez. Los docentes en muchas ocasiones se enfrentan a la carga mental debido a circunstancias que lo obligan, entre ellas las presiones laborales, cumplimiento de metas, recupero de horas académicas, entre otras. Sumándole a todo ello los posibles estudios de actualización que pueden llevar.

Contenido y Organización de trabajo

En diversas entidades ya sean públicas o privadas se está implementando el área de clima organizacional que está orientada a realizar actividades de motivación, pautas activas y dinámicas para la adaptación eficaz, facilidad del entorno cambiante y exigente. Sin ello están propensos a los riesgos psicosociales que repercuten de manera negativa en los trabajadores. Es importante la implementación de actividades motivacionales para los docentes puesto que implicaría tener mayor desempeño laboral y menos nivel de estrés.

Contenido de tarea y distribución de la tarea: este aspecto tiene relación con preparación de clases en los profesores, realización de actividades administrativas, exigencias ante la diversidad de tareas, contenido de tarea fuera del horario de trabajo. Este aspecto implica a la organización y distribución que el docente requiere para manejar sus actividades de manera ordenada, asimismo la preparación de sus tareas y otros temas a desarrollar.

Organización del tiempo de trabajo: se considera aspectos de tiempo de trabajo y descanso. Los docentes manejan jornadas de trabajo establecida por disposición del estado asimismo gozan también del periodo de descanso, necesario para el bienestar integral del docente en sus centros de labores, a través de ello se ayuda a disminuir posibles enfermedades ocupacionales.

Exigencias de la organización de trabajo y entorno: se describe materiales y equipos insuficientes, pobres condiciones del entorno como falta de espacio o luz, ruido excesivo. En las escuelas es frecuente encontrar ruido excesivo, cambio brusco de temperatura y las condiciones no óptimas de los mobiliarios en las escuelas; son factores psicosociales que afectan el desarrollo de las actividades. El entorno físico se encuentra donde los docentes desarrollan sus labores cotidianas, en muchas ocasiones estas condiciones se encuentran en inadecuados estados, en situaciones precarias, las cuales impiden la satisfacción del docente. Las entidades a quienes presta servicio y el estado se encuentran en la debida obligación de brindar al docente un adecuado entorno laboral digno de desempeñar y al mismo tiempo donde el docente pueda desarrollarse de manera personal y profesional.

Factores de satisfacción de las relaciones sociales: hace referencia al entorno interpersonal que se genera en la organización y los factores de satisfacción que se

encuentran en ella. Es decir el contexto donde se desarrolla el docente y donde se debe de generar compañerismo y empatía para el buen ambiente laboral.

Relaciones interpersonales y sociales en el trabajo: los conflictos interpersonales comunes que se generan en el ambiente de trabajo de los docentes son por la poca comunicación con sus superiores y la falta de apoyo social. Para la UNESCO los problemas como: abandono de los padres, la pobreza y la violencia intrafamiliar son factores que influyen en el desempeño del docente y las actividades que se desarrollan al interior de la institución porque se requiere de una intervención profesional constante. Asimismo los riesgos psicosociales que se generan en los docentes afectan de manera progresiva en su salud entre ellas los trastornos cardiovasculares, úlceras y dolor de espalda, esto debido a la inadecuada postura y la excesiva horas de trabajo. También se ven afectados en el entorno psicológico manifestando síntomas de estrés, la insatisfacción laboral y trastornos psicosomáticos debido a la carga de actividades. Existen estudios científicos sobre riesgo ocupacional que afecta al docente generando ambigüedad y conflictos del rol del docente, el mantenimiento de la disciplina, la desmotivación de los alumnos y la falta de herramientas de trabajo y la falta de apoyo entre colegas. Es notorio la problemática de los trastornos psicosociales y psicológico en los docentes puesto no hay afecto de compañerismo y empatía entre ellos mismo y las excesivas cargas laborales afectan radicalmente en su salud.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y La Organización para las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), (2016) pp. 36-48 . Refiere recomendaciones sobre la situación del personal docente, que tienen como objetivo promover los principios de la enseñanza de calidad en todos los niveles educativos. Estas recomendaciones consideran aspectos de las condiciones de trabajo y salud, a continuación se detalla:

Recomendación 53: El personal docente debería ser sometido periódicamente a reconocimiento médico y estos reconocimientos deberían ser gratuitos. La educación en el Perú cuenta con economía destinada para invertir en los diferentes aspectos que influyan en el bienestar del profesional docente, entre ellas la evaluación médica, sin embargo no se realiza ya que los porcentajes económicos son derivados para otras actividades.

Recomendación 82: Los sueldos y las condiciones de trabajo del personal docente deberían determinarse por vía de negociaciones entre las organizaciones del personal docente y los empleadores. Sin embargo el sueldo que actualmente está designado para el profesional docente no es el adecuado, el sueldo se encuentra por debajo de las aspiraciones; siendo una de las profesiones primordiales para todos, la educación es de suma importancia para todo aquel profesional, todo ello estaría provocando y repercutiendo en que la educación en que la carrera de educación no se dan la elección de nuevos estudiantes.

Recomendación 108: Los edificios escolares deberían reunir las necesarias garantías de seguridad, resultar agradables por su concepción de conjunto y ser de uso funcional. Es importante que las infraestructuras de los centros educativos estén bien constituidos garantizando seguridad e higiene para el buen funcionamiento y desempeño tanto de los docentes como el propio alumnado.

Recomendación 130: El personal docente debería estar protegido contra las consecuencias de accidentes ocurridos no solo durante las horas dedicadas a la enseñanza en el interior de la escuela, sino también en el curso de actividades escolares fuera del establecimiento escolar. Los accidentes laborales se encuentran a disponibilidad del profesional docente, debido al entorno físico inadecuado en el que se encuentra laborando, incluso cuando realiza actividades de su índole (fuera de la institución), es por ello que la protección contra accidentes es de suma importancia para el bienestar integral del docente.

Recomendación 131: Determinadas enfermedades infecciosas de los niños deberían considerarse como enfermedades profesionales cuando sean contraídas por el personal docente expuesto al contagio por su relación con los alumnos. El personal administrativo y los jefes superiores deben de tener en cuenta los factores principales para el desempeño y el ejercicio eficaz de la docencia, tanto en la labor intelectual como en el trabajo comunitario sin haber discriminación y laborar de manera equitativa en sus centros de labores que les corresponda.

Legislación Laboral y prácticas docentes.

Díaz y Saavedra, (2000) La legislación laboral no establece distinción entre maestros de primaria, secundaria y otros niveles o modalidades en lo que respecta el régimen laboral y al régimen de deberes y derechos la legislación laboral abarca de igual

manera para el docente en sus niveles de enseñanza, evitando distintivo alguno. En la escuela pública existe una absoluta uniformidad en lo que refiere a los derechos y deberes, ya que todo el marco normativo está establecido centralizadamente. Maestros y administradores trabajan en medio de un conjunto de incentivos que no penalizan la ineficiencia ni premian la eficiencia. Los sistemas de remuneraciones no están vinculados al desempeño, no reconoce el mérito, ni estimula el perfeccionamiento, la creatividad y la innovación pedagógica, aceptando todo ello como la falta de un buen clima motivacional para el logro de satisfacción laboral.

Mecanismos de contratación, ascenso y despido.

“Los maestros en el sector público pueden ser nombrados o contratados. Para ser nombrado, e ingresar a la carrera pública del profesorado, se requiere de título pedagógico. La comisión de evaluación está conformada por funcionarios de la sede central del Ministerio de Educación. Una vez que ingresan a la carrera pública los maestros tienen derecho a la estabilidad laboral en la plaza, nivel, cargo y lugar de trabajo”. (Díaz y Saavedra, 2000, p14). Es decir los docentes que cumplan con la el requisito de tener su licenciatura podrán tener acceso a plazas que se dictaminen por el ministerio de educación y con ello los beneficios sociales.

De otro lado, los maestros públicos, con o sin título, pueden también ser contratados. A diferencia de los maestros nombrados, los contratados no gozan de estabilidad laboral y no es seguro su empleo en la misma escuela al siguiente año. Sin embargo, gozan de los mismos beneficios sociales que los permanentes. Es de modalidad preocupante para el profesional docente no contar con estabilidad laboral, sin embargo tienen que optar por aquellas modalidades, no encontrando otras modalidades, a parte que el sueldo que reciben no satisfacen sus necesidades completamente.

Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP)

Distingue a un grupo conformado por todos los maestros públicos del Perú. El sindicato se fundó el 6 de julio de 1972 en Cusco. El primer Secretario General fue Horacio Zeballos Gamez, quien luchó para la reivindicación del profesor en la dictadura militar y por la igualdad de clases.

Debido a que este sindicato pactó desde el año 2006 con el gobierno del Perú, muchos de los integrantes mostraron su disconformidad creando el Comité Nacional de Reorientación del SUTEP (CONARE), dirigido por el profesor Robert Huaynalaya Camposano.

Cuando el ambiente laboral es satisfactorio repercute en realizar el trabajo con más ganas y deseo en el caso de los maestros repercute de una manera muy satisfactoria en el alumnado. Ser maestro es una carrera ampliamente vocacional; son los encargados de sacar lo mejor de los alumnos, ver más allá de las calificaciones académicas y estimular a los estudiantes hacia el éxito, haciéndoles ver y comprender que la educación les va a llevar más lejos y a proveer de más oportunidades. La motivación es el eje clave en el triunfo de la educación y que esta sea de calidad es la clave para el desarrollo de un país y para poder lograr la igualdad de clases.

Perfil del docente peruano.

Díaz y Saavedra, (2000) pp. 14-22. “El perfil del docente peruano se puede entender como una realidad cambiante y diversa, compuesta por una serie de elementos, que implican roles, procesos y propuestas”. Es decir el perfil del docente en el Perú no está bien estipulado por la cual a largo de los años se viene desarrollando de manera cambiante. Por ello se requiere de una reforma profunda en el sistema educativo manejando dos factores importantes que se desencadenan en el proceso de globalización entre ellas tenemos:

La redefinición del conocimiento: el uso de nuevas tecnologías permite indagar en información cada vez más profunda por la cual la sociedad tienen nuevas visiones de como proyectarse hacia el futuro. La educación no puede ser considerada como un proceso de escolaridad, sino que debe de formar parte de un proceso de formación permanente y actualización constante en las profesiones. En tal sentido el conociendo letrado ya no será una característica sustancial que solo pueden poseerlo las personas con altos rangos económicos es decir los “privilegiados”. Por ello la sociedad y las entidades empleadoras no deberían de basarse en los aspectos económicos o privilegios de la persona sino por la capacidad de conocimiento y actualización que se requiere en el perfil del profesional, siendo un ente primordial para el desarrollo.

La revaloración de la interculturalidad: hace referencia al conocimiento intercultural que son producidos socialmente. Esta dimensión contiene distintas contradicciones del paradigma de la docencia, visualizada en un estilo recto de transmitir información, ya que forma parte de la inadecuada condición laboral en la que se ejecuta y se desarrollan los docentes. Los docentes que ejercen esta profesión en las zonas alto andinas del Perú están expuesto a riesgos laborales debido a la mala infraestructura en las que deben desarrollar sus actividades, asimismo tienen que adecuarse a la cultura y convivencia de cada centro laboral designado. Por ello la capacidad de interactuar y empatizar con los alumnos por parte del docentes es importante, el perfil del docente debe de ser primordial para la buena enseñanza educativa.

El conocimiento y la interculturalidad son factores fundamentales que nos brinda un acercamiento a la realidad del docente peruano, es necesario que el reclutamiento del perfil del docente se base en la expectativa de la persona, los roles y funciones que puedan realizar en sus centros de labores, asimismo para que puedan desarrollarse con calidad y eficacia en los contenidos pedagógicos tanto en la enseñanza como el aprendizaje óptimo por parte del alumnado.

El maestro y las condiciones del ejercicio de la docencia

A partir de los acuerdos adoptados en la Declaración Mundial de Educación para Todos (Jontien, 1990), se priorizó la generalización de la educación básica, y se fijaron 4 criterios de las políticas educativas, entre ellas tenemos: aumento de la pertinencia, mejora de la calidad, promoción de la equidad y mejoramiento de la eficiencia. El profesional docente se encuentra en uno de las carreras esenciales para la vida de todo ser humano, es por ello ejercerla pretende de mucha responsabilidad, vocación y mucho dinamismo, actualmente los educadores en muchas ocasiones se sienten menospreciados, encontrándose en precarias situaciones de condiciones laborales, sueldos por debajo de lo correspondiente, falta de capacitaciones, inadecuados materiales para laborar y muchos otros aspectos que repercuten a nivel profesional y persona.

De acuerdo al rol social del docente, el Marco de Acción Regional para las Américas (Santo Domingo, 2000), estipulaba:

“Los docentes ocupan un lugar insustituible en la transformación de la educación, en el cambio de prácticas pedagógicas al interior del aula, en el uso de recursos didácticos y tecnológicos, en la obtención de aprendizajes de calidad relevantes para la vida, y en la formación de valores de los educandos”. Es por ello que contando con la enseñanza adecuada, los estudiantes percibirán mejores opciones de aprendizaje.

Perfil Profesional

El Acuerdo Nacional por la Educación plantea que los maestros asumirán funciones de manera compleja y con un alcance eficaz, asumiendo a la profesión docente como un arte. La labor docente supone un profesional con habilidades y conocimientos de alto nivel, con gran capacidad de adaptación y de anticipación a los acontecimientos y cambios en curso, con capacidad para comprender y transmitir el cambio que se vive. La formación docente debe permitir al profesional contar con las cualidades intelectuales y didácticas, la preparación cultural, las condiciones personales de gestión necesaria, el espíritu profesional y la calidad ética y moral que les permitan ejercer sus funciones con deseables y crecientes grados de autonomía y un nivel apropiado de experiencia previa. De igual manera es necesario contar con docentes de calidad por el bienestar y futuro de los estudiantes, siendo ellos quienes son los principales usuarios.

La VIII Huelga del SUTEP

Las huelgas nacionales convocadas por el SUTEP desde fines de los setenta, demostraron su capacidad para movilizar e influir en los maestros. Es por ello que en la última VIII huelga, suscitada durante la crisis política desencadenada en mayo del 2003, puso en evidencia el peso que continúa teniendo el magisterio en la política nacional. Generada por la lucha de mantener la hegemonía partidaria y el gobierno frente a una inestabilidad social puesto que las condiciones en las que se desarrollaba el docente era una situación crítica de la calidad de vida y también como grupo organizacional sindical. Esta reunión fue pactada entre la organización del SUTEP y el Ministerio de Educación donde se exigió la aprobación de un Proyecto de la Ley General de Educación que consta de 40 puntos. Entre otros aspectos no menos importante era la aprobación de la ley del profesorado donde se detallarían las

retribuciones económicas percibidas por los docentes, la estabilidad social y el seguro social que deben de tener acceso todo profesional.

En el II congreso extraordinario realizado por el SUTEP se expusieron diversos puntos entre ellos la perseverancia en la propuesta de la Ley General de Educación y Cultura y el Proyecto Educativo Nacional que forma parte de la lucha por una reforma educativa democrática, descentralista y moderna. Asimismo se propusieron modificar el artículo disputado para que se detalle mejor el verdadero rol promotor y dirigente del estado en la educación y la cultura de las escuelas públicas teniendo en cuenta la vigencia, ampliación, universalización plena, políticas coherentes e instrumentos eficaces para obtener una mejor calidad educativa, generando una reestructuración consecuente a la sociedad educadora. Ante ello es preciso manifestar que el docente en los últimos años no ha tenido un reconocimiento profesional por parte del estado, y se ven expuestos a percibir una remuneración económica menor a las labores que realizan, sin embargo los docentes siguen en pie de lucha por el respeto y valorización del profesional y sus labores en las instituciones educativas.

Trabajo:

“El trabajo, incrementa el valor productivo y la capacidad del hombre, por lo tanto, es imprescindible que existan buenas condiciones, para que genere un desarrollo mental y material de las sociedades; como base de proceso y cultura de civilización”. Durkheim (1982). El ser humano entiende al trabajo como fuente de realización, a nivel personal, familiar, y profesional, donde podrá ser contribuido para el sustento de sus necesidades básicas, así mismo contar con las herramientas necesarias para una buena calidad de vida. De igual manera el trabajo tiene que estar dispuesto a brindar las condiciones adecuadas y dignas que todo trabajador merece.

El Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB):

Es un instrumento que tiene una visión integrada y consistente del proyecto educativo peruano, que contiene respuestas para las necesidades de la educación urbana, rural, bilingüe, especial y de adultos. Fue diseñado para adaptarse a las distintas regiones del Perú, que es un país signado por la diversidad geográfica, climática y cultural y, por tanto, con necesidades diferenciadas. Es decir que la implementación de este instrumento para la educación es de suma importancia puesto que brindara respuestas inmediatas a las necesidades de acorde las zonas

donde desempeñan sus labores los docentes, es como regla primordial para el respeto de los deberes y derechos del docente al momento de elegir el ambiente físico ha desarrollarse.

2.3 Definiciones conceptuales

Condiciones Laborales

Las condiciones laborales a través de los años ha ido evolucionando, al igual que la humanidad y con ella sus necesidades básicas, por ello la mano de obra en otras épocas se encontraba devaluada, era extrema las condiciones en las que se encontraban hace años los trabajadores, poco a poco fueron surgiendo nuevas estrategias para mejorar la productividad y las condiciones de trabajo sin embargo aún faltan planteamientos de mejora, ante tales hechos diferentes autores conceptualizan las condiciones laborales como:

La condición de trabajo, está vinculada con el estado del entorno laboral. Los daños a la salud ocasionados por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son el resultado de la existencia de unas condiciones de trabajo que implican la exposición a factores de riesgo en el lugar donde se realizan las labores y de una deficiente o inadecuada organización de una visión integradora de la relación del hombre con su medio social, físico y del trabajo. (Coello, 2014)

Las condiciones de trabajo son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos (Castillo y Prieto, 1990)

Las condiciones laborales hacen referencia al entorno físico donde los docentes realizan sus labores, es un factor importante para que el profesional pueda desarrollarse de manera adecuada, las condiciones laborales deben ser dignas para el docente, involucrando el desarrollo profesional y personal.

Condiciones ambientales: “Es la exposición excesiva y prolongada a sustancias peligrosas en el medio ambiente laboral, conduce a enfermedades que pueden incapacitar el trabajo e incluso hasta producir la muerte” (Ramos y Tintayo, 2014). Los docentes se encuentran expuestos a muchas enfermedades y/o accidentes

laborales debido a inadecuadas condiciones ambientales, es deber de su empleador y del Estado brindarle condiciones adecuadas.

Condiciones de tiempo: Se relaciona a la jornada de trabajo, horas extras, períodos de descanso, etc. que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente. Se debe aclarar que jornada y horario de trabajo no son lo mismo; siendo la jornada el número de horas que el trabajador debe prestar servicio y horario de trabajo como la hora de entrada y salida. (Coello, 2014). Esta condición se define como el periodo de tiempo que el trabajador permanece en las instalaciones y la diferencia entre la jornada de trabajo que está ligada a las labores que se debe de cumplir en el plazo establecido con la entidad empleadora y que por ley le corresponde realizarlas, la jornada laboral que se define entre los horarios de ingreso y salida a los establecimientos de la organización.

Condiciones sociales: Es el entorno de relaciones sociales, clima de comunicación y participación. (Ramos y Tintayo, 2014). El autor refiere que las condiciones sociales se definen el ambiente interpersonal que se manifiesta en la organización influyendo en ellas el clima laboral, el compañerismo y la empatía entre ellos mismos.

Jornada Laboral y Pedagógica:

La jornada laboral se define a las horas de trabajo que debe desempeñar un colaborador, sin embargo la jornada laboral del profesorado tiene un dictado de clases como límite de veinticuatro horas semanales a diferencia de las jornadas pedagógicas que se determinan por una duración de cuarenta y cinco minutos.

Para los casos que, por razones de nivel educativo, modalidad, especialidad o disponibilidad de horas, en los centros educativos, el trabajo de profesor se extiende más allá de la jornada laboral; se paga por cada hora adicional 1 / 24ava. Parte de la remuneración de 24 horas pedagógicas de cada nivel de la carrera magisterial hasta 30 horas pedagógicas".

Capítulo III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo básica, porque a través de la realidad problemática, hechos y datos obtenidos se busca conocer el estado en que se encuentra la población y las circunstancias del problema o fenómeno. Así mismo recaudar información para dar paso a nuevos procedimientos teóricos.

Ander E-gg, (1995) Refiere que la investigación es un procedimiento reflexivo , sistemático, controlado y crítico cuyo objetivo es interpretar los hechos, fenómenos, relaciones y leyes de un determinado ámbito de la realidad, una búsqueda de hechos, un conocimiento para conocer verdades parciales, o mejor, para descubrir falsedades parciales. Es decir es el punto de partida para lograr y obtener resultados e información sobre determinados temas.

Carrasco, (2006) Sostiene que la investigación básica es la que se realiza con la finalidad de producir nuevos conocimientos para ampliar y profundizar las teorías sociales, no está dirigida al tratamiento inmediato de un hecho concreto, ni a resolver una interrogante fáctica, sino, que únicamente es una investigación para profundizar la información sobre las relaciones sociales que se producen en el seno de la sociedad. (p.49).

3.1.2 Nivel de investigación

La investigación fue de nivel descriptivo, porque se detallará las características de las condiciones de la variable.

Hernandez,(2014) “Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir,

únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas”. Por ello el nivel descriptivo nos permite describir las características, fenómenos, problemáticas que se presentan en la realidad del grupo poblacional, asimismo nos permite recolectar información de manera individual o colectiva.

3.1.3 Diseño de investigación

Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004).

El presente tema de investigación realizada fue de diseño no experimental, ya que se realiza sin llevar a cabo la manipulación de variables, es decir se basa en hechos y variables que ya ocurrieron. De corte transversal ya que en la investigación se escoge una determinada población, en la misma época o periodo de tiempo.

3.1.4 Enfoque de investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo.

Galeano, (2004). “Sostiene que los estudios de corte cuantitativo pretenden la explicación de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva. Su intención es buscar la exactitud de mediciones o indicadores sociales con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias. Trabajan fundamentalmente con el número, el dato cuantificable” (p.24). Es decir el enfoque cuantitativo se define al estudio social que se realiza a la realidad problemática de la población a investigar teniendo como resultados las cantidades de indicadores de forma objetiva.

3.2 Población y muestra

La población seleccionada y muestra a la vez para el estudio de la investigación estuvo conformada por 82 docentes entre varones y mujeres, con condiciones de docentes nombrados y contratados de la I.E Pedro E. Paulet Mostajo. Es una población significativa con muchos años de trayectoria, como también se aprecia la existencia de docentes que se encuentran con contratos a corto plazo.

Tamayo y Tamayo (1997) “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.114). Hace referencia a la población de estudio en la que se manifiesta características y fenómeno comunes que nos permitirá la recolección de datos.

3.3 Operacionalización de variables e indicadores

3.3.1 Definición conceptual

Chiaveanto, (1997) Las condiciones laborales de un trabajador, que determina la motivación, la satisfacción laboral y la insatisfacción laboral, son los factores de su entorno intrínseco.

3.3.2 Definición operacional

A nivel operacional la variable Condiciones Laborales, según Chiavenato, se divide en tres dimensiones importantes: Condiciones ambientales, Condiciones de tiempo y Condiciones sociales. El instrumento utilizado de la variable tiene 10 ítems, desglosado en 3 dimensiones ya mencionadas. La dimensión de condiciones ambientales tiene 5 preguntas, la dimensión de condiciones de tiempo tiene 2 preguntas y la dimensión de condiciones sociales presenta 3 preguntas; todos los ítems tienen una escala politómica de tipo Likert en 5 niveles: 1= Siempre, 2= casi siempre, 3= A veces, 4= Casi nunca y 5= Nunca.

3.3.3 Matriz operacional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<p>CONDICIONES LABORALES</p> <p>Chiaveanto, (1997) Las condiciones laborales de un trabajador, que determina la motivación, la satisfacción laboral y la insatisfacción laboral, son los factores de su entorno intrínseco.</p>	Condiciones ambientales	Iluminación Ruido	(1-2-3-4-5)
	Condiciones de tiempo	Duración de la jornada Periodos de descanso	(6-7)
	Condiciones sociales:	Clima organizacional	(8-9-10)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas a emplear

La encuesta: “Es una técnica que permitirá recolectar datos del cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”. Tamayo y Tamayo (2008). Por ello es una técnica esencial que nos permitió recolectar los datos para nuestra investigación, sin realizar cambios en nuestra población. Asimismo la encuesta es una de las principales técnicas que el profesional de Trabajo social aplica para la obtención de datos y la facilitación de un mejor resultado ante un fenómeno de investigación.

3.4.2 Descripción de los instrumentos

Hurtado (2000). “Un cuestionario es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información” (p 469). Con la aplicación del instrumento, nos permitió conocer y describir las condiciones laborales que se encuentran los docentes.



Ficha Técnica del Instrumento

Nombre: Cuestionario de Condiciones Laborales

Autor: Ludeñas Castillo, Neydi

Año: 2018

Objetivo: Determinar las condiciones laborales en que se encuentran los docentes de la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo.

Administración: colectiva

Tiempo: 5 a 10 minutos.

Población: Constituido por 82 docentes varones y mujeres, con determinada condición de nombrados y contratados, las edades oscilan entre 23 a 50 años de edad.

Descripción: Es un instrumento que consta de 10 ítems, la cual tuvo la siguiente **valoración:**

Buenas (36-50)

Regulares (26-34)

Malas (10-24)

Calificación: El instrumento está diseñado con escala de Likert y tiene 5 respuestas que a continuación se detallan:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	2	3	4	5

Codificación: Se ha considerado organizar los 10 ítems con los siguientes criterios:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Condiciones de medio ambiente	Iluminación Ruido	(1-2-3-4-5)
Condiciones de tiempo	Duración de la jornada Periodos de descanso	(6-7)
Condiciones sociales	Clima organizacional	(8-9-10)

Fiabilidad: validado por juicio de experto con una confiabilidad del alfa de Cronbach de 0,807 y 0,787, permitiendo de esta manera recolectar información necesaria para responder la problemática definida y lograr los objetivos formulados con previo consentimiento informado.

3.5 Técnicas para el procesamiento de la información

Para la realización de la investigación se utilizó el programa estadístico informático SPSS muy usado en las ciencias sociales y empresariales, porque nos permite obtener datos

específicos de cada investigación, además de ello es práctico y accesible para todo investigador.



Capítulo IV RESULTADOS

4.1 Resultados

A continuación presentamos los resultados mediante tablas y figuras de nuestro cuestionario aplicado a la institución educativa Pedro E. Paulet Mostajo, teniendo como valoración los siguientes ítems: buenas, regulares y malas. Obteniendo como resultados en el programa SPSS, la valoración malas y regulares, sin embargo la valoración bueno no ha sido considerado por el programa debido a que el valor es 0%, por lo tanto no se muestran en las tablas y figuras.

4.1.1. Condiciones Laborales.

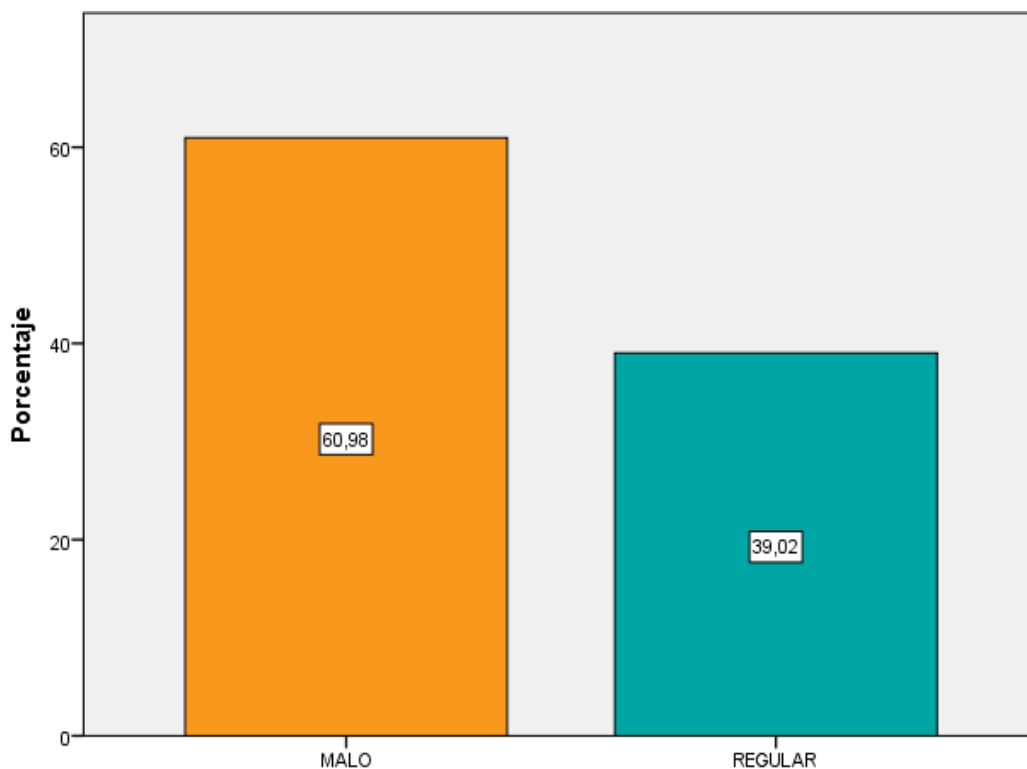
Tabla 1

Distribución de frecuencia y porcentaje de las condiciones laborales en los docentes.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
MALO	50	61,0
REGULAR	32	39,0
Total	82	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo.

Figura 1: Distribución de porcentaje de las condiciones laborales en los docentes.



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo.

Según la Tabla 1 y Figura 1, se observa que las condiciones laborales de los docentes en su mayoría, 60,98% es malo y 39,02% es regular.

Con la obtención de los resultados obtenidos, se llega a conclusión que, el porcentaje de docentes según su percepción sobre la variable condiciones laborales es malo.

La institución educativa presenta en las tres dimensiones de condiciones laborales: ambientales, de tiempo y sociales, como resultado malo, esto nos demuestra que la institución no cuenta con una adecuada condición laboral, donde puedan desempeñarse con satisfacción los docentes, y con ello estaría repercutiendo en la baja calidad de su enseñanza y por ende en la educación de los estudiantes. Así lo afirma Chiavenato, los factores intrínsecos de las condiciones laborales determinan la motivación, la satisfacción laboral y la insatisfacción laboral.

4.2. Resultados por dimensiones

4.2.1. Condiciones ambientales.

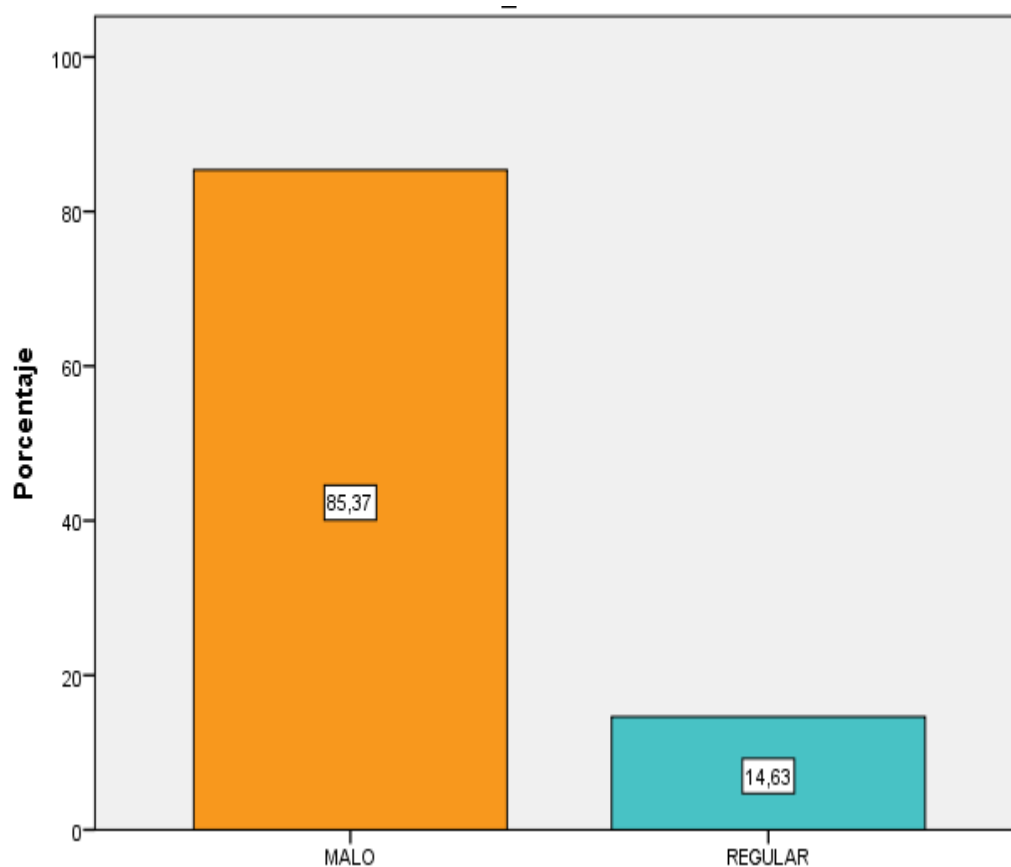
Tabla 2

Distribución de frecuencia y porcentaje de condiciones ambientales en los docentes.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
MALO	70	85,4
REGULAR	12	14,6
Total	82	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo.

Figura 2: *Distribución de porcentaje de las condiciones ambientales en los docentes.*



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo.

Según la Tabla 2 y Figura 2, se observa que las condiciones ambientales de los docentes en su mayoría, 85,37% es malo y 14,63% es regular.

Estos resultados nos estarían demostrando que no se cumplen los elementos mas importantes de las condiciones ambientales en el trabajo según Chiavenato: iluminación y ruido.

Los profesores en su mayoría respondieron que no cuentan con el ambiente físico adecuado al momento de desarrollar sus actividades cotidianas, es decir el ambiente físico no es el apto para que pueda lograr el bienestar del docente mientras desempeña su cargo. Acompañado de ello se encuentran las inadecuadas condiciones por el ruido, la falta de luminosidad, y en algunos caso, el olor desagradable, a nivel del entorno donde desarrolla sus labores, esta situación se agrava por la presencia de talleres de diversas especialidades que la institución ofrece, es pertinente señalar que los servicios higiénicos no cuentan con las normas básicas de seguridad lo que afecta la salud del estudiante y docentes.

Es por ello que las pésimas condiciones ambientales en la Institución podrían ocasionar malestar y frustración, como también posibles accidentes laborales.

4.2.2. Condiciones de Tiempo.

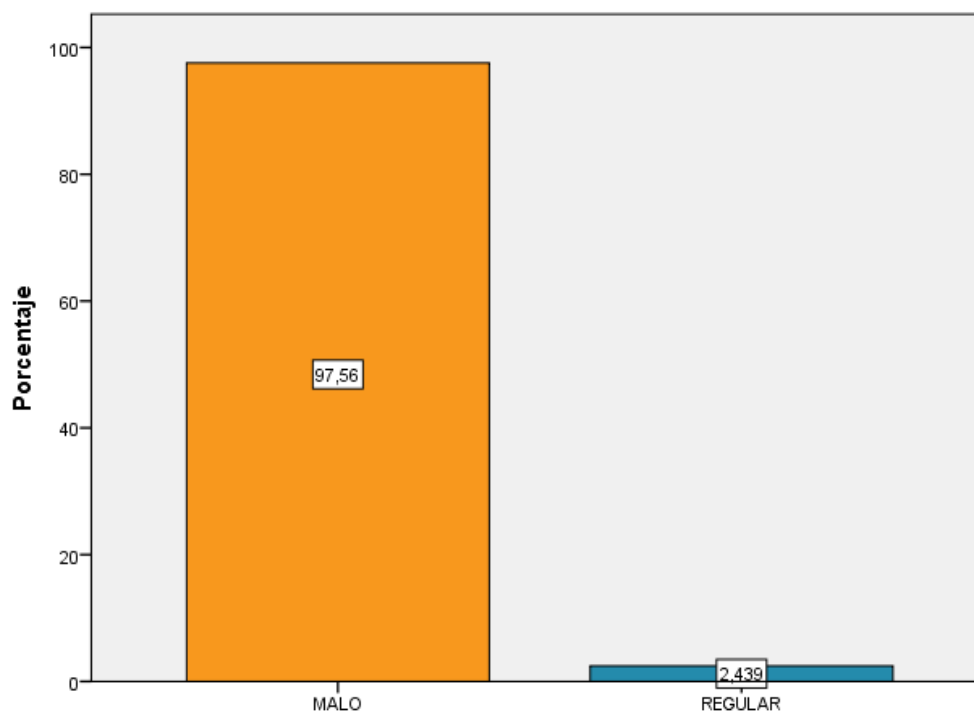
Tabla 3

Distribución de frecuencia y porcentaje de condiciones de tiempo en los docentes.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
MALO	80	97,6
REGULAR	2	2,4
Total	82	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo.

Figura 3: Distribución de porcentaje de las condiciones de tiempo en los docentes.



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo.

Según la tabla 3 y la figura 3, se percibe que las condiciones de tiempo de los docentes de la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo el 97% consideran que es malo, asimismo el 2% manifiesta que es de forma regular.

Estos resultados nos estarían mostrando una situación alarmante, puesto que los docentes en mayoría consideran que las condiciones de tiempo son malas, esto debido a que no se estarían respetando las jornadas laborales, por motivos que al faltar un docente en el turno de la tarde el maestro del turno de la mañana tendría que cubrir la ausencia del docente por la cual implicaría un corto periodo de descanso y mayor desgaste físico, esto ocasiona frustración, falta de respeto al estudiante y entre colegas; otro motivo es por la carga de actividades que el docente debe lidiar puesto que tiene que utilizar sus horas de descanso para poder culminar sus tareas pendientes realizándolos también en sus días libres por la cual el docente no puede descansar ni disfrutar de su convivencia familiar.

4.2.3. Condiciones sociales.

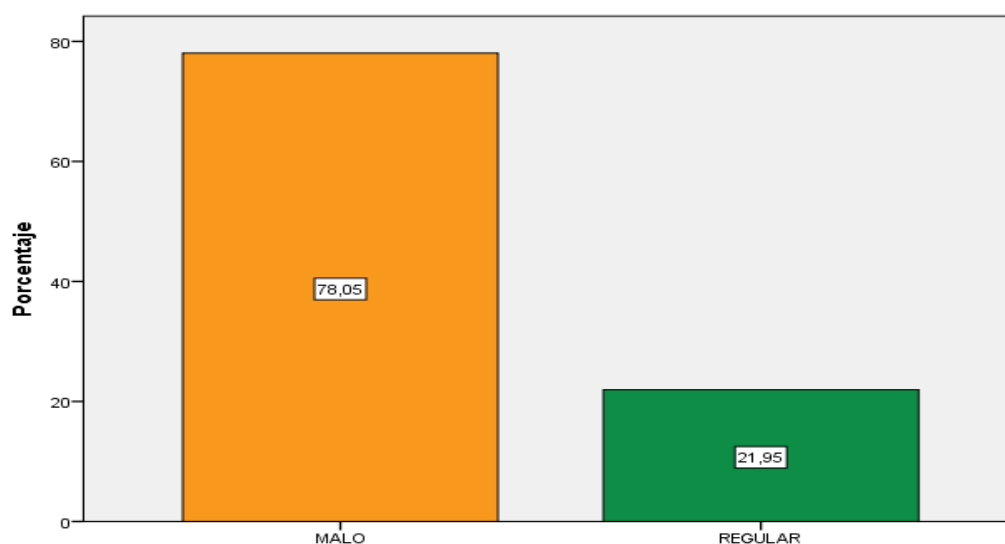
Tabla 4

Distribución de frecuencia y porcentaje de las condiciones sociales en los docentes.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
MALO	64	78,0
REGULAR	18	22,0
Total	82	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo.

Figura 4: *Distribución de porcentaje de las condiciones sociales en los docentes.*



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo.

Según la tabla 3 y la figura 3, se percibe que las condiciones sociales de los docentes un 78% manifiesta ser mala y el 21% regular.

Estos resultados nos demostrarían que los docentes no se encuentran satisfechos con la organización y las relaciones interpersonales que se desarrollan en la institución, por motivos que no hay un buen clima laboral, no se tomarían en cuenta sus opiniones ante sus superiores, no estarían de acuerdo con el puesto que asumen cada personal, así lo demuestra Chiavenato en la teoría de las condiciones sociales en la que manifiesta las relaciones interpersonales de la organización puede influir de manera positiva en el entorno o bien de forma negativa afectando en el desempeño de cada docente.

Capítulo V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión

En la investigación titulada: Condiciones laborales en los docentes de la I.E. Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho – 2019. El objetivo fue describir las condiciones laborales de los docentes de la I.E Pedro E. Paulet Mostajo, obteniendo como resultado que el 60,98% considera tener una mala condición laboral y un 39,02% de forma regular. Con respecto a las dimensiones tenemos que en las condiciones ambientales, los docentes consideran que el 85,37% es malo y un 14,63% de forma regular, en las condiciones de tiempo manifestaron un 97,56% es malo y un 2,43% de forma regular y en las condiciones sociales consideran un 78,05% es malo y un 21,95% es regular, por ello comparando a los resultados obtenidos por Aldrete, M y otros (2016) en su investigación: Condiciones de trabajo y salud de los docentes de enseñanza media superior de una universidad pública, Universidad de Guadalajara, México son similares en cuestión de condiciones ambientales puesto que obtuvieron como resultado una calificación negativa en cuanto a sus condiciones de trabajo debido a la existencia de temperaturas inadecuadas en el área de trabajo, la interferencia de ruido y el hacinamiento en las aulas.

El autor Chiavenato en su libro “Administración de Recursos Humanos”, manifiesta la importancia de tener en cuenta las tres condiciones laborales porque nos permite reconocer los problemas que se presentan en las organización y por la cuales se deben de tener en cuenta. Por ello en la Institución educativa se evidencian las inadecuadas condiciones de trabajo debido a que la calidad de vida laboral no es la óptima, incluyendo las dimensiones ambientales, de tiempo y sociales, resaltando las premisas del autor, las condiciones laborales en la institución no se llevan de la misma manera, hay muchos aspectos por mejorar, los docentes necesitan y merecen una calidad de vida laboral óptima para que pueda desempeñarse de manera eficiente y eficaz, al no contar con ello se repercute en un nivel bajo de enseñanza, frustración y posibles enfermedades o accidentes.

También existe similitud con el autor(a) La Rosa, M (2017) en su investigación Condiciones laborales de los docentes del nivel inicial, obteniendo como resultado que no se respetan las jornadas escolares, realizando actividades extracurriculares sin ser remuneradas, pero sobre todo que los docentes no disfrutaban de sus días libres por motivos que deben concluir con sus actividades pendientes, generando malas condiciones laborales.

Los resultados de la investigación coinciden con el estudio de Espada, Matos y Salvador, (2017) en su investigación: condiciones de trabajo y de salud de los profesores de una institución educativa emblemática de Huaura, Perú, obteniendo como resultado que las condiciones de trabajo y salud de los profesores de la institución educativa Luis Fabio Xammar se presentan de forma inadecuada en el aspecto de las condiciones físicas del docentes por motivos de carga laboral, por ello consideraron contribuir en la prevención de la salud ocupacional en los docentes.



5.2 Conclusiones

Se concluye que las condiciones laborales de los docentes en sus tres dimensiones: ambientales, de tiempo y sociales, no son óptimas para el desempeño del docente, puesto que el 60,98% lo considera malo y solo un 39.02% los considera de forma regular.

Se concluye que las condiciones ambientales tampoco se consideran bueno, puesto que el 85,37% de los docentes lo consideraron malo y el 14,63% de manera regular. Ya que los docentes en su mayoría no cuentan con el entorno y contexto físico adecuado al momento de ejercer sus labores académicas. Como también se aprecia la inexistencia de recursos físicos e instrumentos que faciliten el aprendizaje de los estudiantes.

Se concluye que las condiciones de tiempo no son favorables para los docentes el 97,56% lo considera malo y el 2,43% lo considera regular, identificando que los problemas serían porque no se estaría respetando las jornadas laborales y tampoco el periodo de descanso de los docentes, los cuales son fundamentales para tener un mejor desempeño laboral.

Se concluye que las condiciones sociales no son buenas, el 78,05% de los docentes lo consideró malo y el 21,95% de manera regular, identificando el problema en el clima organizacional de la institución puesto que no existe motivación, estimulación y compañerismo entre los docentes, asimismo tampoco se buscan estrategias para mejorar el clima laboral.

5.3 Recomendaciones

Se recomienda a las autoridades de la institución educativa Pedro E. Paulet Mostajo, manejar mejor los tiempos de descanso y respetar las horas de jornadas laborales de los docentes, para que puedan tener mayor tiempo y espacio en desarrollar las actividades pedagógicas en dicha institución.

Asimismo se recomienda realizar programas, talleres y actividades de confraternidad, trabajo en equipo, equidad y empatía entre los docentes para mejorar el clima organizacional de la institución.

Se recomienda la implementación del departamento de Bienestar Social con la intervención profesional de una Trabajadora social, para poder lograr la sensibilización ante las autoridades correspondientes respecto a la realidad problemática en la que se encuentran los docentes, en las condiciones inadecuadas de trabajo en que ellos desempeñan. Asimismo puedan tomarse las medidas necesarias para que pueda implementarse un plan de mejora donde se resalte las condiciones ambientales, de tiempo y sociales en la institución educativa.

Se recomienda a los docentes en lo posible, realizar una planificación de sus tareas cotidianas y otras labores que le competen de manera ordenada, evitando estresarse o contraer alguna enfermedad como repercusiones de las inadecuadas condiciones laborales, pero principalmente se recomienda adicionar actividades que puedan aliviar las labores como practicar algún deporte, realizar actividades de su interés, etc.

Se recomienda implementar las pausas activas, durante la semana podrían utilizar dos a tres días, o dividirse por áreas y turnos; las pausas activas consisten en realizar diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga muscular, reducir el estrés, y aumentar la eficiencia en el trabajo, además de prevenir problemas y/o enfermedades. Las pausas activas solo tomarán de cinco a ocho minutos, que podrían realizarse antes del ingreso del docente a sus actividades.

Capítulo VI FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1 Fuentes bibliográficas

Ander-Egg, E. (1995). En E. Ander-Egg, *Técnicas de investigación social*. Buenos Aires: Editorial LUMEN.

Chiavenato, I. (1999). *Administracion de Recursos Humanos* (Quinta edición ed.). Mc Graw Hill. Obtenido de [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADESAPRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADESAPRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

Fernando, M. (2005). *E.Durkheim: civilización y división del trabajo (III)*.

Hernandez, S. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta edición ed.). Mexico: EDANSA.

Orelac y UNESCO. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente: otras dimensiones del desempeño profesional. Estudio de casos en Argentina, Chile, Ecuador, Mexico, Perú y Uruguay. De la oficina Regional de Educacion para America Latina y el Caribe*. Santiago de Chile.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) y La Organización para las Naciones Unidas para la Educación, I. C. (2016). *Recomendación conjunta de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966) y Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior (1997)*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/gruops/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_493318.pdf

6.2 Fuentes hemerográficas

El Peruano. (s.f.). Diario Oficial del Bicentenario. *La educación como prioridad*.

RPP, Noticias. (Noviembre de 2017). *BID: Peru por debajo del promedio regional en condiciones laborales*. Obtenido de <https://rpp.pe/economia/economia/bid-peru-por-debajo-del-promedio-regional-en-condiciones-laborales-noticia-1087285>.

6.3 Fuentes documentales

Aldrete, M., Gonzales, R., Leon, G., Contreras, G., Perez, J., & Galvan, M. (2016). Condiciones de Trabajo y salud de los Docentes de enseñanza media superior de una Universidad Publica. *Revista de Educacion y Desarrollo*.

Castillo, J., & Prieto, C. (1990). *Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de la sociologia del trabajo*. Madrid:CIS.

Coello, V. (2014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de America Call Center (ACC) del departamento inbound Pymes; empresa contratada para prestar servicio a Conecel.(CLARO)*. Ecuador.

Cornejo, R. (2009). *Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile*. Recuperado el 2019, de <http://www.scielo.br/pdf/es/v30n107/06.pdf>

Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organizacion Internacional del Trabajo (OIT). (2017). *Informe de Conyuntura Laboral en America Latina y el Caribe*. Recuperado el MARZO de 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_553535.pdf

Díaz, H., & Saavedra, J. (diciembre de 2000). Grupo de analisis para el desarrollo, GRADE.

Espada, k., Matos, Z., & Salvador, E. (2017). *Condiciones de trabajo u de salud en los profesores de una Institucion Educativa Emblematica Huaura - Perú*. Tesis, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Huaura. Obtenido de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/826/Condiciones_EspadaGonzales_Kenjier.pdf?sequence=1&isAllowed=y

La Rosa, M. (2017). *Condiciones laborales de los docentes del nivel inicial: Un estudio sobre la percepcion de su salud y seguridad laboral*. Tesis Magistral, Pontificia Universidad Catolica del Peru, Lima. Recuperado el 2019.

- Ley de Seguridad y Salud en el trabajo N°27983. (2016). Obtenido de <http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20-%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf>
- Melosich, C., & Vergara, F. (2016). *Condiciones laborales de los trabajjadores golondrinas del distrito de Huaura - 2016*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión , Huacho.
- Perez, J. (2016). *Condicones Laborales de los trabajadores del decreto legislativo N°276 de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo - 2016*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/859/RESUMEN%20TFCS-02-62.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Ramirez, A., & Ramos, M. (2018). *Estrategias de afrontamiento familiar en los liberados de la provincia de Huaura del establecimiento del Medio Libre de Huacho-2018*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión, Perú, Huacho.
- Ramirez, A., & Samaniego, L. (2016). *Trabajo comparativo sobre las condiciones laborales de los trbajadores de las Instituciones Educativas de Huancayo*. Tesis de Licenciatura, Universidad Naional del Centro de Huancayo, Huancayo.
- Ramirez, M. (2016). *Condiciones Laborales del profesor universitario*. Tesis Doctoral, Universitat Autonoma de Barcelona, España. Recuperado el 2019.
- Ramos, R., & Tintayo, S. (2014). *Condiciones laborales de los trabajadores de la empresa Novocentro Universal S.A.C*. Tesis de Licenciatura , Universidad Nacional del centro del Peru, Huancayo.
- Rodriguez, B. (2016). *Condiciones de Trabajo, Stisfaccion laboral y calidad de vida laboral en Educacio y Sanidad*. Tesis doctoral, Universidad Miguel Hernandez de Elche. Recuperado el Marzo de 2019.
- Salas, R. (2015). *Condiciones socioeconomicas y laborales y la diversificacion curricular en el centro de Educacion basica alternativa Manuel Muñoz Najar - Arequipa 2015*. Tesis de Magistratura, Universidad San Pedro , Chimbote. Obtenido de
- 

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/871/Tesis_39359.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tataje, F., & Rodríguez, P. (2018). *Condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de una institución educativa de Subtanjalla, 2018*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima.

6.4 Fuentes electrónicas

Ministerio de Educación. (2019). *Ley N° 24029*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/Ley24029.php>

Reforma Magisterial. (s.f.). Obtenido de <http://reformamagisterial.pe/sindicato-unitario-de-trabajadores-de-la-educacion-del-peru/>

ANEXOS

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

CONDICIONES LABORALES N LOS DOCENTES DE LA I.E PEDRO E. PAULET MOSTAJ, HUACHO – 2019.					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cómo se presentan las condiciones laborales en los docentes de la I.E Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho – 2019?</p> <p>Problema específico: ¿Cómo se presentan las condiciones ambientales en los docentes de la I. E Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho – 2019?</p> <p>¿Cómo se presentan las condiciones de tiempo en los docentes de la I. E Pedro E. Paulet</p>	<p>Objetivo general: Describir las condiciones laborales en los docentes de la I.E Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho – 2019.</p> <p>Objetivo específico: Identificar las condiciones ambientales en los docentes de la I. E Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho – 2019.</p> <p>Identificar las condiciones de tiempo en los docentes de la I. E Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho – 2019.</p>		<p>Condiciones laborales: Las condiciones laborales de un trabajador, son los factores de su entorno intrínseco, Chiavenato (2009).</p>	<p>Condiciones ambientales: son condiciones físicas en las que el trabajador desempeña sus funciones y las comodidades que este tenga para llevarlas a cabo.</p> <p>Indicadores: La iluminación El ruido.</p> <p>Condiciones de tiempo: son las jornadas de trabajo, horas extras, períodos de descanso, etc. que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente. Se debe aclarar que jornada y horario de trabajo no son lo mismo; siendo la</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población: 82 docentes de la institución educativa Pedro E. Paulet Mostajo.</p> <p>Instrumento: Cuestionario de condiciones laborales, consta de 10 ítems</p>

<p>Mostajo, Huacho – 2019? ¿Cómo se presentan las condiciones sociales en los docentes de la I. E Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho – 2019?</p>	<p>Identificar las condiciones sociales en los docentes de la I. E Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho – 2019?</p>			<p>jornada el número de horas que el trabajador debe prestar servicio y horario de trabajo como la hora de entrada y salida. Indicadores: Duración de la jornada. Periodo de descanso. Condiciones sociales: intervienen la Organización informal, las cuales surgen de las relaciones sociales e interacciones espontáneas entre las personas situadas en ciertas posiciones de la organización; éstas se forman a partir de las relaciones de amistad o del surgimiento de grupos informales que no constan en el organigrama. Indicadores: Clima organizacional</p>	
--	--	--	--	--	--

02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

CUESTIONARIO

Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a usted le parezca correcta, por favor sea totalmente sincero(a). Se agradece de antemano el tiempo que brindará al responder. Los datos serán anónimos y confidenciales, asimismo comunicales que estos serán utilizados para fines únicamente de la investigación. GRACIAS.

N	CONDICIONES LABORALES	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Condiciones ambientales						
1	Siempre hay una buena iluminación en las áreas donde realiza sus labores.					
2	Se maneja una temperatura adecuada en los ambientes desarrollados.					
3	Existen ruidos molestos durante su servicio.					
4	Se respeta el uso de las áreas para las que fueron designadas.					
5	Se dispone de las herramientas necesarias para su labor.					
Condiciones de tiempo						
6	Se respeta las horas límite en su semana de trabajo.					
7	Se respeta sus días de descanso.					
Condiciones sociales						
8	Considera que hay un buen clima organizacional.					
9	Considera que es adecuada la posición de sus superiores.					
10	Siente que sus jefes motivan las buenas relaciones entre el personal.					

03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

*encuesta.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

90 : DIMENSIÓN3 Visible: 19 de 19 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	DIMENSIÓN1	DIMENSIÓN2	DIMENSIÓN3	CONDICIONES_AMB
1	siempre	siempre	a veces	siempre	siempre	siempre	casi siempre	siempre	a veces	a veces	7	3	7	
2	siempre	siempre	nunca	siempre	siempre	siempre	siempre	siempre	siempre	casi siempre	9	2	4	
3	casi nunca	nunca	siempre	a veces	a veces	casi siempre	casi siempre	a veces	a veces	a veces	16	4	9	
4	casi siempre	a veces	a veces	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	a veces	a veces	casi siempre	12	4	8	
5	casi nunca	a veces	casi siempre	casi nunca	casi nunca	casi siempre	casi nunca	a veces	a veces	a veces	17	6	9	
6	casi nunca	casi nunca	a veces	casi nunca	a veces	a veces	a veces	casi nunca	a veces	a veces	18	6	10	
7	casi nunca	siempre	nunca	siempre	siempre	siempre	siempre	siempre	casi nunca	siempre	12	2	6	
8	casi siempre	a veces	a veces	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	a veces	a veces	a veces	12	4	9	
9	siempre	siempre	casi nunca	siempre	siempre	siempre	siempre	casi siempre	siempre	casi siempre	8	2	5	
10	casi siempre	a veces	a veces	siempre	a veces	a veces	casi siempre	a veces	siempre	casi siempre	12	5	6	
11	a veces	casi siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	10	2	6	
12	casi siempre	nunca	a veces	casi siempre	a veces	siempre	siempre	a veces	siempre	casi siempre	15	2	6	
13	siempre	nunca	siempre	a veces	casi nunca	siempre	siempre	siempre	siempre	siempre	14	2	3	
14	a veces	a veces	a veces	casi siempre	casi nunca	siempre	siempre	casi nunca	a veces	casi nunca	15	2	11	
15	casi siempre	nunca	casi siempre	casi siempre	a veces	casi siempre	casi siempre	a veces	casi siempre	a veces	14	4	8	
16	casi nunca	a veces	a veces	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	14	4	5	
17	siempre	siempre	a veces	a veces	siempre	siempre	siempre	casi siempre	a veces	a veces	9	2	8	
18	casi siempre	casi siempre	a veces	casi siempre	casi siempre	a veces	casi siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	11	5	5	
19	casi siempre	a veces	a veces	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	12	4	5	
20	casi nunca	a veces	a veces	a veces	a veces	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	16	4	5	
21	a veces	casi nunca	siempre	a veces	a veces	a veces	casi siempre	a veces	a veces	a veces	14	5	9	

Vista de datos Vista de variables

*encuesta.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

90 : DIMENSIÓN3 Visible: 19 de 19 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	DIMENSIÓN1	DIMENSIÓN2	DIMENSIÓN3	CONDICIONES_AMB
22	casi siempre	casi siempre	a veces	a veces	a veces	casi siempre	casi siempre	a veces	a veces	a veces	13	4	9	
23	a veces	casi siempre	a veces	casi siempre	a veces	siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	13	2	6	
24	siempre	siempre	casi siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	siempre	casi siempre	siempre	7	3	4	
25	casi siempre	casi nunca	casi siempre	casi siempre	a veces	a veces	nunca	casi siempre	casi siempre	a veces	13	8	7	
26	a veces	casi siempre	a veces	siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	casi siempre	a veces	10	4	6	
27	siempre	siempre	casi nunca	siempre	siempre	siempre	siempre	casi siempre	siempre	siempre	8	2	4	
28	casi siempre	a veces	a veces	siempre	siempre	siempre	siempre	a veces	a veces	casi nunca	10	2	10	
29	a veces	a veces	a veces	casi nunca	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	15	4	6	
30	siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	siempre	siempre	siempre	siempre	9	2	3	
31	casi nunca	a veces	siempre	a veces	casi nunca	casi siempre	siempre	a veces	a veces	a veces	15	3	9	
32	casi siempre	siempre	a veces	casi siempre	a veces	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	11	4	6	
33	casi siempre	a veces	casi nunca	siempre	a veces	casi siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	13	3	5	
34	casi siempre	casi siempre	a veces	a veces	casi siempre	casi siempre	a veces	casi siempre	casi siempre	siempre	12	5	5	
35	casi siempre	casi nunca	a veces	siempre	siempre	siempre	siempre	siempre	siempre	siempre	11	2	3	
36	a veces	casi siempre	siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	siempre	siempre	casi siempre	9	3	4	
37	casi siempre	nunca	casi siempre	a veces	a veces	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	15	4	6	
38	a veces	a veces	casi nunca	casi siempre	casi nunca	siempre	siempre	casi siempre	a veces	casi siempre	16	2	7	
39	casi siempre	a veces	a veces	a veces	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	13	4	6	
40	casi siempre	nunca	siempre	casi nunca	a veces	siempre	siempre	nunca	nunca	casi nunca	15	2	14	
41	a veces	a veces	a veces	a veces	casi siempre	casi siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	14	3	6	
42	siempre	siempre	a veces	siempre	siempre	siempre	casi siempre	siempre	a veces	a veces	7	3	7	

Vista de datos Vista de variables

*encuesta.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

90 : DIMENSIÓN3 Visible: 19 de 19 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	DIMENSIÓN1	DIMENSIÓN2	DIMENSIÓN3	CONDICIONES_AMB
43	siempre	siempre	nunca	siempre	siempre	siempre	siempre	siempre	siempre	casi siempre	9	2	4	
44	casi nunca	nunca	siempre	a veces	a veces	casi siempre	casi siempre	a veces	a veces	a veces	16	4	9	
45	casi siempre	a veces	a veces	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	a veces	a veces	casi siempre	12	4	8	
46	casi nunca	a veces	casi siempre	casi nunca	casi nunca	casi siempre	casi nunca	a veces	a veces	a veces	17	6	9	
47	casi nunca	casi nunca	a veces	casi nunca	a veces	a veces	a veces	casi nunca	a veces	a veces	18	6	10	
48	casi nunca	siempre	nunca	siempre	siempre	siempre	siempre	siempre	casi nunca	siempre	12	2	6	
49	casi siempre	a veces	a veces	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	a veces	a veces	a veces	12	4	9	
50	siempre	siempre	casi nunca	siempre	siempre	siempre	siempre	casi siempre	siempre	casi siempre	8	2	5	
51	casi siempre	a veces	a veces	casi siempre	a veces	a veces	casi siempre	a veces	casi siempre	casi siempre	12	5	6	
52	a veces	casi siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	10	2	6	
53	casi siempre	nunca	a veces	casi siempre	a veces	siempre	siempre	a veces	siempre	casi siempre	15	2	6	
54	siempre	nunca	siempre	a veces	casi nunca	siempre	siempre	siempre	siempre	siempre	14	2	3	
55	a veces	a veces	a veces	casi siempre	casi nunca	siempre	siempre	casi nunca	a veces	casi nunca	15	2	11	
56	casi siempre	nunca	casi siempre	casi siempre	a veces	casi siempre	casi siempre	a veces	casi siempre	a veces	14	4	8	
57	casi nunca	a veces	casi siempre	casi siempre	a veces	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	14	4	5	
58	siempre	siempre	a veces	a veces	siempre	siempre	siempre	casi siempre	a veces	a veces	9	2	8	
59	casi siempre	casi siempre	a veces	casi siempre	casi siempre	a veces	casi siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	11	5	5	
60	casi siempre	a veces	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	12	4	5	
61	casi nunca	a veces	a veces	a veces	a veces	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	16	4	5	
62	a veces	casi nunca	siempre	a veces	a veces	a veces	casi siempre	a veces	a veces	a veces	14	5	9	
63	casi siempre	casi siempre	a veces	a veces	a veces	casi siempre	casi siempre	a veces	a veces	a veces	13	4	9	

Vista de datos Vista de variables

*encuesta.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

90 : DIMENSIÓN3 Visible: 19 de 19 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	DIMENSIÓN1	DIMENSIÓN2	DIMENSIÓN3	CONDICIONES_AMB
63	a veces	casi nunca	siempre	a veces	a veces	a veces	casi siempre	a veces	a veces	a veces	14	3	3	
64	casi siempre	casi siempre	a veces	a veces	a veces	casi siempre	casi siempre	a veces	a veces	a veces	13	4	9	
65	a veces	casi siempre	a veces	casi siempre	a veces	siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	13	2	6	
66	siempre	siempre	casi siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	siempre	casi siempre	siempre	7	3	4	
67	casi siempre	casi nunca	casi siempre	casi siempre	a veces	a veces	nunca	casi siempre	casi siempre	a veces	13	8	7	
68	a veces	casi siempre	a veces	siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	casi siempre	a veces	10	4	6	
69	siempre	siempre	casi nunca	siempre	siempre	siempre	siempre	casi siempre	siempre	siempre	8	2	4	
70	casi siempre	a veces	a veces	siempre	siempre	siempre	siempre	a veces	a veces	casi nunca	10	2	10	
71	a veces	a veces	a veces	casi nunca	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	15	4	6	
72	siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	siempre	siempre	siempre	siempre	9	2	3	
73	casi nunca	a veces	siempre	a veces	casi nunca	casi siempre	siempre	a veces	a veces	a veces	15	3	9	
74	casi siempre	siempre	a veces	casi siempre	a veces	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	11	4	6	
75	casi siempre	a veces	casi nunca	siempre	a veces	casi siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	13	3	5	
76	casi siempre	casi siempre	a veces	a veces	casi siempre	casi siempre	a veces	casi siempre	casi siempre	siempre	12	5	5	
77	casi siempre	casi nunca	a veces	siempre	siempre	siempre	siempre	siempre	siempre	siempre	11	2	3	
78	a veces	casi siempre	siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	siempre	siempre	casi siempre	9	3	4	
79	a veces	casi siempre	siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	siempre	siempre	siempre	casi siempre	15	4	6	
80	a veces	a veces	casi nunca	casi siempre	casi nunca	siempre	siempre	casi siempre	a veces	casi siempre	16	2	7	
81	casi siempre	a veces	a veces	a veces	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	13	4	6	
82	casi siempre	nunca	siempre	casi nunca	a veces	siempre	siempre	nunca	nunca	casi nunca	15	2	14	
83	a veces	a veces	a veces	a veces	casi siempre	casi siempre	siempre	casi siempre	casi siempre	casi siempre	14	3	6	

Vista de datos Vista de variables

*encuesta.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	ENCUESTA...	Numérico	8	0	NÚMERO DE ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	P1	Numérico	8	0	Siempre hay un...	{1, siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P2	Numérico	8	0	Se maneja una ...	{1, siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P3	Numérico	8	0	Existen ruidos ...	{1, siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P4	Numérico	8	0	Se respeta el u...	{1, siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P5	Numérico	8	0	Se dispone de l...	{1, siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P6	Numérico	8	0	Se respeta las ...	{1, siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P7	Numérico	8	0	Se respeta sus...	{1, siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P8	Numérico	8	0	Considera que ...	{1, siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P9	Numérico	8	0	Considera que ...	{1, siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P10	Numérico	8	0	Sientes que su...	{1, siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	DIMENSIÓN1	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
13	DIMENSIÓN2	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	9	Derecha	Nominal	Entrada
14	DIMENSIÓN3	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
15	CONDICION...	Numérico	8	0	CONDICIONES...	{1, MALO}...	Ninguna	21	Derecha	Nominal	Entrada
16	CONDICION...	Numérico	8	0	CONDICIONES...	{1, MALO}...	Ninguna	23	Derecha	Nominal	Entrada
17	CONDICION...	Numérico	8	0	CONDICIONES...	{1, MALO}...	Ninguna	22	Derecha	Nominal	Entrada
18	VARIABLE	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
19	CONDICION...	Numérico	8	0	CONDICIONES...	{1, MALO}...	Ninguna	23	Derecha	Nominal	Entrada
20											
21											
22											
23											

Vista de datos Vista de variables

Análisis de fiabilidad:

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,702	10

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS

