



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Condiciones laborales según los docentes de la Institución
Pública y Privada en tiempos de pandemia por COVID-19,
Chiclayo.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Segundo Amador Bautista Díaz (ORCID: 0000-0002-1486-8674)

ASESORA:

Mg. Gladys Dalila Zorrilla De Ventura (ORCID: 0000-0003-3856-0698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y Calidad de Servicio

CHICLAYO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación la dedico principalmente a mi madre Eva que siempre me acompaña y protege desde el cielo, a mi padre Nelson, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Ha sido un orgullo y privilegio ser su hijo, son los mejores padres.

A mis hermanos Flor, Marita y Nelson por estar siempre presente acompañándome y por el apoyo moral que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a mi esposa Sofía y mi hijo Mateo, por apoyarme cuando más las necesito, por extenderme su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, de verdad mil gracias, siempre los llevo en mi corazón.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por bendecirme y guiarme a lo largo de mi vida, por ser mi apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a mi familia por ser la principal promotora de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

Agradezco de corazón a la Universidad César Vallejo, la Dra. Mercedes Collazos, a la promotora de la I.E.P. María Lucrecia, la Dra. Marlene Hernández, al director de I.E. N° 11261 Ancol, Mg. Marcos Montalván y a la Mg. Gladys Dalila Zorrilla De Ventura, asesora de mi investigación, quien me ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente.

A los docentes de I.E.P. María Lucrecia de Chiclayo y de la I.E. N° 11261 Ancol por su valioso aporte a mi investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
3.5 Método de análisis de datos	18
3.6 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
VI. DISCUSIÓN	25
VII. CONCLUSIONES	31
VIII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Comparación de las condiciones laborales según los docentes de la institución pública y privada.....	20
Tabla 2	Comparación del sistema de contratación según los docentes de la institución pública y privada.....	21
Tabla 3	Comparación del sistema de remuneración según los docentes de la institución pública y privada.....	22
Tabla 4	Comparación de la jornada laboral según los docentes de la institución pública y privada.....	23
Tabla 5	Comparación de las condiciones materiales según los docentes de la institución pública y privada.....	24

Resumen

En las condiciones laborales actuales, los docentes no pueden realizar su mejor trabajo pedagógico para los estudiantes. El presente estudio tuvo como objetivo comparar las condiciones laborales según los docentes de la Institución Pública y Privada en tiempos de pandemia por COVID-19, Chiclayo. Fue un estudio de tipo cuantitativo con un diseño descriptivo- comparativo. Se trabajó con la totalidad de la población, 30 docentes, de los cuales 15 pertenecían a la institución pública y 15 a la privada. El tipo de muestreo fue no probabilístico, teniendo en consideración el fácil acceso para la aplicación de los instrumentos y el trabajo de campo. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, donde se evaluó el sistema de contratación, remuneración, jornada laboral y las condiciones materiales. Se concluye que las condiciones laborales según los docentes de la institución pública son mejores que las de la privada, debido a los mecanismos más rigurosos y meritocráticos de contratación, como son la prueba de conocimientos, entrevista personal y evaluación de expedientes, además cuentan con una mejor remuneración y beneficios de acuerdo a ley, sin embargo, para ambas instituciones las condiciones en las que laboran no son buenas, sino regulares.

Palabras Clave: Condición laboral, sistema de contratación, sistema remuneración, jornada laboral, condiciones materiales.

Abstract

In current working conditions, teachers cannot do their best pedagogical work for students. The present study aimed to compare the working conditions according to the teachers of the Public and Private Institution in times of the COVID-19 pandemic, Chiclayo. It was a quantitative study with a descriptive-comparative design. We worked with the entire population, 30 teachers, of which 15 belonged to the public institution and 15 to the private one. The type of sampling was non-probabilistic, taking into consideration the easy access for the application of the instruments and the field work. The data collection technique was the survey and the instrument the questionnaire, where the hiring system, remuneration, working hours and material conditions were evaluated. It is concluded that the working conditions according to the teachers of the public institution are better than those of the private one, due to the more rigorous and meritocratic hiring mechanisms, such as the knowledge test, personal interview and evaluation of files, they also have a better remuneration and benefits according to law, however for both institutions the conditions in which they work are not good, but regular.

Keywords: Labor condition, hiring system, remuneration system, working hours, material conditions.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo de los docentes implica un compromiso ético-profesional, que incluye una base de conocimientos, investigaciones, preparación continua, prácticas y protocolos en bien de una enseñanza de calidad. Tener buenas condiciones laborales no puede ser una súplica continua. En las condiciones laborales actuales no pueden realizar su mejor trabajo para los estudiantes, menos en estos tiempos de pandemia por COVID-19.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) señaló que 2000 millones de personas con empleo formal e informal en el año 2019 enfrentaron dificultades con el inicio de la pandemia del COVID-19. Al no tener acceso al seguro social y buenas condiciones laborales, los trabajadores no se beneficiaron de los apoyos económicos dados por los gobiernos, excepto en algunos grupos sociales focalizados, a esto suma, la falta de ahorros necesarios para aminorar la disminución en sus ingresos económicos.

Güell (2014) en España se investigó la satisfacción laboral de los docentes, la necesidad de contribuir en la satisfacción de los profesores a lo largo de su desempeño docente mejorando sus condiciones laborales. Asimismo, señala que el mejoramiento de las condiciones laborales no se puede lograr, si la sociedad entera no participa en la elaboración del proyecto educativo del país, y no reconocen la importancia de la labor docente.

En la investigación sobre Justicia Organizacional, donde estudiaron el desempeño de los trabajadores y la discapacidad, realizada en el Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional (Cincel S.A.S.) en Colombia. se destaca, la noción de que el desempeño laboral está regularizado por distintas normas, muchas restricciones, variadas instrucciones, altas expectativas, exigencias tecnológicas y pretensiones económicas, buena eficiencia, distintos incentivos y recursos para garantizar la calidad del servicio en la relación desempeño con el resultado. El desempeño laboral de los docentes puede alterarse debido a las condiciones laborales donde trabajan (Toro, 2002, citado en Peña & Durán, 2016).

Martínez & Guevara (2015), en su investigación sobre la evaluación del desempeño docente, hecha en México, señalaron que se debe evaluar el logro personal de los estudiantes. Para ello, es necesario tener en cuenta las condiciones específicas de cada alumno y laborales del docente, como la

ubicación geográfica, condición física, tamaño del grupo, antecedentes socioeconómicos y otras condiciones.

Bermúdez & Bravo (2016) en sus estudios sobre Habilidades directivas y desempeño laboral en profesores de primaria en Venezuela, concluyó que los indicadores más débiles son la formación profesional y el compromiso laboral, comprendiendo que hay una falla en la actualización pedagógica y en los incentivos salariales, lo que permitirá mejorar las condiciones laborales y por ende potenciar de forma positiva el trabajo docente mejorando el proceso educativo.

En nuestro país, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2019), publicó un Informe Técnico N° 183-2019-MTPE/4/9.1 de avances y resultados del Plan Estratégico institucional 2107 - 2019 correspondientes del primer semestre del 2019, donde describen los principales problemas identificados respecto a las condiciones laborales de los ciudadanos peruanos, como son: los bajos incentivos, los exhaustivos trámites, el poco conocimiento de la formalización laboral, las huelgas, falta de medición en el nivel de satisfacción, poca orientación a los usuarios, incumpliendo de los organismos ejecutores y la demora en los procesos de contratación.

La Estadística de la Calidad Educativa (ESCALE, 2020) Luego de aplicar una encuesta de Monitoreo a Docentes de Instituciones Educativas Públicas Semáforo Escuela Remoto - 2020; en su reporte sobre la salud y bienestar de los docentes, mostró que en el mes de noviembre un 64.9 % de profesores a nivel nacional presentaron mucho estrés y ansiedad por la carga laboral y en la región Lambayeque un 57.4 %. Estos resultados con altos índices de estrés y ansiedad en el contexto actual, demuestran las consecuencias negativas de no contar con condiciones laborales apropiadas para lograr un buen desempeño docente.

En nuestra realidad local a través de las experiencias educativas vividas como docente tanto en colegios públicos como en privados se pudo observar que hay muchas diferencias entre sus condiciones laborales; de las cuales las que más destacan son: la remuneración, los horarios de trabajo, la distancia en la que se encuentra su centro de trabajo, las exigencias pedagógicas, el monitoreo pedagógico, entre otras. A esto se suma que las condiciones laborales de los docentes se hayan visto mucho más afectadas por la pandemia del COVID-19. Esta realidad hace necesario volver a evaluar las condiciones laborales, tanto en los docentes de las instituciones públicas como en las privadas, pero esta vez,

con la realidad actual de pandemia del COVID-19. Durante el estudio se formuló el siguiente problema: ¿Cuáles son las condiciones laborales según los docentes de la Institución Pública y Privada en tiempos de pandemia por COVID-19, Chiclayo?

La presente investigación se justificó teóricamente por que los resultados encontrados luego de los análisis de la misma, aportaran a los futuros estudios de carácter científico, gracias a que se está estudiando condiciones laborales en tiempos de pandemia por Covid-19, tanto en las instituciones educativas públicas como en las privadas. Dicha información recolectada será incorporada al mundo científico y servirá como base para futuras investigaciones con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven los profesores.

El presente estudio se justificó socialmente, gracias a los aportes obtenidos de diferentes autores sobre la necesidad de mejorar las condiciones laborales de los docentes, teniendo presente que el desarrollo de los países depende de la educación de su pueblo.

En la justificación práctica, se dio, porque los resultados obtenidos luego de evaluar las condiciones laborales de los docentes por medio de instrumentos fueron analizados en busca de nuevas respuestas o propuestas para mejorar las condiciones laborales tanto en la gestión pública como privada.

El estudio tuvo como objetivo general Comparar las condiciones laborales según los docentes de la Institución Pública y Privada en tiempos de pandemia por COVID-19, Chiclayo y los objetivos específicos fueron: Identificar las condiciones del sistema de contratación según los docentes de la Institución Pública y Privada, Identificar las condiciones del sistema de remuneración según los docentes de la Institución Pública y Privada, Identificar las condiciones de jornada laboral según los docentes de la Institución Pública y Privada e Identificar las condiciones materiales según los docentes de la Institución Pública y Privada.

La hipótesis fue comprobada por medio del estadístico Prueba T student que arrojó un Sig. Bilateral de 0,01 comprobándose que existe diferencia significativa en las condiciones laborales de la institución pública y privada, aceptando la hipótesis H1.

II. MARCO TEÓRICO

Sosa (2018) en el contexto internacional investigó sobre las condiciones de trabajo en los docentes del nivel educativo secundario, donde aplicó una metodología cualitativa-descriptiva, en una población conformada por docentes de escuelas públicas estableciendo una muestra estratificada. El investigador afirma que las políticas educativas se dan por la transición de gobiernos modificando el contexto educacional del país. En esa realidad se promueven mejoras en las condiciones laborales; también remarcan diferentes factores que dañan el sistema educativo. El autor espera que los resultados de su investigación sirvan como un elemento importante que motiven futuros estudios para el mejoramiento en las condiciones laborales de los docentes, y también se promuevan políticas y políticas enmarcadas en mejoramiento del trabajo docente.

Delgado (2020) en su estudio determinó la interrelación que hay entre los procesos organizacionales y las condiciones de trabajo de los profesores. La investigación presentó diseño no experimental, con carácter descriptivo y correlacional, con 20 docentes como muestra, donde usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario con 20 ítems para cada variable de estudio, la misma que presentó una escala ordinal. Los datos recolectados fueron tabulados con Excel y SPSS, utilizando el Alfa de Cronbach y correlación de Pearson, obteniendo un 0,942 en el proceso organizacional y el otro de 0,951 en las condiciones de trabajo de los profesores, demostrando que existe una relación altamente significativa entre ambas variables.

Satizabal (2020) describió las condiciones de trabajo de los docentes de instituciones públicas y privadas. Fue de tipo cuantitativo, por medio de un sondeo, por medio de un muestreo no probabilístico a 202 profesores por cuotas. Se estudiaron los datos con estadísticos descriptivos. Estos mostraron que las condiciones de trabajo poco seguras están relacionadas con las zonas pobres de la ciudad y con colegios privados de jornadas laborales largas, horas de trabajo en casa las cuales no son pagadas, sueldos más bajos y contratos inseguros. Por otro lado, las mejores condiciones laborales están relacionadas a las instituciones oficiales que cuentan con docentes que han obtenido su trabajo mediante concursos meritocráticos, por ende, los profesores gozan de mayor estabilidad laboral y mejores sueldos.

Alaniz (2020) estudió la percepción de los profesores respecto a su trabajo después de la Reforma Educativa. La misma, se centró en la aplicación de una encuesta, utilizando un cuestionario de escala Likert a una muestra de 932 docentes de educación básica en 117 colegios públicos de preescolar, primaria y secundaria. Los resultados se enfocaron en analizar el desarrollo profesional, la Identidad y las condiciones de trabajo. Cuyo resultado más destacado fue la manifestación y descontento de los profesores por la deficiente estabilidad de las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven.

La Rosa (2017) al investigar las condiciones laborales en los profesores, el autor realizó un diagnóstico con el objetivo de analizar sus opiniones respecto a sus dificultades en la salud, seguridad laboral y las condiciones de trabajo que pueden influenciar nocivamente en el colegio privado. El tipo de estudio fue cualitativo-empírico con nivel exploratorio-descriptivo. Se utilizó los estudios de caso instrumental, para ser tratado específicamente. Para la exploración utilizó un cuestionario semi estructurado. Los datos obtenidos fueron organizados con software de análisis data y con triangulación de métodos para su análisis. La principal conclusión puede evidenciar las dificultades en la salud física como social de los profesores, siendo las más frecuentes las disfonías, dolor muscular, contagios, problemas digestivos y urinarios; también, insatisfacción laboral, problemas económicos y con su entorno.

Tataje & Rodriguez (2018) en su estudio determinó la interrelación entre las condiciones de trabajo y el progreso del profesionalismo de los profesores. Su exploración fue cuantitativa, no experimental con un diseño correlacional. El mismo, que fue aplicado a 38 maestros de Subtanjalla en Ica, siendo seleccionados por muestreo de tipo censal. Para la indagación utilizó como instrumento el cuestionario que pasaron por criterios de confiabilidad de Alpha de Cronbach y validación de expertos; Los datos obtenidos demostraron que hay interrelación directa de las condiciones de trabajo de los docentes con el desarrollo de la profesionalidad concluyendo que a más alto nivel de condiciones se logrará un mejor desarrollo profesional y a la inversa.

La presente investigación se sustentó en la Teoría de la Demandas y los Recursos Laborales (DRL) de Bakker y Demerouti, la cual surge por observar que es lo que ocasiona el estrés y la motivación de los trabajadores. Según la teoría se puede aplicar en diferentes condiciones laborales donde tanto la demanda

como los recursos laborales se relacionan con los aspectos físicos, emotivos, organizacionales o sociales que pueden ocasionar daños tanto psicológicos como fisiológicos en los trabajadores. Al evaluar la demanda y los recursos laborales se puede predecir el bienestar laboral e influir en el desempeño del trabajador. Los resultados de los estudios al aplicar esta teoría han demostrado que los recursos laborales como son el apoyo social, autonomía, la retroalimentación del desempeño laboral y las oportunidades de desarrollo personal pueden suavizar la exigencia de la demanda laboral disminuyendo la presión en el trabajo, regulando las exigencias emocionales (Bakker & Demerouti, 2013).

El estudio también se fundamentó en el Modelo Desequilibrio Esfuerzo - Recompensa de Siegrist, el mismo que se enfoca en la relación que existe entre los aspectos psicosociales y de salud con la interacción del trabajador (esfuerzo que hace) y la empresa (los premios o distinciones que brinda al trabajador por su esfuerzo). Asimismo, al aplicar inversamente pueden disminuir las recompensas. Según este enfoque el papel que desempeña el trabajador va a determinar sus condiciones laborales. También se tiene en cuenta que el trabajador debe ser capaz de autorregular su desempeño laboral controlando sus aspectos psicológicos y emocionales promoviendo su buena salud y bienestar el mismo, que se obtiene cuando la interacción de su función como trabajador se relacione directamente con sus recompensas (Luceño et al., 2005).

Las condiciones laborales se definieron como factores que intervienen en el bienestar de los docentes, en los aspectos psicológicos, físicos, cognitivos y sociales. Por ende, para que los maestros desempeñen un excelente nivel, la institución educativa debe brindar a sus docentes las mejores condiciones laborales. En este contexto los docentes al desempeñarse en buenas condiciones laborales tendrán siempre una conducta positiva logrando sus metas personales y profesionales contribuyendo así, en el mejoramiento en el proceso de enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes (Bardales, 2016, citado en Tataje & Rodríguez, 2018).

Las condiciones laborales también son las condiciones de vida, las que están conceptualizadas como los diferentes elementos y factores del lugar donde laboran los docentes; las mismas que están ligadas a los salarios o beneficios (Johnson, 2006; Ladd, 2011, citados en Shirrell & Reininger, 2017).

Las condiciones laborales están muy ligadas por las situaciones en las que se desarrolla y hay un amplio escenario donde se unen un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas en las cuales desarrollan sus tareas los docentes (Campos, 2005, citado en Sosa, 2018).

También son la relación del trabajador con el contratista y el empleo que se realiza a partir de una normal contratación donde interviene el lugar, los materiales, la remuneración y el factor tiempo con el objetivo de lograr una producción (Fuentes et al., 2014).

El Ministerio de Educación (MINEDU, 2017) en la Ley General de Educación N° 28044 en el artículo 56° dio a conocer las condiciones laborales en las que un docente debería trabajar: en inciso (c) señala que debe recibir remuneraciones justas, apropiadas y sus bonificaciones de acuerdo a ley; así como, percibir jubilación y tener condiciones de trabajo apropiadas respecto a la seguridad, salud y ejecución de funciones y en el inciso (e) afirma que debe percibir incentivos y honores, para su escalafón, los mismos, que son brindados por su excelente desempeño docente innovando en la educación.

En la Ley de Servicio Civil (SERVIR) N° 30057 la cual tiene como objetivo establecer un régimen para los trabajadores que brindan servicio al estado con la finalidad de brindar un servicio de calidad, estableció en sus artículos lo siguiente: artículo 11, las reglas para la continua capacitación de los servidores públicos; artículo 16, explica el proceso de certificación a través de universidades e institutos; artículo 22, describe el proceso de evaluación del desempeño de los trabajadores; artículo 28, indica las compensaciones de ingresos y beneficios; artículo 30, determina cuales son las reglas para obtener las compensaciones (competitividad, equidad, consistencia interna e intergubernamental) y en el artículo 31, describe cuales son las compensaciones económicas (principal, ajustada, vacaciones y aguinaldos) y en artículo 33, señala sobre la compensación por tiempos de servicios (CTS) (Congreso de la República, 2013).

Actualmente la búsqueda de la excelencia en las instituciones educativas depende de la calidad de sus maestros y las condiciones laborales en las que estos se desempeñan garantizando su capacitación continua y profesionalización (Porres, 2020).

Mori (2014) señaló que, dentro del marco de las condiciones laborales de los docentes, se tienen que ver en primer lugar al sistema de contratación y dentro de ello la estabilidad laboral, donde las condiciones y ambientes de trabajo protejan y promuevan la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidad de desarrollo personal.

En la actualidad postular para un trabajo de la profesión docente, implica diferentes factores que derivan desentendiendo de a donde se quiere postular, ya sea a una institución pública o privada, cada de una de ellas con sus propios protocolos y requerimientos (Soledad et al., 2016).

En segundo lugar, está el sistema de remuneración, que tienen que ser las más adecuadas y compatibles con la responsabilidad y la seguridad social para que el empleado cuente con todos sus beneficios de acuerdo a ley.

La retribución, la motivación y la retención de los trabajadores son la finalidad principal del sistema de remuneración; este, usado apropiadamente puede motivar al desempeño laboral siendo una estrategia muy ventajosa para mejorar la gestión y lograr los objetivos trazados (Arechabaleta et al., 2016).

Las remuneraciones económicas dadas a los maestros por las jornadas laborales dentro del sistema educativo son variadas y tienen relación directa con el desempeño docente. Si es utilizada como estímulos, la institución puede obtener resultados muy valiosos (Bonifaz, 2018).

Se debe formalizar los diferentes procedimientos de contratación; la misma, que debe ser transparente y con criterios apropiados de remuneración, bonificación y beneficios, con la finalidad de motivar y mejorar el desempeño de los profesores (Montoya et al., 2014).

En tercer lugar, está la Jornada laboral que debe ser acorde a las horas contratadas y el horario de trabajo de acuerdo a la institución y a los clientes, la correcta planificación y supervisión de tareas a través del monitoreo y acompañamiento y la carga laboral, que es el conjunto de variables que definen la ejecución de una tarea en el entorno en el que se realiza y su influencia sobre el trabajador en el aspecto físico, mental y social.

En la administración tradicional de la educación solo se ha tenido en cuenta, el proceso de enseñanza-aprendizaje, la evaluación de los estudiantes, la metodología y los contenidos curriculares. Pero en la actualidad se hace

necesario preocuparse también por las condiciones de sus jornadas laborales en las que un docente se está desempeñando (Cháidez & Barraza, 2018).

Las diferentes percepciones respecto al desarrollo de la jornada laboral de los docentes están basadas de acuerdo a los ambientes y contextos en los que estos laboran, como son el lugar donde trabajan, la distancia de viaje, el estilo de vida, la familia y los beneficios (Muñoz et al., 2016).

En cuarto lugar están las condiciones materiales, las mismas que debe cumplir la institución con sus trabajadores, las que debería tener seguridad física con adecuadas instalaciones eléctricas, zonas de seguridad, zonas de evacuación y contar con sistema de alarma, la disponibilidad de ambientes con ventilación e iluminación y espaciosos, contar con el mobiliario suficiente para la cantidad de personal que labora en cada una de ellas, condiciones físicas del entorno de circunstancias que rodean el trabajo del trabajador, tales como lugares para el trabajo personal, materiales, recursos, luminosidad, ruido, temperatura, etc., de acuerdo a la función de la organización, con recursos tecnológicos, que se encuentren acordes con el avance tecnológico y con diseño para un trabajo en red y que estos sean en cantidad suficientes y la higiene en el ambiente, desde la presentación de su fachada, oficinas, almacén y servicios higiénicos deben proyectar una imagen de aseo sobre todo en estos tiempos de pandemia por Covid-19.

El desarrollo del trabajo de los maestros implica la realización de muchas activadas como la planificación curricular, elaboración de materiales de apoyo, la evaluación de los estudiantes, las cuales solo se pueden desarrollar satisfactoriamente si se contase con buenas condiciones físicas o materiales como son la infraestructura, los equipos y el acceso a la tecnología (Walker, 2016).

Respecto a las condiciones materiales en las que los docentes trabajan, se muestran muchas dificultades y peripecias a las que se enfrentan cotidianamente, por no contar con buena infraestructura educativa, horarios justos y acceso a la tecnología, exponiéndose a muchos riesgos que pueden afectar su salud e integridad física. Lo que supone la aspiración continua de los maestros a mejorar sus condiciones de trabajo (Zamora et al., 2016).

Mejorar la infraestructura de las instituciones educativas permitirá caminar directo a la educación de calidad, esto es importante por su repercusión en el bienestar y seguridad de los maestros (Banco Mundial, 2016).

Las condiciones laborales de los docentes en la institución educativa se han convertido en indicadores del desempeño docente y por ende en la calidad de servicio educativo. Estas condiciones están relacionadas directamente con los salarios o beneficios que reciben los docentes. También alcanzan una serie de diferentes aspectos de las instituciones como son los materiales físicos, organizativos, los organigramas de autoridad, monitoreo y acompañamiento pedagógico, la interacción de todos los empleados, los roles que desempeñan, la igualdad el apoyo cultural, la capacitación continua, el aprendizaje y los objetivos institucionales (Shirrell & Reininger, 2017).

Por su parte La Rosa (2017) afirmó que el trabajo docente conlleva a riesgos que se atribuyen al trabajo pedagógico. También poco a poco se han ido notando enfermedades y dolores comunes entre ellos. Se han visto tres formas en particular como son los problemas de salud física, problemas de la voz con disfonías, enfermedades cardíacas y del aparato muscular y esquelético, problemas de la mente como trastornos depresivos y ansiosos, finalmente daños psicológicos (estrés). Asimismo, el autor nos describe 4 dimensiones que determinan las condiciones laborales de los docentes que son: el tiempo de trabajo y descansos, que son las horas labores, descanso, horas extras dentro y fuera del colegio; las condiciones materiales, como los equipos y herramientas utilizadas para trabajar; las condiciones sociales, donde se manifiestan las relaciones sociales con las que interactúa el profesor, y la satisfacción en su desempeño y las condiciones de salud; que son las enfermedades y las solicitudes médicas del docente.

Las condiciones laborales de los profesores que ven una situación de trabajo de enfrentamiento continuo por el desacuerdo en las políticas de conducción de la institución sintiéndose muchas veces con la moral baja a causa de la desmotivación que podía ocasionar el clima laboral negativo; a esto se suma, la responsabilidad que tienen con la educación de los estudiantes y la demanda social, causando en ellos agotamiento físico y psicológico. En muchas condiciones no valoran el trabajo de los docentes haciéndoles sentir marginados. También los profesores notaron que estas condiciones de trabajo conllevan a un

estrés continuo con una repercusión en su salud emocional (Richards & Hemphill, 2018).

Pantić (2015) describió cuatro condiciones laborales que con los que los docentes deben contar; las mismas, que brindarán en su desarrollo justicia social e igualdad de condiciones: en primer lugar está el sentido de propósito con creencias para lograr la comprensión de justicia social; en segundo lugar, la competencia a prácticas pedagógicas lejos de la exclusión para aumentar rendimiento académico de los estudiantes; en tercer lugar la autonomía para que los docentes comprendan los y puedan promover la interacción de los estudiantes y en cuarto lugar, la reflexividad para poder analizar y evaluar sus acciones en contextos socioculturales prácticas y entornos institucionales. Solo así, los maestros podrán tener las condiciones laborales necesarias para alcanzar su desarrollo personal y profesional.

El trabajo de los docentes muchas veces se da en condiciones desfavorables. Diferentes tipos de trastornos físicos y psicológicos se pueden presentar durante su jornada laboral. Se ha demostrado que trabajar en condiciones inapropiadas conlleva a la disminución en la capacidad cognitiva y emocional, trayendo consigo disminución de su producción y sobre exigencias laborales. Estas acciones que conducen al agotamiento y estrés de los maestros, causan ausencias laborales, perjudicando a la institución y a la educación. También, estudios han evidenciado que los docentes sufren de dolores músculos esqueléticos, debido a las largas jornadas educativas estando de pie, con constante movimiento y las largas caminatas para llegar a la institución. Estos factores se han convertido en la principal causa de problemas de salud de los maestros (Vaghela & Parekh, 2018).

Hay varios factores relacionados a las malas condiciones laborales de los docentes, entre las cuales el agotamiento físico y psicológico es una de las más destacadas, el mismo, que se da por la falta de apoyo administrativo, la sobrecarga de trabajo y la falta de recursos dentro de la institución educativa. Todos estos factores que se presentan a diario en los maestros ponen en mayor riesgo su salud y bienestar laboral. A esto se suma la falta de apoyo de los directivos y de las instituciones educativas superiores que en vez de aliviar su trabajo la sobrecargan más. También están las actividades extracurriculares que tienen que desempeñar sin ningún beneficio económico o reconocimiento. Hoy en

día se hace necesario mejorar las condiciones laborales de los profesores con la finalidad de que conduzcan a resultados positivos (Brunsting et al., 2014).

Para este autor, existen dos aspectos que pueden determinar las condiciones laborales de los docentes: el primero es la compensación, la cual influye al momento en la que se elige donde trabajar; también dentro de este aspecto está la deserción docente, que está ligado casi siempre a la probabilidad de renunciar cuando las remuneraciones son bajas y no cubren con sus necesidades económicas, sumado a esto el poco acceso a los beneficios sociales. En segundo lugar, estas las condiciones de enseñanza en las que los maestros se desempeñan, las cuales son determinantes para que renuncien en busca de otras mejores, debido a los bajos recursos institucionales, poco apoyo administrativo, mala infraestructura institucional y la toma equivocada de decisiones de los directivos (Sutcher et al., 2016).

En las condiciones laborales actuales de los docentes, el desequilibrio causado por el esfuerzo laboral de los maestros y las recompensas muchas veces jamás otorgadas conllevan al estrés; también la intensidad emocional conlleva a diferentes factores estresantes con riesgo en la salud. Sumado a esto las muchas demandas tecnológicas y de organización que pueden llevar a daños psicosociales. Es momento de que las políticas educativas se enfoquen en implementar acciones apropiadas, saludables y seguras para los maestros (Alvarado & Bretones, 2018).

Una consecuencia negativa en un ambiente con condiciones de trabajo es el agotamiento laboral de los docentes, el cual es producido por la fatiga que es el resultado de la excesiva exposición en un contexto de trabajo estresante. Los profesores que presentan un buen nivel de eficacia son porque su ambiente laboral es menos amenazante, además, ellos pueden influenciar positivamente en sus compañeros de trabajo mejorando su desempeño laboral enfrentando exitosamente los retos que demanda la educación actual (Avanzi et al., 2013).

El sitio donde laboramos presenta siempre diferentes peligros para la salud y el bienestar de los docentes. Los altos grados de ruido, la calidad del clima pueden ser condiciones laborales que dañen la salud de los maestros. Estos factores pueden generar daños a la voz causando inasistencias afectando el desarrollo normal del sistema educativo (Catherine et al., 2015).

El trabajo de los profesores en las aulas, aunque para muchos es agradable y gratificante para otros es más complejo, las diferentes etapas por las que atraviesan debido a la calidad de recursos educativos, didácticos, la toma de decisiones, el apoyo de los directivos y la responsabilidad que tienen como agentes formadores afectan a sus condiciones laborales. La complejidad del trabajo de los maestros puede causar daños en la salud y en su moral. A esto se suma, que muchos de los docentes están enseñando áreas para las cuales nunca fueron preparados complicando más su desarrollo profesional y personal (Verde, 2016).

En las condiciones laborales actuales una gran proporción de docentes piensan en abandonar su centro de trabajo, sobre todo se da por que la instituciones no cubre sus expectativas de remuneración. Esta deserción repercute directamente en el rendimiento académico de los estudiantes. El gasto de recursos económicos para contratar y volver capacitar a nuevos maestros reemplazantes repercute en la calidad de enseñanza que brinda la institución ya que siempre están buscando maestros eficaces e identificados capaces de lograr los más altos estándares educativos que hoy en día demanda el sistema educativo (Bowles & Arnup, 2016).

La retención de maestros sobre todo en el sistema de educación de la carrera pública magisterial debería ser atendida con mayor énfasis. Los maestros siempre ven en sus directivos un apoyo y orientación incondicional. Mantener las buenas condiciones laborales de los docentes debería ser uno de los puntos más importantes en la agenda nacional del ministerio de educación, se debe tener en cuenta la mejora de las instalaciones y las remuneraciones. Saber poco de cómo mejorar las condiciones de contratación de los maestros puede acarrear que estos tengan que renunciar causando daños en el sistema educativo institucional, es por ello que se hace necesario conocer las causas de salida de los maestros para mejorar sus condiciones de contratación (Hughes et al., 2015).

Los estándares educativos actuales incluyen el desarrollo profesional docente, el currículo nacional y la contratación de profesores eficaces. Asimismo, se debe promover un compromiso laboral siguiendo la visión y misión institucional, contando siempre con un ambiente laboral saludable y seguro logrando un mejor desempeño profesional. Por tanto, se debe consolidar el

liderazgo pedagógico garantizando mejoras en las condiciones laborales de los docentes (Burkhauser, 2017).

La satisfacción laboral de los docentes es un punto que siempre se debe de tener en cuenta dentro de una institución educativa, la satisfacción de los maestros está ligada a las condiciones laborales de insatisfacción, recompensas, remuneración y jornadas laborales. Estas, tienen relación directa con el rol de enseñanza de trabajar con los estudiantes donde ellos también deben contar con las mejores condiciones para poder aprender y desarrollarse personalmente. La mejora de estas situaciones de satisfacción genera relaciones positivas también con los padres de familia y con los demás trabajadores, lo que conducirá a que los profesores estén motivados para desarrollar cada día su profesión docente (Skaalvik & Skaalvik, 2015).

La motivación docente se enfoca en incentivos económicos como recompensa por su arduo trabajo, logrando obtener más dinero que motive a seguir desempeñándose satisfactoriamente. También hay otras condiciones laborales que pueden completar la búsqueda de la excelencia laboral como es el apoyo por parte de los administrativos, quienes desempeñan funciones específicas de coordinación, las condiciones físicas como la buena infraestructura, los materiales y equipos educativos para desempeñar bien su trabajo y las jornadas laborales acorde a sus necesidades, las mismas que les permitirá preparar mejor sus clases y ser monitoreados eficazmente (Firestone, 2014).

En el marco actual de las condiciones laborales de los docentes se destaca la permanencia de los profesores en sus centros de trabajo; la misma, que está muy ligado a las condiciones en las que se desempeñan. En este contexto los maestros estarán más satisfechos y motivados siempre y cuando sean bien recompensados por su trabajo. Siendo los principales indicadores de buenas condiciones laborales, la infraestructura de la institución, el fácil acceso a los materiales didácticos, equipos tecnológicos y sobre todo la remuneración económica. Esto implica que si como docente cuentan con buenas condiciones laborales no estarán mirando a otras instituciones en busca de mejoras. Es por ello, que las políticas actuales del sistema educativo se enfocan en mejorar más las condiciones salariales de los maestros con la finalidad de mantener a los

mejores docentes en las aulas, mejorando así el rendimiento académico de los estudiantes (Geiger & Pivovarova, 2018).

Uno de los problemas actuales en el que se encuentran los centros educativos, es que, al trabajar con seres humanos, es imposible la predicción y control de su comportamiento, donde, ante un mal manejo de las condiciones laborales, puede dar como resultado que no se logren los objetivos planteados. Por ello, resulta importante incluir en la temática actual la reforma de las condiciones laborales partiendo de la responsabilidad social, políticas, economía y cultura (Galán & Martínez, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

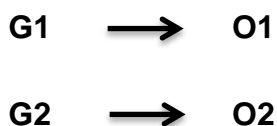
Tipo de investigación:

La investigación es de enfoque cuantitativo, porque se evaluó el planteamiento del problema a raíz de la revisión de la teoría y el investigador lo mantuvo, ajustó y modificó a la etapa siguiente. Según su alcance fue de tipo básica, ya que se comparó las condiciones laborales según los docentes de la Institución Educativa de Gestión Pública N° 11261 Ancol el Cautivo del distrito de Olmos y la Institución Educativa de Gestión Privada María Lucrecia de Chiclayo; el mismo que se realizó midiendo y comparando la información recolectada de dos muestras diferentes y de la aplicación de los instrumentos de evaluación del fenómeno o problema a investigar (Hernández & Mendoza, 2018).

Diseño de investigación:

El estudio presenta un diseño descriptivo - comparativo, porque se estudió una sola variable y se comparó los datos obtenidos de las dos muestras, las mismas que son diferentes.

A continuación, se presenta el esquema del diseño descriptivo-comparativo de la investigación.



Dónde:

G1: es el grupo de docentes de la institución pública.

G2: es el grupo de docentes de la institución privada.

O1: es la encuesta aplicada al grupo de docentes de la institución pública.

O2: es la encuesta aplicada al grupo de docentes de la institución privada.

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Condiciones laborales

- **Definición conceptual:** Las condiciones laborales también se definen como las condiciones de vida, las que están conceptualizadas como los

diferentes elementos y factores del lugar donde laboran los docentes; las mismas que están ligadas a los salarios o beneficios (Johnson, 2006; Ladd, 2011, citados en Shirrell & Reininger, 2017).

- **Definición operacional:** las condiciones laborales de los docentes fueron medidas utilizando la técnica de la encuesta y cuyo instrumento fue el cuestionario. El mismo presentó 4 dimensiones (sistema de contratación, sistema de remuneración, jornada laboral y condiciones materiales), cada una de ellas contiene 6 ítems haciendo un total de 24.
- **Indicadores:** fueron distribuidos según la dimensión correspondiente, donde el sistema de contratación tuvo como indicadores la firma del contrato, las condiciones de trabajo y los factores de contratación; el sistema de remuneración contó con los costos por hora, el salario mensual, las gratificaciones, los beneficios y descuentos; la jornada laboral abordó las horas lectivas semanales, las jornadas adicionales y la calendarización y las condiciones materiales a la infraestructura, la distancia, los medios y materiales.
- **Escala:** el instrumento tuvo una escala ordinal con las categorías mala (0-8), regular (9-16) y buena (17-24) para medir las condiciones laborales de los docentes de la institución pública y privada.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: En el presente estudio se consideró como población a los 30 docentes de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria, de los cuales 15 pertenecen a la Institución Educativa Pública N° 11261 Ancol Cautivo del distrito de Olmos y 15 docentes a la Institución Educativa Privada María Lucrecia de Chiclayo, las mismas que fueron seleccionadas por la facilidad de acceso a la aplicación de los instrumentos y recolección de datos de los participantes. La población debe elegirse por sus características de lugar y tiempo, así como el fácil acceso (Hernández & Mendoza, 2018).

Muestra: La muestra de estudio estuvo conformada por los 30 docentes de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria, de los cuales 15 pertenecen a la Institución Educativa Pública N° 11261 Ancol Cautivo del

distrito de Olmos y 15 docentes a la Institución Educativa Privada María Lucrecia de Chiclayo.

Criterios de inclusión: en el estudio fueron incluidos todos los 30 docentes sin excepción, por lo tanto, no existió criterios de exclusión.

Muestreo: Para determinar el tamaño de la muestra de estudio se empleó el muestreo no probabilístico a criterio del investigador, teniendo en consideración el fácil acceso para la aplicación de los instrumentos del trabajo de campo. La muestra no probabilística, no se calcula con la probabilidad, más bien, están relacionadas con las características y el contexto del estudio. En este muestreo no existen los procedimientos no mecánicos o electrónicos, ni fórmulas, sino de lo que el investigador decida (Hernández & Mendoza, 2018).

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Partiendo de los objetivos se empleó como técnica de trabajo de campo la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario, el mismo, que fue validado por juicio de tres expertos; los mismos, que fueron seleccionados por el investigador. Luego de que la encuesta fue diseñada en el formulario de Google, se creó el link para ser compartida por medio del WhatsApp. Los datos del cuestionario fueron recolectados y trabajados en la plataforma Excel. Para validar el grado de confiabilidad se usó la Prueba de Kolmogorov-Smirnov con el estadístico SPSS IBM. La encuesta se usa cuando se estudia las condiciones de los trabajadores, el desempeño de un estado, conocer las necesidades y opiniones de los usuarios, trabajadores o compradores. Así como, la percepción de una población sobre los diferentes problemas sociales (Hernández & Mendoza, 2018).

3.5. Métodos de análisis de datos

Luego del diseño, validación y aplicación del instrumento de recolección de datos, se procedió a analizarlos utilizando la estadística descriptiva con los resultados de las herramientas de procesamiento estadístico como son: la hoja de cálculo Excel o el software estadístico SPSS. Una vez que los datos fueron codificados, fueron transferidos a un matriz de consistencia, corrigiendo los diferentes errores, para luego proceder a analizarlos. Es por ello, que el estudio

es cuantitativo, porque los datos que se analizan se hacen sobre una matriz utilizando programas computacionales (Hernández & Mendoza, 2018).

3.6. Aspectos éticos

Confidencialidad: en la presente investigación se garantiza la protección de la identidad y los datos personales de los 30 docentes que participarán en el estudio, dándoles confianza y seguridad para que puedan responder sin temor alguno y así brinden una mejor información que resulte beneficiosa para el logro de objetivos trazados.

Veracidad: los datos recolectados de las fuentes informativas utilizadas para la realización de la presente investigación están debidamente citados evitando caer en el plagio; así como, los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos de la evaluación. Esto, conlleva a cumplir con una investigación rigurosa, ética y científica. Si los datos y resultados creados de la investigación son inventados, se consideran falsos, por contrario, si son verdaderos serán útiles para los investigadores (Ñaupas et al., 2018).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Comparación de las condiciones laborales según los docentes de la institución pública y privada.

			GRUPO	
			PRIVADA	PÚBLICA
Niveles	Mala	Recuento	3	0
		% dentro de grupo	20,0%	0,0%
	Regular	Recuento	9	13
		% dentro de grupo	60,0%	86,7%
	Buena	Recuento	3	2
		% dentro de grupo	20,0%	13,3%
Total		Recuento	15	15
		% dentro de grupo	100,0%	100,0%

Se muestran los resultados comparativos generales de las condiciones laborales según los docentes de ambas instituciones, donde se observa que los porcentajes más altos se ubican en nivel regular; sin embargo, en este nivel, en la institución pública los porcentajes son mayores que las de la privada. Asimismo, los docentes de ambas instituciones consideran, aunque en reducido número que las condiciones laborales son buenas; pero, en el nivel malo solo los de la institución privada son malos.

Tabla 2

Comparación del sistema de contratación según los docentes de la institución pública y privada.

			GRUPO	
			PRIVADA	PÚBLICA
Niveles	Mala	Recuento	11	4
		% dentro de GRUPO	73,3%	26,7%
	Regular	Recuento	4	11
		% dentro de GRUPO	26,7%	73,3%
Total		Recuento	15	15
		% dentro de GRUPO	100,0%	100,0%

Se muestran los resultados comparativos del sistema de contratación, donde los porcentajes de la institución privada en su mayoría presentan nivel malo y los porcentajes más altos en un nivel regular están en la institución pública. Ninguna de las instituciones evidencia tener un buen sistema de contratación.

Tabla 3

Comparación del sistema de remuneración según los docentes de la institución pública y privada.

		GRUPO		
		PRIVADA	PÚBLICA	
Niveles	Mala	Recuento	14	14
		% dentro de GRUPO2	93,3%	93,3%
	Regular	Recuento	1	1
		% dentro de GRUPO2	6,7%	6,7%
Total	Recuento	15	15	
	% dentro de GRUPO2	100,0%	100,0%	

Se muestran los resultados comparativos del sistema de remuneración, donde los porcentajes son iguales para ambas instituciones y en su mayoría evidencian un mal nivel de remuneración, también mantienen los mismos porcentajes, pero en minoría son regulares.

Tabla 4

Comparación de la jornada laboral según los docentes de la institución pública y privada.

		GRUPO		
			PRIVADA	PÚBLICA
Niveles	Mala	Recuento	12	12
		% dentro de GRUPO3	80,0%	80,0%
	Regular	Recuento	3	3
		% dentro de GRUPO3	20,0%	20,0%
Total		Recuento	15	15
		% dentro de GRUPO3	100,0%	100,0%

Se muestran los resultados comparativos de la jornada laboral, donde los porcentajes son iguales para ambos colegios y en su mayoría con un mal nivel. También presentan iguales resultados, pero en su minoría en un nivel regular.

Tabla 5

Comparación de las condiciones materiales según los docentes de la institución pública y privada.

		GRUPO		
		PRIVADA	PÚBLICA	
Niveles	Mala	Recuento	11	15
		% dentro de GRUPO	73,3%	100,0%
	Regular	Recuento	4	0
		% dentro de GRUPO	26,7%	0,0%
Total		Recuento	15	15
		% dentro de GRUPO	100,0%	100,0%

Se muestran los resultados comparativos de las condiciones materiales, donde en ambas instituciones en su mayoría con un nivel malo, sin embargo, en su totalidad para la institución pública son malos. La institución privada es la única que muestra unas condiciones materiales en un nivel regular y ninguna de los dos colegios presenta un nivel bueno.

V. DISCUSIÓN

Los resultados comparativos generales de las condiciones laborales de ambas instituciones, muestran que los docentes, tanto la institución pública como privada consideran que es regular, aclarando que, en este nivel, en la institución pública los porcentajes de regular son mayores que las de la privada. Lo que se complementa con lo descrito por Satizabal (2020) aunque señala que en su mayoría existen condiciones regulares en colegios privados, las mejores condiciones laborales están relacionadas a las instituciones oficiales (públicas) que cuentan con docentes que han obtenido su trabajo mediante concursos meritocráticos, por ende, los profesores gozan de mayor estabilidad laboral y mejores sueldos. La Rosa (2017) también coincide cuando afirma que existen regulares condiciones laborales en los profesores, respecto a sus dificultades en la salud, seguridad laboral que pueden influenciar nocivamente en el colegio privado.

Aunque el presente estudio mostró porcentajes bajos en las condiciones laborales de los docentes de la institución privada, Alaniz (2020) al respecto también muestra que la percepción de los profesores de colegios públicos respecto a su trabajo y analizó el desarrollo profesional, la Identidad y las condiciones de trabajo. Cuyo resultado más destacado fue la manifestación y descontento de los profesores por la deficiente estabilidad de las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven. Por su parte Skaalvik & Skaalvik (2015) afirman que la satisfacción de los maestros está ligada a las condiciones laborales de insatisfacción, recompensas, remuneración y jornadas laborales. Estas, tienen relación directa con el rol de enseñanza de trabajar con los estudiantes donde ellos también deben contar con las mejores condiciones para poder aprender y desarrollarse personalmente. La mejora de estas situaciones de satisfacción generó relaciones positivas también con los padres de familia y con los demás trabajadores, lo que condujo a que los profesores estén motivados para desarrollar cada día su profesión docente.

Los resultados también mostraron que los docentes de ambas instituciones presentan, aunque en minoría un nivel bueno, es por ello que Tataje & Rodriguez (2018) en vez de enfocarse en comparar las condiciones laborales de los diferentes colegios, determinó la interrelación entre las condiciones de trabajo y el

progreso del profesionalismo de los profesores. Concluyendo que a más alto nivel de condiciones se logrará un mejor desarrollo profesional y a la inversa.

Respecto al sistema de contratación, donde los porcentajes de la institución privada en su mayoría presentan nivel malo, Mori (2014) en concordancia con los resultados señala que para mejorar las condiciones laborales de los docentes de las instituciones privadas, se tienen que ver en primer lugar la forma de contratación y dentro de ello la estabilidad laboral, donde las condiciones y ambientes de trabajo protejan y promuevan la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidad de desarrollo personal.

Al observar los resultados que en su mayoría las instituciones públicas presentan condiciones regulares de contratación, es por ello que Pantić (2015) propone para mejorar estas condiciones clasificar los factores que pueden llevar a tener condiciones negativas. menciona que la retención de maestros sobre todo en el sistema de educación de la carrera pública magisterial debería ser atendida con mayor énfasis y Hughes et al. (2015) apoya la idea y afirma que saber poco de cómo mejorar las condiciones de contratación de los maestros puede acarrear que estos tengan que renunciar causando daños en el sistema educativo.

Los resultados de los docentes de las dos instituciones, no evidenciaron un buen sistema de contratación, es por ello que Bettini et al. (2020) concuerda y señala que la dificultad vivida por los docentes es su permanencia laboral, la misma, que se ve amenazada cuando tienen que atender a estudiantes con trastornos de conducta, porque para ellos son necesarias acciones laborales más intensas y de mayor carga física y psicológica. A esto se suma, el tiempo excesivo que los profesores utilizan para las planificaciones curriculares, la presión de la supervisión, lo que ocasiona una renuncia a su trabajo. Viendo esta problemática el sistema educativo puede tomar en cuenta esas condiciones laborales promoviendo mejoras sustanciales en bien de la educación.

Los datos obtenidos del sistema de remuneración, donde ambas instituciones presentan en su mayoría niveles malos, coinciden con lo que Luceño et al. (2005) describe en su Modelo Desequilibrio Esfuerzo -Recompensa de Siegrist, donde se enfoca en la relación directa que existe entre las malas condiciones del trabajador (esfuerzo que hace) y la empresa (los premios o distinciones que brinda al trabajador por su esfuerzo).

Por su parte Bowles & Arnup (2016) quienes también coinciden con los resultados, pero le dan una mirada más alta al sistema de remuneración y refiere que el gasto de recursos económicos para contratar y volver capacitar a nuevos maestros reemplazantes repercute en la calidad de enseñanza que brinda la institución ya que siempre están buscando maestros eficaces e identificados capaces de lograr los más altos estándares educativos que hoy en día demanda el sistema educativo.

Los resultados, aunque en su minoría presentan sistemas de remuneración regulares para ambas instituciones concordando con el MINEDU (2017) quien al observar las dificultades a tratado de mejorarlas y en la Ley General de Educación N° 28044 en el artículo 56° da a conocer las condiciones laborales en las que un docente debería trabajar destacando que deben recibir remuneraciones justas, apropiadas y sus bonificaciones de acuerdo a ley. Asimismo, Sutchter et al. (2016.) señala que un aspecto determinante en los docentes es la compensación, ya que podría renunciar cuando las remuneraciones son bajas y no cubren con sus necesidades económicas. Por su parte el Congreso de la República (2013) con la finalidad de mejorar las condiciones remunerativas de los docentes promulga la Ley SERVIR N° 30057, en el artículo 31, donde señala que todos los docentes deben recibir las compensaciones económicas (vacaciones y aguinaldos) y en artículo 33, la compensación por tiempos de servicios (CTS).

Los siguientes autores apoyan la idea de mejorar las condiciones de remuneración de los docentes y Johnson (2006) y Ladd (2011) citados en Shirrell & Reininger (2017) afirma que las condiciones laborales también conocidas como las condiciones de vida, las que están conceptualizadas como los diferentes elementos y factores del lugar donde laboran los docentes; las mismas que están ligadas a los salarios o beneficios y Mori (2014) al observar los mismos resultados sobre las bajas remuneraciones de los docentes de ambas instituciones, propone que los sistemas de remuneración, tienen que ser los más adecuadas y compatibles con la responsabilidad y la seguridad social para que el empleado cuente con todos sus beneficios de acuerdo a ley.

Luego de analizar los resultados comparativos de la jornada laboral, donde los porcentajes son iguales para ambos colegios y en su mayoría con un mal nivel. Respecto a estos datos La Rosa (2017) afirma que el trabajo docente conlleva a riesgos físicos, como son los problemas de la voz con disfonías,

enfermedades cardiacas y del aparato muscular y esquelético, problemas de la mente como trastornos depresivos, ansiosos y estrés causado por las horas labores, descanso, horas extras dentro y fuera del colegio. Vaghela & Parekh (2018) comparte las ideas del autor que lo precede y afirma que debido a las largas jornadas educativas estando de pie, con constante movimiento y las largas caminatas para llegar a la institución se han convertido en la principal causa de problemas de salud de los maestros y Brunsting et al. (2014) complementa al sumarle la falta de apoyo de los directivos y las actividades extracurriculares de las instituciones educativas que en vez de aliviar su trabajo la sobrecargan más.

A la vez Bakker & Demerouti (2013) para mejorar los resultados de un nivel regular del sistema de remuneración en ambas instituciones y cuyos aportes también son la base en las que se sustentan la presente investigación, con la Teoría de la Demandas y los Recursos Laborales (DRL) de Bakker y Demerouti, donde manifiesta que las malas condiciones de los docentes son ocasionadas por el estrés y la falta de motivación de los trabajadores. Según la teoría se puede aplicar en diferentes condiciones laborales malas, donde tanto la demanda como los recursos laborales se relacionan con los aspectos físicos, emotivos, organizacionales o sociales que pueden ocasionar daños tanto psicológicos como fisiológicos en los trabajadores. Al evaluar la demanda y los recursos laborales se puede predecir el bienestar laboral e influir en el desempeño del trabajador. Los resultados de los estudios al aplicar esta teoría han demostrado que los recursos laborales como son el apoyo social, autonomía, la retroalimentación del desempeño laboral y las oportunidades de desarrollo personal pueden suavizar la exigencia de la demanda laboral disminuyendo la presión en el trabajo, regulando las exigencias emocionales.

Por su parte Pantić (2015) con la finalidad pasar de jornadas laborales regulares a buenas se debe tener en cuenta cuatro condiciones laborales, las mismas, que brindarán en su desarrollo justicia social e igualdad de condiciones: en primer lugar está el sentido de propósito con creencias para lograr la comprensión de justicia social; en segundo lugar, la competencia a prácticas pedagógicas lejos de la exclusión para aumentar rendimiento académico de los estudiantes; en tercer lugar la autonomía para que los docentes comprendan los y puedan promover la interacción de los estudiantes y en cuarto lugar, la reflexividad para poder analizar y evaluar sus acciones en contextos

socioculturales prácticas y entornos institucionales. Solo así, los maestros podrán tener las condiciones laborales necesarias para alcanzar su desarrollo personal y profesional.

Campos (2005) citado en Sosa (2018) en apoyo a las ideas de los autores anteriores sobre las jornadas laborales afirma que a las condiciones laborales están muy ligadas por las condiciones en las que se desarrolla y hay un amplio escenario donde se unen un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas en las cuales desarrollan sus tareas los docentes. Mori (2014) complementa señalando que la Jornada laboral de los docentes debe ser acorde a las horas contratadas y el horario de trabajo de acuerdo a la institución y a los clientes, la correcta planificación y supervisión de tareas a través del monitoreo y acompañamiento y la carga laboral, que es el conjunto de variables que definen la ejecución de una tarea en el entorno en el que se realiza y su influencia sobre el trabajador en el aspecto físico, mental y social.

Por su parte, luego de observar los resultados de la opinión de los docentes sobre su jornada laboral Shirrell & Reininger (2017) asegura que las condiciones laborales de los docentes en la institución educativa se han convertido en indicadores del desempeño docente y por ende en la calidad de servicio educativo. Estas condiciones están relacionadas directamente con una serie de diferentes aspectos de las instituciones como son: el monitoreo y acompañamiento pedagógico, la interacción de todos los empleados, los roles que desempeñan, la igualdad el apoyo cultural, la capacitación continua, el aprendizaje y los objetivos institucionales.

Quienes también apoya esta idea son Richards & Hemphill (2018) señalando que las condiciones laborales de los profesores que viven una situación de trabajo de enfrentamiento continuo por el desacuerdo en las políticas de conducción de la institución sintiéndose muchas veces con la moral baja a causa de la desmotivación que podía ocasionar el clima laboral negativo; a esto se suma, la responsabilidad que tienen con la educación de los estudiantes y la demanda social, causando en ellos agotamiento físico y psicológico. En muchas condiciones no valoran el trabajo de los docentes haciéndoles sentir marginados. También los profesores notaron que estas condiciones de trabajo conllevan a un estrés continuo con una repercusión en su salud emocional.

Al observar los resultados comparativos de las condiciones materiales, donde los porcentajes en ambas instituciones en su mayoría muestran un mal nivel, sin embargo, las condiciones materiales más bajas en su totalidad están en la institución pública. Firestone (2014) de acuerdo con los resultados nos dice que, si los docentes tuvieran buenas condiciones físicas, buena infraestructura, buenos materiales y equipos educativos para desempeñar bien su trabajo y las jornadas laborales acorde a sus necesidades, podría permitirles preparar mejor sus clases. También Verde (2016) señala que el trabajo de los profesores en las aulas, aunque para muchos es agradable y gratificante para otros es más complejo, las carencias por las que atraviesan debido a la calidad de recursos educativos, didácticos, que tienen como agentes formadores afectan a sus condiciones laborales.

Sutcher et al. (2016) no solo ve las condiciones materiales sino la relación directa con las condiciones de enseñanza en las que los maestros se desempeñan, las cuales son determinantes para que renuncien en busca de otras mejores, debido a los bajos recursos institucionales, poco apoyo administrativo, mala infraestructura institucional y la toma equivocada de decisiones por parte de los directivos.

Al observar los datos dónde se muestra que solo la institución privada presenta condiciones materiales regulares y ninguna en nivel buena. Mori (2014) para mitigar esta carencia de buenas condiciones solicita cumplir a las instituciones con las condiciones materiales de sus trabajadores, las que deberían tener seguridad física con adecuadas instalaciones eléctricas, zonas de seguridad, zonas de evacuación y contar con sistema de alarma, la disponibilidad de ambientes con ventilación e iluminación y espaciosos, contar con el mobiliario suficiente para la cantidad de personal que labora en cada una de ellas, condiciones físicas del entorno de circunstancias que rodean el trabajo del trabajador, tales como lugares para el trabajo personal, materiales, recursos, luminosidad, ruido, temperatura, etc., de acuerdo a la función de la organización, con recursos tecnológicos, que se encuentren acordes con el avance tecnológico y con diseño para un trabajo en red y que estos sean en cantidad suficientes y la higiene en el ambiente, desde la presentación de su fachada, oficinas, almacén y servicios higiénicos deben proyectar una imagen de aseo sobre todo en estos tiempos de pandemia por covid-19.

VI. CONCLUSIONES

1. Teniendo en cuenta el sistema de remuneración, contratación, jornada laboral y condiciones materiales, las condiciones laborales según los docentes de la institución pública son mejores que las de la institución privada.
2. El sistema de contratación de las instituciones públicas es mejor que de las privadas, porque pasan por mecanismos más rigurosos y meritocráticos como son la prueba de conocimientos, entrevista personal y evaluación de expedientes.
3. Tanto los docentes de la institución pública como privada están de acuerdo en que el sistema de remuneración actual no está en las mejores condiciones, ya que lo que los haberes que obtienen por su trabajo no cubren sus necesidades económicas, a esto suma que no cuentan con los beneficios respectivos de acuerdo a ley.
4. Las condiciones en su jornada laboral en las que se desempeñan los docentes de la institución pública y privada son malas, porque no cuentan con el apoyo de sus autoridades quienes dirigen el sistema educativo y más aún las políticas actuales no están enfocadas en mejorarlas.
5. Según los docentes de la institución pública quienes en su totalidad opinaron que las condiciones materiales con las que cuentan son malas y no muy lejos los de la privada que también están casi con las mismas condiciones, evidenciando que se hace necesario pensar en una reforma educativa que brinde nuevas y mejores condiciones materiales para que los maestros puedan desempeñarse de la mejor manera, logrando así una educación de calidad.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos se recomienda usar el cuestionario de opinión de los docentes sobre las condiciones laborales, instrumento que es válido y confiable para poder recoger la información necesaria.
2. Que el presente estudio sobre las condiciones laborales de los docentes sea aplicado en el futuro a poblaciones de mayor alcance, con la finalidad de tener más conocimiento y poder plantear acciones que promuevan mejoras.
3. A los directores de las instituciones objeto de estudio, debido a las condiciones actuales de pandemia por COVID-19, se sugiere tener en cuenta los resultados obtenidos en el presente estudio para las mejoras correspondientes.
4. A todos los que tengan interés en investigar las condiciones laborales de los docentes, se les sugiere tener como punto de partida el presente estudio.
5. A las autoridades correspondientes a cargo de supervisar el sistema educativo, se les recomienda tener en cuenta los datos obtenidos en la investigación con la finalidad de plantear estrategias de mejora continua.

REFERENCIAS

- Alaniz, C. (2020). El Servicio Profesional Docente: Percepción de las condiciones laborales en educación básica en tres entidades de México. *CPU-e, Revista de Investigación Educativa*, 30(8), 33. <https://doi.org/10.25009/cpue.v0i30.2680>
- Alvarado, L. & Bretones, F. (2018). Docencia y formación del profesorado: Nuevas condiciones laborales y bienestar de los docentes de primaria en Ecuador. *ELSEVIER*, 69(1), 7. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.10.015>
- Arechabaleta, I., Ramón, T., Inchaurtieta, B., Monteberría, J., Freije, A., Jesús, U., Aleu, L., López, R., Víctor, A., Menéndez, M., José, M., Sánchez, A., José, A., Sanchís, L., Comité, A., Gómes, F., Rodríguez, S., Secretaria, V., & Mateos Varas, G. (2016). Retos en el liderazgo y dirección de personas. *ISSUU*, 54(217), https://issuu.com/deustobusinessalumni/docs/boletin_217_navegable
- Avanzi, L., Miglioretti, M., Velasco, V., Balducci, C., Vecchio, L., Fraccaroli, F., & Skaalvik, E. M. (2013). Docencia y formación del profesorado. Validación cruzada de la escala de autoeficacia del profesor noruego (NTSES). *ELSEVIER*, 31(1), <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2013.01.002>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 107–115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Banco Mundial. (2016). Perú, Infraestructura educativa al 2025. *Repositorio Minedu*, <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5087>
- Bermúdez, E., & Bravo, V. (2016). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias. *Omnia*, 22(3), 60(70), <https://www.redalyc.org/pdf/737/73752819005.pdf>
- Bettini, E., Cumming, M., Brien, K., & Sutton, R. (2020). Predicción de educadores especiales Intención de continuar enseñando Estudiantes con Emocional o Trastornos del comportamiento en Configuración autónoma. *SAGE journals* 1(18), <https://doi.org/10.1177/0014402919873556>
- Bonifaz, M. (2018). Recompensas económicas en la academia: análisis de literatura empírica sobre el pago por mérito en universidades de siete países. *Educación*, 27(52), 7–25. <https://doi.org/10.18800/educacion.201801.001>

- Bowles, T., & Arnup, J. (2016). ¿Debo permanecer o debo ir? La resiliencia como protector factor para los profesores intención de dejar la profesión docente. *Revista Australiana de Educación*, 1(16), <https://doi.org/10.1177/0004944116667620>
- Brunsting, N., Sreckovic, M., & Lane, L. (2014). El agotamiento de los maestros de educación especial: una síntesis. *West Virginia University Press* 1(31), <https://www.jstor.org/stable/44683943>
- Burkhauser, S. (2017). ¿Cuánto importan los directores de escuela cuando ¿Viene a las condiciones laborales de los profesores? *RAND Corporation*, 1(14), <https://doi.org/10.3102/0162373716668028>
- Catherine, L., Cutiva, C., & Burdorf, A. (2015). Efectos del ruido y la acústica en las escuelas sobre la salud vocal en profesores. (1)5, 10.4103/1463-1741.149569
- Cháidez, J., & Barraza, A. (2018). Afrontamiento al estrés y su relación con el tipo de jornada laboral en docentes de educación primaria. *Informes Psicológicos*, 18(2), 63–75. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v18n2a04>
- Congreso de la República. (2013). Ley del Servicio Civil N^o 30057. *Diario Oficial El Peruano*, 53(9), 1–18. https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley_30057.pdf
- Delgado, B. (2020). Relación entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la unidad educativa la Victoria Salitre-Ecuador, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*, 0(2). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>
- Estadística de la Calidad Educativa. (2020). Reportes SER 2020. <https://www.minedu.gob.pe/semaforo-escuela/semaforo-escuela-remoto.php>
- Firestone, W. (2014). Teacher Evaluation Policy and Conflicting Theories of Motivation. *Educational Researcher*, 43(2), 100–107. <https://doi.org/10.3102/0013189X14521864>
- Fuentes, R., Ruiz, S., & Loya, G. (2014). Condiciones laborales de docentes de educación primaria. *IE Revista de Investigación Educativa de La REDIECH*, 5(8), 43–50. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521651962007>
- Galán, A. & Martínez, S. (2016). Una Historia de las relaciones laborales para no historiadores en un contexto de crisis. *Lan Harremanak. Revista de*

- Relaciones Laborales*, 32(32), 481–503. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.15441>
- Geiger, B., & Pivovarova, M. (2018). Los efectos de las condiciones laborales en el docente retención. *Taylor y Francis online*, 1(20), <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1457524>
- Güell, L. (2015). *Estudio de satisfacción laboral de los maestros*. [Tesis de doctorado, Universidad Internacional de Catalunya]. Archivo digital. <https://www.tdx.cat/handle/10803/293783#page=1>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. In Mc Graw Hill. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hughes, A., Matt, J., & Reilly, F. (2015). El apoyo del director es imperativo para la retención de maestros en Escuelas con difícil dotación de personal. *Revista de estudios de educación y formación*, 3(1), 6. <http://dx.doi.org/10.11114/jets.v3i1.622>
- La Rosa, M. (2017). *Condiciones laborales de los docentes del nivel inicial: un estudio sobre la percepción de su salud y seguridad laboral*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica Del Perú]. Archivo digital. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/9216#.WflvTaKY4sY.mendeley>
- Luceño, L., Martín, J., Jaén, M., & Díaz, E. (2005). Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *EduPsykhé*, 4(1), 19–42. <http://repositorio.ucjc.edu/bitstream/handle/20.500.12020/113/C00031080.pdf?sequence=1>
- Martínez, G., & Guevara, A. (2015). La evaluación del desempeño docente. *Dialnet*, 11(4), 113–124. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7915465>
- Ley 28044. (2017, 5 de agosto). Ministerio de educación. Diario oficial N° 36.45. http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo. (2019). *avances y resultados del Plan Estratégico institucional 2107 - 2019 correspondientes del primer semestre del 2019*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/297494-informe-de-avances-y-resultados-de-los-indicadores-y->

metas-de-los-objetivos-y-acciones-estrategicas-del-pei

- Montoya, J., Arbesú, I., Contreras, G., & Conzuelo, S. (2014). Evaluación de la docencia universitaria en México, Chile y Colombia: análisis de experiencias. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7(15), 42. <http://hdl.handle.net/10486/661846>
- Mori, M. (2014). *Condiciones laborales y calidad de servicio en la unidad de gestión educativa local Celendín*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Archivo digital. <http://www.springer.com/series/15440%0Apapers://ae99785b-2213-416d-aa7e-3a12880cc9b9/Paper/p18311>
- Muñoz, T., Gómez, A., Sánchez, B., & Martínez, A. (2016). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Revista Gestión de la Educación*, 7(1), 161–177. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gstedu/article/view/27578/27820>
- Ñaupas, H., Paitán, M., Dueñas, J., & Vilela, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9), <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Tendencias 2021. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/WCMS_825200/lang--es/index.htm
- Pantić, N. (2015). Desarrollar a los docentes como agentes de inclusión y Justicia social Desarrollar a los docentes como agentes de inclusión y justicia social. *Taylor y Francis Online*, 4508(1), 19. <http://dx.doi.org/10.3402/edui.v6.27311>
- Peña, M., & Durán, N. (2016). Justicia Organizacional, Desempeño Laboral y Discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), <http://hdl.handle.net/11181/4827>
- Porres, A. (2020). Declaración sobre las condiciones laborales docentes. *Coalición Latinoamericana para la Excelencia Docente*. <https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2020/11/Declaracion-sobre-las-condiciones-laborales-docentes.pdf>
- Richards, A., & Hemphill, M. (2018). Teoría y práctica Factores personales y contextuales relacionados con la experiencia de los profesores con el estrés y el agotamiento. *Taylor y Francis Online*, 1(19),

- <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1476337>
- Satizabal, M. (2020). Condiciones de empleo de un grupo de docentes en Cali, Colombia. *Entramado*, Redalyc.org, 16(1), 109. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2654/265464211008/265464211008.pdf>
- Shirrell, M., & Reininger, M. (2017). *Condiciones de trabajo en la escuela y cambios en los profesores estudiantes Persistencia planificada en la enseñanza. JSTOR*, 1(29), <https://www.jstor.org/stable/10.2307/90010518>
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2015). Satisfacción laboral, estrés y estrategias de afrontamiento en la docencia Profesión: ¿qué dicen los profesores? *Estudios de Educación Internacional*, 8(1), 11. <http://dx.doi.org/10.5539/ies.v8n3p181>
- Soledad, M., Ayala, P., Flores, C., & Milesi, C. (2016). Búsqueda y contratación de docentes en Chile: nudos críticos e inequidad del sistema. *SCIELO Analytics*, 251(287), <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-45652016000200008>
- Sosa, D. (2018). *Condiciones laborales de los docentes en educación secundaria*. [Tesis de maestría, Universidad nacional de la Pampa]. Archivo digital. <https://repo.unlpam.edu.ar/handle/unlpam/2386>
- Sutcher, L., Darling, L., & Carver, D. (2016). ¿Se avecina una crisis en la enseñanza? *Institute of Education Sciences*, 1(12), <https://eric.ed.gov/?id=ED606666>
- Tataje, F. & Rodriguez, P. (2018). *Condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de una institución educativa de Subtanjalla, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27665>
- Vaghela, N., & Parekh, S. (2018). Prevalencia del trastorno musculoesquelético entre los profesores de escuela. *Revista Nacional de Fisiología, Farmacia y Farmacología*, 8(8), 12. <http://www.njppp.com/fulltext/28-1501913398.pdf>
- Vaillant, D. (2008). Algunos marcos referenciales para la evaluación del desempeño docente en América Latina. *Revista Iberoamericana de la Evaluación educativa*, 1(2), <http://disde.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/3095>
- Verde, A. y Muñoz, M. (2016). Predictores de un nuevo maestro: Satisfacción en las escuelas urbanas. *Journal of School Leadership*, 1(29), <https://doi.org/10.1177/105268461602600104>
- Walker, V. (2016). El trabajo docente en la universidad: Condiciones, dimensiones

y tensiones. *Perfiles Educativos*, 38(153), 105–119.
<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2016.153.57638>

Zamora, W., López, F., & Cobos, D. (2016). Realidades del empleo docente en Nicaragua. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 18(2), 191–205.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v18n2/1607-4041-redie-18-02-00191.pdf>

Anexo 1

Cuadro de Variables y Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CONDICIONES LABORALES	Las condiciones laborales también se definen como las condiciones de vida, las que están conceptualizadas como los diferentes elementos y factores del lugar donde laboran los docentes; las mismas que están ligadas a los salarios o beneficios (Johnson, 2006; Ladd, 2011, citado en Shirrell & Reininger, 2017).	Las condiciones laborales de los docentes fueron medidas utilizando la técnica de la encuesta y cuyo instrumento será el cuestionario. El mismo que presentó 4 dimensiones y 24 Items. Con una escala de medición ordinal. -Mala (0-8) -Regular (9-16) -Buena (17-24)	Sistema de contratación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Firma del contrato ▪ Condiciones de trabajo de ▪ Factores de contratación. 	Ordinal
			Sistema de remuneración	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Costo por hora ▪ Salario mensual ▪ Gratificaciones ▪ Beneficios ▪ Descuentos 	
			Jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Horas lectivas mensuales ▪ Jornadas adicionales ▪ Calendarización 	
			Condiciones materiales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Infraestructura ▪ Distancia ▪ Medios ▪ Materiales 	

Anexo 2

Encuesta de las Condiciones laborales según los docentes de la Institución Pública y Privada en tiempos de pandemia por COVID-19.

Estimado docente, a continuación, encontrará algunas preguntas sobre su Institución Educativa donde labora. Le pedimos que responda con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas o incorrectas, no se trata de una evaluación de sus conocimientos, sino de dar opinión ANÓNIMA sobre las condiciones laborales, cuyos resultados serán usados de manera académica para obtener el grado de Magister.

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO Y COLABORACIÓN.

CORRE ELECTRONICO:			
TIPO DE INSTITUCION		PÚBLICA ()	PRIVADA ()
MODALIDAD	PRESENCIAL ()	SEMI-PRESENCIAL ()	VIRTUAL ()
FECHA	____/____/____	SEXO	M () F ()
TIPO DE CONTRATO	PLAZO FIJO ()	TIEMPO PARCIAL ()	LOCACION DE SERVICIOS ()
EDAD		EXPERIENCIA LABORAL	

INSTRUCCIONES: Marque con una equis (X) sobre la opción que se parezca más a lo que sucede en su Institución Educativa.

DIMENSIÓN 01: Sistema de Contratación

- 1.1. ¿Cómo fue su evaluación del puesto de docente?
 1. Prueba única nacional.
 2. Entrevista personal.
 3. Clase modelo.
 4. Todas las anteriores
 5. Recomendación de terceros.
- 1.1.
- 1.2. ¿En qué periodo del año escolar firmó usted su contrato de trabajo de acuerdo a ley y normatividad vigente?
 1. Antes de iniciar el año escolar
 2. Después de iniciar el año escolar
 2. Al finalizar el año escolar
 3. No firmó contrato
- 1.2.
- 1.3. El representante de la institución le pidió que lea detenidamente su contrato al momento de firmar.
 1. Si
 2. No
 3. No recuerdo
- 1.3.
- 1.4. En el contrato se especifica claramente las obligaciones de la institución con el docente.
 1. Si
 2. No
 3. No recuerdo
- 1.5. En el contrato se especifica claramente las obligaciones del docente con la institución.
 1. Si
 2. No
 3. No recuerdo
- 1.6. Respecto a su contratación está:

1. Conforme
2. Disconforme

DIMENSIÓN 02: Sistema de Remuneración

- 2.1. El costo por hora esta entre:
 1. S/. 8. 00 – S/. 15. 00
 2. S/. 15. 00 – S/. 25. 00
 3. S/. 25. 00 – S/. 35. 00
 4. S/. 35. 00 – S/. 45. 00
 5. Más de S/. 45.00
- 2.2. El monto promedio de su salario mensual esta entre:
 1. S/. 500. 00 – S/. 1000. 00
 2. S/. 1000. 00 – S/. 1500. 00
 3. S/. 1500. 00 – S/. 2000. 00
 4. S/. 2000. 00 – S/. 2500. 00
 5. Más de S/. 2500
- 2.3. ¿Según su contrato que incentivos recibe?
 1. Fiestas patrias
 2. Navidad
 3. Vacaciones
 4. Todas
 5. Ninguna
- 2.4. ¿Qué Beneficios recibe de acuerdo a ley?
 1. CTS
 2. Seguro de salud
 3. 1 gratificación
 4. ½ gratificación
 5. Todas
 6. Ninguna
- 2.5. ¿Cómo son los descuentos en el caso de incumplir con su jornada laboral?
 1. Por hora
 2. Por día
 3. Semanalmente
 4. Mensualmente
 5. Todas
 6. Ninguna
- 2.6. Respecto a su remuneración esta:
 1. Conforme
 2. Disconforme

DIMENSIÓN 03: Jornada Laboral

- 3.1. ¿Cuántas horas lectivas realiza al día?
 1. De 1 – 2 horas
 2. De 3 – 4 horas
 3. De 5 – 6 horas
 4. De 7 – 8 horas
 5. Más de 8 horas
- 3.2. ¿La institución le reconoce de acuerdo a ley sus jornadas laborales adicionales (sábados, domingos y feriados)?
 1. Si
 2. No
 3. A veces
- 3.3. La institución educativa cumple con el Plan Anual de Trabajo

1. Si
 2. No
 3. A veces
- 3.4. ¿Cuántas veces le han hecho monitoreo y acompañamiento pedagógico?
1. 1 a 2 veces al mes
 2. 1 a 2 veces por bimestre
 3. 1 a 2 veces al año
 4. Nunca fui monitoreado o acompañado
- 3.5. ¿Con qué frecuencia la institución ha organizado capacitación docente?
1. 1 a 2 veces al mes
 2. 1 a 2 veces por bimestre
 3. 1 a 2 veces al año
 4. No lo realizan
- 3.6. Respecto a su jornada laboral esta:
1. Conforme
 2. Disconforme

DIMENSIÓN 04: Condiciones materiales

- 4.1. ¿Cómo califica la Infraestructura de la institución educativa?
1. Mala
 2. Regular
 3. Buena
 4. Excelente
- 4.2. La institución cuenta con equipos tecnológicos para el desarrollo de clases.
1. Si
 2. No
 3. Desconoce
- 4.3. Usted cuenta con materiales y equipos educativos para el desarrollo de clases.
1. Si
 2. No
 3. A veces
- 4.4. La institución cuenta con mecanismos de prevención contra accidentes laborales.
1. Si
 2. No
 3. Desconoce
- 4.5. Con relación a lugar donde vive ¿A qué tiempo de viaje se encuentra su centro de trabajo?
1. De 0 a 30 minutos
 2. De 30a 60 minutos
 3. De 60 a 90 minutos
 4. De 90 a 120 minutos
 5. Más de 120 minutos
- 4.6. Respecto a sus condiciones materiales esta:
1. Conforme
 2. Disconforme

Anexo 3

Validez y confiabilidad

PLAN DE PRUEBA

DIMENSIONES	SABER	SER	TOTAL	PORCENTAJE
Sistema de contratación	5	1	6	25%
Sistema de remuneración	5	1	6	25%
Jornada laboral	5	1	6	25%
Condiciones materiales	5	1	6	25%
TOTAL	20	4	24	100%

Pruebas de normalidad y confiabilidad

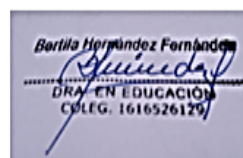
Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
PUNTAJE	,217	30	,001
a. Corrección de significación de Lilliefors			

Prueba de hipótesis, muestras independientes

Prueba de muestras independientes										
		Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
PUNTAJE	Se asumen varianzas iguales	11,546	,002	-3,804	28	,001	-2,400	,631	-3,692	-1,108
	No se asumen varianzas iguales			-3,804	22,869	,001	-2,400	,631	-3,706	-1,094

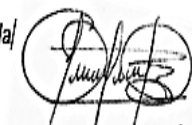
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Condiciones laborales según los docentes de la Institución Pública y Privada en tiempos de pandemia por Covid-19, Chiclayo

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Condiciones Labores	Sistema de Contratación	Postulación docente	¿Cómo fue su evaluación del puesto de docente?	X		X		X		X			
		Firma del contrato	¿En qué período del año escolar firma usted su contrato de trabajo de acuerdo a ley y normatividad vigente?	X		X		X		X			
			El representante de la institución le pidió que les diera su consentimiento para el momento de firmar.	X		X		X		X			
		Condiciones de trabajo	En el contrato se especifica claramente las obligaciones de la institución con el docente.	X		X				X			
			En el contrato se especifica claramente las obligaciones del docente con la institución.	X		X		X		X			
			Respecto a su contratación está:	X		X		X		X			
	Sistema de Remuneración	Costo por hora	El costo por hora pedagógica que usted percibe, esta entre:	X		X		X		X			
		Salario mensual	El monto promedio de su salario mensual, esta entre:	X		X		X		X			
		Incentivos	¿Según su contrato, qué incentivos recibe?	X		X		X		X			
		Beneficios	¿Qué beneficios recibe de acuerdo a ley?	X		X		X		X			
		Descuentos	¿Cómo son los descuentos en el caso de incumplir con su jornada laboral?	X		X				X			
			Respecto a su remuneración está:	X		X		X		X			
	Jornada Laboral	Horas Activas diarias	¿Cuántas horas lectivas realiza al día?	X		X		X		X			
		Jornadas laborales adicionales	¿La institución le reconoce de acuerdo a ley sus jornadas laborales adicionales (sábados, domingos y feriados)?	X		X		X		X			
		Plan Anual de Trabajo	La institución educativa cumple con el Plan Anual de Trabajo	X		X		X		X			
		Monitoreo y acompañamiento	¿Cuántas veces le han hecho monitoreo y acompañamiento pedagógico?	X		X		X		X			
		Capacitación	¿Con qué frecuencia la institución ha organizado capacitación docente?	X		X		X		X			
			Respecto a su jornada laboral está:	X		X				X			
	Condiciones materiales	Infraestructura	¿Cómo califica la infraestructura de la institución educativa?	X		X		X		X			
		Materiales y equipos educativos	La institución cuenta con materiales y equipos educativos para el desarrollo de clases.	X		X		X		X			
			Usted cuenta en su casa con materiales y equipos educativos para el desarrollo de clases.	X		X		X		X			
		Mecanismos de prevención contra accidentes	La institución cuenta con mecanismos de prevención contra accidentes laborales.	X		X		X		X			
		Distancia al centro de labores	Con relación a lugar donde vive ¿A qué tiempo de viaje se encuentra su centro de trabajo?	X		X		X		X			
	Respecto a sus condiciones materiales está:		X		X		X		X				

Grado y Nombre del Experto: Dra. Bertila Hernández Fernández


FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Condiciones laborales según los docentes de la Institución Pública y Privada en tiempos de pandemia por Covid-19, Chiclayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)					
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Condiciones Laborales	Sistema de Contratación	Posulación docente	¿Cómo fue su evaluación del puesto de docente?	X		X		X		X					
		Firma del contrato	¿En que periodo del año escolar firmo usted su contrato de trabajo de acuerdo a ley y normatividad vigente?	X		X		X		X					
			El representante de la institución le pidió que lea detenidamente su contrato al momento de firmar.	X		X		X		X					
		Condiciones de trabajo	En el contrato se especifica claramente las obligaciones de la institución con el docente.	X		X		X		X					
			En el contrato se especifica claramente las obligaciones del docente con la institución.	X		X		X		X					
			Respecto a su contratación está:	X		X		X		X					
	Sistema de Remuneración	Costo por hora	El costo por hora pedagógica que usted percibe, esta entre:	X		X		X		X					
		Salario mensual	El monto promedio de su salario mensual, esta entre:	X		X		X		X					
		Incentivos	¿Según su contrato, que incentivos recibe?	X		X		X		X					
		Beneficios	¿Qué Beneficios recibe de acuerdo a ley?	X		X		X		X					
		Descuentos	¿Cómo son los descuentos en el caso de incumplir con su jornada laboral?	X		X		X		X					
			Respecto a su remuneración está:	X		X		X		X					
	Jornada Laboral	Horas lectivas diarias	¿Cuántas horas lectivas realiza al día?	X		X		X		X					
		Jornadas laborales adicionales	¿La institución le reconoce de acuerdo a ley sus jornadas laborales adicionales (sábados, domingos y feriados)?	X		X		X		X					
		Plan Anual de Trabajo	La institución educativa cumple con el Plan Anual de Trabajo	X		X		X		X					
		Monitoreo y acompañamiento	¿Cuántas veces le han hecho monitoreo y acompañamiento pedagógico?	X		X		X		X					
		Capacitación	¿Con qué frecuencia la institución ha organizado capacitación docente?	X		X		X		X					
			Respecto a su jornada laboral está:	X		X		X		X					
	Condiciones materiales	Infraestructura	¿Cómo califica la infraestructura de la institución educativa?	X		X		X		X					
		Materiales y equipos educativos	La institución cuenta con materiales y equipos educativos para el desarrollo de clases.	X		X		X		X					
			Usted cuenta en su casa con materiales y equipos educativos para el desarrollo de clases.	X		X		X		X					
		Mecanismos de prevención contra accidentes	La institución cuenta con mecanismos de prevención contra accidentes laborales.	X		X		X		X					
	Distancia al centro de labores	Con relación a lugar donde vive ¿A qué tiempo de viaje se encuentra su centro de trabajo?	X		X		X		X						
		Respecto a sus condiciones materiales está:	X		X		X		X						

 Grado y Nombre del Experto: **Mg. Tania Yasely Mendoza Banda**




FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: *Condiciones laborales según los docentes de la Institución Pública y Privada en tiempos de pandemia por Covid-19, Chiclayo*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (ver instrumento adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Condiciones Labores	Sistema de Contratación	Postulación docente	¿Cómo fue su evaluación del puesto de docente?	X		X		X		X				
		Firma del contrato	¿En que periodo del año escolar firmo usted su contrato de trabajo de acuerdo a ley y normatividad vigente?	X		X		X		X				
			El representante de la institución le pidió que lea detenidamente su contrato al momento de firmar.	X		X		X		X				
			En el contrato se especifica claramente las obligaciones de la institución con el docente.	X		X		X		X				
		Condiciones de trabajo	En el contrato se especifica claramente las obligaciones del docente con la institución.	X		X		X		X				
			Respecto a su contratación está:	X		X		X		X				
	Costo por hora		El costo por hora pedagógica que usted percibe, esta entre:	X		X		X		X				
	Sistema de Remuneración	Salario mensual.	El monto promedio de su salario mensual, esta entre:	X		X		X		X				
		Incentivos	¿Según su contrato, que incentivos recibe?	X		X		X		X				
		Beneficios	¿Qué Beneficios recibe de acuerdo a ley?	X		X		X		X				
		Descuentos	¿Cómo son los descuentos en el caso de incumplir con su jornada laboral?	X		X		X		X				
			Respecto a su remuneración esta:	X		X		X		X				
			Horas lectivas diarias	¿Cuántas horas lectivas realiza al día?	X		X		X		X			
	Jornada Laboral	Jornadas laborales adicionales	¿La institución le reconoce de acuerdo a ley sus jornadas laborales adicionales (sábados, domingos y feriados)?	X		X		X		X				
		Plan Anual de Trabajo	La institución educativa cumple con el Plan Anual de Trabajo	X		X		X		X				
		Monitoreo y acompañamiento	¿Cuántas veces le han hecho monitoreo y acompañamiento pedagógico?	X		X		X		X				
		Capacitación	¿Con qué frecuencia la institución ha organizado capacitación docente?	X		X		X		X				
			Respecto a su jornada laboral esta:	X		X		X		X				
			Condiciones materiales	Infraestructura	¿Cómo califica la Infraestructura de la institución educativa?	X		X		X		X		
	Materiales y equipos educativos	La institución cuenta con materiales y equipos educativos para el desarrollo de clases.		X		X		X		X				
		Usted cuenta en su casa con materiales y equipos educativos para el desarrollo de clases.		X		X		X		X				
	Mecanismos de prevención contra accidentes	La institución cuenta con mecanismos de prevención contra accidentes laborales.		X		X		X		X				
	Distancia al centro de labores	Con relación a lugar donde vive ¿A qué tiempo de viaje se encuentra su centro de trabajo?		X		X		X		X				
		Respecto a sus condiciones materiales esta:	X		X		X		X					

Grado y Nombre del Experto: *Dr. Amado Fernández Cueva*
 Experto evaluador

Anexo 4
Autorización del desarrollo de la investigación

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20480010419
IEP MARIA LUCRECIA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
OLGA MARLENE HERNANDEZ JARA	16662085

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA

IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Condiciones laborales según los docentes de la Institución Pública y Privada en tiempos de pandemia por COVID-19, Chiclayo.	
Nombre del Programa Académico:	
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
SEGUNDO AMADOR BAUTISTA DÍAZ	45578480

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:


I.E.P. MARIA LUCRECIA E.I.R.L.
[Firma manuscrita]
 Firma _____
 (Titular o Representante legal) *[Firma manuscrita]*
GERENTE

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato al nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.