



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN AGUSTÍN DE
CHINCHA ALTA, 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Carlos Alvaro Pachas Davalos

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de
Licenciado en Psicología

Docente asesor:

Mg. Kelly Fara Vargas Prado

Código Orcid N° 0000-0002-3322-1825

Chincha, Ica, 2022

Asesor

Mg. Kelly Fara VARGAS PRADO

Miembros del jurado

- Dr. Edmundo González Zavala
- Dr. Giogio Aquije Cardenas
- Dr. Martín Campos Martínez

DEDICATORIA

A ti, hija mía por ser la fuente de mi arduo trabajo y la energía necesaria para todo esto. Gracias por ser el motor de mi vida, el motor que funciona para siempre. Espero que entiendas las recompensas que esperan a cada sacrificio entre nosotros para ti y para mí. El tiempo será el mejor juez.

Carlos

Agradecimiento

A Dios por su amor incondicional, por iluminarnos en nuestro camino, por estar siempre presente, por brindarnos mucha fuerza y fe en todo momento de nuestras vidas.

A la Universidad Autónoma de Ica por abrirnos sus puertas y permitir formarnos como profesionales de la salud así mismo por darnos la oportunidad para realizar nuestra tesis que tanto anhelamos.

Al rector, Dr. Martín Campos, por ser el representante de nuestra casa de estudios y por la ardua labor que viene realizando para con la universidad.

A la asesora Mg. Kelly Fara Vargas Prado, por su paciencia y dedicación a la hora de impartir sus conocimientos para contribuir a la culminación del presente trabajo de investigación.

Al Sr. director Williams Mendoza Avalos y docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, por formar parte de esta investigación.

El autor.

Resumen

El estudio tuvo como propósito determinar la relación entre calidad de vida laboral y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

Presenta una metodología de tipo aplicada, siendo su diseño no experimental, descriptivo correlacional. La población muestral estuvo conformada por 42 docentes de educación secundaria de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta; como técnica se utilizó la encuesta siendo los instrumentos utilizados para la recolección de datos un cuestionario sobre calidad de vida laboral y otro cuestionario sobre desempeño docente. Los resultados evidenciaron que el 11,9% de los participantes señalan que, la calidad de vida laboral es bajo, para el 50,0% medio, mientras que el 38,1% considera que es alto; para la variable desempeño docente fue bajo en un 9,5 %, el 47,6 % es medio y un 42,9 % alto.

Finalmente, se puede concluir que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021; se ha obtenido un valor significativo de 0.000; por lo tanto, el coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0.887, siendo esta positiva alta.

Palabras claves: calidad de vida laboral, desempeño docente, salud ocupacional.

Abstract

The study aimed to determine the relationship between quality of work life and teaching performance at the San Agustín de Chincha Alta Educational Institution, 2021.

Introduce a basic type methodology, being its non-experimental, descriptive correlational design. The sample population consisted of 42 secondary education teachers from the San Agustín de Chincha Alta Educational Institution; As a technique, the survey was used, the instruments used for data collection being a questionnaire on quality of work life and another questionnaire about teaching performance. The research results on the quality of working life variable showed a low level 11.9%, medium level 50.0%, and high level 38.1%; For the teaching performance variable showed a low level 9.5%, medium level 47.6%, and high level 42.9%%

Finally, it can be concluded that there is a significant relationship between the quality of work life and teaching performance at the San Agustín de Chincha Alta Educational Institution, 2021; a significant value of 0.000 has been obtained; therefore, the Rho Spearman correlation coefficient is 0.887, this being a high positive.

Keywords: quality of working life, teaching performance, occupational health.

Índice general

Dedicatoria	iii	Agradecimiento	iv
Palabras claves			v
Abstract			vi

Índice general/Índice de tablas y figuras	vii
I. INTRODUCCIÓN	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2.1. Descripción del problema	14
2.2. Pregunta de investigación general	15
2.3. Preguntas de investigación específicas	15
2.4. Justificación e importancia	18
2.5. Objetivo General	17
2.6. Objetivos específicos	17
2.7. Alcances y limitaciones	18
III. MARCO TEÓRICO	19
3.1. Antecedentes	19
3.2. Bases teóricas	25
3.3. Marco Conceptual	36
IV. METODOLOGÍA	39
4.1. Tipo y Nivel de investigación	39
4.2. Diseño de Investigación	39
4.3. Población – Muestra	40
4.4. Hipótesis general y específicas	41
4.5. Identificación de las variables	41
4.6. Operacionalización de variables	42
4.7. Recolección de datos	44
V. RESULTADOS	48
5.1. Presentación de Resultados	48
5.2. Interpretación de los resultados	59
VI ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	61
6.1. Análisis descriptivo de los resultados	61
6.2. Comparación resultados con marco teórico	76
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
ANEXOS	88
Anexo 1: Matriz de consistencia	89
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	91

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	97
Anexo 4: Data de resultados	105
Anexo 5: Consentimiento informado	109
Anexo 6: Documentos administrativos	110
Anexo 7: Evidencias fotográficas/otras evidencias	114
Anexo 8: Informe de turnitin al 28% de similitud	117

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Baremación de la variable calidad de vida laboral y de sus dimensiones.	45
Tabla 2 Baremación de la variable desempeño docente y sus dimensiones.	46

Tabla 3	Datos sociodemográficos de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.	48
Tabla 4	Calidad de vida laboral de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.	49
Tabla 5	Remuneraciones de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.	50
Tabla 6	Desarrollo personal de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.	51
Tabla 7	Oportunidades de estabilidad de trabajo de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.	52
Tabla 8	Integración social en el trabajo de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.	53
Tabla 9	Desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.	54
Tabla 10	Capacidades pedagógicas de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.	55
Tabla 11	Emocionalidad de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.	56
Tabla 12	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.	57
Tabla 13	Relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.	58
Tabla 14	Estadísticos descriptivos de la variable calidad de vida laboral y sus dimensiones.	59
Tabla 15	Estadísticos descriptivos de la variable desempeño docente y sus dimensiones.	63

Índice de figuras	vii
Figura 1 Calidad de vida laboral de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.	51
Figura 2 Remuneraciones de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021	52
Figura 3 Desarrollo personal de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021	53
Figura 4 Oportunidades de estabilidad de trabajo de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021	56
Figura 5 Integración social en el trabajo de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.	57

Figura 6 Desempeño Docente en la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.	58
Figura 7 Capacidades Pedagógicas de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.	59
Figura 8 Emocionalidad de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.	60
Figura 9 Responsabilidad en el desempeño de sus funciones de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.	61

Pág.

I. INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral es una propiedad que tiene un trabajador para experimentar sensaciones satisfactorias respecto a sus condiciones y ambiente laboral, sus expectativas de remuneraciones, su seguridad social, y otros factores que contribuyen a mejorar su desempeño profesional.

Este es un concepto cada vez más utilizado para evaluar la satisfacción de los trabajadores con su ambiente de trabajo, con evidencia de su impacto en la salud mental o enfermedad crónica y la efectividad médica al respecto; así, la calidad de vida se asocia con el bienestar. Siempre ha sido centro de cuidado a largo plazo en los campos del desarrollo social, la economía y la cultura. Encuentre un equilibrio entre el tamaño de la población, los recursos disponibles y la protección del medio ambiente. En este contexto, el derecho de los seres humanos y las sociedades a una vida digna de libertad, equidad y felicidad es de suma importancia (Parra et al., 2020).

La calidad de vida laboral tiene un vínculo directo con el desempeño de los docentes, en la medida que el individuo educador tiende a ejecutar sus labores educativas en concordancia a su capacidad y vocación profesional, asimismo, puede identificar aquellos elementos que le permiten crecer como persona, por lo que los docentes verán mejoras sustanciales en su nivel de calidad de vida laboral (Ferdosipour y Mousavi 2020). Ya que el desempeño docente debe considerar la relevancia del progreso crítico y creativo de los educadores, se les debe incitar para mejorar sus competencias y su desempeño laboral. En el Perú, se viene implementando cambios importantes en materia educativa, y se promueven políticas orientadas mejorar el desempeño docente, fomentando el desarrollo de acciones productivas, el ejercicio docente, el emprendimiento y la innovación (CNE 2019); en este sentido el Proyecto educativo nacional, considera la educación como pilar fundamental de la sociedad es inherente al desarrollo individual y nacional; para que todos reciban educación de alta

calidad, acceso a tecnología, instituciones y gestión calificadas, maestros y directores bien preparados, su desempeño y profesionalismo Ser competente, reflexivo y reconocido socialmente (Azañedo, 2021).

Escudriñar la calidad de vida laboral y el desempeño de los docentes, permitirá tener una idea clara del nivel de satisfacción de los docentes con sus condiciones de trabajo, su ambiente, su nivel de remuneración, su tipo de trabajo colaborativo, su compañerismo, sus oportunidades de estabilidad laboral, su desarrollo y crecimiento personal, en suma, su mejora de la calidad en el trabajo que desempeña como docente. Este documento es de gran relevancia, y sus hallazgos permiten situarnos en el contexto de la calidad de vida laboral de los docentes y su asociación con su nivel de desempeño, cuyos resultados pueden servir de soporte para futuras investigaciones.

Los tópicos se desarrollan de acuerdo al esquema propuesto por la UAI. Así se tiene, en el Capítulo I se encuentra la introducción de la tesis, luego en el Capítulo II, se aborda el planteamiento del problema, su descripción, formulación de la pregunta general y específicas, justificación e importancia, planteamiento de los objetivos, los alcances y limitaciones. El tercer capítulo desarrolla el marco teórico; sistematiza los aspectos relacionados con el bagaje investigativo, así como el fundamento teórico y marco conceptual. En el Capítulo IV, se explica la metodología, relacionada al tipo y diseño de investigación utilizada; la población y muestra, las hipótesis generales y específicas planteadas, la identificación de variables, su operacionalización, y la recolección de datos realizado. En el capítulo V, se presentan e interpretan los resultados. En el capítulo VI, se analizan y describen los resultados, así como se comparan dichos resultados con el marco teórico referenciado. Luego se plasman las conclusiones y se plantean recomendaciones. Finalmente se muestran las referencias bibliográficas usadas y se agregan los anexos.

El autor.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

En los últimos años, la humanidad ha asistido a un nivel creciente de competencia y exigencia en lo que respecta al desempeño profesional del docente; sin embargo, las medidas de actualización y capacitaciones llevadas a cabo por las autoridades educativas, evidencian que se debe considerar también el factor de calidad de vida que mantienen.

A nivel internacional, es en Luxemburgo (Europa), donde tienen mejor calidad de vida laboral los docentes, ya que perciben el mayor sueldo medio bruto del mundo, aproximadamente 70.300 dólares anuales. En lo que respecta a América Latina, es en Costa Rica donde tienen mejor calidad de vida laboral los docentes con sueldos de 25.100 dólares anuales (Mena, 2020); en cuanto, al desempeño docente, comprender las condiciones específicas de cada entorno -escuela-familia-comunidad- donde desarrolla su conducta profesional, y la necesaria claridad y precisión del propósito básico de su labor profesional es fundamental; lamentablemente, los países de la región contarán con alrededor del 12% de su ingreso per cápita se gasta en educación, que es mucho menor al 19% en los países miembros de la OCDE (Escribano, 2018).

A nivel nacional, la calidad de vida laboral, no es tan buena, en balance a otras naciones de la región, ya que las remuneraciones de los docentes de la educación pública van por escalas y oscilan entre S/ 2,400.30 por 30 horas de trabajo y S/ 3,200.40 por 40 horas de labor en primera escala, mientras que para los de la octava escala, la remuneración por 30 horas de trabajo es de S/ 5,040.63 (Minedu, 2021); en cuanto al desempeño docente, éste está

comprendido en el “Marco del Buen Desempeño Docente”, cuyas competencias y desempeños están pormenorizado en cuatro dimensiones. Para el Estado, ello constituye un progreso de importancia en la mejora de la praxis pedagógica, con impactos de bienestar poblacional; sin embargo, en algunos casos, El modelo de evaluación docente debilita su verdadero propósito de fortalecer la profesión docente. También se debe a la falta de preparación de los docentes, que en su mayoría rinden mal y necesitan retroalimentación y mejora (Gálvez y Milla, 2018). Por otro lado, en la valoración de desempeño docente realizado en el año 2017, aprobaron a nivel urbano en un 98% los docentes evaluados; el objetivo es probar el nivel de perfeccionamiento de las competencias y desempeño profesional de los educadores responsables del aula determinado en el marco del buen desempeño docente (MBDD), y determinar sus requerimientos formativos en el puesto de trabajo para brindar el correspondiente apoyo a la mejora de su práctica docente (EDD, 2017).

Bajo este entorno de realidad problemática se realizó la presente investigación, que atañe al nivel de remuneración, sus condiciones de seguridad social, su desarrollo personal, sus oportunidades de estabilidad e integración social en el trabajo; factores que influyen de una u otra manera en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre las remuneraciones y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021?

PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo personal y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021?

PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre las oportunidades de estabilidad de trabajo y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021?

PE4. ¿Cuál es la relación que existe entre la integración social en el trabajo y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021?

2.4. Justificación e importancia

Justificación

Se justifica de la siguiente manera:

Justificación teórica: Los hallazgos de la investigación permiten mejorar los conocimientos teóricos, sobre el vínculo que se da entre las variables, lo cual posibilita recomendaciones para las políticas públicas educativas a favor del docente y aumento de la calidad formativa; así como ser referente teórico para las investigaciones sobre este objeto de estudio.

Justificación práctica: Los resultados constituyen un marco de referencia para la implementación y diseño de diferentes programas orientados a mejorar los estándares de vida laboral y el desempeño docente de las organizaciones educativas de todo el país; así mismo las recomendaciones de esta investigación pueden ser utilizadas por los decisores de la gestión educativa escolar para afinar su trato con el personal docente.

Justificación metodológica: Contribuye a la metodología de investigación con instrumentos y procesos de validación, a fin de calcular el modelo de calidad en el trabajo y desempeño docente; lo cual, puede servir para profundizar estudios posteriores dentro de la línea de optimizar la calidad de vida de los educadores en un entorno proactivo y asertivo para alcanzar las enseñanzas de los alumnos.

Justificación psicológica: Permite explorar un aspecto psicológico poco atendido, como es el desempeño docente. Más aun en el ámbito educativo, donde resulta ser un factor que no ha recibido el estudio e indagación. Alto pese a que el servicio educativo se da en un ambiente de interacción entre personas que demandan determinadas condiciones como soporte de los objetivos educacionales.

Importancia

El estudio tiene importancia porque permite conocer por un lado el tema de la gestión educativa relacionado al ente gestor de enseñanzas y aprendizajes, como es el desempeño docente; y por otro lado, refiere el aspecto de su calidad de vida psicológica en la medida que atañe a la satisfacción del docente con su entorno de trabajo y su percepción sobre sus condiciones laborales, sus expectativas salariales, su seguridad en cuanto a empleabilidad y beneficios sociales, aspectos psicológicos que redundarán en la mejora de su performance de educador profesional.

2.5 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.

2.6 Objetivos específicos

OE1. Establecer la relación que existe entre las remuneraciones y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

OE2. Establecer la relación que existe entre el desarrollo personal y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

OE3. Establecer la relación que existe entre las oportunidades de estabilidad de trabajo y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

OE4. Establecer la relación que existe entre la integración social en el trabajo y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Alcance social: Los colaboradores son docentes de la Institución Educativa “San Agustín”.

Alcance geográfico: La investigación se realizó en la Institución Educativa San Agustín, pertenece al distrito de Chincha Alta, provincia de Chincha y departamento de Ica. **Alcance temporal:** Se llevó a cabo en el año 2021.

Alcance metodológico: Es de tipo básico, de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional de diseño no experimental.

Limitaciones

Las limitaciones fueron las siguientes:

Por el contexto de COVID 19, no se pudo utilizar los instrumentos de presencialmente. Asimismo, se tuvo que adaptar el instrumento por los juicios de expertos.

La investigación solo abarca a los docentes, más no, al área administrativa ni personal de mantenimiento.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Ramírez (2019), en su investigación titulada: Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018; su propósito fue describir la calidad de vida laboral midiendo la percepción de las condiciones laborales, organización y necesidades de trabajo, la motivación, los valores, el engagement, el estrés y el síndrome de burnout; el estudio fue cuantitativo, empírico analítico, de caso, transeccional y descriptivo; la población muestral de 24 docentes, el instrumento, un cuestionario internacional de calidad de vida laboral. Los resultados mostraron calificaciones relacionados a los jefes y directivos (47.7), el entorno físico del trabajo (50.1), el control y autonomía sobre el trabajo (60.75), los colaboradores (76.11), la organización del trabajo (57.3), las demandas del trabajo (71.76), los valores (80.96), la interacción humana (87.63), la rentabilidad (57.7), la complacencia profesional (72.73), la autorrealización (85), el bienestar social del trabajo (85.77). Concluyeron que la gestión preventiva de los campos y sus dimensiones y proyectos es necesaria para mejorarlos para que no se conviertan en elementos riesgosos para la calidad de vida laboral de la organización.

El estudio es exhaustivo en cuanto a conocer los factores de riesgo que constituyen puntos críticos en el desempeño docente, e inciden en su ejecución, resaltando su entorno y ambiente laboral, su manera de organización, su liderazgo, su trabajo en equipo, y su clima institucional, fundamentalmente, como dimensiones a considerar para optimizar el enfoque de la calidad de vida en el profesorado.

Canales, Valenzuela, y Luengo (2018) en su estudio titulado: Calidad de vida en el trabajo en profesores de colegios públicos de

Concepción, Chile; el objetivo es medir la calidad de vida (CV) de los docentes y factores relacionados; esta es una encuesta cuantitativa, transversal y descriptiva; el total incluye una muestra de 107 docentes y 92 docentes; utilizando GOHISALO y datos demográficos biosociales El cuestionario es utilizado como herramienta para evaluar la calidad de vida. Los resultados descubrieron que, en promedio, la calidad de vida laboral fue 43,3%, apoyo al sistema de trabajo 44,6%, seguridad laboral 30%, integración laboral 33,4%, satisfacción laboral 34,9%, felicidad laboral 36,6%, desarrollo personal 23,3%, tiempo libre gestión 12,7%. La conclusión es que los docentes están moderadamente satisfechos con su calidad de trabajo y de vida, y deben asegurarse de que docentes y estudiantes tengan condiciones laborales suficientes para optimizar la satisfacción y la calidad de la enseñanza impartida.

Esta investigación pone énfasis en el buen desempeño de la institución educativa, su seguridad, las comodidades que brinda para el buen desempeño docente, lo cual permite a los maestros tener una buena apreciación de su calidad de vida laboral.

Santos, Espinosa y Marcon (2020), en la tesis: Calidad de vida, salud y trabajo del profesorado de primario; el propósito fue valorar la calidad de vida de docentes de educación primaria; utilizó la metodología de estudio transversal; su población total fue en el 2017 de 1.317 profesores con una muestra de 403 docentes; los instrumentos fueron: World Health Organization Quality Life - bref (WHOQOL-bref). Analizaron datos de 326 docentes con una media de edad de 43,01 años, 87,12% mujeres, y la mediana más baja en el campo "ambiente" en cuanto a niveles de calidad de vida (53, 13; $p < 0,001$). En algunas áreas de WHOQOL -bref, los grupos diferían en género, escolaridad, tiempo de viaje de la casa al trabajo, carga de trabajo y relaciones laborales, y trastornos musculoesqueléticos. La presencia de trastornos de la voz y trastornos mentales comunes

indica que existen diferencias estadísticamente significativas en todas las áreas y los dos problemas generales de WHOQOL-bref. La conclusión es que la calidad de vida puntúa más baja en el campo ambiental, y existen diferencias de género, educación escolar, tiempo de desplazamiento del hogar al trabajo, carga de trabajo y relación laboral en algunos campos; de manera similar, trastornos de la voz y trastornos mentales comunes. Los síntomas musculoesqueléticos afectan la calidad de vida del profesor.

La investigación utilizó un instrumento estandarizado a nivel global por la OMS, para medir el medio ambiente y sus condiciones de trabajo que podrían incidir en la salud de los docentes, afectando su normal desempeño, disminuyendo su calidad de vida laboral.

Antecedentes nacionales

Zevallos (2019), en su tesis: Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión de Cuajone, 2018; tuvo como propósito entender el vínculo entre la satisfacción laboral y el desempeño docente; el estudio fue básico, no experimental, descriptivo correlacional, transeccional; la población estuvo conformada por 38 docentes, la muestra fue de 35 docentes; las herramientas utilizadas son el cuestionario de satisfacción laboral y de desempeño docente. Los resultados arrojaron en la escala casi siempre para el desempeño docente el 63%, Prepararse para aprender 71%, enseñar para aprender 66%, participar en la gestión escolar relacionada con la comunidad 74%, desarrollar profesionalismo e identidad 60%, y en la escala siempre para relaciones interpersonales el 63%. Concluyeron que hay un vínculo directo positiva entre las variables, determinados con el coeficiente Spearman de 0,734.

La investigación busca hallar la calidad de vida laboral a mediante la percepción de los profesores sobre su satisfacción con su

trabajo, lo cual incide positivamente en su grado de desempeño, con la lógica de que un docente satisfecho con sus circunstancias laborales, tendrá una mejor calidad de vida laboral, lo cual le permitirá lograr un buen desempeño como docente.

Lozano (2020), en su tesis titulada: Calidad de vida laboral en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2020; su objetivo es establecer la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño; la investigación es cuantitativa, básica, descriptiva y por razones relevantes; teniendo como población 150 y la muestra fue de 65 docentes; se manejó el cuestionario para cada variable como instrumentos. Los resultados arrojaron para un desempeño docente medio del 43,1%, una calidad de vida laboral media del 41,5%. Concluyeron que la calidad de vida laboral incide de manera moderada en el desempeño docente de acuerdo al coeficiente de determinación de Nagelkerke de 67,1%.

Aquilino (2021), en su tesis titulada: Calidad de vida laboral y salud mental de docentes de instituciones educativas públicas de Lima Norte - 2020; su objetivo es establecer el vínculo entre las variables; se manejó un diseño transversal no experimental; un total de 530 personas y una muestra de 223 Docentes; utilizaron las herramientas de la Escala de Calidad de Vida Laboral y la Escala de Bienestar Psicológico. Los resultados descubrieron que la calidad de vida y trabajo era baja en 92,4% y el nivel de salud mental era alto en 44,4%. Los resultados muestran que hay un vínculo positivo entre las dos variables, valor Rho = .302, y el nivel de significancia es 0.00 ($p < 0.05$). Esto muestra que cuanto mayor es la calidad del trabajo y la vida, mayor es el bienestar psicológico.

Silverio (2018), en tu tesis titulada: Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E N° 130 y

Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA. 2015; su objetivo fue determinar si existía una relación significativa entre las variables; la población 100 y la muestra 100 docentes según muestreo no probabilístico, de tipo criterial u opinático y censal; usó dos instrumentos: Cuestionario sobre Calidad de Vida Laboral, y Cuestionario sobre Estrés Laboral. Los resultados encontraron relaciones significativas y negativas entre las variables, determinado con un Rho de Spearman de -0,398. Esto implica que a medida que se incrementa o mejora la calidad de vida laboral disminuye correlativamente el estrés laboral del docente. Esta situación se presentó en todas las áreas de la calidad de vida laboral.

Becerra (2020), en tu tesis titulada: Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de Escuelas con quintil 1 – Cajamarca; su objetivo es establecer identificar la relación entre estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia; estudio de cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental y de corte transversal; la población 319 y la muestra 175, con muestreo probabilístico, aleatorio simple; el análisis estadístico de Spearman previo análisis de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, obteniendo como resultado final una correlación estadísticamente significativa e inversa (Rho = -.509, $p < .01$) dando por aceptada la hipótesis alterna y rechazando la nula.

A nivel nacional, los estudios han mostrado un vínculo significativo positivo entre las variables, lo cual fortalece los fundamentos hipotéticos para desarrollar la presente investigación.

Antecedentes regionales/ locales

Olivera (2019), en su trabajo: Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa Los Aquijes, Ica - 2019; su propósito es establecer el vínculo entre motivación y desempeño docente; se utilizan métodos cuantitativos, no experimentales,

descriptivos y de relevancia; 70 personas en total, la muestra es 35 docentes; para la recaudación de información se utilizan como herramientas el cuestionario de motivación y de desempeño docente. Los resultados exponen un nivel medio, 50% de desempeño docente, 38% de preparación de aprendizajes, 30% de enseñanza para aprender, 44% de participación gerencial escolar vinculada a la comunidad, 33% de profesionalismo y estado de desarrollo docente. Concluyó la motivación se vincula con el desempeño de los profesores determinado por el coeficiente de correlación de Spearman de 0,781, esto demuestra que una buena motivación produce buenos resultados en la enseñanza y viceversa.

En este estudio se da relevancia al factor motivacional, una dimensión importante en la variable calidad de vida laboral, lo cual incide de manera significativa en el desempeño de los docentes en un colegio de la región de Ica.

Chappa y Valle (2021), en su tesis: Estrés y desempeño laboral de los docentes del distrito I.E Genaro Huamán Acuache de San Juan Bautista Ica, 2020; su propósito fue establecer el vínculo entre el estrés docente y el desempeño laboral; la metodología fue cuantitativa, descriptiva, correlacional, no experimental de corte transversal; la población fue de 68 y su muestra fue de 35 docentes. Los resultados mostraron que los docentes en desempeño laboral el 14.3% presentó un nivel normal y el 85.7% en un nivel alto. Concluyeron que no existía un vínculo estadísticamente significativo entre el estrés del profesorado y personal de la institución y su desempeño laboral ($p = 0,129$).

En esta investigación se pone en evidencia que un factor psicológico como el estrés, puede afectar la manera como el docente se desempeña, y por ende se lo debe tener en cuenta cuando se

busca establecer el nivel de la calidad de vida laboral de los profesores.

Bravo y Gonzales (2020), en su tesis titulada: Relación entre el nivel de motivación y el desempeño de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019; el propósito fue establecer el vínculo entre variables; manejó el diseño descriptivo y correlacional; la población fue de 1300 alumnos de los cuales se obtuvo una muestra de 297 alumnos; se utilizaron dos instrumentos: el cuestionario nivel de motivación y el cuestionario desempeño docente. Los resultados expusieron que el 62% de los encuestados percibe la motivación del docente, mientras que el 38% de los encuestados se dividen en diferentes grupos, uno de los cuales confirma que cree que se encuentra en un nivel intermedio, mientras que los demás confirman que no perciben la motivación; motivación intrínseca En términos de "motivación extrínseca", el 61% de los encuestados cree que la hay, mientras que el 39% de la minoría se divide en diferentes grupos. Un grupo afirma sentirse moderado, mientras que otros afirman no tener conciencia de la motivación intrínseca En cuanto al indicador de "motivación extrínseca", el 61% de las personas está de acuerdo, pero una proporción menor del 39% se divide en diferentes grupos, uno de ellos piensa que es moderado, mientras que los demás se muestran escépticos de su reacción. La conclusión es que el 73,9% del desempeño docente está determinado por el nivel de motivación del educador.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Calidad de vida laboral

3.2.1.1. Definición calidad de vida laboral

La calidad de vida en el trabajo está relacionada con el equilibrio entre las necesidades laborales y la autosuficiencia capaz de dar respuesta a estas necesidades, logrando así un crecimiento

y desarrollo positivo en el ámbito trabajo-familia-personal (Cabezas, 1998).

Para Chiavenato (2009), la calidad de vida laboral es una combinación de muchos factores: medio ambiente, cuerpo y mente, y reconocimiento del trabajo, promoción laboral, salario elevado, relación interpersonal, autonomía laboral y participación en el trabajo.

En tanto Easton y Van Laar (2012), mencionan que es su percepción de la propia felicidad, atendiendo indicadores objetivos que implican condiciones e indicadores subjetivos que comprenden presión y satisfacción.

Por otro lado, Pérez et al. (2011), la entienden como la percepción entre los requisitos del trabajo y los medios existentes para cumplir con dichos requisitos, que pueden provenir directamente de los trabajadores o de las instituciones.

Así mismo, Grote y Guest (2017) la calidad de la vida laboral debe ser tomado en cuenta de manera integral en el desarrollo personal, a fin de involucrar cada uno de los elementos propios que aquejan la conducta laboral, su efectividad y su productividad.

Por otro lado, Nair y Subash (2019), mencionan que el bienestar de los empleados que cubren una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo.

Finalmente, Lau y May (2000), delimitan como condiciones y entornos laborales favorables que resguardan y aumentan la satisfacción de los empleados a través de recompensas, seguridad profesional y ocasiones de progreso personal.

En suma, la calidad de vida laboral, se vincula con la percepción del trabajador con respecto a sus condiciones y ambiente en donde se desenvuelve, su motivación personal y organizacional; pero también tiene que ver con sus expectativas remunerativas, de

seguridad social y desarrollo personal que puede obtenerse como trabajador.

3.2.1.2. Dimensiones de calidad de vida laboral

El estudio, tomó como referente teórico de las dimensiones al estudio de García (2007) en donde se operacionaliza la calidad de vida laboral en cinco dimensiones de los cuales el presente estudio ha obviado la dimensión de condiciones de seguridad social por las anomalías que presentó la crisis sanitaria en curso.

Nivel de remuneración: Es el grado de medida del pago, precio o contrapartida que un trabajador recibe como contraprestación por sus servicios prestados en una entidad, empresa o institución pública o privada; y puede ser bajo, medio o alto; y constituye una garantía para optimizar de la calidad de vida de los mismos trabajadores (Zambrano, 2019).

Desarrollo personal: Es la superación a nivel personal, la adopción de un nuevo enfoque de la mejora de uno mismo, el cambio de chip mental y cosmogonía, la transformación de sus actitudes, sus emociones, su mente, su cultura, su mejoramiento físico, su nueva conducta, la automotivación y pasión por la actividad laboral, el abandono de hábitos negativos como el fumar, el consumo de alcohol y las drogas, el comer sano y la práctica de deportes, la mejora de las relaciones familiares o de pareja, la apertura a nuevas ideas, la proactividad y adaptarse al mundo cambiante e incierto, en suma, que tienen una influencia positiva sobre mejorar de su calidad de vida (Nabor, 2021).

Oportunidades de estabilidad de trabajo: Son los momentos u ocasiones en el que una persona tiene la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo estable en una entidad, institución o empresa ya sea privada o pública, lo cual le da estabilidad emocional y seguridad en su futuro, ya que se mantendrá laborando de manera permanente en la empresa, lo cual fortalece su autoestima, lo que se verá reflejado en el aumento de su productividad, y,

fundamentalmente, en la mejora de su calidad de vida en el trabajo (Balestero, 2020).

Integración social en el trabajo: La integración social en el trabajo, es el proceso durante el cual las minorías de trabajadores informales o marginados, se incorporan al sector laboral de la estructura social que los acoge (Vergara, 2021); los trabajadores informales enfrentan dificultades en la integración social, por su precariedad laboral, la inestabilidad de los ingresos, la marginación social, el acceso limitado a los servicios públicos y la vulnerabilidad a las crisis, por lo que las políticas públicas deben promover la integración social a fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores (Chen et al., 2021).

Estas cuatro dimensiones y su instrumento de medida han sido utilizados por varios autores entre ellos Lozano (2020); Madriz y Rodríguez (2010), Silverio (2018); y aún tienen vigencia por cuanto cubren las percepciones del entorno laboral, su soporte institucional y buen trato; y están acorde a las expectativas que los trabajadores consideran fundamentales para estar motivados y trabajar a gusto en su centro laboral.

3.2.1.3. Importancia de la calidad de vida laboral

Según Gómez (2010), es importante la calidad de vida laboral, porque se utiliza como indicador de la experiencia humana en el lugar de trabajo y la satisfacción de los ejecutivos; de igual manera, las organizaciones necesitan personas motivadas que participen activamente en el trabajo que realizan, sus aportes son plenamente recompensados y su calidad de vida es correcta reflejo de las contribuciones de su gente y la sociedad.

Es muy importante, porque un trabajador con una buena calidad de vida laboral contribuye al desarrollo y progreso de las instituciones y organizaciones, generando mayor lealtad y compromiso hacia la organización, fidelizando y reteniendo al talento

humano; lo cual incide positivamente en el incremento de la productividad y mejora el nivel del servicio al cliente o usuario.

3.2.1.4. Factores de la calidad de vida laboral

Según Urquijo (2019), los factores que influyen son siete: **Calidad de vida laboral psicológica:** Están relacionados con la posibilidad de obtener desempeño en el trabajo y satisfacción organizacional. Se trata de alinear la experiencia de las personas con los objetivos organizacionales.

Sistemas de gestión: Muestra la relevancia de las prácticas de gestión de personal, como la estabilidad laboral, la participación en las ganancias, la equidad salarial, etc., que son fundamentales para el compromiso de los trabajadores y los resultados esperados de la estructura.

Organización del trabajo: Estas son condiciones que inhiben o imposibilitan la realización de la CVL. Son los antecedentes del estrés, como la presión de tiempo para realizar las tareas, la sobrecarga de trabajo y la burocracia.

Procesos organizacionales: Comunicación y compromiso, se refiere a poder compartir información entre jefes y colegas, comunicación organizacional, libertad de expresión y énfasis en la participación de los trabajadores en asuntos laborales y organizacionales tales como: poder para negociar todos los asuntos que afectan la vida laboral, poder expresar mis ideas a mi jefe, y comprender los problemas organizacionales que afectan mi vida laboral.

Características del puesto de trabajo: Es la diversidad: capaz de realizar tareas o funciones diversificadas, comprometido en un trabajo socialmente relevante, e identidad: identificado como el autor del servicio o producto, y capaz de comprender la finalización del trabajo y cómo el desempeño puede decidir independientemente cómo completarlo.

Condiciones para el equilibrio trabajo-vida: Enfatizar la necesidad de estabilizar el trabajo y la vida familiar, así como el tiempo libre, por ejemplo: tener tiempo libre para pasar tiempo con la familia y tener tiempo libre para el ocio, la vida social y cultural.

Condiciones físicas del entorno laboral: Se refiere al entorno físico con mobiliario, ergonomía, tecnología, climatización e iluminación.

En definitiva, la calidad de vida laboral es un concepto que beneficia tanto a los trabajadores como a los empresarios, porque es una forma de describir las experiencias personales y colectivas de las personas relacionadas con su trabajo.

3.2.1.5. Teoría que fundamenta la calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral como concepto está siendo utilizado cada vez más en el área de las valoraciones en salud o como medida de bienestar; por ello es importante conocer las teorías que lo sustentan o fundamentan.

Dentro de las teorías que se vinculan con la calidad de vida laboral se consideran la teoría de Richard Walton (1973) con ocho indicadores, la Teoría de Hackman y Oldham (1975) con tres dimensiones, y la Teoría de William Westley (1979) con cuatro factores motivadores.

Teoría de Richard Walton (1973): Según Alves et al. (2013), esta teoría intenta explicar algunos factores personales y ambientales que han sido olvidados por la empresa para adaptarse a la consecución de objetivos, al aumento de beneficios y al progreso tecnológico. Para esta teoría, se plantea ocho indicadores: compensación justa y apropiada, condiciones seguras y saludables, oportunidades de uso y progreso de las habilidades humanas, ocasiones de crecimiento y seguridad continuas, integración social en las organizaciones, organización constitucional del trabajo,

trabajo y espacio vital total en la constitución, y la relevancia del trabajo en la vida social.

Teoría de Hackman y Oldham (1975): Según Alves et al. (2013), la teoría considera que el estudio debe realizarse desde tres dimensiones básicas: tareas, que incluyen la identidad y significado de la tarea, diversidad de destrezas, interrelación, autonomía y retroalimentación; estado mental crítico, considerando visiones personales sobre la labor realizada, compromiso con los logros y comprensión de estos logros; y resultados personales y profesionales para lograr un equilibrio entre los trabajadores y su profesionalismo.

Teoría de William Westley (1979): Según, Alves et al. (2013), la teoría considera cuatro elementos que afectan en la calidad del trabajo y de vida: políticos (inseguridad), económicos (injusticia) y psicológicos (alienación), lo que significa que pierden el interés por la labor, y la realidad de los trabajadores afecta su calidad de vida laboral; finalmente sociológico (anomia): esto significa que los trabajadores caen en la rutina y se mecanizan en el trabajo. Al respecto, para que la calidad de vida laboral sea plena en el docente, se debe conjugar las tres cosas dichas, reglas claras del trabajo, un pago justo por lo que se hace y un buen clima de trabajo, esto de manera significativa influye en el trabajo, lo que redundará en la comunidad escolar.

3.2.2. Desempeño docente

3.2.2.1. Definición desempeño docente

Chiroque (2006), expone en que esta es la acción real de un individuo que cumple con las necesidades inherentes a su profesión, cargo o industria. Por ello, la valoración del desempeño docente “se refiere al proceso de evaluación de las actividades prácticas de los educadores, el cual se relaciona con los compromisos inherentes a la profesión y cargo del docente.

Robalino (2005), lo define como el proceso de movilización de sus competencias profesionales con el fin de ofrecer educación y formación a los estudiantes; fortaleciendo sistemas transversales y participativos para promover el aprendizaje y perfeccionamiento de competencias, destrezas para la vida y habilidades comunitarias de los estudiantes.

Asimismo, Castro y Solís (2019), menciona que es la valorización y movilización de términos de recursos de conocimiento profesional, utilizando métodos de enseñanza relevantes con espíritu ético y profesional en un entorno específico para utilizar determinados objetos de aprendizaje.

De igual manera Zabala y Arnau (2007), referido a la capacidad para realizar tareas de manera eficaz o manejar diferentes situaciones en un contexto dado.

Finalmente, Azañedo (2021), alude que es la práctica pedagógica y el empoderamiento y manejo de la tecnología para llevar a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

En síntesis, el desempeño docente es un proceso deliberado sobre prácticas pedagógicas que tienen el propósito de generar o desarrollar competencias en los estudiantes con la intención de configurar su perfil estudiantil.

3.2.2.2. Dimensiones de desempeño docente

Las dimensiones según el Marco del desempeño docente (Minedu, 2012), están comprendidos por cuatro dominios bajo los que se desempeña el docente, los cuales son constructos normativos que definen actividades en aula desde la perspectiva didáctica, pedagógica y de la gestión, y son:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Referido a la planificación de la práctica educativa, como la selección de libros de texto, mediante la formulación detallada de planes curriculares,

unidades didácticas y cursos de enseñanza bajo una perspectiva transcultural e inclusivo, teniendo en cuenta las raíces sociales y culturales de los estudiantes, su dominio de la enseñanza y el contenido de la asignatura, estrategias formativas y valoración del aprendizaje (Yalta et al., 2021).

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Proceso de enseñanza con los valores de tolerancia y respeto a la diversidad cultural; creando un ambiente de aprendizaje positivo y favorable, gestión de contenidos, motivación constante, el uso de métodos diversificados y estrategias de valoración, y el uso de recursos didácticos avanzados para promover la identificación y el reconocimiento de los logros, superar desafíos y mejorar el proceso de aprendizaje (Yalta et al., 2021).

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Involucramiento de la gestión de la entidad formativa, de forma participativa y democrática fortaleciendo los canales de comunicación, convocando a los varios actores de la colectividad de aprendizaje, para la fabricación, ejecución y valoración del Proyecto Educativo Institucional, generando un ambiente proactivo institucional; bajo un enfoque de respeto a la comunidad y valorando la corresponsabilidad de las familias en el aprendizaje (Yalta et al., 2021).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Se refiere al proceso del ejercicio docente y su interrelación con el desarrollo de la comunidad docente; considerando una evaluación reflexiva sobre su acción formativa, la de sus pares, el trabajo en grupo y el nivel participativo y colaborativo en las actividades de su desarrollo profesional; para ello debe manejar información relevante en función al diseño e aplicación de las políticas públicas formativas, haciendo uso de herramientas como la evaluación las habilidades y destrezas de los alumnos, tomando en cuenta sus necesidades y ritmos de aprendizaje de manera personalizada (Yalta et al., 2021).

En conclusión, las dimensiones del desempeño docente son ejes fundamentales sobre los cuales se desarrolla el ejercicio del desempeño docente. Estas dimensiones no hacen más que darle integridad a la labor del docente dentro de la comunidad educativa ya que es un ente que organiza, forma, se proyecta y trabaja de manera colaborativa para alcanzar objetivos.

3.2.2.3. Factores del desempeño docente

Según los autores Peniche et al. (2020) el desempeño docente depende de los factores internos y externos:

Factores internos: Compromiso docente. El compromiso de los docentes se refleja en su interés en utilizar o incluso generar materiales didácticos relacionados con los requerimientos de los alumnos, incluyendo las siguientes subcategorías: desarrollar sus propios materiales, estar dispuestos a participar en reuniones en un horario que no afecte al aula, y adaptar a los cambios normativos y la autonomía; el ambiente organizacional se refiere a si hay liderazgo y una buena gestión educativa, así como la provisión de materiales y recursos didácticos.

Factores externos: Formación y actualización: incluida la participación activa de los profesores en el plan de estudios y la participación de los profesores en el plan de estudios proporcionado por la escuela; estabilidad laboral, es decir, la Continuidad laboral en la misma escuela y carga horaria, es decir si trabaja tiempo completo o medio tiempo.

En suma, el desempeño docente tiene como fundamento su compromiso docente, el clima organizacional donde labora, la dotación de materiales y recursos para la enseñanza, así como su capacitación y actualización, su estabilidad laboral y su nivel de carga horaria.

3.2.2.4. Importancia del desempeño docente

Díaz (2010), menciona la relevancia del desempeño docente como principio fundamental de calidad del sistema formativo y elemento importante de la calidad educativa. Para probar el desempeño educativo, se necesitan herramientas de valoración confiables para incentivar la mejora de la práctica docente, optimizar la calidad formativa de los alumnos y así lograr la calidad de la educación.

El desempeño docente es trascendental porque es un agente de cambio fundamental basado en la pedagogía utilizada en el proceso de enseñanza, y sus alumnos deben tener las habilidades y destrezas adecuadas que son fundamentales para el éxito de los alumnos.

3.2.2.5. Teoría que fundamenta el desempeño docente

El desempeño laboral como medida del talento humano docente está siendo abordado desde varias ópticas, como por los logros conseguidos por el alumno, o instrumentos que midan su destreza como docente o a través de la opinión de los alumnos o mediante su Auto evaluación, por ello es necesario tener conocimiento de su enfoque teórico.

En las teorías que se vincula con el desempeño docente se considera a la Teoría de Educación Avanzada (1982) de Añorga y la Teoría de la autoeficacia (1997) de Bandura.

Teoría de Educación Avanzada (1982): Según Puente, Martínez y Tamayo (2018), esta teoría ha sido desarrollada por la Dra. Cs. Julia Añorga Morales en 1982 y revela la conexión entre teoría y práctica como el principio rector de la estructura, de la cual se derivan una variedad de relaciones básicas, intermediarios, condiciones, principios y leyes.

Esta teoría determina el desempeño como el inicio del proceso de progreso masculino, por lo que considera la mejora del desempeño como un proceso consciente, que se desenvuelve a

través de un sistema de interrelaciones establecido entre los participantes. Como proceso didáctico básico y continuo, el proceso de profesionalización atiende a la integridad de la asignatura, y tiende a desarrollar y consolidar habilidades a través de métodos continuos, y a establecer diferentes niveles profesionales para la sociedad y la vida profesional de acuerdo con los requerimientos sociales (Añorga, 2014).

Teoría de la autoeficacia (1997): Esta teoría fue introducida por Bandura en 1997 como el eje central de la llamada teoría de la cognición social. La teoría asume que varios procesos mentales están directamente relacionados con la creación o relacionados con la mejora de las expectativas (Bandura, 1997).

Esta teoría, considera al talento humano del docente como fundamental para proveer buena educación, por lo que dependerá de su nivel de conocimientos, su grado de competencia profesional, su vocación para la docencia, y su experiencia para que su ejercicio docente sea eficaz. Influencia del efecto de la enseñanza: pensamiento, toma de decisiones y conducta. Para ello, aquellos docentes que sean eficientes movilizarán todas las operaciones para que sus alumnos aprendan y consigan buenos resultados (De la Torre y Casanova, 2007).

Los aspectos teóricos en el desempeño docente manifiestan la base sobre el ejercicio pedagógico, ya que están basadas en reflexiones críticas sobre situaciones en el contexto educativo con el propósito de explicar hechos relacionados al desempeño del profesor, también intenta explicar por qué ciertas situaciones ocurren y cuáles son las estrategias para abordarlo.

3.3. Marco conceptual

Calidad del empleo: Calidad de la labor apreciada, seguridad, satisfacción, flexibilidad, tiempo beneficioso para el desarrollo de la vida familiar y personal (INE.es, 2020).

Competencia: Capacidad de actuación eficiente, eficaz y satisfactoria relacionada con uno mismo, entorno natural y social (Núñez, 2018).

Desempeño: Es sinónimo de comportamiento, esto es lo que la gente realmente está haciendo y puede observar. El desempeño incluye acciones que son significativas para alcanzar los objetivos de la estructura y pueden medirse en función del trabajo real realizado (Bizneo, 2021).

Desempeño laboral: Son comportamientos o comportamientos relacionados con las metas organizacionales que vemos en los trabajadores, que se pueden medir según la capacidad de cada persona y el nivel de contribución a la institución (Bizneo, 2021).

Dirigir: El comportamiento de liderar y motivar a los grupos humanos para lograr metas y resultados, con ciertos recursos (Marco y Loguzzo, 2019).

Docente: El comportamiento de liderar y motivar a los grupos humanos para lograr metas y resultados, con ciertos recursos. (ConceptoDe, 2021).

Eficiencia: El índice de costo más bajo del resultado, los factores utilizados por unidad y por unidad de tiempo. Se consigue correlacionando el valor de los resultados con el costo de generar esos resultados (Bizneo, 2021).

Estrategia: Un conjunto de normas para garantizar que siempre se tome la mejor decisión. Las estrategias generalmente incluyen metas, objetivos, objetivos, políticas y la disposición general de acciones para individuos u organizaciones (Marco y Loguzzo, 2019).

Evaluar: El acto de comparar y juzgar el resultado obtenido en un momento y espacio dados con el resultado esperado en el mismo momento. Está buscando la causa de su comportamiento, los comprende y toma las medidas correctivas a tiempo (Marco y Loguzzo, 2019).

Gestión: Capaz de establecer relaciones adecuadas entre la estructura, la estrategia, el sistema, el estilo, la capacidad, el personal y los objetivos superiores de la organización (Marco y Loguzzo, 2019).

Integración: Significa un sentido de pertenencia a un grupo; es como un sentido de fundamento para un grupo social específico, su existencia produce un compromiso de construcción de sentido en el individuo, que pasará a formar parte de su memoria emocional y la memoria emocional del grupo en el que se siente encajado (Chen et al., 2021).

Motivación: Son aquellas cosas que promueven a un individuo a efectuar estipuladas acciones y perseverar hasta lograr sus objetivos (Chen et al., 2021).

Procedimiento: Afectar el ciclo operativo de varios empleados que trabajan en diferentes departamentos, con el objetivo de garantizar que todas las operaciones relacionadas se traten de manera uniforme para producir un determinado producto o servicio (Marco y Loguzzo, 2019).

Recursos: Son los medios que se utilizan para realizar las actividades. Suelen ser: mano de obra, finanzas, materiales, mobiliario y equipo, fábricas físicas y tiempo (Marco y Loguzzo, 2019).

Seguridad económica: Capaz de hacer frente a gastos económicos imprevistos que reflejan los riesgos económicos y las vulnerabilidades de los hogares y los individuos, y su poder para enfrentar y resistir circunstancias financieras adversas (INE.es, 2020).

IV. METODOLOGÍA

La investigación se fundamentó en un enfoque cuantitativo basada en el paradigma positivista, de medición y cuantificación, y poder conocer tendencias, plantear nuevas hipótesis y de esta manera construir teorías; utilizando la estadística como instrumento para la cuantificación (Bonilla y Rodríguez, 2005).

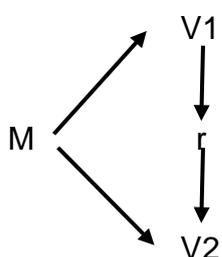
4.1. Tipo de investigación

Es de tipo aplicada, Arispe et al, (2020), refiere que se centra en identificar métodos que ayuden a abordar necesidades reconocidas, prácticas y específicas a través del conocimiento científico. Así mismo es de corte transversal ya que la recolección de datos se realizará en un instante determinado.

El nivel de la investigación es correlacional, cuyo propósito es comprender el vínculo o grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto determinado. (Hernández et al., 2014)

4.2. Diseño de Investigación

Fue un diseño no experimental ya que esta se realizará sin manipular intencionadamente variables, analizando y describiendo las relaciones que afectan a las acciones (Hernández et al., 2014). Por otro lado, es descriptivo correlacional porque el investigador buscó y recogió información en forma directa y luego determinó el grado del vínculo entre variables, el cual responde al siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra (Docentes)

O1 = Observación de la variable calidad de vida laboral.

O2 = Observación de la variable desempeño docente.

r = Correlación entre dichas variables

4.3. Población - Muestra

Población

Es el total del fenómeno a estudiar, en el cual las unidades poblacionales tienen características comunes, este es estudiado y produce los datos a estudiar (Tamayo, 2007).

La población se compone por 42 docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

Criterios de Inclusión:

- Docentes que pertenezcan a la I.E. San Agustín.
- Docentes con al menos 1 año de servicio en el colegio.
- Docentes firmantes del consentimiento informado.

- Docentes que tengan su carga horaria completa.

Criterios de Exclusión

- Docentes con menos de 1 año de servicio en el centro de salud.
- Docentes que rehúsen participar en el estudio.
- Docentes que no tengan su carga horaria completa.

Muestra

No requiere

Muestreo

Para la selección de la muestra se aplicó la técnica del muestreo no probabilístico de tipo censal, por qué se va a utilizar toda la población ya que es necesaria la opinión de todos los participantes.

4.4. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

Hipótesis específicas

HE1. Existe una relación significativa entre las remuneraciones y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

HE2. Existe una relación significativa entre el desarrollo personal y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

HE3. Existe una relación significativa entre las oportunidades de estabilidad de trabajo y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

HE4. Existe una relación significativa entre la integración social en el trabajo y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

4.5. Identificación de las variables Variable

1. Calidad de vida laboral

Dimensiones:

D1. Remuneraciones

D2. Desarrollo personal

D3. Oportunidades de estabilidad de trabajo

D4. Integración social en el trabajo

Variable 2. Desempeño docente Dimensiones

D1. Capacidades pedagógicas

D2. Emocionalidad

D3. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

D4. Relaciones interpersonales

4.6. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Calidad de vida laboral	Nair y Subash (2019), mencionan que el bienestar de los empleados que cubren una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo.	La variable calidad de vida laboral fue operacionalizada mediante un cuestionario que fue estructurado en función de mis dimensiones.	Remuneraciones	-Compensación justa -Compensación satisfactoria.	Escala ordinal
			Condiciones de seguridad social	-Entorno seguro y agradable -Salud ocupacional.	
			Desarrollo personal	-Autonomía y expectativas -Satisfacción laboral -Información y retroalimentación.	
			Oportunidades de estabilidad de trabajo	-Desarrollo profesional -Estabilidad y seguridad laboral.	
			Integración social en el trabajo	-Comunicación fluida -Trabajo colaborativo	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	Azañedo (2021), alude que es la práctica pedagógica y el empoderamiento y manejo de la tecnología para llevar a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	La variable desempeño docente fue operacionalizada mediante un cuestionario que fue estructurado en función de mis dimensiones.	Capacidades pedagógicas	-Competencia -Estrategias y evaluación	Escala ordinal
			Emocionalidad	-Vocación pedagógica -Motivación -Valores y conciencia ecológica	
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	-Puntualidad e investigación -Metodología -Cumplimiento de objetivos -Participación y planificación	
			Relaciones interpersonales	-Preocupación por los escolares. -Relaciones colaborativas - Cordialidad y pensamiento crítico.	

4.7. **Recolección de datos**

Fue presentada una solicitud a la universidad, según la cual, el Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica emitió una carta de presentación dirigida al director de la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta; quien aceptó la realización de esta investigación y emitió una constancia de aplicación luego de haber culminado la recolección de datos.

Técnica

Encuesta: García et al. (1986) señalan que es una técnica que usa un conjunto de operaciones de investigación estandarizados para recopilar y estudiar una serie de datos de una muestra de casos que representan una población o universo más grande, con el objetivo de examinar, detallar, predecir y / o exponer una serie de características.

Instrumentos

Cuestionario para evaluar calidad de vida laboral: El instrumento consta de 30 ítems y está estructurado en cuatro dimensiones: Remuneraciones, desarrollo personal, oportunidades de estabilidad de trabajo e integración social en el trabajo; tiene una escala valorativa que va de 1 hasta 5.

Ficha técnica Cuestionario para evaluar calidad de vida laboral

Autor(a)	Valdés (2004) adaptado por Lozano (2020)
Administración	Individual o Colectiva
Duración	Aprox. 20 min
	Remuneraciones
Dimensiones	Desarrollo personal Oportunidades de estabilidad de trabajo Integración social en el trabajo

Escales valorativa	Totalmente en desacuerdo= 1 En desacuerdo= 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3 De acuerdo= 4 Totalmente de acuerdo= 5
Validez	Juicio de expertos
Confiabilidad	Alfa de Cronbach=0,963

Tabla 1. *Baremación de la variable calidad de vida laboral y de sus dimensiones.*

	Bajo	Medio	Alto
Remuneraciones	7 – 17	18 – 27	28 – 35
Desarrollo personal	10 – 23	24 – 37	38 – 50
Oportunidades de estabilidad de trabajo	7 – 17	18 – 27	28 – 35
Integración social en el trabajo	6 – 13	14 – 22	23 – 30
Calidad de vida laboral	30 – 70	71 – 110	111 – 150

Fuente: Elaboración propia

Cuestionario para evaluar el desempeño docente: El instrumento consta de 24 ítems y está estructurado en cuatro dimensiones: Enseñar habilidades, emociones, sentido de responsabilidad en el desempeño de funciones y vínculos interpersonales; tiene una escala valorativa que va del 1 al 5.

Ficha técnica:

Cuestionario para evaluar desempeño docente

Autor(a)	García (2007) adaptado por Lozano (2020)
Administración	Individual o Colectiva
Duración	Aprox. 15 min

Dimensiones	Capacidades Pedagógicas
	Emocionalidad
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones
	Relaciones interpersonales
Escala valorativa	Muy bajo = 1 Bajo = 2 Medio = 3 Alto = 4 Muy alto=5
Validez	Juicio de expertos
Confiabilidad	Alfa de=0,943

Tabla 2.

Baremación de la variable desempeño docente y sus dimensiones.

	Bajo	Medio	Alto
Capacidades Pedagógicas	6 – 13	14 – 22	23 – 30
Emocionalidad	6 – 13	14 – 22	23 – 30
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	6 – 13	14 – 22	23 – 30
Relaciones interpersonales	6 – 13	14 – 22	23 – 30
Desempeño docente	24 – 56	57 – 88	89 - 120

Fuente: Elaboración propia

Con los datos obtenidos se efectuó su estudio teniendo en cuenta los siguientes pasos:

Codificación: La información fue procesada, por ello, se le asignó un código a cada uno de los participantes.

Calificación: Consiste en consignar los puntajes establecidos de acuerdo a cada instrumento de medición.

Tabulación de datos: Se procesó una data en base a los códigos de cada participante, asimismo, a la calificación se le aplicó estadígrafos con el fin de conocer la distribución de los

datos, de acuerdo a la naturaleza investigativa se manejó la media aritmética y la desviación estándar.

Interpretación de resultados: Los datos se mostraron en tablas y figuras los cuales fueron interpretados de acuerdo a cada variable de estudio. De igual manera, se utilizó un coeficiente correlacional para medir el grado de asociación entre las variables.

Comprobación de hipótesis: Las hipótesis fueron procesadas en base a los métodos estadísticos.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Tabla 3.

Datos sociodemográficos de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	25	59,5%
	Masculino	17	40,5%
Estado Civil	Casado(a)	26	61,9%
	Separado(a)	1	2,4%
	Conviviente	10	23,8%
	Soltero(a)	5	11,9%
Condición laboral	Contratado	13	31,0%
	Nombrado	29	69,0%
Tiempo de servicio	De 1 a 10 años	8	19,0%
	De 11 a 21 años	18	42,9%
	Más de 21 años	15	35,7%
	Menos de 1 año	1	2,4%

Fuente: Data de resultados.

Tabla
4.

Calidad de vida laboral de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	11,90%
Medio	21	50,00%
Alto	16	38,10%
Total	42	100,00%

Fuente: Data de resultados.

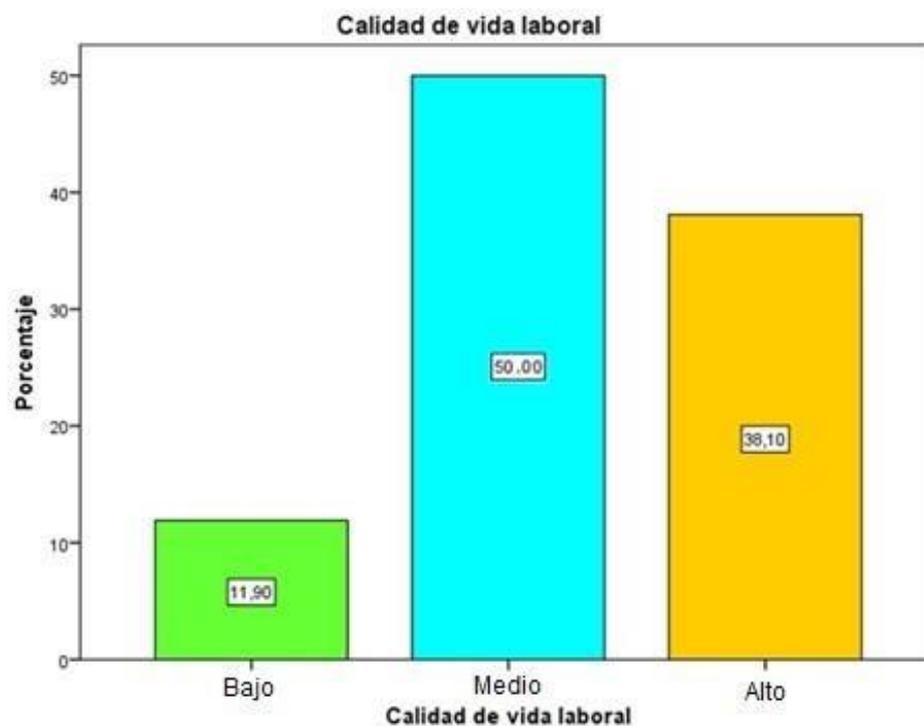


Figura 1. Calidad de vida laboral de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

Tabla

5.

Remuneraciones de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	28,57%
Medio	25	59,52%
Alto	5	11,90%
Total	42	100,00%

Fuente: Data de resultados.

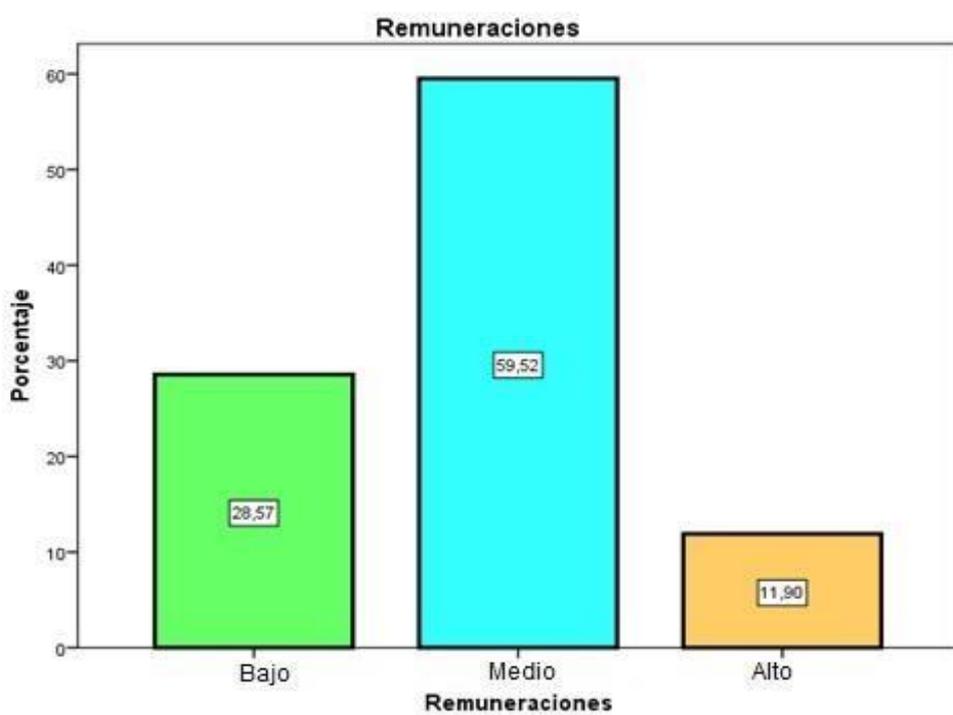


Figura 2. Remuneraciones de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

Tabla .

6

Desarrollo personal de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	9,52%
Medio	18	42,86%
Alto	20	47,62%
Total	42	100,00%

Fuente: Data de resultados.

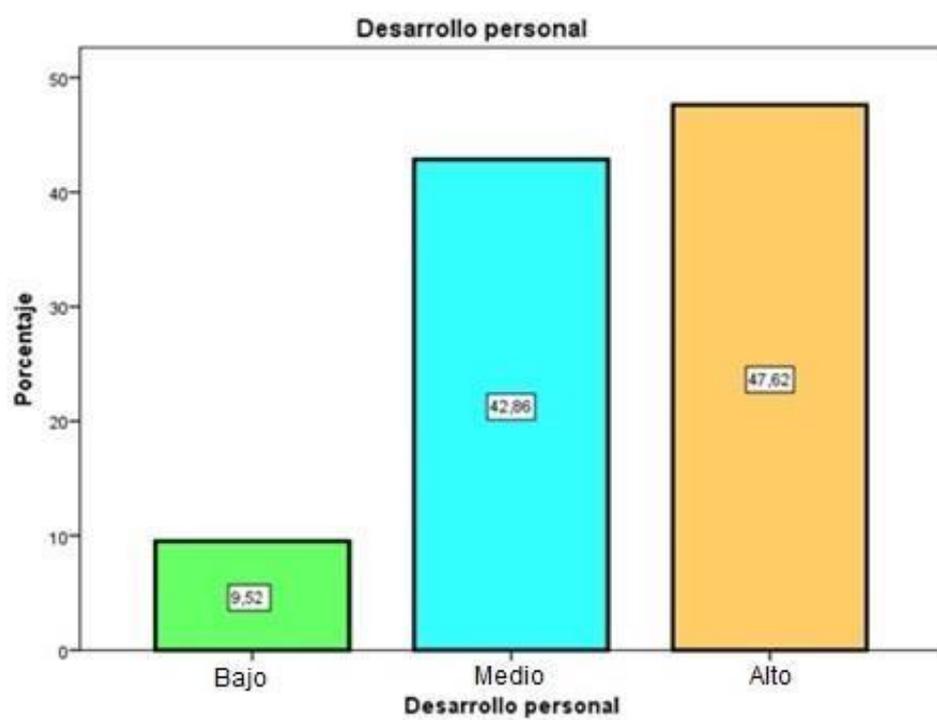


Figura 3. Desarrollo personal de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

Tabla

Tabla .
7

Oportunidades de estabilidad de trabajo de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	11,90%
Medio	15	35,71%
Alto	22	52,38%
Total	42	100,00%

Fuente: Data de resultados.

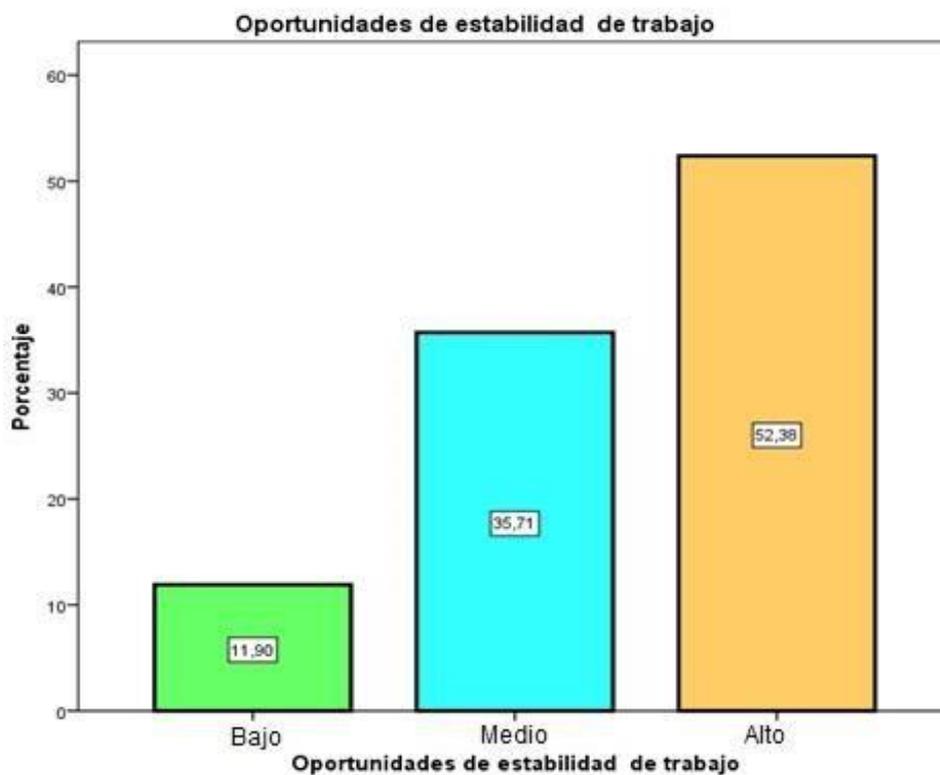


Tabla .

Figura 4. Oportunidades de estabilidad de trabajo de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

8

Integración social en el trabajo de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	11,90%
Medio	16	38,10%
Alto	21	50,00%
Total	42	100,00%

Fuente: Data de resultados.

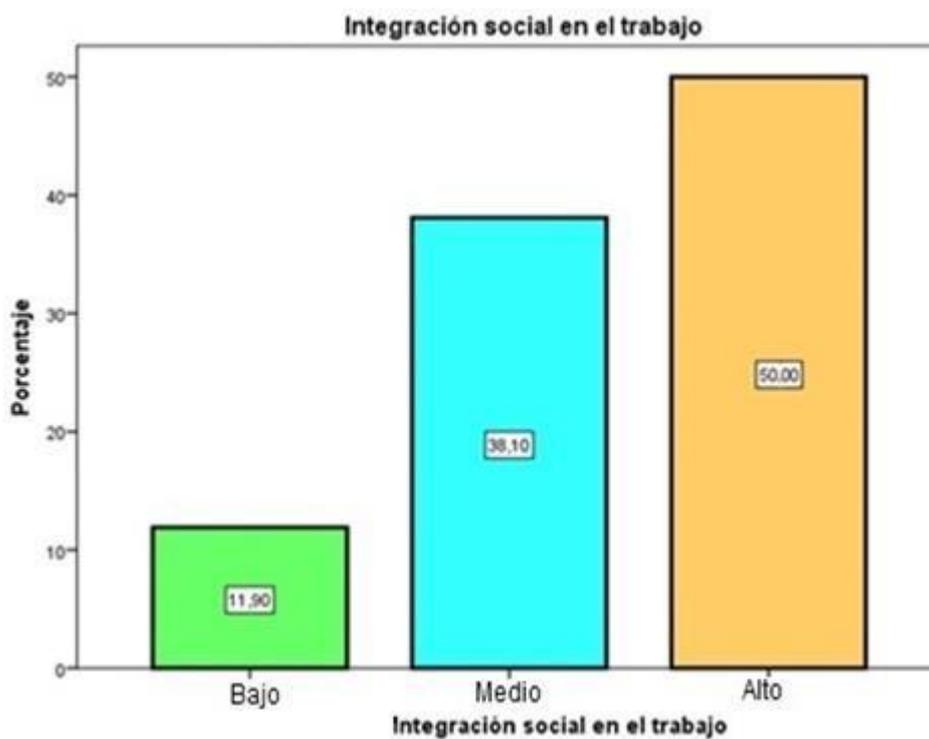


Tabla .

Figura 5. Integración social en el trabajo de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

9

Desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	9,52%
Medio	20	47,62%
Alto	18	42,86%
Total	42	100,0%

Fuente: Data de resultados.

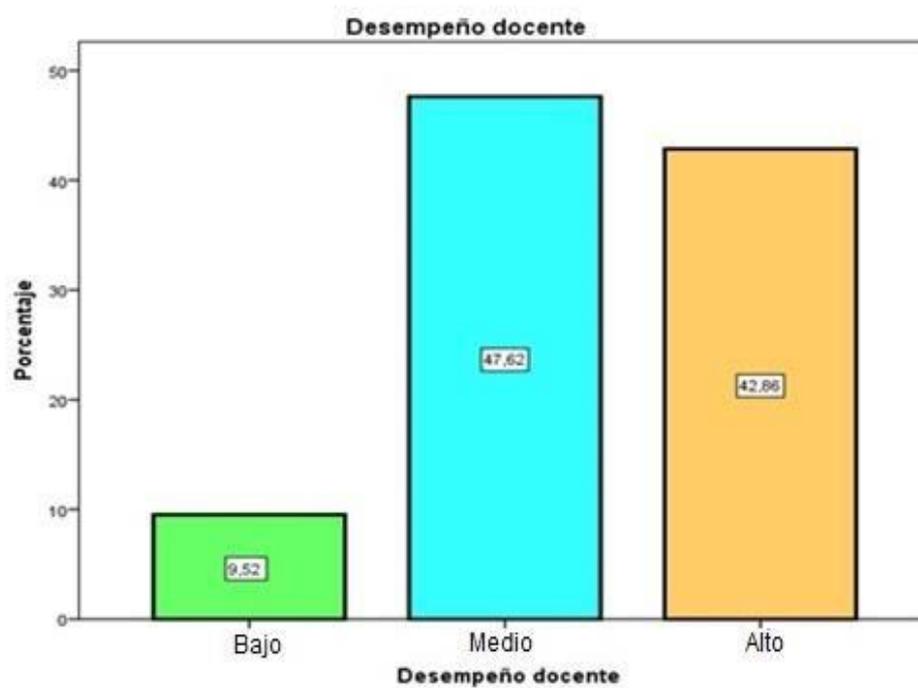


Tabla .

Figura 6. Desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

Tabla .
10

Capacidades pedagógicas de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	21,43%
Medio	23	54,76%
Alto	10	23,81%
Total	42	100,00%

Fuente: Data de resultados.

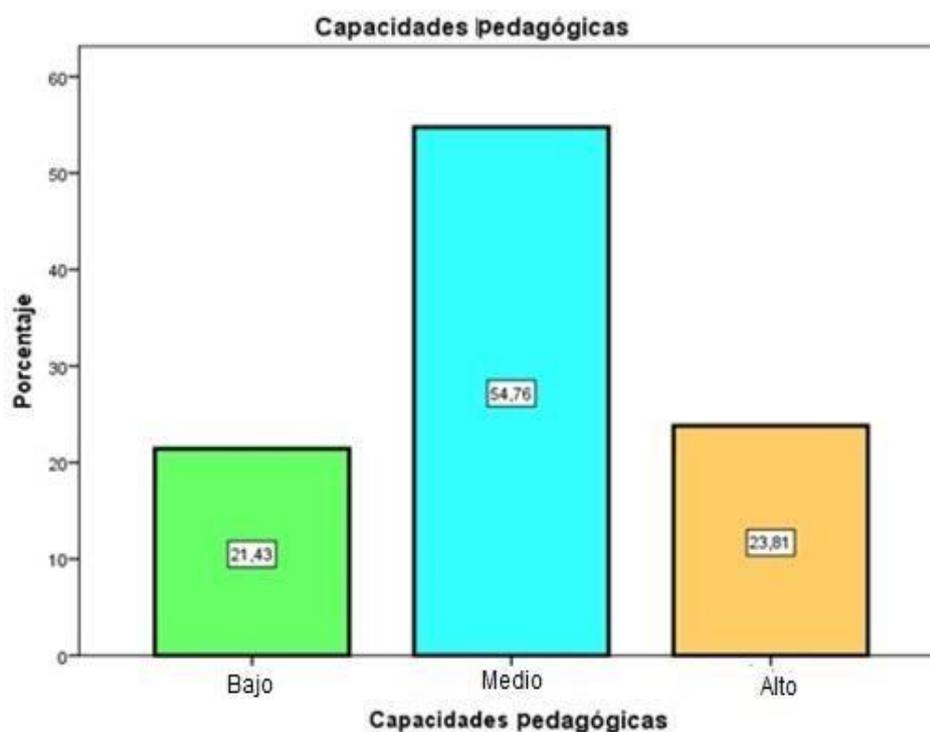


Figura 7. Capacidades pedagógicas de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

Tabla 11

Emocionalidad de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	14,29%
Medio	16	38,10%
Alto	20	47,62%
Total	42	100,0%

Fuente: Data de resultados.

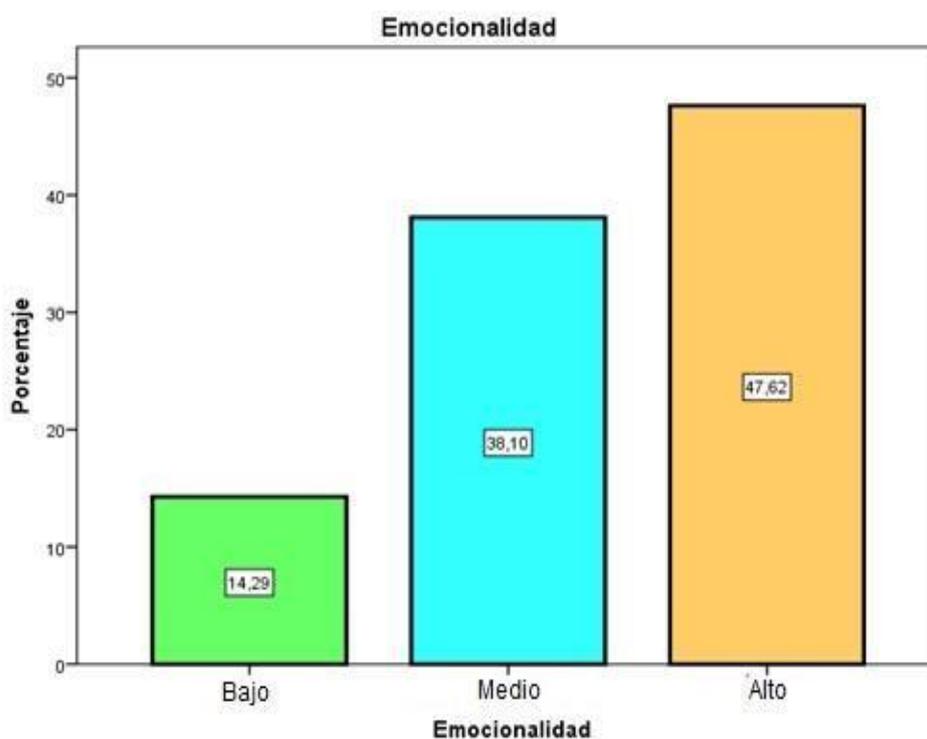


Figura 8. Emocionalidad de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

Tabla 12

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	9,52%
Medio	17	40,48%
Alto	21	50,00%
Total	42	100,00%

Fuente: Data de resultados.

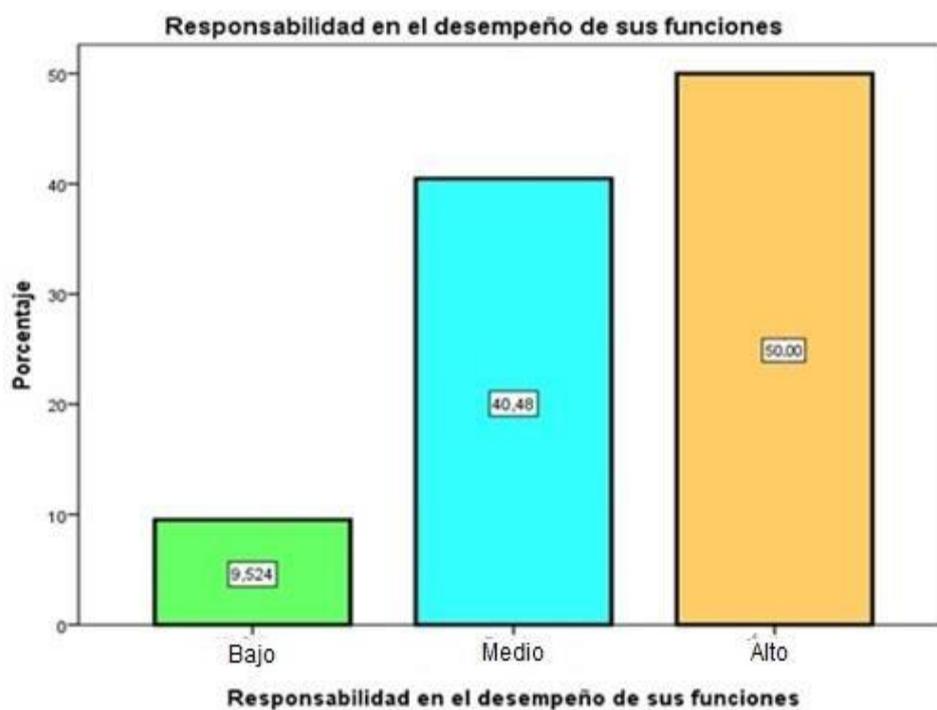


Figura 9. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

Tabla 13

Relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	11,90%
Medio	14	33,33%
Alto	23	54,76%
Total	42	100,00%

Fuente: Data de resultados.

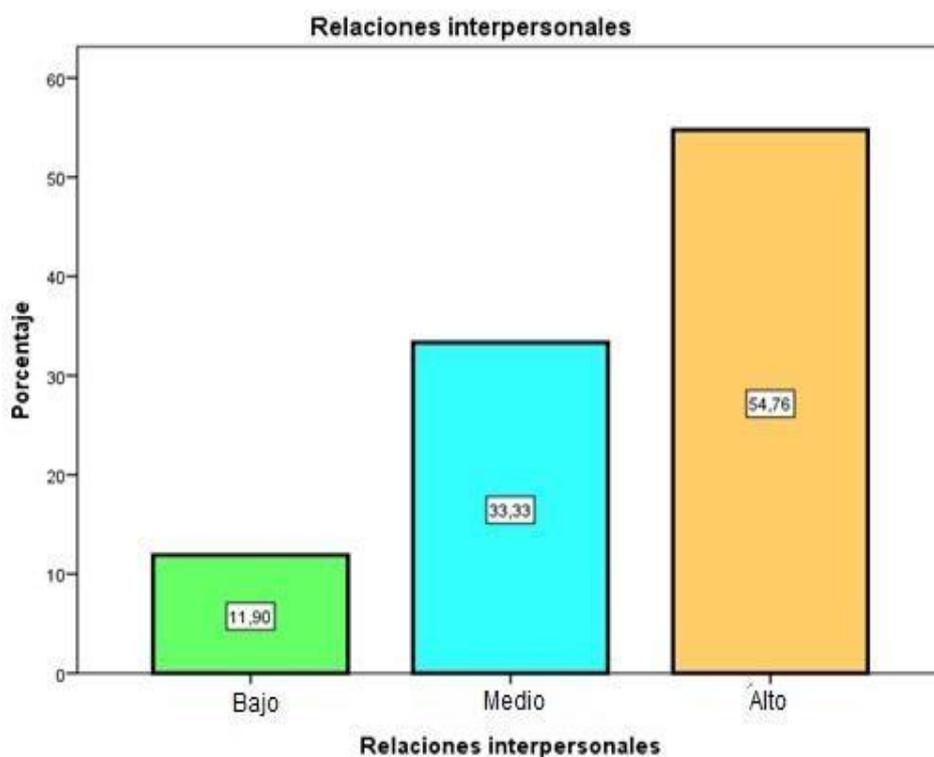


Figura 10. Relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

5.2. Interpretación de los resultados

En la tabla 4 y figura 1; según los datos de la calidad de vida laboral, se aprecia que el 11,90% (5) presentan un nivel bajo, el 47,62% (20) un nivel medio y el 40,48% (17) un nivel alto.

En la tabla 5 y figura 2; según los datos de las remuneraciones, se aprecia que el 28,57% (12) presentan un nivel bajo, el 59,52% (25) un nivel medio y el 11,90% (5) un nivel alto.

En la tabla 6 y figura 3; según los datos del desarrollo personal, se aprecia que el 9,52% (4) presentan un nivel Bajo, el 42,86% (18) un nivel medio y el 47,62% (20) un nivel alto.

En la tabla 7 y figura 4; de acuerdo a los datos obtenidos de las oportunidades de estabilidad de trabajo, se aprecia que el 11,90% (5) presentan un nivel bajo, el 35,71% (15) un nivel medio y el 52,38% (22) un nivel alto.

En la tabla 8 y figura 5; de acuerdo a los datos obtenidos de la integración social en el trabajo, se aprecia que el 11,90% (5) presentan un nivel bajo, el 38,10% (16) un nivel medio y el 50,00% (21) un nivel alto.

En la tabla 9 y figura 6; según los datos del nivel de desempeño docente, se aprecia que el 9,52% (4) presentan un nivel bajo, el 47,62% (20), un nivel medio y el 42,86% (18) un nivel alto.

En la tabla 10 y figura 7; según los datos del nivel de las capacidades pedagógicas, se aprecia que el 21,43% (9) presentan un nivel bajo, el 54,76% (23) un nivel medio y el 23,81% (10) un nivel alto.

En la tabla 11 y figura 8; según los datos del nivel de emocionalidad, se aprecia que el 14,29% (6) presentan un nivel bajo, el 38,10% (16) un nivel medio y el 47,62% (20) un nivel alto.

En la tabla 12 y figura 9; según los datos del nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones, se aprecia que el 9,52% (4) presentan un nivel bajo, el 40,48% (17) un nivel medio y el 50,00% (21) un nivel alto.

En la tabla 13 y figura 10; de acuerdo a los datos obtenidos del nivel de relaciones interpersonales, se aprecia que el 11,90% (5) presentan un nivel bajo, el 33,33% (14) un nivel medio y el 54,76% (23) un nivel alto.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los resultados

En este apartado del capítulo se realizó el análisis de estadísticos descriptivos para las respectivas variables, incluido las diferentes dimensiones de las mismas. Se aplicó la prueba de normalidad con el fin de determinar si se está presente frente a una distribución paramétrica o no paramétrica, de igual manera, se procedió a medir la relación que existe entre las variables y dimensiones, para ejecutar la prueba de hipótesis.

Tabla 2.

Estadísticos descriptivos de la variable calidad de vida laboral y sus dimensiones.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviació n	Asimetría	Curtosis
Calidad de vida laboral	42	50	131	103,19	21,590	-,800	-,092
Remuneraciones	42	12	35	24,26	5,437	-,284	-,604
Desarrollo personal	42	18	44	34,19	7,127	-,689	-,490
Oportunidades de estabilidad de trabajo	42	10	34	25,33	6,199	-,741	-,066
Integración social en el trabajo	42	9	29	21,60	5,264	-,570	-,182
N válido (por lista)	42						

Fuente: Data de resultados.

Para la variable calidad de vida laboral como valor mínimo se obtuvo 50 puntos, siendo su valor máximo 131; con una media de 103,19, ubicándose dentro de la categoría de 71 – 110 (Media); con una desviación estándar de 21,590. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de -0,800 presentando una

curva negativa. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de -0,092, resultando ser platicúrtica.

En cuanto a la dimensión remuneraciones como valor mínimo se obtuvo 12 puntos, siendo su valor máximo 35; con una media de 24,26 ubicándose en la categoría 18-27 (Media), con una desviación estándar de 5,437. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de -0,284, presentando una curva negativa. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de -0,604, resultando ser platicúrtica.

Por su parte la dimensión desarrollo personal como valor mínimo se obtuvo 18 puntos, siendo su valor máximo 44; con una media de 34,19 ubicándose en la categoría de 24-37 (Media), con una desviación estándar de 7,127. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de -0,689, presentando una curva negativa. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de -0,490, resultando ser platicúrtica.

Así mismo la dimensión oportunidades de estabilidad de trabajo como valor mínimo se obtuvo 10 puntos, siendo su valor máximo 34; con una media de 25,33 ubicándose en la categoría 18-27 (Media), con una desviación estándar de 6,199. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de -0,741, presentando una curva negativa. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de -0,066, resultando ser platicúrtica.

Asimismo, la dimensión Integración social en el trabajo como valor mínimo se obtuvo 9 puntos, siendo su valor máximo 29; con una media de 21,60 ubicándose en la categoría 14-22 (Media), con una desviación estándar de 5,264. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de -0,570, presentando una curva negativa. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de -0,182, resultando ser platicúrtica.

Tabla 15.

Estadísticos descriptivos de la variable desempeño docente y sus dimensiones.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	Asimetría	Curtosis
Desempeño docente	42	38	109	84,26	17,695	-,675	-,252
Capacidades pedagógicas	42	7	29	19,98	5,668	-,468	-,536
Emocionalidad	42	9	29	20,31	5,257	-,459	-,968
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	42	11	30	21,79	5,800	-,409	-1,013
Relaciones interpersonales	42	10	30	22,19	5,807	-,454	-,884
N válido (por lista)	42						

Fuente: Data de resultados.

Para la variable desempeño docente como valor mínimo se obtuvo 38 puntos, siendo su valor máximo 109; con una media de 84,26, ubicándose dentro de la categoría de 57-88 (Media); con una desviación estándar de 17,695. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de -0,675 presentando una curva negativa. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de -0,252, resultando ser platicúrtica.

En cuanto a la dimensión capacidades pedagógicas como valor mínimo se obtuvo 7 puntos, siendo su valor máximo 29; con una media de 19,98 ubicándose en la categoría 14-22 (Media), con una desviación estándar de 5,668. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de -0,468, presentando una curva

negativa. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de -0,536, resultando ser platicúrtica.

Así mismo, la dimensión emocionalidad como valor mínimo se obtuvo 9 puntos, siendo su valor máximo 29; con una media de 20,31 ubicándose en la categoría 14-22 (Media), con una desviación estándar de 5,257. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de -0,459, presentando una curva negativa. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de -0,968, resultando ser platicúrtica.

Por su lado, la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones como valor mínimo se obtuvo 11 puntos, siendo su valor máximo 30; con una media de 21,79 ubicándose en la categoría 14-22 (Media), con una desviación estándar de 5,800. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de -0,409, presentando una curva negativa. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de -1,013, resultando ser platicúrtica.

En relación a la dimensión relaciones interpersonales como valor mínimo se obtuvo 10 puntos, siendo su valor máximo 30; con una media de 22,19 ubicándose en la categoría 14-22 (Media), con una desviación estándar de 5,807. De acuerdo a las medidas de forma, el coeficiente de asimetría fue de -0,454, presentando una curva negativa. Finalmente se obtuvo un valor de curtosis de -0,884, resultando ser platicúrtica.

Prueba de normalidad

H0: los datos tienen distribución normal.

$p > 0.05$

H1: los datos no tienen distribución normal.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 16.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Remuneraciones	,146	42	,026	,940	42	,030
Desarrollo personal	,171	42	,003	,918	42	,005
Oportunidades de estabilidad de trabajo	,175	42	,002	,928	42	,011
Integración social en el trabajo	,118	42	,160	,935	42	,019
Calidad de vida laboral	,113	42	,200*	,924	42	,008
Capacidades Pedagógicas	,145	42	,027	,944	42	,038
Emocionalidad	,182	42	,001	,935	42	,020
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	,179	42	,002	,910	42	,003
Relaciones interpersonales	,151	42	,018	,919	42	,006
Desempeño docente	,090	42	,200*	,944	42	,039

Fuente: Data de resultados.

Para la prueba de normalidad, se tomó en cuenta la prueba estadística de Shapiro – Wilk, ya que el tamaño de la muestra tomado fue menor a 50 ($n=42$), de acuerdo a los valores obtenidos resultan ser menores a 0.05 las distribuciones de los datos no son normales, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la

hipótesis nula, lo que implicó trabajar con pruebas no paramétricas, en este caso la prueba de correlación de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general Hipótesis nula. Ho: $r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

Hipótesis alterna. Ha: $r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral) **Regla**

de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna $p < \alpha =$

acepta H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

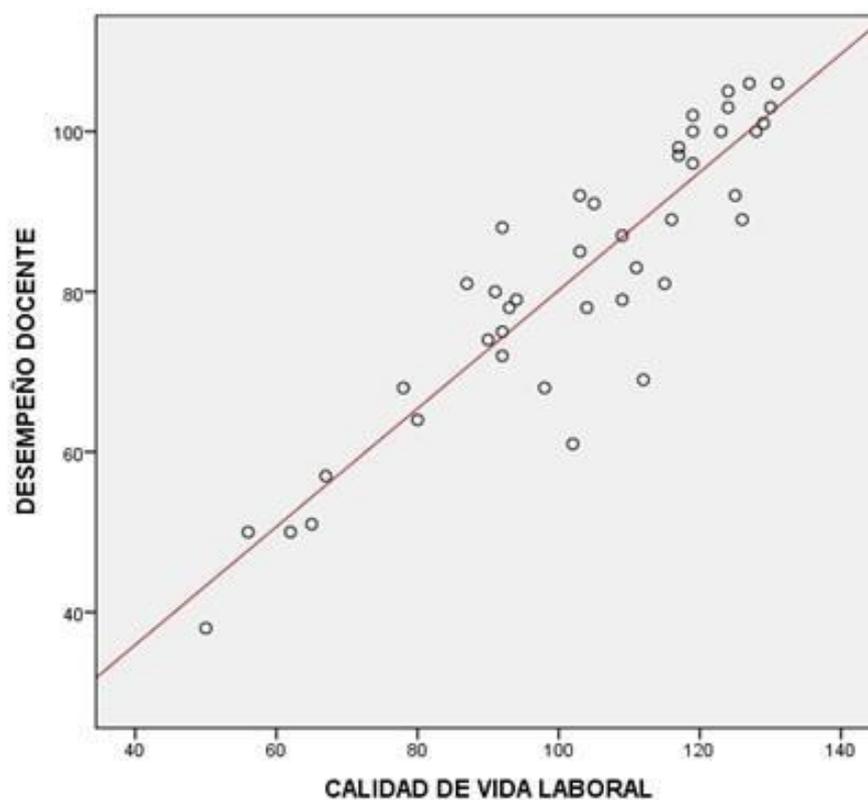
Coefficiente de Correlación Rho Spearman.

			Calidad de vida laboral	Desempeño docente
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,887**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,887**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

El resultado del p valor (Sig. = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05 de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, existe relación

significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta – 2021. Así también, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0,887 de manera que es positiva alta.

Diagrama de dispersión



El diagrama de dispersión entre las variables muestra que los datos se agrupan alrededor de la línea de tendencia, lo que es un indicio de que existe asociación entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente.

Prueba de hipótesis específica 1 Hipótesis nula. Ho: $r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre las remuneraciones y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

Hipótesis alterna. Ha: $r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre las remuneraciones y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral) **Regla**

de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna $p < \alpha =$

acepta H_0 se acepta la hipótesis alterna

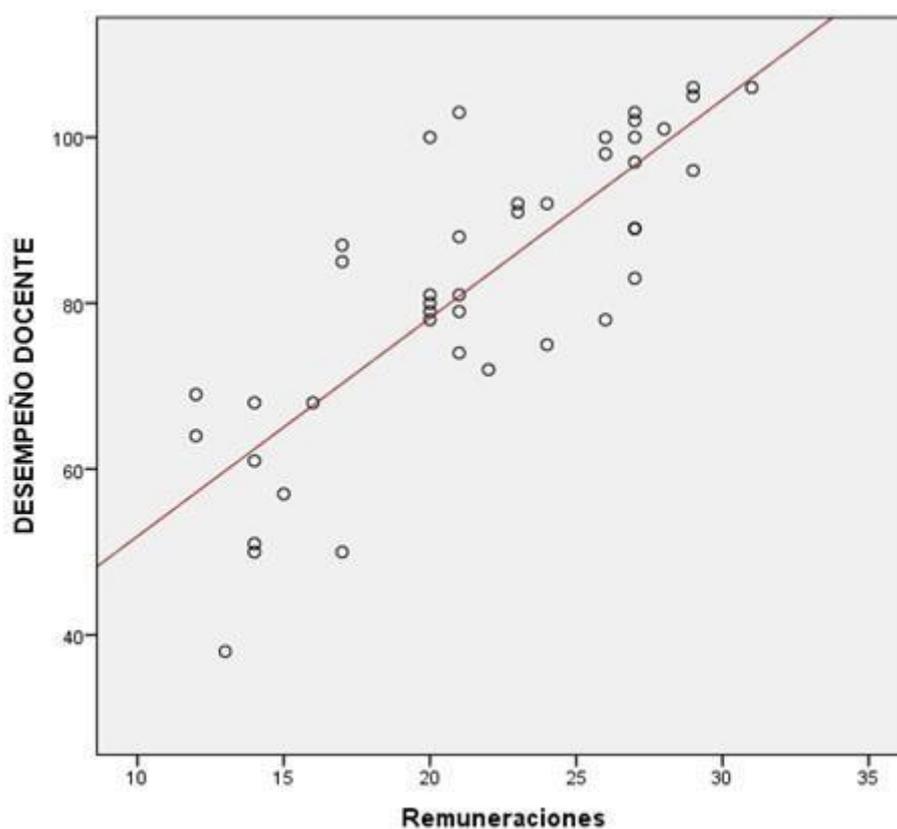
Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho Spearman.

			Remuneraciones	Desempeño docente
Rho de Spearman	Remuneraciones	Coefficiente de correlación	1,000	,808**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	42	42	
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,808**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N	42	42		

El resultado del p valor (Sig. = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05 de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, existe relación significativa entre remuneraciones y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta – 2021. Así también, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0,808 de manera que es positiva alta.

Diagrama de dispersión



El diagrama de dispersión entre las variables muestra que los datos se agrupan alrededor de la línea de tendencia, lo que significa que existe asociación entre las remuneraciones y el desempeño docente.

Prueba de hipótesis específica 2 Hipótesis nula. Ho: $r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre desarrollo personal y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

Hipótesis alterna. Ha: $r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre desarrollo personal y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral) **Regla**

de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H0 se rechaza la hipótesis alterna $p < \alpha =$

acepta H0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

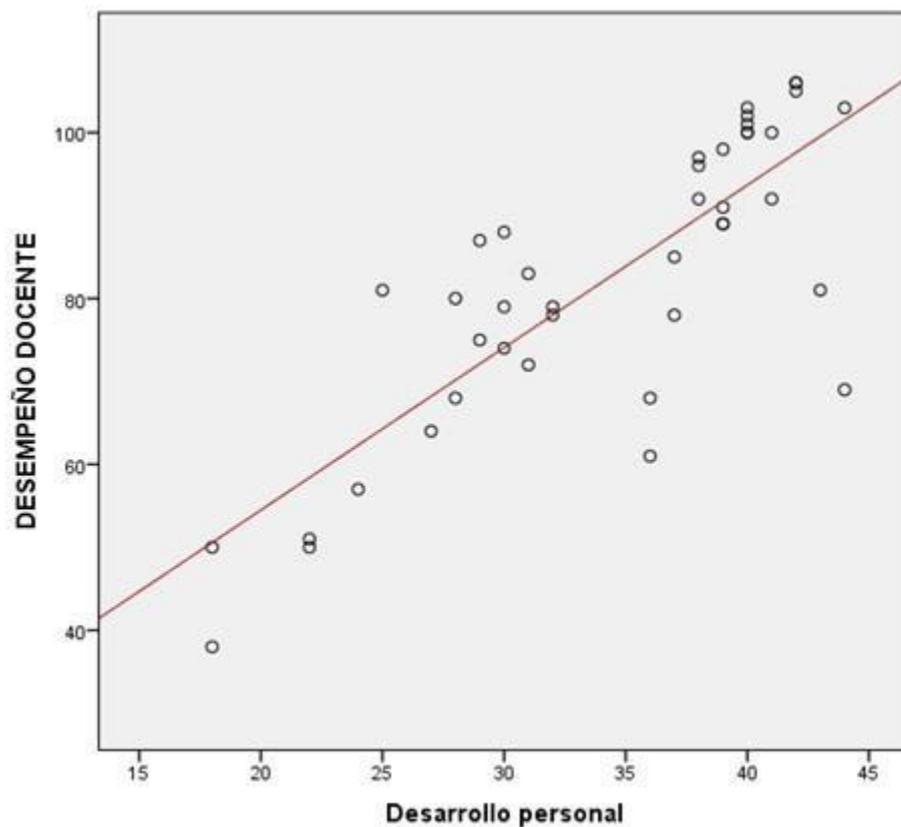
Coefficiente de Correlación de Rho Spearman.

			Desarrollo personal	Desempeño docente
Rho de Spearman	Desarrollo personal	Coefficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	42	42	
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,780** ,000	1,000
Sig. (bilateral)		.	.	
N	42	42		

El resultado del p valor (Sig. = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05 de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H0)

y se acepta la hipótesis alterna (H1); por lo tanto, existe relación significativa entre desarrollo personal y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta – 2021. Así también, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0,780 de manera que es positiva alta.

Diagrama de dispersión



El diagrama de dispersión entre las variables muestra que los datos se agrupan alrededor de la línea de tendencia, lo que significa que existe asociación entre el desarrollo personal y el desempeño docente.

Prueba de hipótesis específica 3 Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre oportunidades de estabilidad de trabajo y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre oportunidades de estabilidad de trabajo y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral) **Regla**

de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna $p < \alpha =$

acepta H_0 se acepta la hipótesis alterna

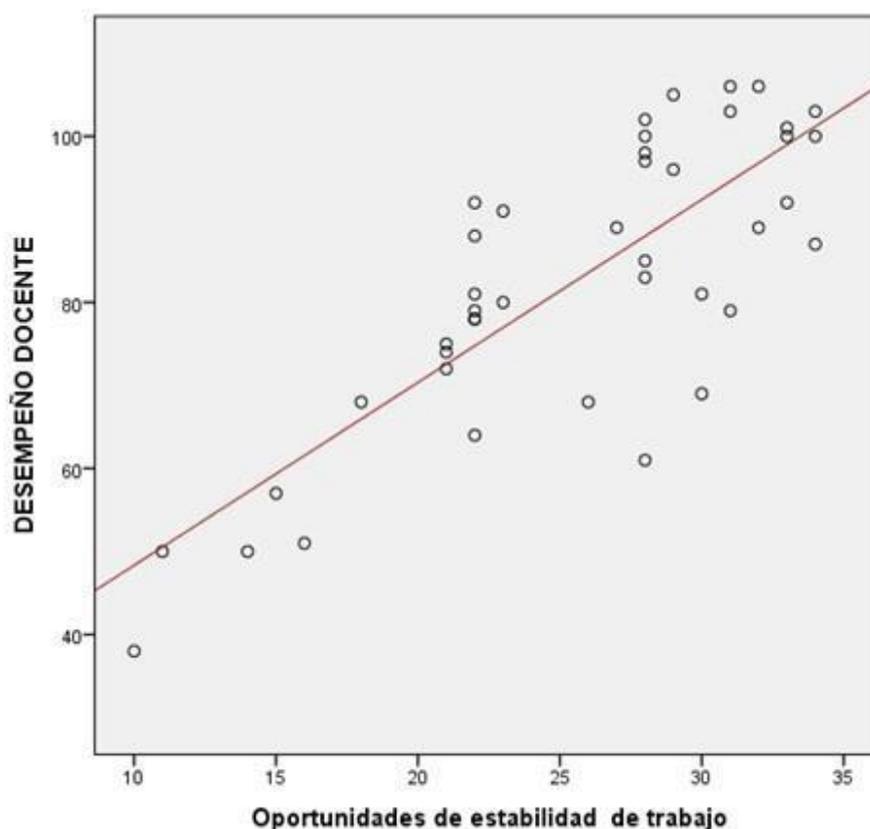
Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho Spearman.

			Oportunidades de estabilidad de trabajo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Oportunidades de estabilidad de trabajo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 42	,744** ,000 42
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,744** ,000 42	1,000 . 42

El resultado del p valor (Sig. = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05 de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1); por lo tanto, existe relación significativa entre oportunidades de estabilidad de trabajo y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta – 2021. Así también, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0,744 de manera que es positiva alta.

Diagrama de dispersión



El diagrama de dispersión entre las variables muestra que los datos se agrupan alrededor de la línea de tendencia, lo que significa que existe asociación entre las oportunidades de estabilidad de trabajo y el desempeño docente.

Prueba de hipótesis específica 4 Hipótesis nula. Ho: $r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre integración social en el trabajo y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.

Hipótesis alterna. Ha: $r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre integración social en el trabajo y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral) **Regla**

de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna $p < \alpha =$

acepta H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

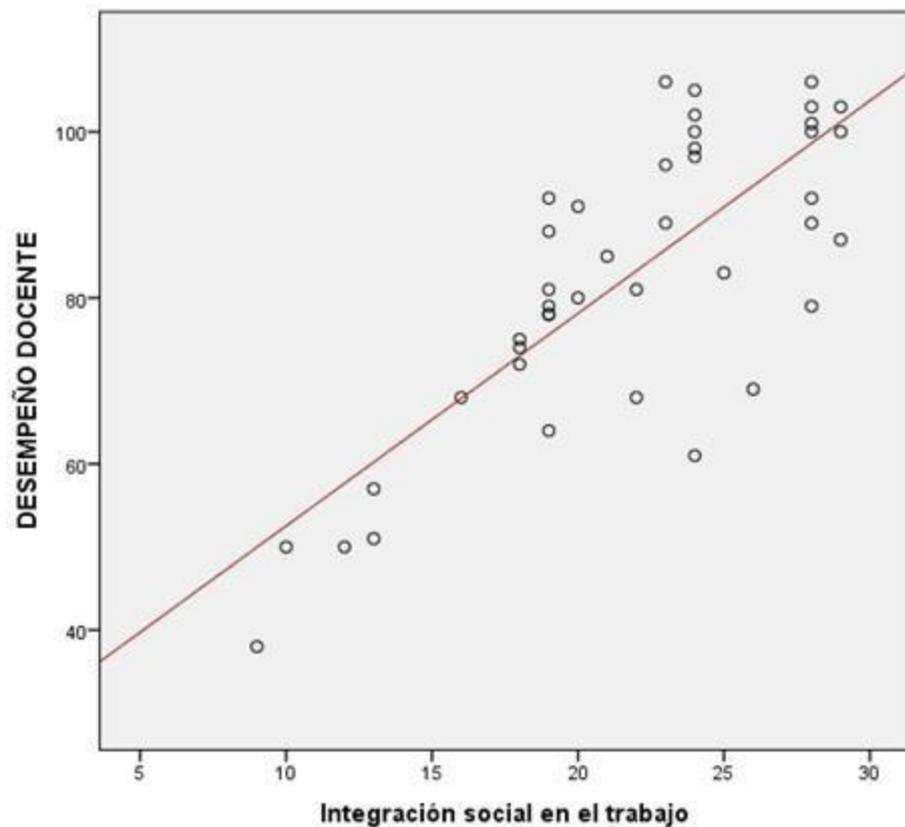
Coefficiente de Correlación de Rho Spearman.

			Integración social en el trabajo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Integración social en el trabajo	de Coeficiente correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 42	,715** ,000 42
	Desempeño docente	de Coeficiente correlación Sig. (bilateral) N	,715** ,000 42	1,000 . 42

El resultado del p valor (Sig. = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05 de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H_0)

y se acepta la hipótesis alterna (H1); por lo tanto, existe relación significativa entre integración social en el trabajo y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta – 2021. Así también, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0,715 de manera que es positiva alta.

Diagrama de dispersión



El diagrama de dispersión entre las variables muestra que los datos se agrupan alrededor de la línea de tendencia, lo que significa que existe asociación entre la integración social en el trabajo y el desempeño docente.

6.2. Comparación resultados con marco teórico

El propósito del estudio fue determinar el vínculo entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021. Asimismo, se busca establecer el vínculo entre cada una de las dimensiones de la variable calidad de vida laboral (Remuneraciones, desarrollo personal, oportunidades de estabilidad de trabajo e integración social en el trabajo), con la variable desempeño docente.

La mayor limitante fue que solo se circunscribe a la percepción de los docentes, sin considerar la percepción del estudiantado, de los padres de familia o tutores. Además, es necesario recordar que por motivos de la crisis sanitaria se tuvo que recurrir a una encuesta remota.

Los cuestionarios usados están basados en las particularidades de los docentes de educación secundaria y luego se validó por tres expertos con estudios de Doctorado y Maestría en Psicología y Educación y luego de una prueba piloto se calculó la confiabilidad con una Alfa de Cronbach de 0.963 para el cuestionario de calidad de vida laboral y 0.943 para el cuestionario de desempeño docente.

Por otro lado, se determinó la relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021; habiéndose obtenido un p valor (Sig. = 0,000) menor al valor de significancia 0,05 y un valor de correlación de 0. 887.

El presente estudio determinó que el 47,62% de los colaboradores exponen que la calidad de vida laboral es medio esto tiene coincidencia con Lozano (2020) que realizó un estudio en San Juan de Lurigancho (Lima), cuyos resultados también se ubicaron en el nivel medio con un 41,5%; otro autor con resultados similares es Silverio (2018) cuya investigación también lo realizó en San Juan de Lurigancho (Lima), donde el 64,96% se ubicó en el nivel medio; por otra parte, Canales et al., (2018), en Chile, obtuvo una calidad de vida de nivel medio en un 43,3%. Por otro lado, difieren de los resultados, Becerra (2020) cuyo estudio realizado en Cajamarca, arrojó un nivel bajo con un 56%, y Aquilino (2021) en Lima Norte, halló un nivel bajo en un 92,4%. Fundamentándose teóricamente en Grote y Guest (2017) para quienes la calidad de la vida laboral debe ser tomado en cuenta de manera integral en el desarrollo personal, a fin de involucrar cada uno de los elementos propios que aquejan la conducta laboral, su efectividad y su productividad.

En cuanto al desempeño docente la presente investigación arrojó un resultado de 47,6% para el nivel medio, teniendo coincidencias con Olivera (2019), en Ica, quien identificó un nivel medio en un 50% de su muestra; con el autor Lozano (2020), en Lima, cuyos resultados mostraron un 43,1% también se ubica en el nivel medio; por su parte. Por otro lado, difiere de estos resultados, Zevallos (2019) en Moquegua, cuyo estudio muestra un nivel alto con 63%, Fundamentándose teóricamente en Robalino (2005), quien define el desempeño docente como el proceso de movilización de sus competencias profesionales con el fin de ofrecer educación y formación a los estudiantes; fortaleciendo sistemas transversales y participativos para promover el aprendizaje y perfeccionamiento de competencias, destrezas para la vida y habilidades comunitarias de los estudiantes.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

Primera: Se determina que hay relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021; habiendo obtenido un p valor de 0,000, así también la correlación de Rho Spearman fue de 0,887, siendo esta positiva alta.

Segunda: Se establece que hay relación significativa entre remuneraciones y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021; habiendo obtenido un p valor de 0,000, así también la correlación de Rho Spearman fue de 0,808 siendo esta positiva alta.

Tercera: Se establece que hay relación significativa entre desarrollo personal y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021; habiendo obtenido un p valor de 0,000, así también la correlación de Rho Spearman fue de 0,780 siendo esta positiva alta.

Cuarta: Se establece que hay una relación significativa entre oportunidades de estabilidad de trabajo y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021; habiendo obtenido un p valor de 0,000, así también la correlación de Rho Spearman fue de 0,744 siendo esta positiva alta.

Quinta: Se establece que hay una relación significativa entre integración social en el trabajo y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021; habiendo obtenido un p valor de 0,000, así también la correlación de Rho Spearman fue de 0,715 siendo esta positiva alta.

Recomendaciones

Primera: A los directivos de las instituciones educativas se recomienda desarrollar talleres para fortalecer las competencias profesionales elevando su nivel de desempeño y lograr el éxito en un entorno cada vez más competitivo, lo cual redundará en su mejora de su calidad de vida laboral.

Segunda: A los docentes, participar en el concurso para el ascenso de escala magisterial para mostrar su crecimiento profesional, a fin de mejorar sus remuneraciones.

Tercera: A los docentes, participar en cursos de actualización, manejo de TIC, creación de contenido digital, resolución de problemas y alfabetización informacional, a fin de fortalecer sus competencias digitales, optimizar su nivel profesional y mejorar su desarrollo personal

Cuarta: A los docentes, practicar el trabajo colaborativo y cooperativo a fin integrarse socialmente a su entorno y comunidad educativa, generando sinergias que ayuden a mejorar su desempeño como docente.

Quinta: A los futuros investigadores fomentar la realización de estudios experimentales focalizados en el desarrollo de estrategias direccionadas a mejorar la calidad de vida laboral y su desempeño de los maestros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Añorga, J. (2014). La Educación Avanzada y el Mejoramiento Profesional y Humano. *VARONA* 58, enero-junio: pp. 19-31.
<https://www.redalyc.org/pdf/3606/360634165003.pdf>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada de Bonilla, O., Acuña, L., Arellano, C. (2020). *La investigación científica: Una aproximación para los estudiantes de posgrado*. UIDE.
- Alves, D., Cirera, Y. y Carlos, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *INVENIO* 16 (30): 145-163.
- Aquilino, K. (2021). *Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Lima Norte – 2020*. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología. Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56825>
- Azañedo, V. (2021). El desempeño docente antes y durante la pandemia. *Rev. Polo del Conocimiento*. 6(4). pp. 841-860.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7927019.pdf>.
- Bandura, A. (1997). *Autoeficacia: El ejercicio del control*. Freeman.
- Balestero, M. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica? *Revista de Derecho* 1(21): 118-148. <https://dx.doi.org/10.22235/rd.vi21.2100>
- Becerra, T. (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de Escuelas con quintil 1 – Cajamarca* [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].

- <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1388/Becerra%2C%20T.%20Y.%20%282020%29.%20Estres%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20en%20docentes%20de.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bizneo, R. (2021). *Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo*. Blog de Recursos Humanos de Bizneo <https://www.bizneo.com/blog/comoevaluar-desempeno-laboral/>
- Bonilla, E. y Rodríguez, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos*. Colombia: Editorial Nomos S.A.
- Bravo, A. y Gonzales, J. (2020). *Relación entre el nivel de motivación y el desempeño de los docentes de la provincia de Pisco, año 2019*. [Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología. Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/682>
- Cabezas, C. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *FMC*. 5(8): 491-492. [http://refhub.elsevier.com/S2007-5057\(16\)30034-5/sbref0120](http://refhub.elsevier.com/S2007-5057(16)30034-5/sbref0120)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. 3.ª ed. McGraw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Canales, M., Valenzuela, S., y Luengo, L. (2018). Calidad de Vida en el trabajo en profesores de colegios públicos de Concepción, Chile. *Enfermería universitaria*, 15(4):370-382. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.4.544>
- Castro, D. y Solís, R. (2019). Breve análisis de algunos aspectos normativos y técnicos de la evaluación del desempeño docente para la permanencia del Servicio Profesional Docente. *Tendencias Pedagógicas*, 34, 153-168. <https://doi.org/10.15366/tp2019.34.012>
- Chappa, A. y Valle, W. (2021). *Estrés y desempeño laboral en docentes de la I.E Genaro Huamán Acuache distrito de San Juan Bautista Ica, 2020*. [Tesis para optar el Título de Licenciada en Psicología.

- Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1094>
- Chen, M., Huang, X., Huang, G., y Yang, Y. (2021). Nueva urbanización y empleo informal: escala, patrón e integración social. *Progreso en geografía*, 40: 50 - 60. <https://www.semanticscholar.org/paper/New-urbanization-and-informal-employment%3A-Scale%2C-Chen-Huang/91c8a0d2fd5a26bfec2b00475dc7b93f4962c52f#paperheader>
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes*. Instituto de Pedagogía Popular. Informe N° 45. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/173/077.%20Evaluaci%c3%b3n%20de%20desempe%c3%b1os%20docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CNE. (2019). *Estado de formulación del Proyecto Educativo Nacional al 2036*. <http://www.concortv.gob.pe/wp-content/uploads/2019/10/Avances-PEN-2021-2036.pdf>
- ConceptoDe (8 marzo 2021). *Definición de Docente*. <https://conceptodefinicion.de/docente/>.
- De la Torre, M. y Casanova, P. (2007). Análisis comparativo de expectativas de eficacia en docentes en servicio y futuros. *Teaching and Teacher Education*, 23 (5), 641-652.
- Díaz, F. (2010). *Modelo para autoevaluar la práctica docente dirigido a maestros de infantil y primaria*. Ed: Wolters Kluwer.
- Easton, S. y Van Laar, D. (2012). *Manual de usuario para el trabajo relacionado a la Escala de calidad de vida (WRQoL). Una medida de la calidad de vida laboral*. Universidad de Portsmouth <http://www.qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20User%20manual%20v38%20ebook%2003%20Nov14.pdf>
- EDD (2017). *Evaluación ordinaria de desempeño docente (EDD). 2017 - Tramo I. Resultados de la región Ica*. <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11521753000Resultados-de-la-regi%C3%B3n-Ica.pdf>

- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. Universidad de Costa Rica, Costa Rica. *Revista Educación*, 42.(2) <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44055139021>
- Ferdosipour, A. y Mousavi, H. (2020). Determinantes de la relación entre la calidad de vida escolar de las alumnas y la calidad de vida laboral de los docentes. *Actas sobre nuevas tendencias y cuestiones sobre humanidades y ciencias sociales*. 7(3), 80-89. <https://doi.org/10.18844/prosocv7i2.5018>
- Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2). 407- 452. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>
- García, M., Ibañez, J. y Alvira, F. (1986). *El análisis de la realidad social Métodos y técnicas de investigación*. Alianza Editorial. <http://metodo1.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/164/2014/10/Garcia-et-al-El-analisis-de-la-realidad-social-metodos-ytecnicas-de-la-investigacion.pdf>
- García, A. (2007). *Percepción de los trabajadores sobre la calidad de vida en el trabajo en empresas exitosas según Venezuela Competitiva*. [Tesis para optar el Título de Administrador. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas] <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ9709.pdf>.
- Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia. *Rev. Ciencias Estratégicas*. 18(24). https://www.researchgate.net/publication/227386473_Calidad_de_Vida_Laboral_en_empleados_temporales_del_Valle_de_AburraColombia
- Grote, G. y Guest, D. (2017). El caso para revitalizar la calidad de la investigación de la vida laboral. *Relaciones humanas*, 70(2), 149-167. <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana Editores, 6° Ed. p. 656.

<https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

- INE.es (2020). *Indicadores de calidad de vida por dimensiones. Instituto Nacional de Estadística de España*.
https://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=1259937499084&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis¶m4=Ocultar
- Lau, R. y May, B. (2000) Un Paradigma Ganar-Ganar para la Calidad de Vida Laboral y el Desempeño Empresarial. *Revista trimestral de desarrollo de recursos humanos*, 9(3), 211- 227.
- Lozano, A. (2020). *Calidad de vida laboral en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico de San Juan de Lurigancho - 2020*. [Tesis de maestría en Ciencias de la Educación con mención en Educación. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53677>
- Madriz, S. y Rodríguez, W. (2010). *Caracterización de la calidad de vida laboral y conciliación trabajo familia en destiladoras. Estado sucre 2010*. [Proyecto de trabajo de grado. Universidad Católica Andrés Bello]. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR9995.pdf>
- Marco, F. y Loguzzo, H. (2019). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones*. 2a. ed. 1a. reimp. Florencio Varela: Universidad Nacional Arturo Jauretche. 176 pp.
<http://190.57.147.202:90/xmlui/handle/123456789/499>
- Minedu (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*.
http://www.minedu.gob.pe/files/5087_201301030900.pdf
- Minedu (2021). *Remuneraciones docentes nombrados*. Blog Ley de Reforma Magisterial. <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/docentes-nombraosphp>

- Mena, M. (5 oct. 2020). *¿Cuánto cobran los maestros en el mundo?* Portal Statista. <https://es.statista.com/grafico/19253/salario-anual-brutode-maestros-de-primaria/>
- Nabor, J. (2021). *¿Qué es Desarrollo Personal? Blog Desarrollo Personal.* <https://poderpersonalmexico.com/que-es-desarrollo-personal.html>
- Nair, P. y Subash, T. (2019). Calidad de vida laboral y satisfacción laboral: un estudio comparativo. *Revista Internacional de Negocios y Gestión -IJBMI* 8(2):15-21. [http://www.ijbmi.org/papers/Vol\(8\)2/Series%20I/C0802011521.pdf](http://www.ijbmi.org/papers/Vol(8)2/Series%20I/C0802011521.pdf)
- Núñez, N. (2018). Definición científica de competencia: visión multidisciplinar de Olinda Vigo. *EDUCARE ET COMUNICARE: Revista De investigación De La Facultad De Humanidades*, 6(1), 72-75. <https://doi.org/10.35383/educare.v1i10.194>
- Olivera M. (2019). *Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa Los Aquijes, Ica - 2019.* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38341>.
- Parra, D., Felli, V., Fernández, M., Pinto D., y Malabrigo, P. (2020). Calidad de vida laboral y estrategias de mejora del trabajo de la enfermería docente. *Ciencia y Enfermería*; 26:16. <https://revistas.udec.cl/index.php/cienciayenfermeria/article/view/2759/2924>
- Peniche, R., Mac, C., Guzmán, C. y Mora, N. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y cambio en educación.* 18(2):77-95 <https://doi.org/10.15366/reice.2020.18.2.004>
- Pérez, T., Campos, A., Negro, A., y Caballero, F. (2011). Burnout profesional y satisfacción laboral en alergólogos españoles: análisis de las condiciones laborales en la especialidad. *J. Investing Allergol. Clin. Immunol.* 21(1): 13-21.

- Puente, L., Martínez, G. y Tamayo J. (2018). El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada. *Rev. Panorama Cuba y Salud*. 13(1):191-165.
https://www.medigraphic.com/pdfs/cubay_salud/pcs-2018/pcss181_v.pdf.
- Ramírez, D. (2019). Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018. *RHS. Revista. Humanismo Soc.* 7(1): 52 – 68. <http://fer.uniremington.edu.co/ojs/index.php/RHS/article/view/335>
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. En OREALC/UNESCO Editor. *Protagonismo docente. En el cambio educativo. Revista Prelac N°1.* (6-23). Santiago: AMF
- Santos, E., Espinosa M., y Marcon S. (2020). Calidad de vida, salud y trabajo del profesorado de primaria. *Acta Paulista de enfermagem*. 33.
<https://www.scielo.br/j/ape/a/zx5RMBbTgSyNFhcyG4PZ3mD/abstract/?lang=es>
- Silverio, R. (2018). *Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA - 2015.* [Tesis de maestría en Ciencias de la Educación con mención en Educación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14225>.
- Tamayo, M. (2007). *El proceso de investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación.* 4ta, ed. Limusa.
- Urquijo, V. (2019). *Los factores de calidad de vida laboral que mayormente afectan la satisfacción de los empleados de Lima Marsh sede Bogotá.* [Trabajo de Grado del Colegio de Estudios Superiores de Administración. Administración de Empresas]. https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/2214/ADM_2019-27546.pdf?sequence=6&isAllowed=y

- Vergara, L. (2021). *Mixtura social y sociabilidad: ¿inducen los Proyectos de Integración Social vínculos socioeconómicamente diversos?* *Eurerevista Latinoamericana de estudios urbanos regionales*. 47(142). [https://www.semanticscholar.org/paper/Mixtura-social-y-sociabilidad%3A-%C2%BFinducen-los-de-Vergara/3040f65a7d9c50e72ea e7bb1e7e853da080d8825](https://www.semanticscholar.org/paper/Mixtura-social-y-sociabilidad%3A-%C2%BFinducen-los-de-Vergara/3040f65a7d9c50e72ea%20e7bb1e7e853da080d8825)
- Yalta, E., Larreategui, S., Regalado, O., y Vilcamango, B. B. (2021). El pensamiento crítico en el contexto de los cuatro dominios del desempeño docente en Educación Básica Medio. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*; 5(2): 2170-2188. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.425
- Zabala, A. y Arnau, L. (2007). *11 ideas clave. El aprendizaje y la enseñanza por competencias*. 3.^a ed. Graó. <http://www.xtec.cat/~ilopez15/materials/competenciesbasiques/comoaprenderyensenarcompetencias.pdf>
- Zambrano, H. R. (2019). *El pago de nómina y la importancia de su aplicación bajo las normativas vigentes en la empresa La Costeñita S.A.* http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14834/1/E8479_ZAMBRANO%20CAMPOVERDE%20HENRY%20RAFAEL.pdf
- Zevallos A. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión de Cuajone, 2018*. [Tesis para optar el Título de Licenciado en "Psicología. Universidad Nacional San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8962>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: Calidad de vida laboral y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chíncha, 2021.

AUTOR(ES): Carlos Álvaro, Pachas Dávalos.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021?</p> <p>Problemas específicos PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre remuneraciones y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre desarrollo personal y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre oportunidades de</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.</p> <p>Objetivos específicos OE1. Establecer la relación que existe entre remuneraciones y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.</p> <p>OE2. Establecer la relación que existe entre desarrollo personal y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.</p> <p>OE3. Establecer la relación que existe entre</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021</p> <p>Hipótesis específicas HE1. Existe una relación significativa entre remuneraciones y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.</p> <p>HE2. Existe una relación significativa entre desarrollo personal y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.</p> <p>HE3. Existe una relación directa significativa entre</p>	<p>Variable X. Calidad de vida laboral Dimensiones -Nivel de remuneración - Desarrollo personal -Oportunidades de estabilidad de trabajo -Integración social en el trabajo</p> <p>Variable X. Desempeño docente Dimensiones - Capacidades pedagógicas - Emocionalidad - Relaciones interpersonales - Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</p>	<p>Tipo: Aplicada, corte transversal</p> <p>Diseño: No experimental, descriptivo correlacional</p> <p>Población: Conformado por 42 docentes de la I.E San Agustín de Chíncha Alta</p> <p>Muestra: No requiere</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: -Cuestionario para evaluar la</p>

<p>estabilidad de trabajo y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021?</p> <p>PE4. ¿Cuál es la relación que existe entre integración social en el trabajo y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021?</p>	<p>oportunidades de estabilidad de trabajo y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.</p> <p>OE4. Establecer la relación que existe entre integración social en el trabajo y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.</p>	<p>oportunidades de estabilidad de trabajo y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.</p> <p>HE4. Existe una relación significativa entre integración social en el trabajo y desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021.</p>		<p>calidad de vida laboral.</p> <p>-Cuestionario para evaluar el desempeño docente</p>
--	---	---	--	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR CALIDAD DE VIDA LABORAL

Edad:

Sexo: M () F ()

Estado civil:

Soltero ()

Conviviente ()

Casado ()

Viudo ()

Divorciado ()

Situación laboral:

Nombrado ()

Contratado ()

Horas de trabajo establecidas: _____ **Turno:**

Fijo ()

Rotatorio ()

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objetivo es contribuir al conocimiento de la calidad de vida de su trabajo y su desempeño profesional. A cada una de las frases debe

responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Totalmente en Desacuerdo = 1

En Desacuerdo = 2

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3

De Acuerdo = 4

Totalmente de Acuerdo = 5

ITEMS	1	2	3	4	5
1. La remuneración que recibo representa una contraprestación justa y suficiente para mi sustento y el de mi familia					
2. Las responsabilidades que tengo asignadas en mi trabajo y las funciones que realizo justifican el sueldo que recibo.					
3. Los sueldos que recibimos los docentes dependen de la calidad del trabajo que realizamos.					
4. Los docentes de mayor rendimiento laboral reciben un pago superior a los docentes con un rendimiento medio o bajo.					
5. La remuneración que se recibe está de acuerdo con los sueldos del mercado para el tipo de trabajo que se desempeña.					
6. Me siento satisfecho con el sueldo que recibo en la Institución Educativa donde trabajo.					
7. Me siento satisfecho con el sueldo en la Institución Educativa donde trabajo, comparándolos con los sueldos de mis compañeros.					
8. Puedo trabajar con independencia y poner en práctica mis ideas.					
9. Nuestro trabajo cumple las aspiraciones y expectativas de la profesión.					
10. Mi trabajo es lo menos monótono y estresante posible.					

11. Estoy satisfecho con las responsabilidades y funciones que me han asignado.					
12. Estoy satisfecho con el nivel de dificultad que implica mi trabajo.					
13. Mi trabajo plantea retos atractivos e interesantes que me permiten desarrollar mi creatividad.					
14. En mi centro laboral puede elegir el método y ritmo de trabajo.					
15. La dirección del plantel nos mantiene informados de asuntos y cambios importantes.					
16. Los directivos suministran información que permite a los docentes presentar críticas y sugerencias.					
17. La dirección me brinda retroalimentación sobre mi desempeño que necesito para cumplir mi trabajo.					
18. Considero que si continúo estudiando y formándome puedo aspirar a un ascenso.					
19. En general, se otorga promociones a quienes más lo merecen.					
20. Considero que en mi Institución Educativa existe un ambiente que me estimula a trabajar.					
21. En mi institución Educativa me dan oportunidades de capacitación para crecer profesionalmente.					
22. Espero jubilarme en este empleo.					
23. Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso.					
24. Estoy satisfecho con las oportunidades que ofrece la Institución Educativa donde trabajo para participar en programas de mejoramiento de recursos humanos.					
25. Los directivos son accesibles y es fácil hablar con ellos.					
26. Siento que hay buenas relaciones de amistad en mi lugar de trabajo.					

27. En mi Institución Educativa nos sentimos como en familia o en equipo.					
28. En mi institución Educativa se puede contar con la colaboración de los demás.					
29. Aquí las personas se preocupan unos por otros.					
30. Puedo trabajar con horarios flexibles para atender mis necesidades personales.					

Fuente: Adaptado de Lozano (2020)

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Código:

Fecha:...../...../ 2021

Estimado(a) docente, agradezco su colaboración, lea atentamente y responda sinceramente a cada pregunta. A continuación, encontrará una lista de preguntas, y debe elegir una de las opciones como respuesta marcando con una (X): muy bajo=1, bajo=2, Medio=3, alto=4, muy alto=5

ITEMS	1	2	3	4	5
1. ¿Qué nivel considera tener en el dominio sobre la temática desarrollada con su grupo de estudiantes?					
2. ¿En qué nivel considera que sus clases son interesantes?					
3. ¿En qué grado comunica claramente sus ideas y reflexiones?					
4. ¿En qué nivel utiliza diferentes estrategias que favorecen el aprendizaje en clase?					
5. En qué medida utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros).					
6. ¿En qué medida tiene que llamar la atención a sus estudiantes cuando percibe que se aburren y distraen en clases?					
7. ¿En qué nivel todo lo aprendido lo aplica con sus estudiantes?					
8. ¿Qué nivel de interés por realizar su propio aprendizaje genera en los estudiantes?					
9. ¿En qué medida posee disponibilidad de tiempo para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase?					
10. ¿En qué grado el tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional?					
11. ¿En qué grado promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración?					

12. ¿En qué nivel considera que promueve responsablemente el cuidado del medio ambiente?					
13. ¿En qué nivel considera que realiza el cumplimiento del horario de clase establecido?					
14. ¿En qué medida valora su desempeño al realizar proyectos de investigación?					
15. ¿En qué nivel de participación en actividades (Cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docentes de su disciplina se encuentra?					
16. ¿En qué nivel se encuentra su aporte al logro de los objetivos de su Institución Educativa?					
17. ¿Cuál es el grado de participación en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida Institucional?					
18. ¿En qué rango considera la planificación secuencial de sus sesiones de clase?					
19. ¿En qué medida demuestra respeto por las ideas de sus estudiantes?					
20. ¿En qué nivel de pertinencia usa el espacio del área que dirige para que los estudiantes realicen investigaciones de acuerdo con su propio interés?					
21. ¿En qué escala propicia un ambiente Alto para el aprendizaje?					
22. ¿En qué nivel considera usted que mantiene buenas relaciones humanas con su grupo de estudiantes?					
23. Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: Analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo. ¿En qué nivel considera usted que se encuentra?					
24. ¿En qué nivel cree usted que sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad?					

Fuente: Adaptado por Lozano (2020)

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición
Validación y confiabilidad del cuestionario para evaluar calidad de vida laboral

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Calidad de vida laboral y desempeño docente en la institución educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021

Nombre del Experto: Dra. Luisa Vargas Reyes

Institución donde labora: Facultad de Psicología, Universidad Nacional San Luis Gonzaga

Numero de colegiatura: 0435

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	x	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	x	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	X	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	X	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	X	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	X	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	X	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	X	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	X	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	X	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna



Nombre : DRA. LUISA VARGAS REYES
Nº DNI : 21438743

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Calidad de vida laboral y desempeño docente en la institución educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021

Nombre del Experto: LAMAS ROJAS, HECTOR ALEJANDRO

Institución donde labora: Sociedad peruana de Resiliencia

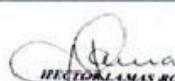
Numero de colegiatura: 0275

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación	Preguntas a corregir
		Cumple/ No cumple	
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	x	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	x	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	X	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	X	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	X	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	X	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	X	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	X	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	X	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	X	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna


HECTOR LAMAS ROJAS
PRESIDENTE
Sociedad Peruana de Resiliencia



Nombre : Lamas Rojas, Alejandro
Nº DNI : 06022906

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Calidad de vida laboral y desempeño docente en la institución educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

Nombre del Experto: Mg. Angela Prado Alliga

Institución donde labora: Universidad Ricardo Palma

Número de colegiatura: 10997

II ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	x	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	x	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	X	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	X	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	X	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	X	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	X	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	X	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	X	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	X	

VI. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna


Lic. Angela Prado Alliga
PSICÓLOGA
Consultora - Capacitadora
C.P. 10997

Prueba de confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	13	100,0
	Excluidos ^a	0	00,0
	Total	13	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	30

Validación y confiabilidad del cuestionario para evaluar el desempeño docente

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Calidad de vida laboral y desempeño docente en la institución educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021

Nombre del Experto: LAMAS ROJAS, HECTOR ALEJANDRO

Institución donde labora: Sociedad peruana de Resiliencia

Numero de colegiatura: 0275

V. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO DESEMPEÑO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	X	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	X	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	X	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	X	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	X	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	X	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos técnicos del tema investigado	X	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	X	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	X	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	X	

VI. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna


HECTOR LAMAS ROJAS
PRESIDENTE
Sociedad Peruana de Resiliencia

Nombre : Lamas Rojas, Alejandro
N° DNI : 06022906

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Calidad de vida laboral y desempeño docente en la institución educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021

Nombre del Experto: Dra. Luisa Vargas Reyes

Institución donde labora: Facultad de Psicología, Universidad Nacional San Luis Gonzaga

Numero de colegiatura: 0435

V. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO DESEMPEÑO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación	
		Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	X	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	X	
3. Relevancia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	X	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	X	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	X	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	X	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	X	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	X	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	X	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	X	

VI. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna


Nombre : DRA. LUISA VARGAS REYES
Nº DNI : 21430743

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Calidad de vida laboral y desempeño docente en la institución educativa San Agustín de Chíncha Alta, 2021

Nombre del Experto: Mg. Angela Prado Aliaga

Institución donde labora: Universidad Ricardo Palma

Numero de colegiatura: 10997

V. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO DESEMPEÑO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	X	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	X	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	X	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	X	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	X	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	POR MEJORAR	LAS PREGUNTAS DEL AREA DE CAPACITACION PEDAGOGICA SON DEMASIADA SUBJETIVAS Y ESTAN SUJETAS A UNA EVALUACION QUE PUEDE SER FALSEADA POR EL DOCENTE EN ARAS DE DAR UNA IMAGEN POSITIVA DE SU DESEMPEÑO.
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	X	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	X	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	X	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	X	

VI. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna


Lic. Angela Prado Aliaga
PSICÓLOGA
Consultora - Capacitadora
CPEP 10997

Confiabilidad

Resumen de procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válido	13 0	100,0 00,0
	Excluidos ^a		
Total		13	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	24

Anexo 4: Data de resultados

N° Encuesta	Remuneraciones							Desarrollo personal										Oportunidades de estabilidad de trabajo						Integración social en el trabajo						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3
2	2	2	3	2	2	4	2	2	5	5	4	2	5	2	3	5	4	2	5	3	4	4	5	5	2	3	3	4	4	5
3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4
5	3	2	2	2	4	4	3	5	3	4	5	5	2	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
6	4	4	4	4	3	3	4	2	5	5	4	2	5	2	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
7	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5
8	3	3	3	2	3	3	3	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	2	5	3	4	3	5
9	1	4	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1
10	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	5	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
11	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
12	1	1	1	1	2	2	4	2	4	2	3	2	2	5	2	3	2	5	3	5	1	2	3	3	5	3	5	1	2	3
13	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	2	5	2	3	5	4	4	5	2	5	2	4	4	4	5	2	5	2	4
14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	2	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
18	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
22	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3

24	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
26	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1
27	1	1	1	4	2	2	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4
28	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	4	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5	4	2	5	5	2	5	5	4	2
29	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
30	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	2	5	2	3	5	4	2	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	5	4
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
33	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
34	5	5	5	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	3
35	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3
39	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5
40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4
41	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
42	5	4	3	4	3	3	3	5	2	4	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5

Desempeño docente																								
N°	Capacidades Pedagógicas						Emocionalidad						Responsabilidad en el desempeño de sus funciones						Relaciones interpersonales					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	4	4	4	3	3	4	4	5	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	5	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4
5	3	2	2	2	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
6	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
7	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5
8	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5
9	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	3	1
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	3	3	4	3	3	3	3
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	4	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2
12	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1	5	5	3	3	5	5	5	3	5	1	2	3	3
13	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	2	2	5	4	5	2	5	2	4	4

14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5
15	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
17	2	2	2	3	3	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	2	3	4	5	5	5	5	5
18	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
19	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3
20	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
22	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	3	3	3	3	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3
24	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	2	4	5	5	5	4	2	4	2	2	2	2	2	2
25	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	5	5	4	5	4	4
26	3	3	3	3	1	1	3	1	2	2	1	3	2	2	1	3	3	3	1	1	1	3	3	1
27	1	1	1	4	2	2	1	4	1	1	2	2	3	5	4	2	3	3	4	5	5	5	4	4
28	5	5	5	5	2	2	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5
29	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5
30	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	5	5	4	4
32	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3
33	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
34	5	5	5	3	2	2	5	3	2	2	2	4	2	2	2	4	1	3	5	5	5	4	5	5
35	3	3	3	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	5	2	2	2	2	3
39	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4
41	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
42	5	4	3	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5

HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha:

Yo CARLOS ALVARO, PACHAS DÁVALOS, identificado con DNI (carnet de extranjería o pasaporte de extranjeros) N° 48015301, acepto participar voluntariamente de la tesis titulada: **CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN AGUSTÍN DE CHINCHA ALTA, 2021**, la cual pretende determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y desempeño docente, con ello autorizo que se me pueda aplicar el instrumento compuesto por dos encuestas (Cuestionario para evaluar la calidad de vida laboral y desempeño docente), comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos, además se me informó que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio, asimismo autorizo la toma de una foto como evidencia de la participación. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco seme beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

**FIRMA DEL
INVESTIGADOR:**

**CARLOS ALVARO
PACHAS DÁVALOS**

DNI 48015301

**FIRMA DE LA
PARTICIPACIÓN**

Anexo 6: Documentos administrativos



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chincha Alta, 22 de noviembre del 2021

OFICIO N°487-2021-UAI-FCS

INSTITUCION EDUCATIVA "SAN AGUSTIN – CHINCHA"
WILLIAMS MENDOZA AVALOS
DIRECTOR
UPIS SAN AGUSTIN

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.




Mg. Georgina A. Aquije Cárdenas
— BECAÑO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 www.autonomadeica.edu.pe



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, PACHAS DAVALOS CARLOS ALVARO, identificado con DNI 48015301 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA SAN AGUSTIN DE CHINCHA ALTA, 2021"**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 22 de noviembre del 2021



Mg. Giorgia A. Aquije Cárdenas
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

SOLICITO: Autorización para aplicar instrumentos de evaluación

Señor

PROF. : Williams Mendoza Avalos

DIRECTOR DE LA I.E.P. SAN AGUSTÍN DE CHINCHA ALTA

Presente.

Yo, PACHAS DAVALOS, ALVARO, identificado con DNI 48015301 ante usted me presento y expongo

- Que, habiendo culminado el bachillerato en el Programa Académico de Psicología en la Inca Garcilaso de la Vega, solicito me brinde la autorización para realizar la aplicación de 2 Instrumentos de evaluación, correspondiente a la Investigación cuyo tema es Calidad de Vida laboral y desempeño docente

Así mismo, al finalizar se hará llegar una propuesta de programa alternativo de intervención psicológica para trabajar en función de la problemática encontrado en los adolescentes.

Quedo muy agradecido por la atención prestada

Atentamente;

Chincha Alta, 21 de Octubre del 2021


BACH. PACHAS DAVALOS, CARLOS
DNI 48015301





CONSTANCIA DE APLICACION



GOBIERNO REGIONAL ICA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CONSTANCIA

QUIEN SUSCRIBE ES EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SAN AGUSTIN -CHINCHA

HACE CONSTAR

Que, CARLOS ALVARO PACHAS DAVALOS, estudiante del Programa académico de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica, con su tesis titulada: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA SAN AGUSTIN DE CHINCHA ALTA - 2021; aplicó de manera satisfactoria los instrumentos de investigación en esta institución.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

Chincha Alta, 1 diciembre del 2021


Williams Mendez Avalos
DIRECTOR
DNI: 40896178

Anexo 7: Evidencias fotográficas/otras evidencias



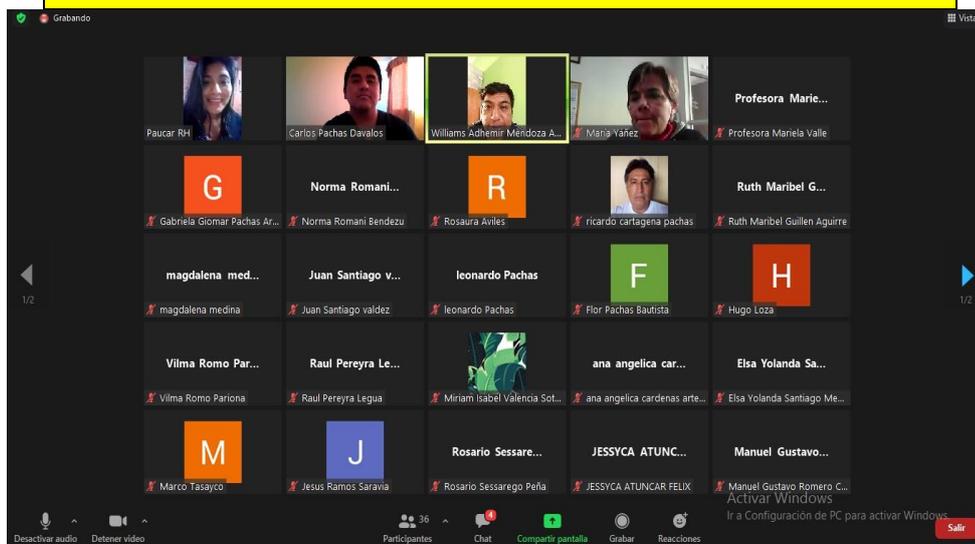


Entrevista con el director de la I.E. San Agustín- Chincha

Vista frontal de la I.E. San Agustín- Chincha



Aplicación virtual de los cuestionarios a los docentes de la I.E. San Agustín de Chincha Alta



CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN AGUSTÍN DE CHINCHA ALTA, 2021.

Estimado(a) Docente:

Espero se encuentre bien de salud y agradecerle por anticipado su interés de participar en el presente estudio de investigación.

Que está a cargo del estudiante de titulación de la Universidad Autónoma de Ica, Pachas Dávalos Carlos Alvaro. Este estudio tiene como objetivo: Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021.

Para mayor información se pueden comunicar al siguiente numero:
983403319

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Consentimiento informado

Acepto participar voluntariamente de la tesis titulada: Calidad de vida laboral y desempeño docente en la institución educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021, la cual pretende determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa San Agustín de Chincha Alta, 2021, con ello autorizo se me pueda aplicar el instrumento compuesto por dos encuestas (Cuestionario para evaluar la calidad de vida laboral y Cuestionario para evaluar el desempeño docente), además se me informó que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

Cuestionario Calidad de vida laboral

Cuestionario Desempeño docente

Preguntas Respuestas 42 Configuración

5. Totalmente de acuerdo

⋮

2. Las responsabilidades que tengo asignadas en mi trabajo y las funciones que realizo justifican el sueldo que recibo. *

1. Totalmente en desacuerdo

2. En desacuerdo

3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4. De acuerdo

5. Totalmente de acuerdo

3. Los sueldos que recibimos los docentes dependen de la calidad del trabajo que realizamos. *

1. Totalmente en desacuerdo

2. En desacuerdo

3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4. De acuerdo

5. Totalmente de acuerdo

Anexo 8: Informe de turnitin al 28% de similitud

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN AGUSTÍN DE CHINCHA ALTA, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

7%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

5%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

4

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo