



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN**

**Calidad de vida laboral en el desempeño docente en la Institución
Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación

AUTOR:

Br. Lozano Alvarez, Alfredo Arturo (ORCID: 0000-0001-8762-2440)

ASESOR:

Mg. Perez Perez, Miguel Angel (ORCID: 0000-0002-7333-9879)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres Arturo y Antonia por el ejemplo de superación que siempre inspiraron en mí.

Agradecimiento:

Agradezco a Dios y a mi familia por el infinito amor que me brindan en todo momento. A mis compañeros y maestros que fueron parte de esta experiencia de desarrollo profesional.

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	23
3.2. Variables y operacionalización.....	24
3.3. Población, muestra y muestreo.....	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	26
3.5. Procedimiento.....	29
3.6. Método de análisis de datos.....	30
3.7. Aspectos éticos.....	30
IV. RESULTADOS.....	31
V. DISCUSIÓN.....	53
VI. CONCLUSIONES.....	56
VII. RECOMENDACIONES.....	58
REFERENCIAS	
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	70
Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable Calidad de vida laboral	74
Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Desempeño docente.....	76
Anexo 4: Instrumento Calidad de vida laboral	78
Anexo 5: Ficha técnica Calidad de vida laboral	80
Anexo 6: Instrumento Desempeño docente	81

Anexo 7: Ficha técnica Desempeño Docente	83
Anexo 8: Descripción de la tabla de contingencia Calidad de vida laboral *	
Desempeño docente	84
Anexo 9: Base de datos del instrumento Calidad de vida laboral	85
Anexo 10: Base de datos del instrumento Desempeño docente	89
Anexo 11: Certificado de validez del instrumento que mide la Calidad de vida laboral experto 1.....	92
Anexo 12: Certificado de validez del instrumento que mide el Desempeño Docente experto 1	95
Anexo 13: Certificado de validez del instrumento que mide la Calidad de vida laboral experto 2	97
Anexo 14: Certificado de validez del instrumento que mide el Desempeño Docente experto 2.....	100
Anexo 15: Carta de presentación	102

Índices de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable calidad de vida laboral	68
Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño docente	69
Tabla 3 Valoración de la variable calidad de vida laboral	27
Tabla 4 Valoración de la variable desempeño docente	27
Tabla 5 Expertos que validaron el cuestionario de calidad de vida laboral	28
Tabla 6 Expertos que validaron el cuestionario de desempeño docente	28
Tabla 7 Resultados de confiabilidad de las variables	29
Tabla 8 Distribución de Frecuencia de la Variable Calidad de Vida Laboral	31
Tabla 9 Distribución de Frecuencia de la Variable Desempeño Docente	32
Tabla 10 Distribución de Frecuencia de la Dimensión Nivel de Remuneración	33

Tabla 11	Distribución de Frecuencia de la Dimensión Seguridad y bienestar	34
Tabla 12	Distribución de Frecuencia de la Dimensión Uso y desarrollo de capacidades	35
Tabla 13	Distribución de Frecuencia de la Dimensión Oportunidades de progreso y estabilidad	36
Tabla 14	Distribución de Frecuencia de la Dimensión Integración social en el trabajo	37
Tabla 15	Distribución de Frecuencia de la Dimensión Capacidades pedagógicas	38
Tabla 16	Distribución de Frecuencia de la Dimensión Emocionalidad	39
Tabla 17	Distribución de Frecuencia de la Dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	40
Tabla 18	Distribución de Frecuencia de la Dimensión Relaciones Interpersonales	41
Tabla 19	Calidad de vida laboral – Desempeño docente	42
Tabla 20	Dimensión Nivel de remuneración – Desempeño docente	42
Tabla 21	Dimensión Seguridad y bienestar – Desempeño docente	43
Tabla 22	Dimensión Uso y desarrollo de capacidades – Desempeño docente	44
Tabla 23	Dimensión Oportunidades de progreso y estabilidad – Desempeño docente	44
Tabla 24	Dimensión integración social en el trabajo – Desempeño docente	45
Tabla 25	Información de ajuste del modelo general	46
Tabla 26	Pseudo R cuadrado	47
Tabla 27	Información de ajuste del modelo Nivel de remuneración y Desempeño docente	47
Tabla 28	Pseudo R cuadrado	48
Tabla 29	Información de ajuste del modelo Nivel de las condiciones de seguridad y bienestar y Desempeño docente	48

Tabla 30	Pseudo R cuadrado	49
Tabla 31	Información de ajuste del modelo Nivel de las oportunidades para usar y desarrollar capacidades y Desempeño docente	49
Tabla 32	Pseudo R cuadrado	50
Tabla 33	Información de ajuste del modelo Nivel de las oportunidades de progreso continuo y estabilidad de trabajo y Desempeño docente	50
Tabla 34	Pseudo R cuadrado	51
Tabla 35	Información de ajuste del modelo Nivel de integración social en el trabajo y Desempeño docente	51
Tabla 36	Pseudo R cuadrado	52

Índices de figuras

		Pág.
Figura 1	Distribución porcentual de la variable Calidad de Vida Laboral	31
Figura 2	Distribución porcentual de la variable Desempeño Docente	32
Figura 3	Distribución porcentual de la dimensión Nivel de Remuneración	33
Figura 4	Distribución porcentual de la dimensión Seguridad y bienestar	34
Figura 5	Distribución porcentual de la dimensión Uso y desarrollo de capacidades	35
Figura 6	Distribución porcentual de la dimensión Oportunidades de progreso y estabilidad	36
Figura 7	Distribución porcentual de la dimensión Integración social en el trabajo	37
Figura 8	Distribución porcentual de la dimensión Capacidades pedagógicas	38
Figura 9	Distribución porcentual de la dimensión Emocionalidad	39
Figura 10	Distribución porcentual de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	40
Figura 11	Distribución porcentual de la dimensión Relaciones interpersonales	41

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como variables a la calidad de vida laboral y al desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020, y tuvo como objetivo general determinar la incidencia de la calidad de vida laboral en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020. Las teorías que se tomaron en cuenta para este estudio fueron la teoría de la organización de recursos humanos propuesta por Wether y Davis quien resalta la importancia de los recursos humanos. De la misma forma Chiavenato, quien enfatiza la necesidad de tener una constante innovación y renovación en las organizaciones. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo tipo básico de nivel descriptivo, diseño no experimental y correlacional causal y de corte transversal. La población estuvo conformada por 65 docentes a quienes se les aplicó la técnica de encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios, donde se levantó información sobre la variable calidad de vida laboral y desempeño docente. Las variables Calidad de vida laboral y la del desempeño docente, se midieron a través de los instrumentos de recolección de datos que fueron validados por juicio de expertos; la aplicabilidad y confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue de 0,919 en el primer instrumento, y en el segundo 0,930.

Palabras clave: Desempeño, Docente, Laboral

Abstract

The present research work has as variables the quality of working life and teaching performance at the Nicolás Copérnico Educational Institution, San Juan de Lurigancho, 2020, and its general objective was to determine the incidence of the quality of working life on teaching performance at the Nicolás Copérnico Educational Institution, San Juan de Lurigancho, 2020. The theories that were taken into account for this study were the theory of the organization of human resources proposed by Wether and Davis who highlights the importance of human resources. In the same way Chiavenato, who emphasizes the need to have constant innovation and renewal in organizations. The research carried out was of a basic type quantitative approach of descriptive level, non-experimental and causal correlational design and cross-sectional. The population consisted of 65 teachers to whom the survey technique was applied and the instruments were two questionnaires, where information was collected on the variable quality of working life and teacher performance. The variables Quality of work life and that of teaching performance were measured through data collection instruments that were validated by expert judgment; the applicability and reliability were determined by means of the Alpha Cronbach coefficient whose value was of 0,919 in the first instrument, and in the second 0,930.

Keywords: Performance, Teaching, Labor

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el mundo del trabajo se encuentra en un proceso de cambios estructurales en su organización y gestión, así como en las condiciones de desarrollo de los aspectos laborales. Estos cambios estructurales son provocados por la mutua relación de varios agentes de naturaleza económica, social, política, cultural y tecnológica, entre ellos la reorganización flexible de la globalización, la innovación de la tecnología, que por diversas razones pasan al cuidado de un nuevo servicio del sector público, para incorporar las características del sector particular.

De acuerdo con el Organismo Mundial de la Salud (1984), la vida de la persona depende del sentido de ella en la vida real, en el entorno de la cultura y el valor de los sistemas en la forma en se desarrolla, y en vinculación de sus propósitos, la esperanza de sus necesidades, las reglas de los problemas. Pero la calidad de vida en materia de trabajo en la década de los 70, no hubo ninguna intervención por parte de los modelos exigidos a las empresas que mejoraran tanto las condiciones laborales como los objetivos generales de la organización.

Un estudio de Miño (2016) puso en evidencia un gran malestar por parte de los docentes que trabajan en la enseñanza básica y media. España, por ejemplo, tiene un 50% de profesionales dedicados a la Educación que dan a conocer problemas de ansiedad, tal es que un 16% muestran indicadores de depresión y un 10% de los docentes han visto por pertinente el dejar de ejercer sus funciones laborales. De la misma forma en Chile, se ha reportado que un 13,9% de los docentes ha sufrido de estrés y un 13,2% indica haber sufrido de cuadros de depresión en los últimos dos años.

De igual manera la comunidad y las empresas cada vez más diferencian la importancia de elaborar actividades que permitan y valoricen el estándar de vida de sus trabajadores, a fin de que estén satisfechos y puedan acceder a mejores oportunidades de desarrollo en los aspectos de su profesión, familia, comunidad e individual. En otro caso, de no valorizar el estándar de vida de sus trabajadores, las

organizaciones no tendrán crecimiento, y por tanto tendrán productividad baja y una rentabilidad precaria.

Según Rodríguez (2010), el estándar de vida laboral entendida como calidad representa emociones en el aspecto de motivación y bienestar en la clase laboral, como evidencia del proceso de adaptar su situación en particular al entorno laboral, por lo cual, las tareas que realice en el trabajo le favorecen como persona realizada. Por tanto, ser un profesional, entiende realizar un trabajo efectivo, que favorece la calidad de vida personal y su desempeño laboral.

En el aspecto educativo, conocemos que el desempeño docente constituye un punto importante que tiene relación con la calidad educativa y las actividades de la pedagogía, las cuales cada vez más se insertan en el proceso educativo de las diversas naciones, en especial en las naciones de Latinoamérica, donde se tiene mayor necesidad de mejora de las características del desempeño laboral y aplicación de la función de los docentes universitarios, mediante un plan y programa que permita adiestrar y capacitar en forma permanente a los catedráticos.

En el aspecto de un país, se considera que la calidad a nivel de la profesión y del nivel de trabajo con respecto a los docentes, tiene evidentes mejoras, mediante aplicación de una estrategia metodológica que riente el desarrollo de un cambio curricular, así como los materiales didácticos, adecuados al momento actual, dado que el desempeño docente tiene que tomar en cuenta la importancia del desarrollo crítico y creativo del recurso humano de los catedráticos, que les permita incentivar al personal docente en la mejora de sus competencias y desempeño laboral.

De igual modo, se debe dar importancia a los requerimientos del personal docente, porque dedican la mayor parte de su existencia diaria al desempeño docente. De la misma manera que la Superintendencia Nacional de Educación Superior (Sunedu), realiza la supervisión y control de la calidad educativa de las universidades, la alta dirección de las instituciones universitarias debe prestar

mayor importancia a la calidad de vida en el trabajo y las maneras como enfrentan circunstancias que se tienen en las instituciones universitarias.

Por lo anterior, se debe considerar que las remuneraciones de los maestros en las Instituciones Educativas (IE) estatales no son las ideales para tan dedicada profesión. De la misma forma, no todas las IE cuentan con una buena infraestructura y los recursos necesarios para la mejora de la calidad educativa. Por ello, es que surge la necesidad de realizar esta investigación que nos permita analizar la calidad de vida laboral y su incidencia en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020, de manera que se tenga información cuantificable sobre la relación de causalidad que hay entre las variables propuestas, en el personal de dicha organización educativa.

Frente a esta realidad descrita, se plantea el problema de esta investigación: ¿Cómo incide la calidad de vida laboral en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020? y se formulan las preguntas específicas: ¿Cómo incide el nivel de remuneración en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020?; ¿Cómo incide las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020?; ¿Cómo incide las oportunidades para usar y desarrollar capacidades en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020?; ¿Cómo incide las oportunidades de progreso continuo y estabilidad de trabajo en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020?; ¿Cómo incide la integración social en el trabajo en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020?

En base al anterior planteamiento, se puede enunciar la importancia de la investigación en los niveles de la teoría, metodología, aplicación y epistemología. En el nivel de teoría, el resultado que se obtendrá permitirá obtener conocimientos teóricos, con el fin de realizar reflexiones sobre la vinculación entre calidad de vida

laboral y el desempeño docente, con lo cual se podrá sugerir aspectos para mejorar las variables que inciden en la calidad educativa.

En el aspecto de la metodología, se tiene instrumentos con procesos de validación, para medir el estándar de vida como calidad en un trabajo y desempeño docente. De igual modo, la presente investigación es importante, porque presenta datos sobre la vinculación entre las variables propuestas para la plana docente de la Institución Educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho.

A nivel práctico, el resultado del estudio genera beneficio con respecto a su implementación y el futuro diseño de distintos programas que permitan buscar la mejora del estándar de vida laboral y el desempeño docente en las organizaciones con carácter educativo en todo el país.

A nivel de la epistemología, el estudio permitirá identificar la raíz de esta problemática en el estándar de vida en un trabajo y la forma como tiene efecto en el desempeño docente mediante la relación del investigador con las unidades de análisis, con el supuesto que realiza algún tipo de influencia y con los agentes que tienen participación en la dinámica social. Respecto a este punto de vista, se considera que el recojo de datos tiene el objetivo de ubicarlos en entornos supuestos, con el fin de realizar la verificación si existe alguna asociación entre las variables.

En el caso de los objetivos de la investigación, pasamos a precisarlos empezando con el objetivo general, determinar la incidencia de la calidad de vida laboral en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020; continuando con los objetivos específicos, determinar la incidencia del nivel de remuneración en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020; determinar la incidencia de las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020; determinar la incidencia de las oportunidades para usar y desarrollar capacidades en el desempeño docente en la Institución Educativa

Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020; determinar la incidencia de las oportunidades de progreso continuo y estabilidad de trabajo en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020; determinar la incidencia de la integración social en el trabajo en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020.

Finalmente, para darle sentido a la intencionalidad de la investigación se planteó la hipótesis de trabajo, siendo el enunciado general que, la calidad de vida laboral incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020. Siendo las específicas que, el nivel de remuneración incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020; que las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo inciden en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020; que las oportunidades para usar y desarrollar capacidades incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020; que las oportunidades de progreso continuo y estabilidad de trabajo inciden en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020 y, que la integración social en el trabajo incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó un recorrido por los estudios realizados por diversos investigadores referentes a la variable calidad de vida laboral y la variable desempeño docente, a partir de la cuales se pretende cubrir con la presentación de investigaciones realizadas en los entornos internacionales y a nivel nacional, los cuales serán de antecedente del presente estudio.

A continuación, presentamos los antecedentes a nivel internacional donde destacan Ferdosipour y Mousavi (2020), quienes se propusieron analizar la asociación entre el estándar de vida de los estudiantes de escuela y el estándar de vida en el trabajo de los profesores de secundaria en Eslamshahr. La metodología del estudio fue descriptivo correlacional y la población considera los docentes de nivel secundario y los alumnos de grado dos en la urbe de Eslamshahr. El tamaño muestral fue calculado usando la ecuación de Cochran con un margen de error de estimación de 5% para un tamaño de 330 docentes y 363 alumnos. Los instrumentos de recojo de información fueron los siguientes: Modelo Walton de Calidad de Vida en el trabajo y Cuestionarios de Conocimiento de la Calidad de Vida en la Escuela. El proceso fue realizando en la aplicación estadística SPSS para estudiar la data del estudio tanto en la parte descriptiva como en la inferencia estadística.

Márquez (2020), en su publicación respecto a su investigación tuvo el objetivo de investigar y mostrar nuevos resultados referentes a los problemas del clima escolar y mejorar el desempeño de la plana docente en el contexto de la educación del presente siglo. Señala que el ámbito con mayor importancia en Ecuador respecto a la calidad educativa por igual en el nivel educativo básico y el nivel educativo medio es el proceso de aprendizaje. Indica al docente como un factor dominante en los procesos de aprendizaje de los estudiantes, para desarrollar competencias de los aspectos cognición, afectión y psicomotriz; en conclusión, la calidad del trabajo docente se relaciona en forma positiva con la calidad que obtienen los estudiantes que culminan la enseñanza.

Salazar (2019), en su investigación pretende analizar la existencia de una relación entre los materiales didácticos y el desempeño docente. El estudio tuvo como entorno la Escuela Enrique Gil Calderón de Ecuador, a lo largo del año 2018. La metodología usada para realizarla investigación fue cuantitativa, mediante el análisis de información estadística. El análisis es correlacional, empleando el modelo correlacional - causal, el tamaño muestral fue de 25 maestros. En el recojo de datos se empleó un cuestionario para obtener las opiniones acerca de los recursos didácticos y otro cuestionario sobre desempeño docente, dirigidos a los maestros de escuela, mostrando en los resultados la existencia de una asociación muy significativo entre los recursos didácticos y el desempeño de los docentes, con un coeficiente de rho de 0.811.

De acuerdo con la investigación de Ghassabkar y Mirjafari (2018), quienes realizaron un estudio sobre una relación existente entre autoeficacia y calidad de vida laboral con creatividad entre los docentes que laboran en escuelas de las zonas urbanas y rurales de Deylam, con una población total de 280 docentes correspondientes al período 2015-2016. Se empleó el cuestionario de autoeficacia general de Sherer, Quality of Work Life y el test de Pearson para calcular la correlación entre las variables, con lo cual se pudo probar que con la mejora de la autoeficacia, se acrecientan el estándar de vida en el trabajo y la creatividad, por tanto la autoeficacia permite inferir los niveles de las otras variables.

También Ramírez (2018), en su publicación tiene como propósito describir el estándar de vida laboral mediante indicadores de la percepción acerca de las condiciones laborales, organización y requerimientos laborales, la automotivación, los principios, el compromiso, la ansiedad y el síndrome de burnout. La metodología es cuantitativa con un enfoque empírico analítico según el diseño transaccional descriptivo. La población tuvo en total 24 maestros de una escuela estatal situada en la ciudad de Medellín, correspondiente al período 2018, a quienes se les sometió el Cuestionario Mundial de Estándar de Vida en el Trabajo de Entidades de Talento Humano, donde las conclusiones indican el requerimiento de una gestión de tipo preventivo, para manejar tanto el dominio como las dimensiones, a fin de no significar un factor de riesgo en el estándar de vida del trabajo en la escuela.

Akar (2018), en su investigación tuvo como propósito analizar la existencia de una relación entre el estándar de vida en el trabajo, el estrés, el bullying escolar, el engagement y los comportamientos sociales, realizando las pruebas mediante el modelo de ecuaciones estructural. La población estadística tuvo un total de 314 docentes que estuvieron dictando clases en las entidades educativas estatales de Kilis en el período 2016-2017. Se aplicó una escala de estándar de vida en relación con el resto de variables del modelo, usando el método de correlación path y bootstrap, con evidencia de una influencia negativa del estándar de vida sobre el burnout y la alienación escolar, pero una influencia positiva sobre el compromiso afectivo.

De igual modo, Miño (2016), en su investigación incluyó el tema del estándar de vida de la plana docente en Chile, empleando el Cuestionario CVP-35 (Karasek, 1989), con un tamaño muestral de 380 maestros de todas las provincias. El artículo indica que el propósito del estudio es investigar acerca del nivel de estándar de vida en el trabajo, estudiando los resultados con incidencia de la variable estándar de vida en el trabajo, considerando como adecuados; pero además indica que existe una presión laboral, lo cual puede incidir en las otras variables, generando estrés, desmotivación, insatisfacción.

Respecto a los antecedentes nacionales tenemos a Barrientos y Casafranca (2019), quienes tuvieron el objetivo de cuantificar el nivel de influencia de los agentes sociales y culturales sobre el desempeño en el trabajo de los maestros de escuelas públicas en San Juan de Lurigancho, para el período 2019. Para dicho propósito se proponen los constructos edad, antigüedad en el trabajo, el compañerismo y estándar de vida en el trabajo. La metodología de la investigación es de máxima verosimilitud, con un tipo de estudio cuantitativo y un diseño correlacional-causal, con el propósito de estudiar y registrar el efecto marginal de las variables descritas en el desempeño laboral de los maestros de escuelas públicas, con un resultado mediante el modelo Probit se concluye el constructo con alto nivel de influencia es el clima laboral de los maestros de escuelas públicas en San Juan de Lurigancho, para el período 2019.

De igual manera, Rivas (2019), en su investigación tuvo el objetivo general de encontrar la asociación entre el estándar de vida en el trabajo y las competencias psicológicas en maestros de escuelas estatales de un distrito del Callao, 2019. El tipo de investigación es descriptiva-correlacional, con una población de 237 maestros de escuelas públicas de Carmen de la Legua, empleando la Escala de estándar de vida en el trabajo de Eastorn, Van Laar y la Escala de bienestar y las competencias psicológicas de Carol Ryff, con una relación directa (Rho es 0.234) y un grado significativo para $p=0.05$, acerca de la asociación entre estándar de vida en el trabajo y las competencias psicológicas, con ello se tiene la existencia de una asociación positiva entre el estándar de vida en el trabajo y las competencias psicológicas.

Por otro lado, Sevillano (2018), en su investigación tuvo como propósito analizar las relaciones entre las variables Estándar de Vida en el trabajo y las competencias psicológicas en maestros de escuelas de un distrito de Lima. El tamaño muestral fue de 227 maestros, con 186 pertenecientes a la primera escuela y 41 maestros de la segunda escuela. El tipo de investigación es descriptivo y correlacional transversal, empleando los cuestionarios de Escala de Estándar de vida en el trabajo (WRQL) y la Escala de competencias psicológicas (BIEPSA), con un resultado del indicador $Rho=0.24$ significativo al 5% para la influencia positiva entre Estándar de Vida en el trabajo y las competencias psicológicas en maestros de escuelas del distrito de Jesús María, lo cual significa que si mejora el estándar de vida en el trabajo, entonces las competencias psicológicas mejoran.

De igual manera, López (2018), en su estudio tuvo el propósito de estudiar la correlación entre compromiso organizacional y estándar de vida en el trabajo en maestros pertenecientes a una escuela pública del Rímac, para el período 2018. El enfoque es cuantitativo, con un modelo descriptivo correlacional, con un diseño sin experimentos y transversal, con un tamaño poblacional de 120 maestros, por lo cual la muestra incluyó a todos los elementos, empleando la escala de Meyer y Allen para el constructo Compromiso Organizacional y la escala de Easton y Van Laar para el constructo estándar de vida en el trabajo. Los resultados mostraron que existe una correlación directa y de tipo significativo entre los constructos de la

investigación, por lo cual, entre los maestros de la escuela del Rímac, si es alto el compromiso organizacional se tendrá una mejor calidad de vida laboral.

Por otro lado, Silverio (2015), en su investigación tuvo el objetivo de analizar si existe una asociación entre el estándar de vida en el trabajo y la ansiedad en el trabajo entre los maestros de escuelas públicas. El estudio tuvo un tipo correlacional y transversal con el fin de verificar la asociación entre los constructos indicados. La metodología fue cuantitativa por el uso de indicadores estadísticos para los cuestionarios utilizados, con un diseño sin experimentos y un tamaño muestral de 100 maestros pertenecientes a escuelas públicas; para los constructos Estándar de Vida en el Trabajo y Ansiedad en el trabajo, se aplicaron cuestionarios, con un resultado que demuestra la existencia de una asociación significativa y negativa entre los constructos, que implica que al mejorar el estándar de vida en el trabajo, disminuirá la ansiedad en el trabajo.

La presente investigación se basa en teorías de la administración moderna propuesta por Werther y Davis (2008), donde se resalta la importancia de los recursos humanos, hoy también llamado capital humano, como base de una sociedad dinámica. De la misma forma, este estudio se respalda en la teoría general de la administración propuesta por Chiavenato, quien resalta la necesidad constante de innovación y renovación, la búsqueda de flexibilidad y rapidez para motivar cambios y la adopción de nuevas ideas en las instituciones.

De acuerdo con Werther y Davis (2008), la calidad de vida en el trabajo de una organización constituye el entorno y el ambiente. Los esfuerzos para ampliar el estándar de vida laboral constituyen actividades que implementa la empresa para generar en los trabajadores un compromiso, de ampliar sus ocupaciones laborales y su apoyo a la entidad, en un entorno de mejor confiabilidad y esfuerzo de una entidad, porque existen organizaciones con un adecuado ambiente y otras con ambiente en forma deficiente.

Además, Werther y Davis (1983) concluyen que distintos factores laborales tienen incidencia positiva en el estándar de vida en el trabajo, citando la supervisión,

las condiciones laborales, los sueldos, los beneficios y la naturaleza del puesto. Pero destacan que las características del puesto laboral tienen mayor efecto en el empleado. El puesto laboral tiene en su análisis el nivel de organización, el nivel del entorno y el nivel comportacional; en el primer nivel de organización, se tiene la eficiencia, en el nivel de ambiente laboral se tiene la especialización, y en el último nivel, la competencia y disposición de los empleados y sus necesidades sociales.

Sin embargo, para Chiavenato (2004), la calidad de vida laboral presenta dos puntos de vista, por un lado, las demandas laborales por bienestar y satisfacción laboral y por otro lado, la preocupación de las empresas por el efecto en la productividad y calidad de vida, por ende, las empresas tienen que tener a sus trabajadores motivados y satisfechos para lograr mejores rendimientos en la organización. En conclusión, la calidad de vida laboral con niveles óptimos genera un mejor clima laboral, aumentando la productividad.

En el caso de la evaluación del desempeño, Chiavenato (2009), sostiene que representa una apreciación de lo que la persona puede demostrar en su campo de desarrollo profesional, precisando que no solo se debe considerar la observación en las actividades que se cumplen, además se debe analizar al trabajador y todo el potencial que demuestra como un miembro activo de la institución a la que pertenece.

Por otro lado, Guízar (2013), conceptúa el estándar de vida en el trabajo, como la naturaleza positiva o negativa del entorno en el trabajo. Su objetivo es diseñar un contexto favorable para todos los trabajadores que apoyen el bienestar económico de la empresa. La calidad de vida laboral genera un entorno laboral más íntimo y trata de aprovechar las capacidades mejor desarrolladas de cada empleado y promover un entorno que motive mejorarlas.

Según Roosmarijn et al. (2017), cuando se refiere a la mejora de la calidad de vida laboral se deben tomar en cuenta aspectos que la desfavorecen como el estrés en los trabajadores, lo cual produce síntomas tempranos de fatiga al momento de cumplir con sus actividades. Por otro lado, se reconoce que el estrés

en varias situaciones va relacionado con el trabajo, considerando las características laborales, como el lugar, las demandas y los recursos con los que se cuenta, de tal forma que pueda generarse un manejo adecuado de esta situación que afectaría a la calidad de vida laboral.

Además, Rodríguez y Neipp (2008), concluyen que el estándar de vida en el trabajo tiene un sentimiento de satisfacción y bienestar que los trabajadores experimentan como efecto del trabajador que ejecuta y su entorno; todo ello conforma el estándar de vida en un centro laboral, en tanto el nivel de una tarea en el trabajo que un individuo ejecuta, apoya a su desarrollo integral como individuo. Por tanto, el nivel de estándar de vida en el trabajo es efecto de la valoración del mismo colaborador.

De acuerdo con Granados (2011), el estándar de vida en el trabajo no es solamente los requerimientos físicos del centro laboral, por otra parte, no es la subjetividad de un conjunto de empleados, se conceptúa y se vuelve material en la asociación que la persona mantiene con su entorno laboral. Como efecto de esta relación la persona crea y configura su centro laboral y es esta naturaleza interactiva el que permite el mejor estándar de su vida en el trabajo.

Para la primera variable, que es calidad de vida laboral, se tomarán en cuenta cinco dimensiones; siendo la primera el nivel de remuneración, que según García (2007), permite al trabajador el entorno de tener accesibilidad a los productos con respaldo de un estándar de vida óptimo. Pero, además, persigue que la persona tenga un nivel social adecuado para tener un estándar de vida, entrenados la diferencia de la remuneración horaria que reciben la alta motivación y la remuneración horaria que reciben los empleados; remunerar en proporción al nivel con coherencia a la cantidad de tareas que un trabajador puede realizar de forma eficiente.

Además, García (2007), precisa que es la suficiencia en los niveles de los ingresos para mantener una calidad de vida aceptable, disminuyendo la brecha entre la remuneración por hora que reciben ejecutivos y la remuneración por hora que reciben los empleados. Es decir, se debe pagar de forma proporcionada y

coherente con el número de labores que una persona pueda desarrollar efectivamente.

Por otro lado, Urquijo y Bonilla (2008), indican que la remuneración del trabajo tiene ciertas características, para tener una función económica y una función social humanista; debe ser suficiente, con esto se refieren a que el sueldo alcance para vivir holgadamente; equitativa, que el pago sea igual para el mismo trabajo y en con las dimensiones y por tanto, deben existir en forma progresiva y se refiere a que la remuneración debe aumentar con el tiempo.

En la segunda dimensión tenemos a las condiciones de seguridad y bienestar laboral, que según Urquijo y Bonilla (2008) abarca varios aspectos de la vida laboral de los colaboradores y, sostienen, que un número racional de horas de trabajo corresponden a una estandarización de trabajo semanal normal, considerando que un esfuerzo de manera física se desenvuelva en situaciones que disminuyan las amenazas de tipo accidental o enfermedades, y finalmente se realicen las restricciones de edad según las normas laborales.

Además, Morris y Espinoza (2001), mencionan que los colaboradores tienen efectos adversos por el tiempo de la actividad laboral aunado con tareas que requieren mucho esfuerzo físico, mental y donde las circunstancias ambientales desfavorables. Otro efecto es el tiempo de la actividad en el trabajo adicional sobre que intenso puede ser, coincide con tareas con requerimientos de altos esfuerzos físicos y mentales, y donde las condiciones del entorno ambiental son desfavorables.

Sobre el bienestar laboral, Priscila (2019), menciona que uno de los principales problemas es el agotamiento, que afecta la salud física, psicológica y social, producida por diversos factores, dentro de ellos, la cantidad de horas de trabajo y las condiciones donde este se realiza. Todo ello puede conducir al trabajador a que se produzca en él, un estrés laboral, que se puede expresar además por la falta de una autovaloración a la función que realiza o ver a su profesión como algo negativo para los demás. Esto se debe considerar como un

factor importante del cual se debería encargar la salud ocupacional de cada empresa.

Según Fontinha (2018), la relación que tiene el trabajo con el estrés se está asentando en estos últimos tiempos, dando evidencias como la inseguridad laboral, un mal desempeño en el trabajo en equipo, una mala comunicación entre los trabajadores, el uso de recursos inadecuados, así como la falta de acompañamiento al momento de realizar las actividades y un mal manejo de los espacios, tiempos y recursos por parte de los gerentes que favorezcan a la optimización laboral de los trabajadores.

Según Teman (2019), con respecto al bienestar laboral, se precisa que la profesión docente de por sí, es reconocida como uno de los trabajos con mayor estrés, lo cual puede afectar a la salud física y mental, produciendo problemas como trastornos de la voz, ansiedad o un agotamiento generalizado. Esta situación tiende a empeorar cuando el nivel socioeconómico de la comunidad es bajo, y así lo demuestran diversos estudios, donde los riesgos de obtener malos resultados en el nivel de aprendizaje son muy altos, así como el abandono de las escuelas por parte de los estudiantes.

En la tercera dimensión, se tiene a las oportunidades de utilizar y desarrollar las competencias humanas, de acuerdo a García (2007), es la situación donde el trabajador utiliza su “know how” y competencias en el entorno del trabajo. Incluyendo la dimensión de desarrollo autónomo; la utilización de distintas destrezas; retroalimentación del efecto laboral y actividades globales además de particionadas. Además, los individuos con gran deseo de satisfacer sus requerimientos de nivel alto, desarrollan su máximo empeño en las entidades con utilización de grado de exigencia altos y permitan actuar en forma independiente.

Según Guidetti, et al. (2018), la eficacia como una competencia humana es un aspecto muy poderoso, ya que permite conocer la calidad de vida que se desarrolla en una comunidad educativa, obviamente, toma en cuenta al bienestar de los docentes. Por ello, se debe pone énfasis en la implementación de talleres

que motiven la autoeficacia de los diversos actores de la educación que favorezcan la creación de oportunidades de mejora para todos y lo principal, el de estar preparados para afrontar estos retos.

Según Satilmis (2018), la satisfacción con la vida laboral, por parte de los docentes debe entenderse desde la influencia que tiene la organización sobre este, es decir, el no escuchar las opiniones e ideas de los profesores, el no conocer sus expectativas de una mejora de vida y la falta de un trabajo colaborativo dentro de otras situaciones, pueden llevar a una soledad laboral y repercutir en la concepción de felicidad que pueda tener el trabajador y, obviamente, en su rendimiento laboral.

La cuarta dimensión está representada por la oportunidad de progreso continuo y la estabilidad en el trabajo, que muestra una entidad flexible con sus trabajadores en la situación de otorgar la capacidad de emplear recursos e instrumentos necesarios para el desarrollo al interior de la entidad. Adicionalmente, indica que es una oportunidad de los colaboradores para desarrollar análisis con el fin de ampliar sus potencialidades, programa de estudios profesionales, etc., para recoger un nuevo conocimiento y competencia en próximos cargos a desempeñar, y la estabilidad en el trabajo o en la remuneración asociada al puesto laboral.

Chatakul (2019), se refiere a la importancia que tiene la autonomía en el individuo cuando desempeña una función, ya que esto le permitirá valorar mejor el proceso donde desarrolla la actividad, mejorando su calidad de vida laboral. De la misma forma, el autor recalca que el desarrollo de las capacidades en los trabajadores, muchas veces se ve influenciado por las desigualdades en el uso de los recursos, y esto repercute en el normal funcionamiento de la agencia.

De acuerdo con Socorro (2004), la oportunidad de progreso continuo y la estabilidad en el trabajo, garantizan la estabilidad en el trabajo de los colaboradores como uno de los emblemas más importantes que han asumido jueces, abogados y los sindicatos a partir del entendimiento del protagonismo en la sociedad y otorga el trabajo como origen de fondos y ser la garantía del hogar, sin discusión de por medio.

Por otro lado, Lares (1998), indica que las empresas que quieran resaltar deben considerar en el proceso de reclutamiento de trabajadores a postulantes que posean competencias de adiestramiento y preparación, con el fin de completar su formación con la oportunidad que le proporciona la entidad de crecer mediante cursos, talleres, seminarios, por citar algunos.

Finalmente, la quinta dimensión comprende la integración social en el trabajo de la empresa, de acuerdo a la probabilidad que poseen los colaboradores de conformar equipos diferentes a lo establecido por el organigrama de la entidad, con el fin de obtener el reconocimiento al interior de la entidad, para lograr un objetivo unitario en la empresa para extenderla del equipo original, ayudándose entre ellos al interior o exterior del equipo laboral. Un valor principal en el estándar de la vida en el trabajo es la relación social que se genera en el cargo en el trabajo y en la formación profesional de los trabajadores al interior de la empresa.

Según Santos (2020), el trabajo del docente es complejo debido a sus múltiples demandas que tiene que atender con sus estudiantes, ya sea a nivel académico, social y espiritual. En ese sentido, tal cumplimiento, propio de esta carrera, puede generar problemas de salud mental y física, lo cual, también repercute en la calidad de vida laboral de este profesional.

Además, Pérez (1994), sostiene que la satisfacción que experimentan los trabajadores en el instante de establecer relación con colegas en el centro laboral, su mayor placer se torna material con respecto a la situación de desempeñarse como un grupo de trabajo que espera lograr objetivos de índole común. Este compartimiento es observado en las entidades que tienen trabajadores, en forma independiente del sector donde se ubica la entidad.

Para el caso de la variable desempeño docente, partimos de la investigación de Valdés (2004), quien sostiene que el desempeño docente tiene relación con los conocimientos asimilados durante el desarrollo de su carrera. Para la investigación una excelente práctica profesional del profesor está referida a la gestión óptima del aspecto teórico – práctico, que son reflejados en la

transformación de conductas del estudiante frente a un entorno propuesto, por causas de su formación; la cual permite controlar la técnica, estrategia, método para implantar los procesos de aprendizaje.

Según Kusumaningrum (2019), el desempeño docente debe estar dirigido al cumplimiento de las metas escolares, por lo cual la persona que dirige la institución educativa tiene que conocer todas las necesidades e intereses de los estos actores educativos, llevando a repotenciar su rendimiento al máximo. En este caso, se habla de implementar las estrategias de aprendizaje y evaluación los resultados le permitirá al docente reprogramar o hacer mejoras en sus actividades.

Suarez et al. (2018), refiere que la mejora educativa implica diversos cambios en la forma de cómo se conocen y se hacen las cosas. Y esto tiene que ver con la mejora continua de los docentes y en cómo ellos son capaces de generar cambios en su forma de enseñanza. Esto es considerado parte de la transformación educativa ya que la visión de los docentes está cambiando y se hace notar en su desempeño dentro y fuera de las aulas.

Por su parte, Valdés (2009), sostiene que entre los factores acerca del desempeño profesional del profesor se tiene su capacidad didáctica, responsabilidad al momento de establecer su planificación, relación interpersonal con los alumnos, la expectativa de aprendizaje, respetar las diversas opiniones y las capacidades que le permitan escuchar y conducir para resolver sus diversas problemáticas.

Según Wu (2019), cuando enfatiza al desempeño docente, se refiere que se debe tomar en cuenta a la inteligencia emocional que demuestran los maestros al momento que desarrollan sus clases. Por ello, los profesores que tienen una alta competencia social y emocional son más eficientes cuando desarrollan sus sesiones de aprendizaje, demostrando un control de sus emociones y comprendiendo las de sus estudiantes. De igual manera, estos docentes comprenden las diversas situaciones que se suceden dentro de un aula, de modo

que pueden dar soluciones a situaciones diversas, demostrando un buen desempeño en su profesión.

De la misma forma, Herrera (2017), sostiene que el constructo desempeño docente se define como la competencia que tiene el docente para el desempeño de sus actividades concernientes a su cargo, con predisposiciones tanto individuales como sociales, que intervienen en el desarrollo de sus alumnos y a la vez generar el fortalecimiento de una cultura de tipo democrático.

De acuerdo con Montenegro (2007), el constructo desempeño docente es el nivel de responsabilidad al completar las funciones propias de su puesto laboral, en otras palabras, los procesos de preparar estudiantes bajo su custodia, relacionados con los entornos sociales, culturales, institucionales en actitudes reflexivas. Por tanto, este autor sostiene que el constructo desempeño docente es definido como las acciones que un docente cumple para realizar su formación profesional, en otras palabras, la actividad de educar a la juventud.

Según Castro (2019), el desempeño docente puede evidenciarse de diversas formas, como por ejemplo, en su práctica pedagógica diaria, haciendo uso de sus habilidades, conocimientos y actitudes para alcanzar que el aprendizaje se cumpla en sus estudiantes. Ahora, este desempeño laboral está influenciado por diversos factores que facilitan el cumplimiento de sus funciones y las actividades que forman parte de este.

Dentro del Marco para el Buen desempeño del docente, el Ministerio de Educación (2012), define el desempeño: es la conducta visible de un individuo que pueden ser definidas, evaluadas y que muestra sus capacidades ante determinadas circunstancias; las que tienen relación con lograr aprendizajes que se esperan y el cumplimiento de labores específicas, se adjudica que después la forma de realizar estas actividades muestra la competencia de base del individuo. El desempeño docente, se define como la observación de sus funciones, el cual se encuentra delimitado por variables relacionados al docente, a los alumnos y a su entorno educativo.

Benítez et al. (2017), se refiere sobre el desempeño docente como la observación de la práctica pedagógica, donde el docente demuestra todo su profesionalismo, competencias y capacidades con relación al logro de los aprendizajes que se esperan en sus estudiantes. Todo ello, tiene que ver con la formación inicial y continua que ha recibido el docente, ya que todo lo aprendido se estará evidenciando en las aulas de clase, mejorando su desarrollo profesional.

Por otro lado, Valdés (2009), define a la evaluación del desempeño profesional del docente, como un proceso sistémico que recoge información con carácter de confiabilidad y validez, con el objetivo de observar y evaluar los resultados del proceso de la educación, que motiven en los alumnos el desarrollo de sus competencias de aprendizaje, el manejo emocional, su compromiso profesional y las interacciones que establece con los demás agentes de la entidad educativa.

En esta segunda variable, se tomarán en cuenta cuatro dimensiones, siendo la primera la capacidad pedagógica, donde Valdés (2004) plantea como la primera dimensión a la capacidad pedagógica, definida como un dominio complejo de las actividades laborales. Su desarrollo exitoso propone al profesional educativo los requerimientos de tener una sólida preparación en el ámbito de la ciencia, así como amplios conocimientos, competencias y destrezas de tipo pedagógico. Acerca de este punto, el psicólogo ruso Krutetski (1989), indicó que la capacidad pedagógica es el conjunto de características psicológicas e individuales de una personalidad correspondiente a los requerimientos del proceso pedagógico y condicionan los resultados si se dominan en grado sumo.

Según Johari (2018), los docentes se encuentran expuestos a una constante supervisión en las escuelas, donde se les exige que estén presentes en programas de desarrollo personal, para que les pueda ayudar en la mejora de su desempeño. Además, el profesor cumple con otras funciones paralelas, como la de ser administrador, planificador y un modelo para la comunidad. En ese sentido, para que el docente siga mejorando en su desempeño, donde no se evidencien

deficiencias, se recalca que estos profesionales deben tener mayor autonomía en el desarrollo de sus funciones.

Por otra parte, el Minedu (2014), sostiene que la capacidad pedagógica debe contar con una formación científica especializada, en la que el docente evidencie dominio teórico y científico del arte de enseñar con habilidad, y tener adecuación manejo de herramientas tecnológica con creatividad.

Según Buchanan (2020), la capacidad pedagógica es forma parte de un proceso que se construye poco a poco y forma parte de la calidad de la enseñanza. Es así, que los docentes tienen que demostrar su capacidad pedagógica generando un impacto en su enseñanza y en los aprendizajes de sus estudiantes. Para ello se requiere que la preparación, implementación y organización que realizan los maestros en sus actividades pedagógicas tienen que tener un alto grado de análisis y una propuesta de evaluación que busque la mejora de los aprendizajes en sus estudiantes.

Además, Hero (2019), la integración de las tecnologías podría mejorar el desempeño docente, aplicando herramientas que vuelven más dinámico a la experiencia de aprendizaje. Esto se recomienda a las diversas áreas curriculares, pero en especial a las de ciencias sociales en las escuelas secundarias públicas, que es donde se ha visto la mayor necesidad y es en donde se buscan los mejores resultados.

Como segunda dimensión, se tiene a la emocionalidad, la cual según Valdés (2004), señala la importancia de que el docente aprenda a controlar determinadas emociones que pueden afectar el éxito de los aprendizajes, de tal manera que logre controlarlo en forma adecuada, teniendo autocontrol en cada uno de los eventos que lleva a cabo, ya sea con cualquiera de los agentes educativos. Por ello, los docentes deben tener autorregulación, dominio de emociones negativas en la actividad de enseñanza, y en forma genérica en su relación interpersonal con sus estudiantes, padres de familia, administrativos y otros docentes.

De acuerdo con Echeverría (1994), la emotividad a la par que la motivación, es un estado interno, muy difícil de realizar observación o medición desde fuera de la persona. La emotividad se asocia con las rupturas, es decir, con la interrupción en nuestra forma de ser al desarrollar el proceso pedagógico. Por realizar un estudio crítico del proceso pedagógico, tiende a originarse momentos críticos de ruptura en el proceso pedagógico, en los cuales el profesional ingresa a un quiebre de emociones, con lo cual cambia el entorno de escenarios de los procesos pedagógicos pertinentes.

Según Wessels (2019), el maestro debe aprender a crear un clima ideal en su entorno laboral, donde se sienta la energía positiva entre todos los colegas, donde se pueda demostrar en compromiso con el trabajo y dirigir con mayor eficacia los propósitos de aprendizaje, lo cual favorecería el bienestar emocional y físico de los docentes. Además, el aprender a equilibrar los recursos con las necesidades de la institución donde se labora es un aspecto importante que contribuye a la mejora de la calidad de vida.

En la tercera dimensión, se tiene la responsabilidad en el desempeño, que para Valdés (2004), la cual corresponde a la observancia de las normas del rol de educador en cada una de las actividades, desde la parte administrativa hasta la preparación de la documentación técnico pedagógico, así mismo llevar a cabo las jornadas que permitan el mejoramiento de la actividad educativa.

Según Maeland (2017), el docente tiene que ir desarrollando nuevas habilidades que le permitan cumplir con responsabilidad su trabajo, por ello, se pone énfasis en la práctica de cuatro competencias específicas, como aprender, comunicarse e interactuar y explorar y ser creativo. Estas competencias podrían favorecer la habilidad de enseñar, interactuando activamente con los estudiantes y con una mejor comunicación.

Según Jiménez (2020), los maestros deben atender diversas situaciones dentro y fuera de las aulas, como la planificación de sus clases, revisar los materiales que se van a utilizar, preparar las herramientas que usará en la

evaluación entre otras actividades. En ese sentido, este profesional debe prepararse para innovar en sus clases y dar una educación personalizada a sus estudiantes, lo cual estará favoreciendo a la mejora de su desempeño y a su propio bienestar personal.

Como cuarta dimensión, se tiene las relaciones interpersonales, donde Valdés (2004), sostiene la importancia que el docente desarrolle una excelente relación con todos los factores educativos, y en general con aquellos que tengan relación con la escuela. Es importante indicar que las relaciones de desempeño involucre una buena relación con todos los integrantes de Centro Educativo, dentro y fuera de ella, así como en otras actividades fuera de clase, que se manifiesta en trabajos educativos extracurriculares y la responsabilidad, en virtud de su gran profesionalismo y deseos de ayudar.

Además, en estas asociaciones tiene un rol principal lo relativo a la relación entre docentes y estudiantes, no solamente en el entorno de una clase, también en las labores que el docente desarrolla más allá de su clase, y que se orienta al desarrollo multifacético de su personalidad. En esta circunstancia la orientación que proporciona el profesor de la actividad de aprendizaje de sus estudiantes, que significa un papel primordial.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica en concordancia con la propuesta de Carrasco (2007), quién sostiene que se caracteriza por no poseer propósitos aplicativos inmediatos, ya que solo busca extender y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes sobre la realidad.

Sobre ello, existe coincidencia con el planteamiento de Bernal (2010), al sostener que el método hipotético deductivo permite una prueba sobre las hipótesis partiendo del hecho de ser una afirmación, y pretende la aceptación o rechazo de tales afirmaciones, generando conclusiones que deben ser contrastadas con la realidad. Por ello, el método hipotético deductivo empleado, permitió corroborar el carácter de verdadero o falso de cada supuesto, que dada su característica genérica no es factible de una demostración directa.

Se empleó el método cuantitativo. Como sostienen Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cuantitativo es riguroso en cada paso que se da, pero también puede ajustarse en algún proceso. Se origina en una idea que delineada, permite surgir los objetivos y las interrogantes del estudio, luego se consultan en las fuentes escritas u otros medios para formar un marco teórico. Al definir las interrogantes se originan las hipótesis y las variables; se elabora el diseño del estudio para luego preparar un plan y probarlas en un contexto, determinando las muestras o unidades de análisis. Al obtener la recolección de datos se miden las variables empleando la estadística. Por último, se extraen las conclusiones respecto de las hipótesis. Asimismo, los autores sostienen que, en el enfoque cuantitativo, para analizar si la hipótesis es cierta el investigador emplea sus diseños.

Respecto al diseño de investigación, se ha tomado lo propuesto por Carrasco (2007), sobre un diseño de la investigación que no realiza experimentos, porque los constructos no poseen manipulación ni cuentan con grupos tanto de control como experimental. Se analizan los sucesos que ocurren en la realidad tras su ocurrencia.

De acuerdo a la propuesta de Carrasco (2007), la investigación tiene un diseño sin experimentos de tipo correlacional causal, porque pretende encontrar el nivel que influye el constructo 1 en el constructo 2 que se están estudiando. Además, Hernández et al (2014), sostienen que en el nivel correlacional causal, el investigador observa e informa debido a que son causas y efectos que han sido dados y manifestados.



Dónde:

V1: Variable Calidad de vida laboral (causa)

V2: Desempeño docente (Consecuencia)

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Calidad de vida laboral

De acuerdo con Martínez (2015), la definición de calidad de vida se sostiene en la experiencia de bienestar, entendida como el equilibrio percibido por la persona sobre los requerimientos del entorno, y los recursos disponibles para enfrentar dichos requerimientos.

Además, Espinoza y Morris (2002), sostienen que la calidad de vida laboral es la perspectiva de los trabajadores acerca de las situaciones laborales, del entorno laboral, y del equilibrio en la vida en el trabajo, en la familia y en forma individual.

Variable 2: Desempeño docente

Para Valdés (2004), el desempeño docente es la aplicación del conocimiento adquirido en la preparación de su profesión, se refiere a los dominios teóricos y prácticos, reflejados en el rendimiento de sus alumnos, por lo cual se tomará decisiones adecuadas y pertinentes, así como de su liderazgo en diversos asuntos relacionados a la labor docente, ello en virtud a la preparación del docente, el cual permite dominar las técnicas, estrategias, procesos para conducir las actividades de enseñanza aprendizaje.

3.3 Población, muestra, muestreo

Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostienen, sobre la población, como el conjunto de todos los casos con algunas características comunes que pueden ser analizadas. La población tiene como naturaleza: contenido, ubicación y plazo. Para la investigación que realiza el autor, la población tuvo 65 docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020.

Muestra

No hubo muestra ya que se trabajó con la totalidad de la población de la Institución Educativa. En este caso, en lugar de muestreo se procede a realizar un censo, el cual puede definirse, según el Instituto Nacional de Estadística (2014), como un estudio estadístico que incluye un conjunto de tareas que pretenden la recopilación, organización, elaboración, evaluación, análisis y difusión de la información respecto a todos los elementos de una población específica en un lugar y período específico. De acuerdo a las características de los datos, un censo es: sobre población, vivienda, económico, agropecuario, entre otros.

Muestreo

El muestreo es no probabilístico, intencional. Según Hernández y Mendoza (2018), este tipo de muestreo es un proceso de elección guiado por la naturaleza de la investigación y está vinculado al procedimiento de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores, más que por un criterio estadístico de generalizar o aplicar probabilidades. Se emplea en distintas investigaciones cuantitativas y cualitativas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el estudio se aplicó la técnica denominada encuesta, porque de acuerdo a Carrasco (2007), tiene mayor importancia el proceso de recojo de evidencias, tanto el ser útil, versátil, sencillo y objetivo acerca de los datos.

Sobre la encuesta se puede afirmar que es una técnica que permite recoger información sobre una muestra de personas, la cual es respondida tanto de forma oral como redactada.

Como instrumento, se utilizó el cuestionario, de acuerdo a la propuesta de Carrasco (2007), que sostiene acerca del cuestionario como instrumento de alto índice de empleo, dado que permite analizar muchos individuos, y además porque se puede recabar cada respuesta en forma directa mediante interrogantes.

Para la variable calidad de vida laboral se realizó la aplicación de un cuestionario que contenía 37 ítems, donde cada pregunta tenía respuestas con alternativas, con escala Likert.

En el caso de segunda variable, desempeño docente se realizó la aplicación de un cuestionario que contenía 24 ítems, donde cada pregunta tenía respuestas con alternativas, con escala Likert.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) explicaron sobre la escala Likert, como un grupo de elementos en un cuestionario que se presenta la participante de manera de una sentencia afirmativa o juicio, solicitando la opinión del encuestado, para lo cual el individuo debe elegir una opción entre las presentadas en orden jerárquica, manifestando de esta manera su reacción.

Cada respuesta tiene asignado un valor en forma de número; por tanto, los participantes obtienen un puntaje sobre las opciones elegidas, pudiéndose calcular el puntaje global, para lo cual se suma cada puntuación.

Tabla 3

Valoración de la calidad de vida laboral

1	2	3	4	5
Totalmente desacuerdo	En desacue rdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Tabla 4

Valoración del desempeño docente

1	2	3	4	5
Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto

Validez

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la validez, en forma global, es definida como el grado que un instrumento realiza la medición sobre la variable donde desea aplicar medición. Por tanto, la validez del juicio de expertos se refiere al nivel que los instrumentos en forma real, realizan la medición de las variables analizadas.

Asimismo, cabe resaltar que los ítems de ambos instrumentos se validaron en base a los siguientes criterios: Pertinencia, el ítem corresponde al concepto teórico formulado. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. Claridad, se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Tabla 5

Expertos que validaron el cuestionario de calidad de vida laboral

Expertos	Grado	Resultado
Alejandro Chambergo García	Magíster	Aplicable
Dennys Picho Durand	Magíster	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Tabla 6

Expertos que validaron el cuestionario de desempeño docente

Expertos	Grado	Resultado
Alejandro Chambergo García	Magíster	Aplicable
Dennys Picho Durand	Magíster	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

En el caso de la variable desempeño docente, el instrumento de medición empleado fue un cuestionario, que tiene validación otorgado por un grupo de expertos, calificando el nivel de validez de contenido, el nivel de criterios y el nivel de constructo. Se aplicó al cuestionario el baremo y la estandarización para el procesamiento estadístico.

Confiabilidad

En el caso de la confiabilidad nos referenciamos en Hernández, Fernández y Baptista (2014), quienes sostienen que el nivel de confiabilidad que posee un instrumento aplicado, indica el nivel obtenido al aplicar en forma reiterada a la misma persona u objetos, generando igual resultado, que implica consistencia.

De acuerdo a la teoría mencionada, el procedimiento para determinar la confiabilidad, es a través de un coeficiente, que indica coherencia o consistencia interna, y siendo el coeficiente que estima la confiabilidad el Alfa de Cronbach (desarrollado por J.L. Cronbach).

De acuerdo con De Vellis (2006), se tiene la siguiente escala para interpretar el alfa de Cronbach

Menor de 0.60 es inaceptable

Entre 0.60 a 0.65 es indeseable.

Entre 0.65 y 0.70 es mínimamente aceptable.

Entre 0.70 a 0.80 es respetable.

Entre 0.80 a 0.90 es buena

Entre 0.90 a 1.00 Muy buena

Mediante la aplicación informática SPSS Versión 25 se obtuvo los siguientes resultados de la fiabilidad de las variables.

Tabla 7

Resultados de confiabilidad de las variable

Variable	N de elementos	Alfa de Cronbach
Variable 1 Calidad de vida laboral	37	,919
Variable 2 Desempeño docente	24	,930

Los resultados obtenidos en el caso de la variable calidad de vida laboral fue de 0,919 que significa un nivel de alta confiabilidad, mientras que para la variable desempeño docente el resultado obtenido es 0,930 que implica un nivel de confiabilidad muy alto. El primer cuestionario contenía 37 elementos y el segundo cuestionario tenía 24 elementos.

3.5 Procedimientos

Para recopilar los datos se aplicaron un cuestionario por cada variable, con escala de Likert con respecto a la calidad de vida laboral y el desempeño docente. Estos cuestionarios fueron adaptados al formato de los formularios de google, por la situación de pandemia que estamos viviendo. Después se consolidaron los datos

empleando el software Microsoft Excel y la aplicación informática SPSS Versión 25 permitiendo generar tablas estadísticas y gráficos de acuerdo al nivel y rango establecido para cada variable y dimensión; al final se realizó el contraste de hipótesis para la correlación, estableciendo 5% como nivel de significancia.

3.6 Método de análisis de datos

Para el estudio en base a la estadística de los datos de cada variable, se empleó la aplicación informática SPSS Versión 25 con tablas y figuras que muestran la distribución de la información, los indicadores descriptivos y la estadística inferencial para contrastar las hipótesis, empleando estadísticos no paramétricos, mediante el estadístico de prueba regresión logística ordinal con el coeficiente de Nagelkerke para determinar el grado de relación causal entre las variables y dimensiones utilizadas en la investigación.

3.7 Aspectos éticos

Los participantes en esta investigación fueron informados que los cuestionarios a usar tienen la características anónima, para proteger su identidad y la dignidad de las personas en relación a la protección de sus derechos. Además, se informó que sus aportes no tendrá consecuencias negativas para ellos, de la misma forma resaltar que los resultados servirán para tener un panorama claro y preciso de las variables de estudio en la población designada. Es necesario precisar, que en estos tiempos de pandemia, la aplicación de los cuestionarios se realizará a través de formularios de google, para lo cual se estima un tiempo de aplicación de 20 a 30 minutos aproximadamente.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 8

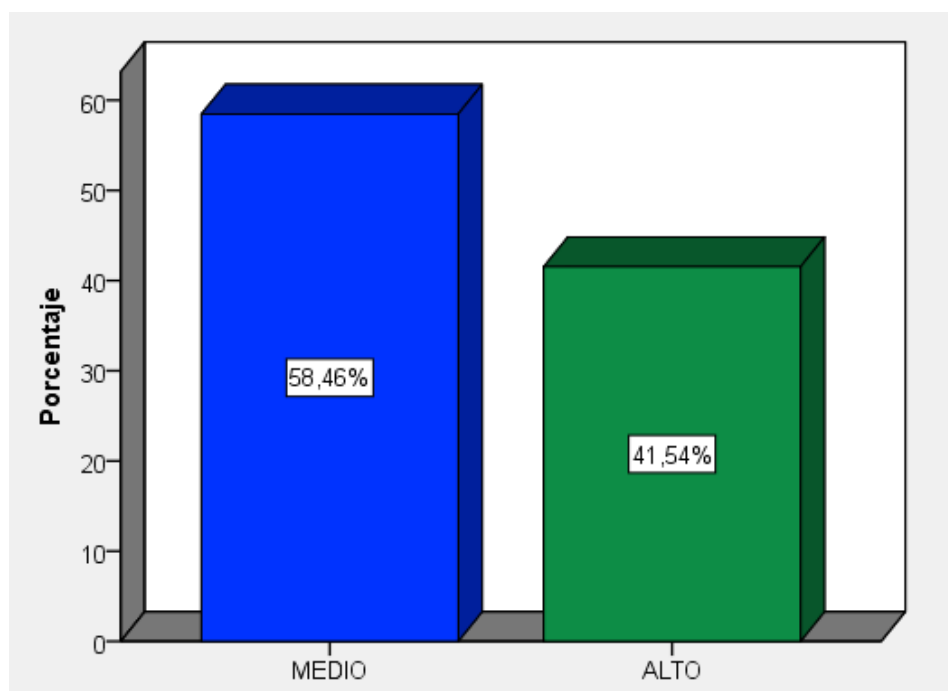
Distribución de Frecuencia de la Variable Calidad de Vida Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Válido	BAJO	0	0,00	0,00	0,00
	MEDIO	38	58,46	58,46	58,46
	ALTO	27	41,54	41,54	100,00
	Total	65	100,00	100,00	

Nota: SPSS 25

Figura 1

Distribución Porcentual de la Variable Calidad de Vida Laboral



Nota: De acuerdo al análisis de la tabla 8 y figura 1, se observa del 100% de encuestados equivalentes a 65 docentes de la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, en el año 2020, el 58,46% (38 docentes) califican la calidad de vida laboral con un nivel medio, mientras que el 41,54% (27 docentes) la califican con un nivel alto.

Tabla 9

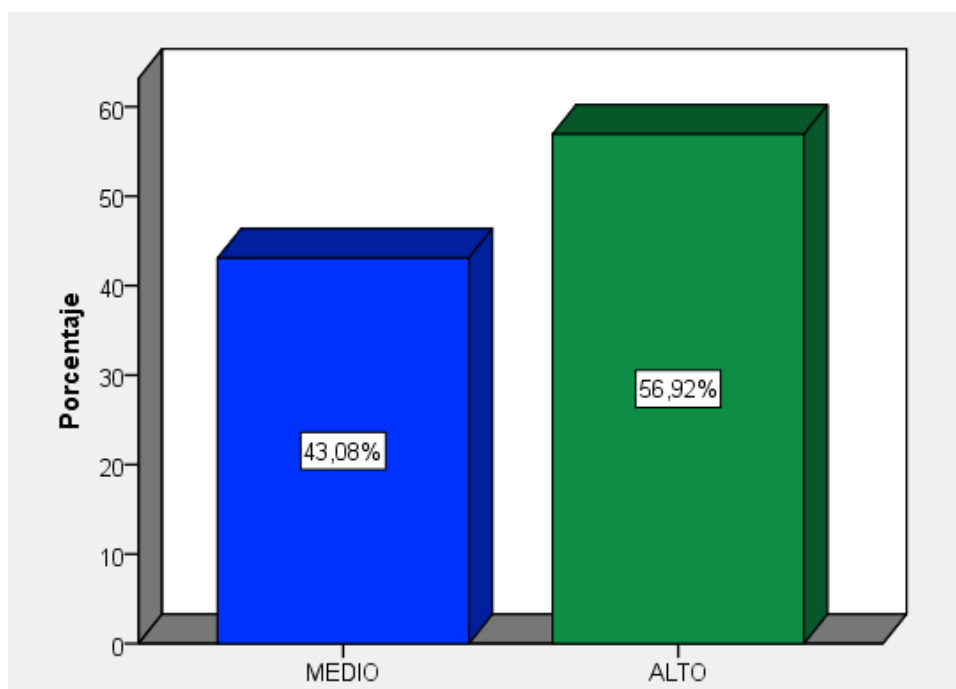
Distribución de Frecuencia de la Variable Desempeño Docente

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Válido	BAJO	0	0,00	0,00	0,00
	MEDIO	28	43,08	43,08	43,08
	ALTO	37	56,92	56,92	100,00
	Total	65	100,00	100,00	

Nota: SPSS 25

Figura 2

Distribución Porcentual de la Variable Desempeño Docente



Nota: De acuerdo al análisis de la tabla 9 y figura 2, se observa del 100% de encuestados equivalentes a 65 docentes de la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, en el año 2020, el 56,92% (37 docentes) califican el desempeño docente con un nivel alto, mientras que el 43,08% (28 docentes) califican el desempeño docente con un nivel medio.

Tabla 10

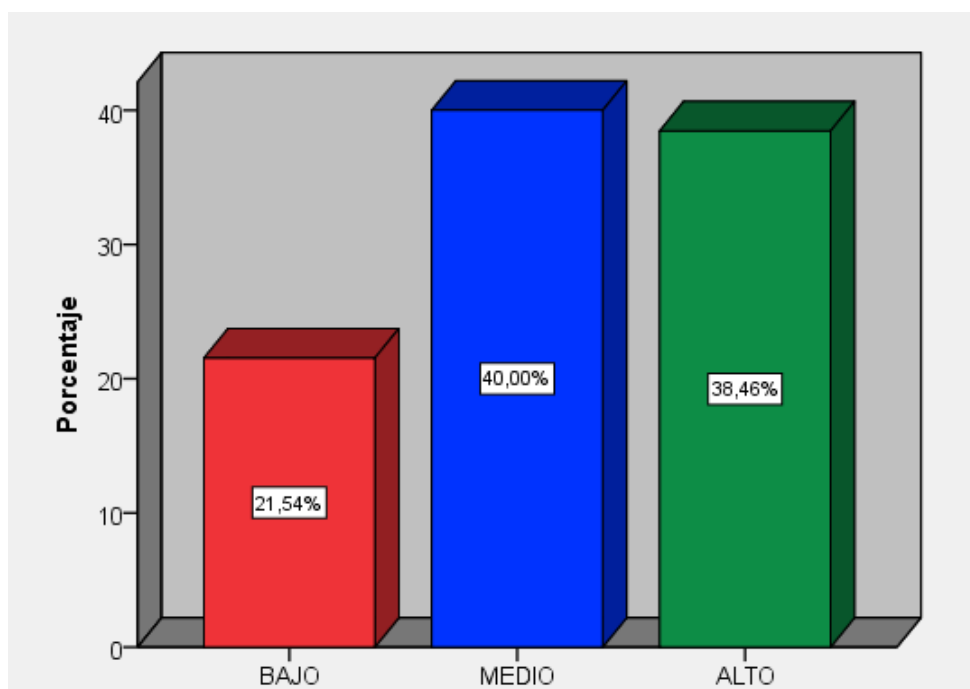
Distribución de Frecuencia de la Dimensión Nivel de remuneración

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Válido	BAJO	14	21,54	21,54	21,54
	MEDIO	26	40,00	40,00	61,54
	ALTO	25	38,46	38,46	100,0
	Total	65	100,00	100,00	

Nota: SPSS 25

Figura 3

Distribución Porcentual de la Dimensión Nivel de remuneración



Nota: De acuerdo al análisis de la tabla 10 y figura 3, se observa del 100% de encuestados equivalentes a 65 docentes de la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, en el año 2020, el 40,00% (26 docentes) califican el nivel de remuneración con un nivel medio, el 38,46% (25 docentes) califican el nivel de remuneración con un nivel alto y el 21,54% (14 docentes) considera que el nivel de remuneración tiene un nivel bajo.

Tabla 11

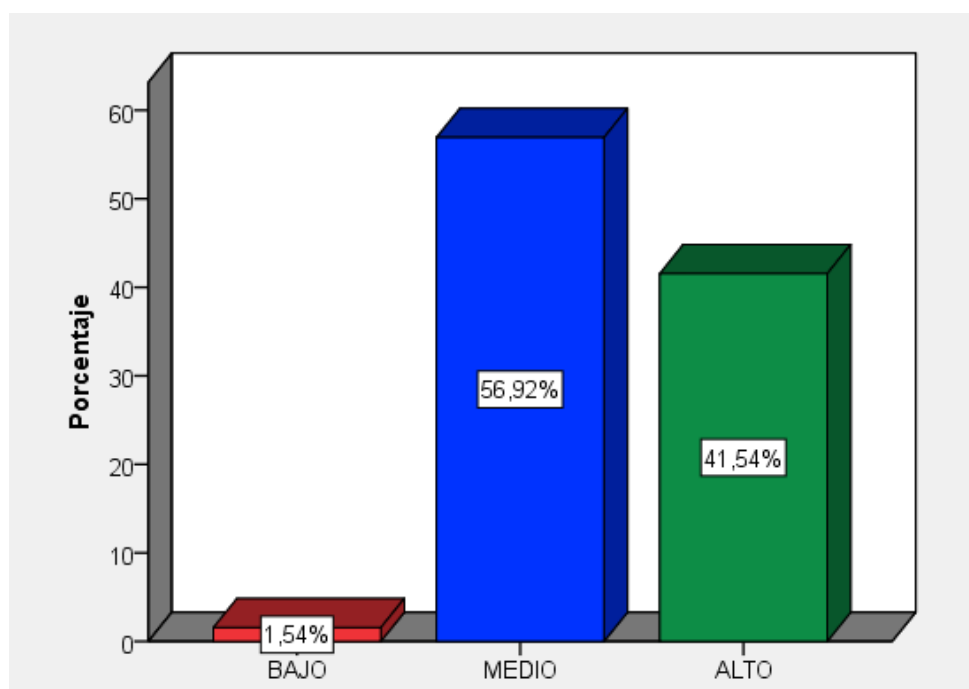
Distribución de Frecuencia de la Dimensión Seguridad y bienestar

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Válido	BAJO	1	1,54	1,54	1,54
	MEDIO	37	56,92	56,92	58,46
	ALTO	27	41,54	41,54	100,00
	Total	65	100,00	100,00	

Nota: SPSS 25

Figura 4

Distribución Porcentual de la Dimensión Seguridad y bienestar



Nota: De acuerdo al análisis de la tabla 11 y figura 4, se observa del 100% de encuestados equivalentes a 65 docentes de la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, en el año 2020, el 56,92% (37 docentes) califican la seguridad y bienestar con un nivel medio, el 41,54% (27 docentes) califican la seguridad y bienestar con un nivel alto y el 1,54% (1 docente) considera que la seguridad y bienestar tiene un nivel bajo.

Tabla 12

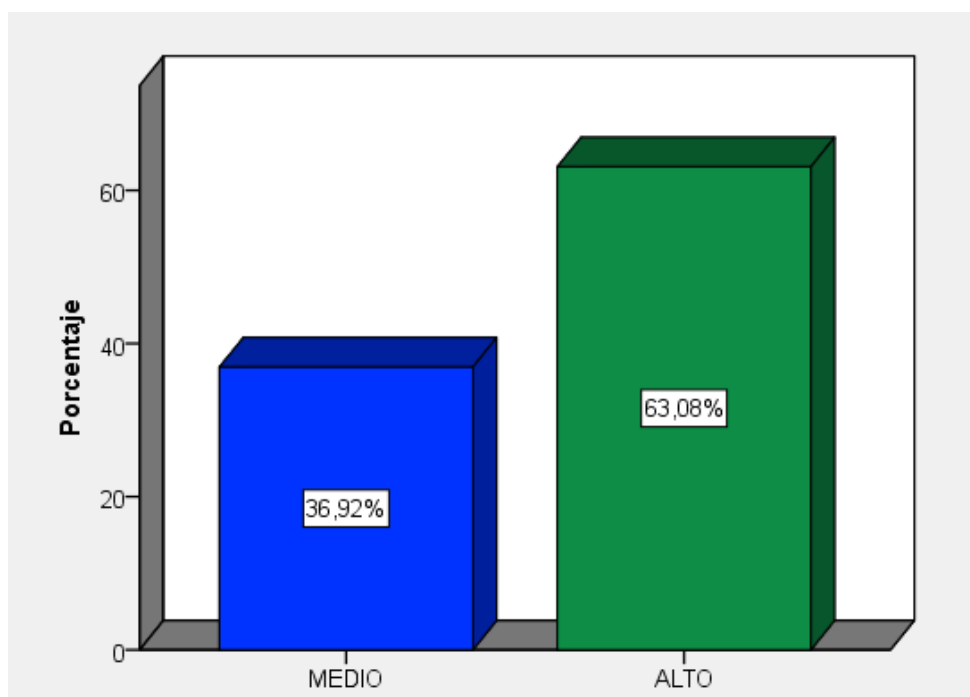
Distribución de Frecuencia de la Dimensión Uso y desarrollo de capacidades

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Válido	BAJO	0	0,00	0,00	0,00
	MEDIO	24	36,92	36,92	36,92
	ALTO	41	63,08	63,08	100,00
	Total	65	100,00	100,00	

Nota: SPSS 25

Figura 5

Distribución Porcentual de la Dimensión Uso y desarrollo de capacidades



Nota: De acuerdo al análisis de la tabla 12 y figura 5, se observa del 100% de encuestados equivalentes a 65 docentes de la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, en el año 2020, el 63,08% (41 docentes) califican la dimensión Uso y desarrollo de capacidades con un nivel alto y el 36,92% (24 docentes) califican la dimensión Uso y desarrollo de capacidades con un nivel medio.

Tabla 13

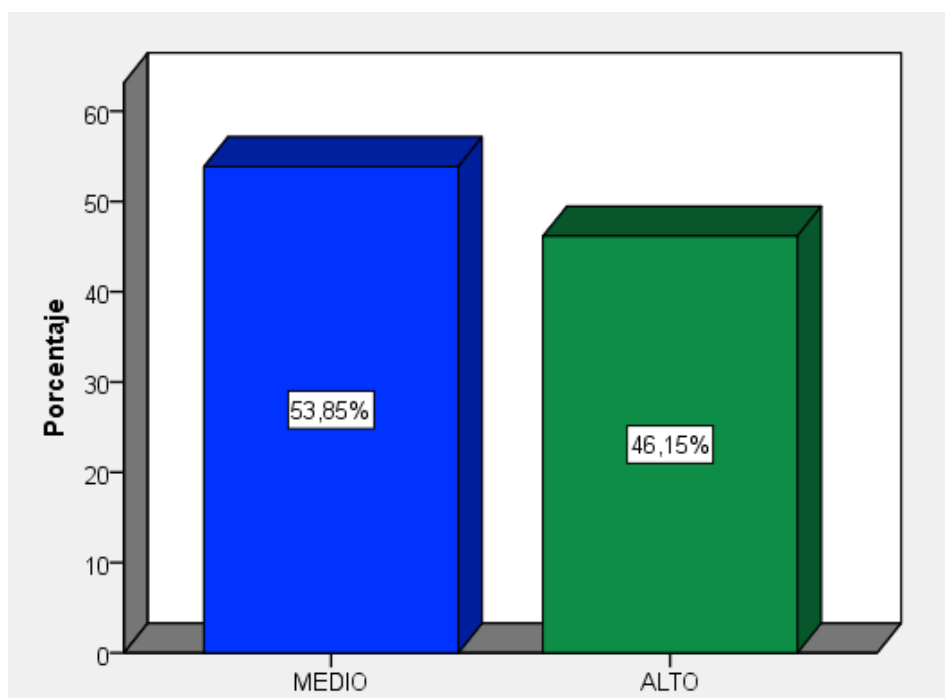
Distribución de Frecuencia de la Dimensión Oportunidades de progreso y estabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Válido	BAJO	0	0,00	0,00	0,00
	MEDIO	35	53,85	53,85	53,85
	ALTO	30	46,15	46,15	100,00
	Total	65	100,00	100,00	

Nota: SPSS 25

Figura 6

Distribución Porcentual de la Dimensión Oportunidades de progreso y estabilidad



Nota: De acuerdo al análisis de la tabla 13 y figura 6, se observa del 100% de encuestados equivalentes a 65 docentes de la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, en el año 2020, el 53,85% (35 docentes) califican la dimensión Oportunidades de progreso y estabilidad con un nivel medio y el 46,15% (30 docentes) califican la dimensión Oportunidades de progreso y estabilidad con un nivel alto.

Tabla 14

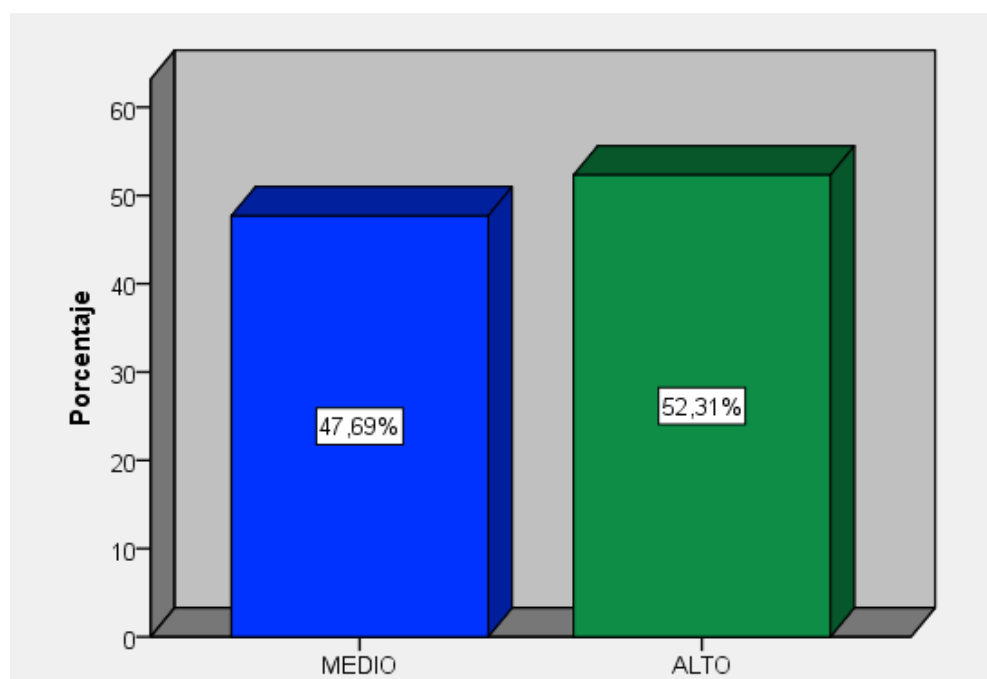
Distribución de Frecuencia de la Dimensión Integración social en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Válido	BAJO	0	0,00	0,00	0,00
	MEDIO	31	47,69	47,69	47,69
	ALTO	34	52,31	52,31	100,00
	Total	65	100,00	100,00	

Nota: SPSS 25

Figura 7

Distribución Porcentual de la Dimensión Integración social en el trabajo



Nota: De acuerdo al análisis de la tabla 14 y figura 7, se observa del 100% de encuestados equivalentes a 65 docentes de la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, en el año 2020, el 52,31% (34 docentes) califican la dimensión Oportunidades de progreso y estabilidad con un nivel alto y el 47,69% (31 docentes) califican la dimensión Oportunidades de progreso y estabilidad con un nivel medio.

Tabla 15

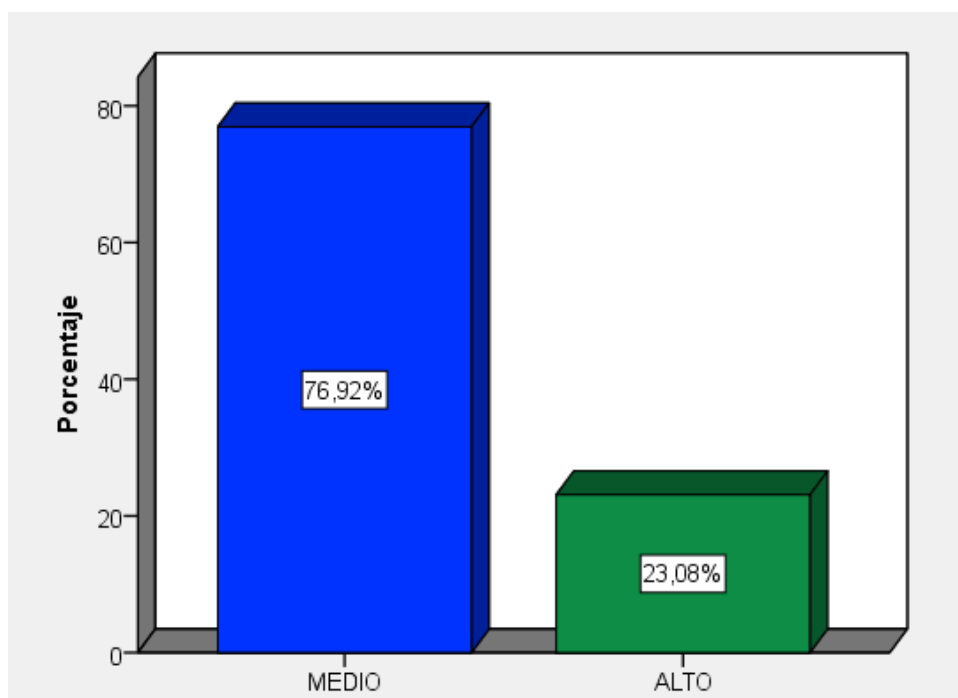
Distribución de Frecuencia de la Dimensión Capacidades pedagógicas

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Válido	BAJO	0	0,00	0,00	0,00
	MEDIO	50	76,92	76,92	76,92
	ALTO	15	23,08	23,08	100,00
	Total	65	100,00	100,00	

Nota: SPSS 25

Figura 8

Distribución Porcentual de la Dimensión Capacidades pedagógicas



Nota: De acuerdo al análisis de la tabla 15 y figura 8, se observa del 100% de encuestados equivalentes a 65 docentes de la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, en el año 2020, el 76,92% (50 docentes) califican la dimensión Capacidades pedagógicas con un nivel medio y el 23,08% (15 docentes) califican la dimensión Capacidades pedagógicas con un nivel alto.

Tabla 16

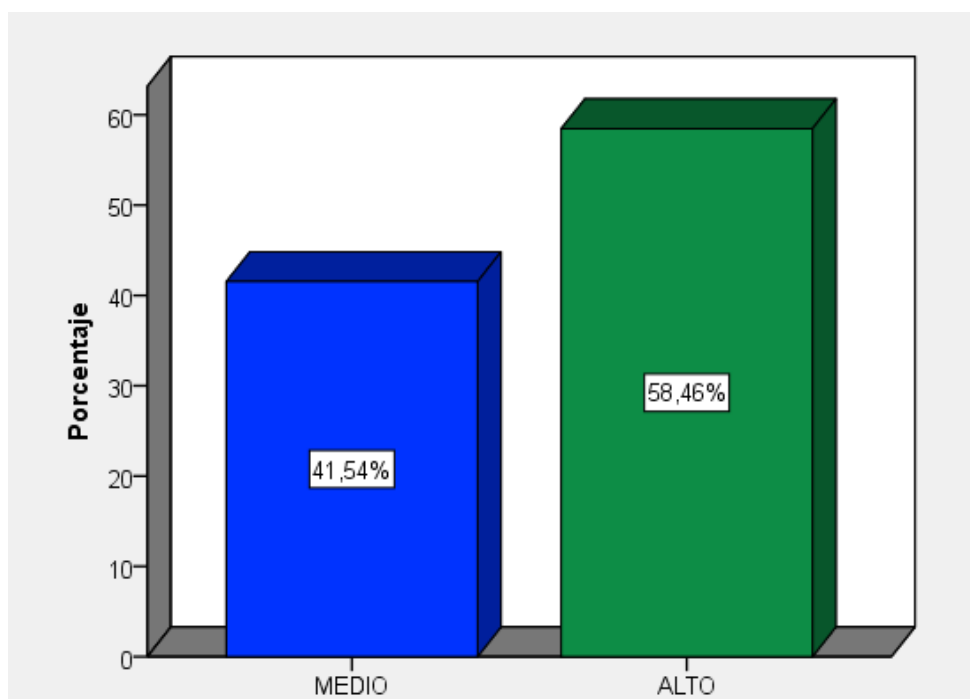
Distribución de Frecuencia de la Dimensión Emocionalidad

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Válido	BAJO	0	0,00	0,00	0,00
	MEDIO	27	41,54	41,54	41,54
	ALTO	38	58,46	58,46	100,00
	Total	65	100,00	100,00	

Nota: SPSS 25

Figura 9

Distribución Porcentual de la Dimensión Emocionalidad



Nota: De acuerdo al análisis de la tabla 16 y figura 9, se observa del 100% de encuestados equivalentes a 65 docentes de la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, en el año 2020, el 58,46% (38 docentes) califican la dimensión Emocionalidad con un nivel alto y el 41,54% (27 docentes) califican la dimensión Emocionalidad con un nivel medio.

Tabla 17

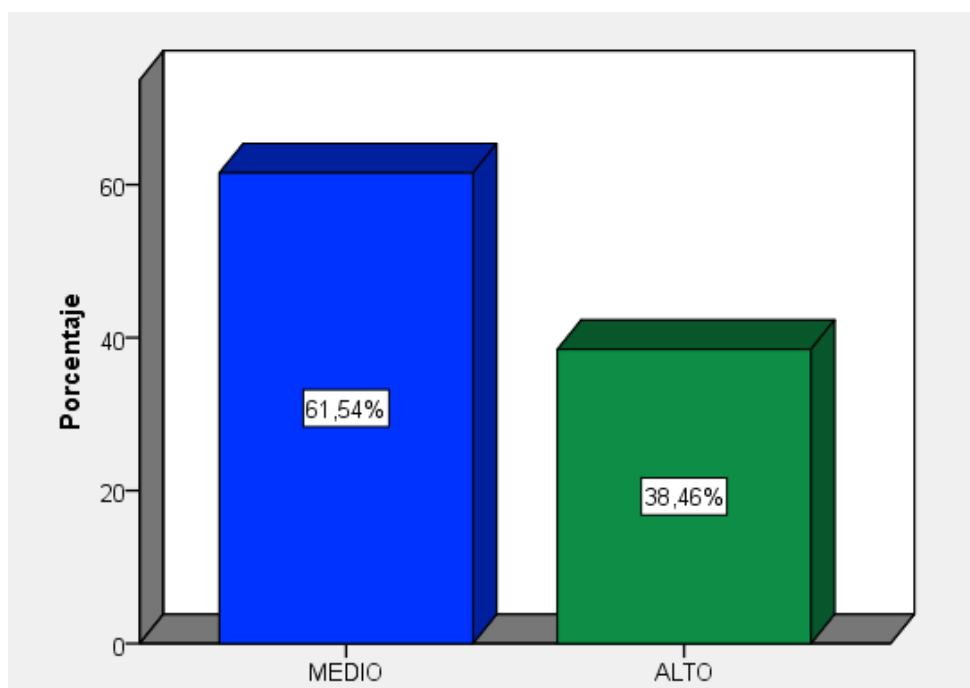
Distribución de Frecuencia de la Dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Válido	BAJO	0	0,00	0,00	0,00
	MEDIO	40	61,54	61,54	61,54
	ALTO	25	38,46	38,46	100,00
	Total	65	100,00	100,00	

Nota: SPSS 25

Figura 10

Distribución Porcentual de la Dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones



Nota: De acuerdo al análisis de la tabla 17 y figura 10, se observa del 100% de encuestados equivalentes a 65 docentes de la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, en el año 2020, el 61,54% (40 docentes) califican la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones con un nivel medio y el 38,46% (25 docentes) califican la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones con un nivel alto.

Tabla 18

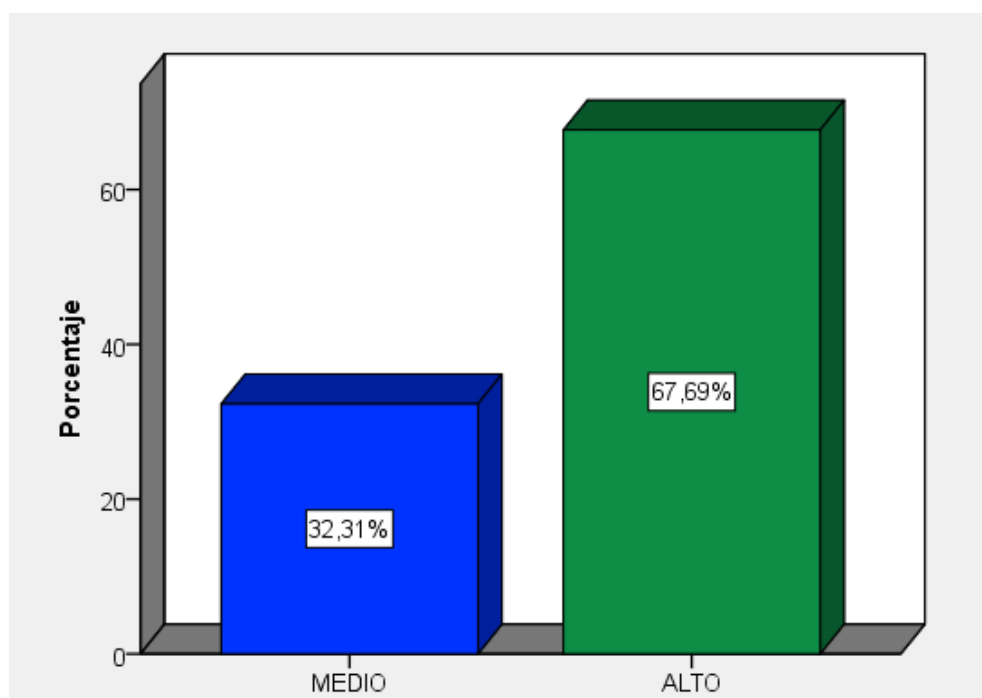
Distribución de Frecuencia de la Dimensión Relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Válido	BAJO	0	0,00	0,00	0,00
	MEDIO	21	32,31	32,31	32,31
	ALTO	44	67,69	67,69	100,00
	Total	65	100,00	100,00	

Nota: SPSS 25

Figura 11

Distribución Porcentual de la Dimensión Relaciones interpersonales



Nota: De acuerdo al análisis de la tabla 18 y figura 11, se observa del 100% de encuestados equivalentes a 65 docentes de la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, en el año 2020, el 67,69% (44 docentes) califican la dimensión Relaciones interpersonales con un nivel alto y el 32,31% (21 docentes) califican la dimensión Relaciones interpersonales con un nivel medio.

Tabla 19*Tabla de Contingencia Calidad de vida laboral * Desempeño docente*

			DESEMPEÑO DOCENTE			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
CALIDAD DE VIDA LABORAL	BAJO	Conteo	0	0	0	0
		% sobre total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	MEDIO	Conteo	0	28	10	38
		% sobre total	0,0%	43,1%	15,4%	58,5%
	ALTO	Conteo	0	0	27	27
		% sobre total	0,0%	0,0%	41,5%	41,5%
Total		Conteo	0	28	37	65
		% sobre total	0,0%	43,1%	56,9%	100,0%

Nota: SPSS 25

De acuerdo al análisis de la tabla 19 se observa del 100% de encuestados equivalentes a 65 docentes de la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, en el año 2020, el 43,1% (28 docentes) su desempeño docente es medio cuando la calidad de vida laboral tiene un nivel medio; el 41,5% (27 docentes) su desempeño docente es alto cuando la calidad de vida laboral tiene un nivel alto, y el 15,4% (10 docentes) su desempeño docente es alto cuando la calidad de vida laboral tiene un nivel medio (ver anexo 8).

Tabla 20*Tabla de Contingencia Dimensión Nivel de remuneración * Desempeño docente*

			DESEMPEÑO DOCENTE			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
NIVEL DE REMUNERACIÓN	BAJO	Conteo	0	5	9	14
		% sobre total	0,0%	7,7%	13,8%	21,5%
	MEDIO	Conteo	0	23	3	26
		% sobre total	0,0%	35,4%	4,6%	40,0%
	ALTO	Conteo	0	0	25	25
		% sobre total	0,0%	0,0%	38,5%	38,5%
Total		Conteo	0	28	37	65
		% sobre total	0,0%	43,1%	56,9%	100,0%

Nota: SPSS 25

De acuerdo al análisis de la tabla 20 se observa del 100% de encuestados equivalentes a 65 docentes de la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, en el año 2020, el 38,5% (25 docentes) su desempeño docente es alto cuando la dimensión Nivel de remuneración tiene un nivel alto; el 35,4% (23 docentes) su desempeño docente es medio cuando la dimensión Nivel de remuneración tiene un nivel medio, y el 13,8% (9 docentes) su desempeño docente es alto cuando la dimensión Nivel de remuneración tiene un nivel bajo.

Tabla 21

*Tabla de Contingencia Dimensión Seguridad y bienestar * Desempeño docente*

			DESEMPEÑO DOCENTE			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
SEGURIDAD Y BIENESTAR	BAJO	Conteo	0	1	0	1
		% sobre total	0,0%	1,5%	0,0%	1,5%
	MEDIO	Conteo	0	26	11	37
		% sobre total	0,0%	40,0%	16,9%	56,9%
	ALTO	Conteo	0	1	26	27
		% sobre total	0,0%	1,5%	40,0%	41,5%
Total		Conteo	0	28	28	37
		% sobre total	0,0%	43,1%	43,1%	56,9%

Nota: SPSS 25

De acuerdo al análisis de la tabla 21 se observa del 100% de encuestados equivalentes a 65 docentes de la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, en el año 2020, el 40,0% (26 docentes) su desempeño docente es alto cuando la dimensión Seguridad y bienestar tiene un nivel alto; el 40,0% (26 docentes) su desempeño docente es medio cuando la dimensión Seguridad y bienestar tiene un nivel medio, y el 16,9% (11 docentes) su desempeño docente es alto cuando la dimensión Seguridad y bienestar tiene un nivel medio.

Tabla 22

*Tabla de Contingencia Dimensión Uso y desarrollo de capacidades * Desempeño docente*

			DESEMPEÑO DOCENTE			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
USO Y	BAJO	Conteo	0	0	0	0
DESARROLLO DE		% sobre total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CAPACIDADES	MEDIO	Conteo	0	22	2	24
		% sobre total	0,0%	33,8%	3,1%	36,9%
	ALTO	Conteo	0	6	35	41
		% sobre total	0,0%	9,2%	53,8%	63,1%
Total		Conteo	0	28	28	37
		% sobre total	0,0%	43,1%	43,1%	56,9%

Nota: SPSS 25

De acuerdo al análisis de la tabla 22 se observa del 100% de encuestados equivalentes a 65 docentes de la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, en el año 2020, el 53,8% (35 docentes) su desempeño docente es alto cuando la dimensión Uso y desarrollo de capacidades tiene un nivel alto; el 33,8% (22 docentes) su desempeño docente es medio cuando la dimensión Uso y desarrollo de capacidades tiene un nivel medio, y el 3,1% (2 docentes) su desempeño docente es alto cuando la dimensión Uso y desarrollo de capacidades tiene un nivel medio.

Tabla 23

*Dimensión Oportunidades de progreso y estabilidad * Desempeño docente*

			DESEMPEÑO DOCENTE			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
OPORTUNIDADES	BAJO	Conteo	0	0	0	0
DE PROGRESO Y		% sobre total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
ESTABILIDAD	MEDIO	Conteo	0	27	8	35
		% sobre total	0,0%	41,5%	12,3%	53,8%
	ALTO	Conteo	0	1	29	30
		% sobre total	0,0%	1,5%	44,6%	46,2%
Total		Conteo	0	28	28	37
		% sobre total	0,0%	43,1%	43,1%	56,9%

Nota: SPSS 25

De acuerdo al análisis de la tabla 23 se observa del 100% de encuestados equivalentes a 65 docentes de la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, en el año 2020, el 44,6% (29 docentes) su desempeño docente es alto cuando la dimensión Oportunidades de progreso y estabilidad tiene un nivel alto; el 41,5% (27 docentes) su desempeño docente es medio cuando la dimensión Oportunidades de progreso y estabilidad tiene un nivel medio, y el 12,3% (8 docentes) su desempeño docente es alto cuando la dimensión Oportunidades de progreso y estabilidad tiene un nivel medio.

Tabla 24

*Dimensión integración social en el trabajo * Desempeño docente*

			DESEMPEÑO DOCENTE			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
INTEGRACIÓN	BAJO	Conteo	0	0	0	0
SOCIAL EN EL		% sobre total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
TRABAJO	MEDIO	Conteo	0	25	6	31
		% sobre total	0,0%	38,5%	9,2%	47,7%
	ALTO	Conteo	0	3	31	34
		% sobre total	0,0%	4,6%	47,7%	52,3%
Total		Conteo	0	28	28	37
		% sobre total	0,0%	43,1%	43,1%	56,9%

Nota: SPSS 25

De acuerdo al análisis de la tabla 24 se observa del 100% de encuestados equivalentes a 65 docentes de la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, en el año 2020, el 47,7% (31 docentes) su desempeño docente es alto cuando la dimensión integración social en el trabajo tiene un nivel alto; el 38,5% (25 docentes) su desempeño docente es medio cuando la dimensión integración social en el trabajo tiene un nivel medio, y el 9,2% (6 docentes) su desempeño docente es alto cuando la dimensión integración social en el trabajo tiene un nivel medio.

Análisis inferencial

Dado que la investigación tiene como nivel el correlacional causal, no es necesario realizar la prueba de normalidad; por tanto se emplea el coeficiente de determinación, con el objetivo de determinar la incidencia de la variable independiente sobre la variable dependiente. Mediante el estadístico de prueba regresión logística ordinal.

La regla de decisión considera los siguientes elementos: nivel de confianza del 95%, el margen de error es 5%

$p > \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

Contraste de Hipótesis General

H_0 : La calidad de vida laboral NO incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020.

H_G : La calidad de vida laboral incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020.

Nivel de significancia = 0.05.

Tabla 25

Información de ajuste del modelo general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solamente intercepto	48,911			
Final	3,853	45,058	1	,000

Nota: SPSS 25

De acuerdo a la tabla 25, el valor de significancia es 0,00 y por tanto es menor a 0,05 por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con lo cual se comprueba que la calidad de vida laboral incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020.

Tabla 26*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,500
Nagelkerke	,671
McFadden	,507

Función de enlace: Logit

De acuerdo a la tabla 26, la variable Calidad de Vida Laboral incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020; porque el coeficiente de Nagelkerke es 67,1% que implica una incidencia de tipo moderado.

Contraste de Hipótesis Específica 1

Ho: El nivel de remuneración NO incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020.

HG: El nivel de remuneración incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020.

Nivel de significancia = 0.05.

Tabla 27*Información de ajuste del modelo Nivel de remuneración y Desempeño docente*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solamente intercepto	57,929			
Final	5,915	52,013	2	,000

Nota: SPSS 25

De acuerdo a la tabla 27, el valor de significancia es 0,00 y por tanto es menor a 0,05, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con lo cual se comprueba que el nivel de remuneración incide en el desempeño

docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020.

Tabla 28

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,551
Nagelkerke	,739
McFadden	,585

Función de enlace: Logit

De acuerdo a la tabla 28, la dimensión nivel de remuneración incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020; porque el coeficiente de Nagelkerke es 73,9% que implica una incidencia de tipo alto.

Contraste de Hipótesis Específica 2

Ho: Las condiciones de seguridad y bienestar NO incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020.

HG: Las condiciones de seguridad y bienestar incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020.

Nivel de significancia = 0.05.

Tabla 29

Información de ajuste del modelo Nivel de las condiciones de seguridad y bienestar y Desempeño docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solamente intercepto	41,134			
Final	5,863	35,272	2	,000

Nota: SPSS 25

De acuerdo a la tabla 29, el valor de significancia es 0.00 y por tanto es menor a 0.05, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con lo cual se comprueba que las condiciones de seguridad y bienestar inciden en el

desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020.

Tabla 30

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,419
Nagelkerke	,562
McFadden	,397

Función de enlace: Logit

De acuerdo a la tabla 30, la dimensión condiciones de seguridad y bienestar incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020; porque el coeficiente de Nagelkerke es 56,2% que implica una incidencia de tipo bajo.

Contraste de Hipótesis Específica 3

Ho: Las oportunidades para usar y desarrollar capacidades NO incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020.

HG: Las oportunidades para usar y desarrollar capacidades incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020.

Nivel de significancia = 0.05.

Tabla 31

Información de ajuste del modelo Nivel de las oportunidades para usar y desarrollar capacidades y Desempeño docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solamente intercepto	46,981			
Final	6,027	40,953	1	,000

Nota: SPSS 25

De acuerdo a la tabla 31, el valor de significancia es 0.00 y por tanto es menor a 0,05 por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con lo cual se comprueba que las oportunidades para usar y desarrollar capacidades inciden en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020.

Tabla 32

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,467
Nagelkerke	,627
McFadden	,461

Función de enlace: Logit

De acuerdo a la tabla 32, la dimensión oportunidades para usar y desarrollar capacidades incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020; porque el coeficiente de Nagelkerke es 62,7% que implica una incidencia de tipo moderado.

Contraste de Hipótesis Específica 4

Ho: Las oportunidades de progreso continuo y estabilidad de trabajo NO inciden en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020.

HG: Las oportunidades de progreso continuo y estabilidad de trabajo inciden en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020.

Nivel de significancia = 0,05.

Tabla 33

Información de ajuste del modelo Nivel de las oportunidades de progreso continuo y estabilidad de trabajo y Desempeño docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solamente intercepto	48,109			
Final	5,646	42,462	1	,000

Nota: SPSS 25

De acuerdo a la tabla 33, el valor de significancia es 0,00 y por tanto es menor a 0,05 por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con lo cual se comprueba que las oportunidades de progreso continuo y estabilidad de trabajo inciden en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020.

Tabla 34

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,480
Nagelkerke	,644
McFadden	,478

Función de enlace: Logit

De acuerdo a la tabla 34, la dimensión oportunidades de progreso continuo y estabilidad de trabajo incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020; porque el coeficiente de Nagelkerke es 64,4% que implica una incidencia de tipo moderado.

Contraste de Hipótesis Específica 5

Ho: La integración social en el trabajo NO incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020.

HG: La integración social en el trabajo incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020.

Nivel de significancia = 0,05.

Tabla 35

Información de ajuste del modelo Nivel de la integración social en el trabajo y Desempeño docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solamente intercepto	44,447			
Final	6,344	38,103	1	,000

Nota: SPSS 25

De acuerdo a la tabla 35, el valor de significancia es 0,00 y por tanto es menor a 0,05 por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con lo cual se comprueba que la integración social en el trabajo incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020.

Tabla 36

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,444
Nagelkerke	,595
McFadden	,429

Función de enlace: Logit

De acuerdo a la tabla 36, la dimensión la integración social en el trabajo incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020; porque el coeficiente de Nagelkerke es 59,5% que implica una incidencia de tipo moderado.

V. Discusión

La investigación tuvo un estudio de tipo básico y de nivel correlacional causal, para determinar la incidencia de calidad de vida laboral en el desempeño docente, en la Institución Educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020; para lo cual se aplicaron dos instrumentos a una población total de 65 docentes de la citada institución. En la validez interna, el instrumento para la calidad de vida laboral obtuvo un análisis de fiabilidad de 0,919 según el Alfa de Cronbach; mientras que el instrumento para el desempeño docente obtuvo un análisis de fiabilidad de 0,930 de acuerdo al Alfa de Cronbach.

Sobre la hipótesis general, el resultado estadístico permite afirmar que la calidad de vida laboral tiene incidencia significativa en el desempeño docente, en la Institución Educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020; con un valor para sig=0,000 menor a 0,05; de igual forma en el análisis descriptivo los resultados indican que el 43,1% (28 docentes) su desempeño docente es medio cuando la calidad de vida laboral tiene un nivel medio; el 41,5% (27 docentes) su desempeño docente es alto cuando la calidad de vida laboral tiene un nivel alto. Lo anterior implica que la calidad de vida laboral tiene incidencia en el desempeño docente, coincidiendo con la investigación de Barrientos y Casafranca (2019), quienes sostienen que el clima laboral de los maestros de escuelas públicas tiene incidencia en el desempeño laboral según el modelo Probit.

Sobre la hipótesis específica 1, se obtuvo evidencia estadística significativa sobre la incidencia de la dimensión del nivel de remuneración en el desempeño docente, en la Institución Educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020; con un valor para sig=0,000 menor a 0,05; de igual forma en el análisis descriptivo los resultados indican que el 38,5% (25 docentes) su desempeño docente es alto cuando la dimensión Nivel de remuneración tiene un nivel alto; el 35,4% (23 docentes) su desempeño docente es medio cuando la dimensión Nivel de remuneración tiene un nivel medio. Ello implica que la dimensión Nivel de remuneración tiene un nivel de incidencia alto en el desempeño docente, coincidiendo con la investigación de García (2007), quien sostiene que la

suficiencia en los niveles de los ingresos permite mantener una calidad de vida aceptable.

Sobre la hipótesis específica 2, se obtuvo evidencia estadística significativa sobre la incidencia de la dimensión del nivel de las condiciones de seguridad y bienestar en el desempeño docente, en la Institución Educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020; con un valor para $\text{sig}=0,000$ menor a 0,05; de igual forma en el análisis descriptivo los resultados indican que el 40,0% (26 docentes) su desempeño docente es alto cuando la dimensión seguridad y bienestar tiene un nivel alto; el 40,0% (26 docentes) su desempeño docente es medio cuando la dimensión seguridad y bienestar tiene un nivel medio. Ello implica que la dimensión Nivel de las condiciones de seguridad y bienestar tiene un nivel de incidencia bajo en el desempeño docente, coincidiendo con la investigación de Urquijo y Bonilla (2008), quien sostiene que la remuneración del trabajo al ser suficiente, tiene una función económica y una función social humanista.

Sobre la hipótesis específica 3, se obtuvo evidencia estadística significativa sobre la incidencia de la dimensión del nivel de las oportunidades para usar y desarrollar capacidades en el desempeño docente, en la Institución Educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020; con un valor para $\text{sig}=0,000$ menor a 0,05; de igual forma en el análisis descriptivo los resultados indican que el 53,6% (35 docentes) su desempeño docente es alto cuando la dimensión uso y desarrollo de capacidades tiene un nivel alto; el 33,8% (22 docentes) su desempeño docente es medio cuando la dimensión uso y desarrollo de capacidades tiene un nivel medio. Ello implica que la dimensión Nivel del uso y desarrollo de capacidades tiene un nivel de incidencia moderado en el desempeño docente, coincidiendo con la investigación de García (2007), quien sostiene que los individuos con gran deseo de satisfacer sus requerimientos de nivel alto, desarrollan su máximo empeño en las entidades con utilización de grado de exigencia altos y permitan actuar en forma independiente.

Sobre la hipótesis específica 4, se obtuvo evidencia estadística significativa sobre la incidencia de la dimensión del nivel de las oportunidades de progreso continuo y estabilidad de trabajo en el desempeño docente, en la Institución Educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020; con un valor para sig=0,000 menor a 0,05; de igual forma en el análisis descriptivo los resultados indican que el 44,6% (29 docentes) su desempeño docente es alto cuando la dimensión oportunidades de progreso y estabilidad tiene un nivel alto; el 41,5% (27 docentes) su desempeño docente es medio cuando la dimensión oportunidades de progreso y estabilidad tiene un nivel medio. Ello implica que la dimensión nivel de las oportunidades de progreso continuo y estabilidad de trabajo tiene un nivel de incidencia moderado en el desempeño docente, coincidiendo con la investigación de Chatakul (2019), quien señala la importancia que tiene la autonomía en el individuo cuando desempeña una función, ya que esto le permitirá valorar mejor el proceso donde desarrolla la actividad, mejorando su calidad de vida laboral.

Sobre la hipótesis específica 5, se obtuvo evidencia estadística significativa sobre la incidencia de la dimensión del nivel de la integración social en el trabajo en el desempeño docente, en la Institución Educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020; con un valor para sig=0,000 menor a 0,05; de igual forma en el análisis descriptivo los resultados indican que el 47,7% (31 docentes) su desempeño docente es alto cuando la dimensión integración social en el trabajo tiene un nivel alto; el 38,5% (25 docentes) su desempeño docente es medio cuando la dimensión integración social en el trabajo tiene un nivel medio. Ello implica que la dimensión Nivel de la integración social en el trabajo tiene un nivel de incidencia moderado en el desempeño docente, coincidiendo con la investigación de Santos (2020), quien sostiene que el trabajo del docente es complejo, debido a sus múltiples demandas que tiene que atender con sus estudiantes, ya sea a nivel académico, social y espiritual. En ese sentido, tal cumplimiento, propio de esta carrera, puede generar problemas de salud mental y física, lo cual, también repercute en la calidad de vida laboral de este profesional.

VI. CONCLUSIONES

Conclusión General:

Se aprobó el objetivo general, dado que se acepta la hipótesis general, por lo cual se concluye que la calidad de vida laboral incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020; de acuerdo al coeficiente R^2 de Nagelkerke de 67,1% que implica una incidencia de tipo moderado, con un nivel de significación de 0,00.

Conclusión Específica 1

Se aprobó el objetivo específico 1, dado que se acepta la hipótesis específica 1, por lo cual se concluye que el nivel de remuneración tiene incidencia en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020, de acuerdo al coeficiente R^2 de Nagelkerke de 73,9% que implica una incidencia de tipo alto, con un nivel de significación de 0,00.

Conclusión Específica 2

Se aprobó el objetivo específico 2, dado que se acepta la hipótesis específica 2, por lo cual se concluye que las condiciones de seguridad y bienestar inciden en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020, de acuerdo al coeficiente R^2 de Nagelkerke de 56,2% que implica una incidencia de tipo bajo, con un nivel de significación de 0,00.

Conclusión Específica 3

Se aprobó el objetivo específico 3, dado que se acepta la hipótesis específica 3, por lo cual se concluye que las oportunidades para usar y desarrollar capacidades inciden en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020, de acuerdo al coeficiente R^2 de Nagelkerke de 62,7% que implica una incidencia de tipo moderado, con un nivel de significación de 0,00.

Conclusión Específica 4

Se aprobó el objetivo específico 4, dado que se acepta la hipótesis específica 4, por lo cual se concluye que las oportunidades de progreso continuo y estabilidad de trabajo inciden en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020, de acuerdo al coeficiente R^2 de Nagelkerke de 64,4% que implica una incidencia de tipo moderado, con un nivel de significación de 0,00.

Conclusión Específica 5

Se aprobó el objetivo específico 5, dado que se acepta la hipótesis específica 5, por lo cual se concluye que la integración social en el trabajo incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020, de acuerdo al coeficiente R^2 de Nagelkerke de 59,5% que implica una incidencia de tipo moderado, con un nivel de significación de 0,00.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

La recomendación principal al término de la investigación, en base a los resultados obtenidos, evidencia que el desempeño docente en su nivel adecuado, requiere una óptima calidad de vida laboral en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020. Para obtener este ambiente se recomienda implementar estrategias de intervención mediante la capacitación de los docentes en temas relacionados con un mejor estilo de vida laboral. De otra parte, implementar evaluaciones periódicas sobre la calidad de vida laboral, a fin de proponer actividades de retroalimentación al detectarse problemas en los niveles de calidad de vida laboral.

Segunda:

Dado que se ha podido comprobar que la dimensión de remuneración incide en el desempeño docente, aunque también se ha observado algunos niveles bajos en cuanto al nivel de satisfacción por la remuneración percibida; debe implementarse estrategias con el fin de reforzar la identificación con la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020, para disminuir el efecto negativo observado en algunos docentes.

Tercera:

Al haberse comprobado que la dimensión de las condiciones de seguridad y bienestar incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020, se recomienda implementar talleres de seguridad en el trabajo, dirigido a los docentes; con el fin de mejorar las condiciones de bienestar laboral.

Cuarta:

Al haberse comprobado que la dimensión de las oportunidades para usar y desarrollar capacidades incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020, se recomienda desarrollar

talleres de capacitación en desarrollo de capacidades, con el fin de mejorar las oportunidades de acceder a nuevas tecnologías de enseñanza y aprendizaje.

Quinta:

Al haberse comprobado que la dimensión de las oportunidades de progreso continuo y estabilidad de trabajo inciden en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020, se recomienda desarrollar capacitaciones en formación académica de cursos relacionados al aspecto pedagógico, con el fin de mejorar las oportunidades de ascenso laboral y permanencia del personal contratado.

Sexta:

Al haberse comprobado que la dimensión de la integración social en el trabajo incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020, se recomienda desarrollar actividades que mejoren la integración entre los docentes y personal administrativo; lo cual permite que la plana docente se identifique con la institución, a la par que refuerza el ambiente de compañerismo y ayuda mutua.

Finalmente, se recomienda a las nuevas investigaciones sobre el estudio analizado, realizar estudios con el empleo de cuestionario donde cada pregunta debe ser de tipo abierto para recoger respuestas que pueden ser más apropiadas para obtener datos de tipo cualitativo.

REFERENCIAS

- Akar, H. (2018). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169-180. <https://doi:10.12973/eu-jer.7.2.169>
- Barrientos, G. y Casafranca, K. (2019). *Influencia de factores socioculturales en el desempeño laboral de docentes en colegios de san juan de Lurigancho* (Tesis de Maestría en Educación, Universidad San Ignacio de Loyola). http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9450/1/2019_Barrientos-Ingaruca.pdf
- Benítez, J. E. M., Cabay, L. C. C., & Encalada, V. D. G. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *EmásF: revista digital de educación física*, 8(48), 83-95. <https://emasf.webcindario.com/Formacion inicial del docente de EF y su desempe~o profesional.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Buchanan, J., Harb, G., & Fitzgerald, T. (2020). Implementing a Teaching Performance Assessment: An Australian Case Study. *Australian Journal of Teacher Education*, 45(5), 74–90. <http://dx.doi.org/10.14221/ajte.2020v45n5.5>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1

- Castro, D., & 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, pp. 153-168. <https://doi.org/10.15366/tp2019.34.012>
- Chatrakul Na Ayudhya, U., Prouska, R., and Beauregard, T. A. (2019) The Impact of Global Economic Crisis and Austerity on Quality of Working Life and Work-Life Balance: A Capabilities Perspective. *European Management Review*, 16: 847– 862. <https://doi.org/10.1111/emre.12128>.
- Chiavenato. I. (2002). *Administración. Teoría Proceso y Práctica*. [https://www.academia.edu/33028175/PROCESO ADMINISTRATIVO TERCERA EDICION](https://www.academia.edu/33028175/PROCESO_ADMINISTRATIVO_TERCERA_EDICION)
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw Hill. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Ferdosipour, A. y Mousavi, H. (2020). Determining the relationship between girl students' quality of school life and teachers' quality of work life. *New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences*, 7(3), 80-89. <https://doi.org/10.18844/prosoc.v7i2.5018>
- Fontinha, R., Van Laar, D. and Easton, S. (2018) Quality of working life of academics and researchers in the UK: the roles of contract type, tenure and university ranking. *Studies in Higher Education*, 43 (4). pp. 786-806. ISSN 0307-5079 doi: <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1203890>
- Gálvez Suarez, Eric, & Milla Toro, Ricardo. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-429. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

García, A. (2007). *Percepción de los trabajadores sobre la calidad de vida en el trabajo en empresas exitosas según Venezuela Competitiva*. Tesis de Grado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Ghassabkar, G. y Mirjafari, S. (2018) .*Investigating the relationship between self-efficacy and quality of work life with creativity among employed male and female teachers in the education of Deylam and the countryside*.
<https://www.questia.com/library/journal/1P4-2158129442/investigating-the-relationship-between-self-efficacy>

Guidetti, G., Viotti, S., Bruno, A., & Converso, D. (2018). Teachers' work ability: A study of relationships between collective efficacy and self-efficacy beliefs. *Psychology Research and Behavior Management*, 11, 197-206. doi:
<http://bv.unir.net:2145/10.2147/PRBM.S157850>

Guizar, R (2013). *Desarrollo organizacional*.
<https://biblioteca.istrfa.edu.pe/admin/img/pdf/Desarrollo%20organizacional,%204ta%20Edici%C3%B3n%20%20Rafael%20Gu%C3%ADzar%20Mont%C3%BAfar.pdf>

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios.
<https://core.ac.uk/download/pdf/304896428.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.

Hero, J. L. (2019). The Impact of Technology Integration in Teaching Performance. *Online Submission*, 48(1), 101-114.
https://www.researchgate.net/publication/342586669_The_Impact_of_Technology_Integration_in_Teaching_Performance

Instituto Nacional de Estadística (2014). Compendio estadístico Constitucional del Callao. Recuperado de

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1268/Glosario.pdf

Jimenez, E. C. (2020). Emotional quotient, work attitude and teaching performance of secondary school teachers. *Journal of Pedagogical Sociology and Psychology*, 2(1), <https://doi.org/10.33902/JPSP.2020161079>

Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *The International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120. doi: <http://bv.unir.net:2145/10.1108/IJEM-10-2016-0226>

Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2019). Professional Ethics and Teacher Teaching Performance: Measurement of Teacher Empowerment with a Soft System Methodology Approach. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(4), 611-624. https://www.ijicc.net/images/vol5iss4/Pt_2/54216_Kusumaningrum_2019_E_R.pdf

Lares, A. (1998). *Calidad de vida en el trabajo, un modelo integral*. Venezuela: Servicio editorial. Consultores asociados. Primera edición.

López, J. (2018). *Compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018* (Tesis de maestría en Educación en la Universidad Privada César Vallejo). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25573>

Márquez, T. (2020). "Clima organizacional de la escuela y mejoramiento del desempeño docente". <http://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/26>

Mæland, K., & Espeland, M. (2017). Teachers' conceptions of improvisation in teaching: Inherent human quality or a professional teaching skill? *Education*

Inquiry, 8(3) doi: <http://bv.unir.net:2145/10.1080/20004508.2017.1293314>

Minedu (2012), Marco del buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Miño, A. (2016). *Calidad de vida laboral en docentes chilenos*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5763549>

Montenegro, I. A. (2007) Evaluación de desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. (2da ed.). Colombia, Corporativa editorial magisterio. <http://bibliotecadigital.magisterio.co/libro/evaluacion-del-desempe-no-docente-fundamentos-modelos-e-instrumentos>

Morris, P. & Espinoza, M. (2001). Calidad de Vida en el Trabajo: Percepción de los Trabajadores. Cuadernos de Investigación. Chile. <https://www.redalyc.org/pdf/291/29117113.pdf>

Pérez, J. A., (1994). Fundamentos de la Dirección de Empresas. Ediciones Rialp

Prelovski, A.V. (1982). Psicología General. Editorial Pueblo y Educación.

Priscila, C. A., Aurea de, F. O., & Helena Borges Martins da, Silva Paro. (2019). Quality of life and burnout among faculty members: How much does the field of knowledge matter? *PLoS One*, 14(3) doi: <http://bv.unir.net:2145/10.1371/journal.pone.0214217>

Ramírez, D. (2018). *Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7083543>

- Rivas, S. (2019). *Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019*. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36897>
- Rodríguez, J. (2010). Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Revista Calidad Asistencial*, 25(6), 318-320. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-calidad-vida-laboral-profesionales-salud-S1134282X10001168>
- Roosmarijn, M. C. S., Wiezer, N. M., Beek, A. J. v. d., Twisk, J. W. R., Bohlmeijer, E. T., & Oude Hengel, K., M. (2017). The effect of an organizational level participatory intervention in secondary vocational education on work-related health outcomes: *Results of a controlled trial*. *BMC Public Health*, 17, 1. doi: <http://bv.unir.net:2145/10.1186/s12889-017-4057-6>
- Salazar, E. (2019). *Influencia de los recursos didácticos en el desempeño docente en la institución “Enrique Gil Calderón”, Guayaquil – Ecuador, 2018*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38776>
- Santos, E. C., Espinosa, M. M., & Marcon, S. R. (2020). Quality of life, health and work of elementary school teachers. *Acta Paulista De Enfermagem*, 33(2), 1-8. doi: <http://bv.unir.net:2145/10.37689/acta-ape/2020AO0286>
- Satilmis, A., Oznacar, B., Uzunboylyu, H., & Ercan Yılmaz. (2018). The life satisfaction of teachers at work place, research of structural equation modelling regarding general and organized cynicism. *Quality and Quantity*, 52(1), 1-10. doi: <http://bv.unir.net:2145/10.1007/s11135-017-0578-4>
- Sevillano, T. (2018) *Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María, 2018*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29977>
- Silverio, R. (2015). *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. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14225>

Socorro, F. (2004) *Estabilidad Laboral: Otro paradigma que cambia*. https://degerencia.com/articulo/estabilidad_laboral_otro_paradigma_que_cambia/

Temam, S., Billaudeau, N., & Marie-Noel Vercambre. (2019). Overall and work-related well-being of teachers in socially disadvantaged schools: A population-based study of french teachers. *BMJ Open*, 9(9) doi: <http://bv.unir.net:2145/10.1136/bmjopen-2019-030171>

Urquijo J. & Bonilla J. (2008). *La Remuneración del Trabajo: Manual para la gestión de sueldos y salarios*. <https://www.libreriadelau.com/la-remuneracion-del-trabajo-manual-para-la-gestion-de-sueldos-y-salarios-u-catolica-andres-bello-9789802445424-administracion/p>

Valdés, H. (2004). *El desempeño del Maestro y su evaluación*. <https://www.yumpu.com/es/document/view/14492298/desempeno-del-maestro-y-su-evaluacion-hector-valdes-veloz>

Wether, W. y Davis, K. (2008). *Administración de los recursos humanos*. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

Werther J.R., Davis, K. (1983). *Administração de pessoal e recursos humanos*. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

Wessels, Elsabé, & Wood, Lesley. (2019). Fostering teachers' experiences of well-

being: A participatory action learning and action research approach. *South African Journal of Education*, 39(1), 1-10.
<https://dx.doi.org/10.15700/saje.v39n1a1619>

Wu, Y., Lian, K., Hong, P., Liu, S., Lin, R., & Lian, R. (2019). Teachers' emotional intelligence and self-efficacy: Mediating role of teaching performance. *Social Behavior and Personality*, 47(3), 1-10. doi:
<http://bv.unir.net:2145/10.2224/sbp.7869>

ANEXOS

Tabla 1:

Operacionalización de la variable calidad de vida laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Nominal	Nivel y rango
Variable Calidad de vida laboral	Nivel de remuneración	-Compensación económica, justa suficiente y satisfactoria	1,2,3,4,5,23 ,25		Bajo (7-16) Medio (17-26) Alto (27-35)
	Seguridad y bienestar	-Entorno físico, biológico, químico y ergonómicos seguro y agradable para trabajar	6,7,8,9,24,2 6,32	TD. Totalmente en Desacuerdo (1). ED En	Bajo (7-16) Medio (17-26) Alto (27-35)
	Uso y desarrollo de capacidades	-Autonomía -Variedad de aptitudes Información y retroalimentación. -Responsabilidades creativas y satisfactorias de puesto. -Planteamiento del trabajo.	10,11,12,13 ,14,15,27,2 8,31,33	Desacuerdo (2). NAND (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) (3) DA De Acuerdo (4)	Bajo (10-23) Medio (24-37) Alto (38-50)
	Oportunidades de progreso y estabilidad	-Nivel de desarrollo y aprendizaje. -Espíritu de equipo. -Comunicación abierta entre los trabajadores.	16,17,18,19 ,29,30,34	TA Totalmente de Acuerdo (5)	Bajo (7-16) Medio (17-26) Alto (27-35)
	Integración social en el trabajo	-Compañerismo. -Espíritu de trabajo -Comunicación abierta entre trabajadores.	20,21,22,35 ,36,37		Bajo (6-14) Medio (15-23) Alto (24-30)

Nota: Adaptado de Silverio (2007)

Tabla 2*Operacionalización de la variable desempeño docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Nominal	Nivel y rango
Capacidades Pedagógica	- Definiciones, explicación y orientación de los objetivos que imparte. - Selección, organización y tratamiento de los contenidos. -Utilización de medios de enseñanza.	1 al 6		Bajo (6 – 14) Medio (15– 23) Alto (24 –30)
Emocionalidad	-Vocación pedagógica - Autoestima. -Capacidades para actuar con justicia y realismo. - Nivel de satisfacción con la labor que realiza.	7 al 12	1(MB) 2(B) 3(R) 4(A) 5(MA)	Bajo (6 – 14) Medio (15– 23) Alto (24 – 30)
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	- Asistencia y puntualidad al colegio y a sus clases. - Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes. - Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.	13 al 18		Bajo (6 – 14) Medio (15– 23) Alto (24 – 30)
Relaciones interpersonales	-Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de los escolares. -Expectativas respecto al desarrollo de sus colegas. -Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de géneros, razas y situación socioeconómica.	19 al 24		Bajo (6 – 14) Medio (15– 23) Alto (24 – 30)

Nota: Recuperado de Valdés (2004)

Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia							
Título: Calidad de vida laboral en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020							
Autor: Br. Alfredo Arturo Lozano Alvarez							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo incide la calidad de vida laboral en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cómo incide el nivel de remuneración en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020?</p> <p>¿Cómo incide las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020?</p> <p>¿Cómo incide las oportunidades para usar y desarrollar capacidades en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la incidencia de la calidad de vida laboral en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la incidencia del nivel de remuneración en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020</p> <p>Determinar la incidencia de las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico</p> <p>Determinar la incidencia de las oportunidades para usar y desarrollar capacidades en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La calidad de vida laboral incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>El nivel de remuneración incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020</p> <p>Las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo inciden en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020</p> <p>Las oportunidades para usar y desarrollar capacidades incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020</p>	Variable 1: Calidad de vida laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Nivel de remuneración	Compensación económica, justa suficiente y satisfactoria	1,2,3,4,5,23,25	<p>TD. Totalmente en Desacuerdo (1)</p> <p>ED En Desacuerdo (2).</p> <p>NAND (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) (3)</p> <p>DA De Acuerdo (4)</p> <p>TA Totalmente de Acuerdo (5)</p>	<p>Bajo (7-16)</p> <p>Medio (17-26)</p> <p>Alto (27-35)</p>
			Seguridad y bienestar	Entorno físico, biológico, químico y ergonómicos seguro y agradable para trabajar	6,7,8,9,24,26,32		<p>Bajo (7-16)</p> <p>Medio (17-26)</p> <p>Alto (27-35)</p>
			Uso y desarrollo de capacidades	Autonomía -Variedad de aptitudes Información y retroalimentación. -Responsabilidades creativas y satisfactorias de puesto. -Planteamiento del trabajo.	10,11,12,13,14, 15,27,28,31,33		<p>Bajo (10-23)</p> <p>Medio (24-37)</p> <p>Alto (38-50)</p>
Oportunidades de progreso y estabilidad	Nivel de desarrollo y aprendizaje. -Espíritu de equipo. -Comunicación abierta entre los trabajadores.	16,17,18,19,29, 30,34	<p>Bajo (7-16)</p> <p>Medio (17-26)</p> <p>Alto (27-35)</p>				
Compañerismo.			<p>Bajo (6-14)</p>				

<p>¿Cómo incide las oportunidades de progreso continuo y estabilidad de trabajo en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020?</p>	<p>Determinar la incidencia de las oportunidades de progreso continuo y estabilidad de trabajo en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho,</p>	<p>Las oportunidades de progreso continuo y estabilidad de trabajo inciden en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020</p>	<p>Integración social en el trabajo</p>	<p>-Espíritu de trabajo -Comunicación abierta entre trabajadores.</p>	<p>20,21,22,35,36,37</p>		<p>Medio (15-23) Alto (24-30)</p>
Variable 2 : Desempeño Docente							
<p>¿Cómo incide la integración social en el trabajo en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020?</p>	<p>Determinar la incidencia de la integración social en el trabajo en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020</p>	<p>La integración social en el trabajo incide en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala de medición</p>	<p>Niveles y rangos</p>
			<p>Capacidades Pedagógicas</p>	<p>-Definiciones, explicación y orientación de los objetivos que imparte. - Selección, organización y tratamiento de los contenidos. -Utilización de medios de enseñanza</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6</p>		<p>Bajo (6 – 14) Medio (15– 23) Alto (24 –30)</p>
			<p>Emocionalidad</p>	<p>Vocación pedagógica - Autoestima. -Capacidades para actuar con justicia y realismo. - Nivel de satisfacción con la labor que realiza.</p>	<p>7, 8, 9, 10, 11, 12</p>	<p>1(MB) 2(B) 3(R) 4(A) 5(MA)</p>	<p>Bajo (6 – 14) Medio (15– 23) Alto (24 – 30)</p>
			<p>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</p>	<p>-Asistencia y puntualidad al colegio y a sus clases. - Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes. -Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.</p>	<p>13, 14, 15, 16, 17, 18</p>		<p>Bajo (6 – 14) Medio (15– 23) Alto (24 – 30)</p>
			<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>-Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de los escolares. -Expectativas respecto al desarrollo de sus colegas.</p>	<p>19, 20, 21, 22, 23, 24</p>		<p>Bajo (6 – 14) Medio (15– 23) Alto (24 – 30)</p>

				-Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de géneros, razas y situación. Socioeconómica.				
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar				
<p>Nivel: Correlacional causal</p> <p>Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) los estudios de este alcance, pide como mínimo dos variables, se observa primero si estas variables están o no relacionadas entre sí, para posteriormente examinar la relación causal de sus variables, persiguen identificar la incidencia que existen en las variables de estudio, ubicados en un marco contextual con la finalidad de examinar el nivel de asociación para luego cuantificar y analizar el vínculo entre los elementos de estudios.</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Carrasco (2007), señala que es un diseño de la investigación que no realiza experimentos, porque los constructos no poseen manipulación ni cuentan con grupos tanto de control como experimental.</p> <p>Método: Enfoque Cuantitativo</p> <p>Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cuantitativo es riguroso en</p>	<p>Población:</p> <p>65 docentes</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>El muestreo es no probabilístico.</p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p>No hubo muestra ya que se trabajó con la totalidad de la población</p>	<p>Variable 1: Calidad de vida laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Alfredo Lozano Alvarez Año: 2020 Ámbito de Aplicación: Individual Forma de Administración: IE Nicolás Copérnico</p>	<p>Variable 2: Desempeño Docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Alfredo Lozano Alvarez Año: 2020 Ámbito de Aplicación: IE Nicolás Copérnico Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis descriptivo • Distribución de frecuencias y porcentajes <p>INFERENCIAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrastación de hipótesis • Regresión Logística Ordinal • Nagelkerke • Chi cuadrada 	72			

cada paso que se da, pero también puede ajustarse en algún proceso. Se origina en una idea que delineada, permite surgir los objetivos y las interrogantes del estudio, luego se consultan en las fuentes escritas u otros medios para formar un marco teórico.

--

--

--

Anexo 2. Matriz de operacionalización de la variable Calidad de Vida Laboral

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Calidad de vida laboral	De acuerdo con Werther y Davis (2008) la calidad de vida en el trabajo de una organización constituye el entorno y el ambiente. Los esfuerzos para ampliar el estándar de vida laboral constituyen actividades que implementa la empresa para generar en los trabajadores un compromiso, de ampliar sus ocupaciones laborales y su apoyo a la entidad, en un entorno de mejor confiabilidad y esfuerzo	Nivel de remuneración	Compensación económica, justa y satisfactoria	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La remuneración que recibo representa una contraprestación justa y suficiente para mi sustento y el de mi familia ✓ Las responsabilidades que tengo asignadas en mi trabajo y las funciones que realizo justifican el sueldo que recibo. ✓ Los sueldos que recibimos los docentes dependen de la calidad del trabajo que realizamos. ✓ Los docentes de mayor rendimiento laboral reciben un pago superior a los docentes con un rendimiento medio o bajo. ✓ La remuneración que se recibe está de acuerdo con los sueldos del mercado para el tipo de trabajo que se desempeña. ✓ Me siento satisfecho con el sueldo que recibo en la Institución Educativa donde trabajo. ✓ Me siento satisfecho con el sueldo en la Institución Educativa donde trabajo, comparándolos con los sueldos de mis compañeros. 	<p>TD. Totalmente en Desacuerdo (1)</p> <p>ED En Desacuerdo (2).</p>	Bajo (7-16) Medio (17-26) Alto (27-35)
		Seguridad y bienestar	Entorno físico, biológico, químico y ergonómico seguro y agradable para trabajar	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mi Institución Educativa es un lugar físicamente seguro para trabajar. ✓ Desde el punto de vista psicológico y emocional, mi Institución Educativa es un lugar saludable para trabajar. ✓ Las instalaciones donde trabajamos contribuyen a lograr un buen ambiente laboral. ✓ Mi Institución Educativa es un lugar agradable para trabajar. ✓ Estoy satisfecho con el entorno físico en mi puesto de trabajo. ✓ Me siento satisfecho con las condiciones de seguridad e higiene en mi Institución Educativa. ✓ Mi institución Educativa realiza programas de salud ocupacional. 	<p>NAND (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) (3)</p> <p>DA De Acuerdo (4)</p> <p>TA Totalmente de Acuerdo (5)</p>	Bajo (7-16) Medio (17-26) Alto (27-35)
		Uso y desarrollo de capacidades	Autonomía -Variedad de aptitudes y retroalimentación. -Responsabilidades creativas y satisfactorias de puesto. -Planteamiento del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Puedo trabajar con independencia y poner en práctica mis ideas. ✓ Nuestro trabajo cumple las aspiraciones y expectativas de la carrera o profesión. ✓ Mi trabajo es lo menos monótono y estresante posible. ✓ Mi trabajo plantea retos atractivos e interesantes que me permiten desarrollar mi creatividad. ✓ La dirección del plantel nos mantiene informados de asuntos y cambios importantes. ✓ Los directivos suministran información que permite a los docentes presentar críticas y sugerencias. ✓ Estoy satisfecho con las responsabilidades y funciones que me han asignado. ✓ Estoy satisfecho con el nivel de dificultad que implica mi trabajo. ✓ En mi centro laboral puede elegir el método y ritmo de trabajo. 	<p>Bajo (10-23) Medio (24-37) Alto (38-50)</p>	

				<ul style="list-style-type: none"> ✓ La dirección me brinda retroalimentación sobre mi desempeño que necesito para cumplir mi trabajo. 		
		Oportunidades de progreso y estabilidad	Nivel de desarrollo y aprendizaje. -Espíritu de equipo. -Comunicación abierta entre los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Considero que si continúo estudiando y formándome puedo aspirar a un ascenso. ✓ En general, se otorga promociones a quienes más lo merecen. ✓ Considero que en mi Institución Educativa existe un ambiente que me estimula a trabajar. ✓ Planeo trabajar aquí hasta que me jubile. ✓ Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso. ✓ Estoy satisfecho con las oportunidades que ofrece la Institución Educativa donde trabajo para participar en programas de mejoramiento de recursos humanos. ✓ En mi institución Educativa me ofrecen oportunidades de capacitación y desarrollo para poder crecer profesionalmente. 		Bajo (7-16) Medio (17-26) Alto (27-35)
		Integración social en el trabajo	Compañerismo. -Espíritu de trabajo -Comunicación abierta entre trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los directivos son accesibles y es fácil hablar con ellos. ✓ Siento que hay buenas relaciones de amistad en mi lugar de trabajo. ✓ En mi Institución Educativa nos sentimos como en familia o en equipo. ✓ En mi institución Educativa se puede contar con la colaboración de los demás. ✓ Aquí las personas se preocupan unos por otros. ✓ Puedo trabajar con horarios flexibles para atender mis necesidades personales. 		Bajo (6-14) Medio (15-23) Alto (24-30)

Anexo 3. Matriz de operacionalización de la variable Desempeño Docente

Variab e	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Desempe ño Docente	Valdés (2004) sostiene que el desempeño docente tiene relación con los conocimientos asimilados durante el desarrollo de su carrera. Para el autor una buena práctica docente se refieren al manejo pertinente de los aspectos teórico – práctico, los cuales se reflejan en el cambio de conducta del alumno ante una situación propuesta, debido a su preparación; la cual permite controlar las técnicas, estrategias, métodos para ejecutar el proceso de aprendizaje.	Capacidades Pedagógica	-Definiciones, explicación y orientación de los objetivos que imparte. -Selección, organización y tratamiento de los contenidos. -Utilización de medios de enseñanza.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Qué nivel considera tener en el dominio sobre la temática desarrollada con su grupo de estudiantes? ✓ ¿En qué nivel considera que sus clases son interesantes? ✓ ¿En qué grado comunica claramente sus ideas y reflexiones? ✓ ¿En qué nivel utiliza diferentes estrategias que favorecen el aprendizaje en clase? ✓ En qué medida utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros). ✓ ¿En qué medida tiene que llamar la atención a sus estudiantes cuando percibe que se aburren y distraen en clases? 	1(MB) 2(B) 3(R) 4(A) 5(MA)	Bajo (6 – 14) Medio (15– 23) Alto (24 –30)
		Emocionalidad	-Vocación pedagógica - Autoestima. -Capacidades para actuar con justicia y realismo. - Nivel de satisfacción con la labor que realiza.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿En qué nivel todo lo aprendido lo aplica con sus estudiantes? ✓ ¿Qué nivel de interés por realizar su propio aprendizaje genera en los estudiantes? ✓ ¿En qué grado el tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional? ✓ ¿En qué grado promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración? ✓ ¿En qué medida posee disponibilidad de tiempo para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase? ✓ ¿En qué nivel considera que promueve responsablemente el cuidado del medio ambiente? 		Bajo (6 – 14) Medio (15– 23) Alto (24 –30)
		Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	-Asistencia y puntualidad al colegio y a sus clases. -Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes. - Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿En qué medida valora su desempeño al realizar proyectos de investigación? ✓ ¿En qué nivel considera que realiza el cumplimiento del horario de clase establecido? ✓ ¿En qué nivel se encuentra su aporte al logro de los objetivos de su Institución Educativa? ✓ ¿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? ✓ ¿En qué nivel de participación en actividades (Cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docentes de su disciplina se encuentra el docente? ✓ ¿En qué rango considera la planificación secuencial de sus sesiones de clase? 		Bajo (6 – 14) Medio (15– 23) Alto (24 –30)

		Relaciones interpersonales	<p>-Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de los escolares.</p> <p>-Expectativas respecto al desarrollo de sus colegas.</p> <p>-Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de géneros, razas y situación Socioeconómica.</p>	<p>✓ ¿En qué medida demuestra respeto por las ideas de sus alumnos?</p> <p>✓ ¿En qué nivel de pertinencia usa el espacio del área que dirige para que los estudiantes realicen investigaciones de acuerdo con su propio interés?</p> <p>✓ ¿En qué escala propicia un ambiente adecuado para el aprendizaje?</p> <p>✓ ¿En qué nivel considera usted que mantiene buenas relaciones humanas con su grupo de estudiantes?</p> <p>✓ Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: Analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo. ¿En qué nivel considera Ud. que se encuentra?</p> <p>✓ ¿En qué nivel cree Ud. que sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad?</p>		<p>Bajo (6 – 14)</p> <p>Medio (15– 23)</p> <p>Alto (24 –30)</p>
--	--	-------------------------------	--	---	--	---

Anexo 4. Instrumento Calidad de Vida laboral

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

El objetivo de este cuestionario es recoger información, que forma parte de una investigación en el ámbito educativo, a fin de determinar la incidencia de la calidad de vida laboral en el desempeño docente en la Institución Educativa en estudio. A continuación se presentan las preguntas, de las cuales usted debe elegir una opción. Muchas gracias.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con una aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

ESCALA VALORATIVA				
TD Totalmente en Desacuerdo	ED En Desacuerdo	NAND Ni de acuerdo ni en desacuerdo	DA De Acuerdo	TA Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

		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	5. La remuneración que se recibe está de acuerdo con los sueldos del mercado para el tipo de trabajo que se desempeña.					
6	6. Mi Institución Educativa es un lugar físicamente seguro para trabajar.					
7	Desde el punto de vista psicológico y emocional, mi Institución Educativa es un lugar saludable para trabajar.					
8	Las instalaciones donde trabajamos contribuyen a lograr un buen ambiente laboral.					
9	Mi Institución Educativa es un lugar agradable para trabajar.					
10	Puedo trabajar con independencia y poner en práctica mis ideas.					
11	Nuestro trabajo cumple las aspiraciones y expectativas de la carrera o profesión.					
12	Mi trabajo es lo menos monótono y estresante posible.					
13	Mi trabajo plantea retos atractivos e interesantes que me permiten desarrollar mi creatividad.					

14	La dirección del plantel nos mantiene informados de asuntos y cambios importantes.					
15	Los directivos suministran información que permite a los docentes presentar críticas y sugerencias.					
16	Considero que si continúo estudiando y formándome puedo aspirar a un ascenso.					
17	En general, se otorga promociones a quienes más lo merecen.					
18	Considero que en mi Institución Educativa existe un ambiente que me estimula a trabajar.					
19	Planeo trabajar aquí hasta que me jubile.					
20	Los directivos son accesibles y es fácil hablar con ellos.					
21	Siento que hay buenas relaciones de amistad en mi lugar de trabajo.					
22	En mi Institución Educativa nos sentimos como en familia o en equipo.					
23	Me siento satisfecho con el sueldo que recibo en la Institución Educativa donde trabajo.					
24	Estoy satisfecho con el entorno físico en mi puesto de trabajo.					
25	Me siento satisfecho con el sueldo en la Institución Educativa donde trabajo, comparándolos con los sueldos de mis compañeros.					
26	Me siento satisfecho con las condiciones de seguridad e higiene en mi Institución Educativa.					
27	Estoy satisfecho con las responsabilidades y funciones que me han asignado.					
28	Estoy satisfecho con el nivel de dificultad que implica mi trabajo.					
29	Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso.					
30	Estoy satisfecho con las oportunidades que ofrece la Institución Educativa donde trabajo para participar en programas de mejoramiento de recursos humanos.					
31	En mi centro laboral puede elegir el método y ritmo de trabajo.					
32	Mi institución Educativa realiza programas de salud ocupacional.					
33	La dirección me brinda retroalimentación sobre mi desempeño que necesito para cumplir mi trabajo.					
34	En mi institución Educativa me ofrecen oportunidades de capacitación y desarrollo para poder crecer profesionalmente.					
35	En mi institución Educativa se puede contar con la colaboración de los demás.					
36	Aquí las personas se preocupan unos por otros.					
37	Puedo trabajar con horarios flexibles para atender mis necesidades personales.					

Anexo 5. Ficha técnica Calidad de Vida Laboral

Ficha técnica del instrumento Cuestionario sobre calidad de vida laboral

Título: Cuestionario sobre calidad de vida laboral

Autor: García (2007)

Adaptado por: Alfredo Lozano Alvarez

Objetivo: Evaluar la calidad de vida laboral.

Presentación Cuestionario tipo Likert con 37 ítems.

Calificación:

TD. Totalmente en Desacuerdo (1).

ED En Desacuerdo (2).

NAND (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) (3)

DA De Acuerdo (4)

TA Totalmente de Acuerdo (5)

Forma de aplicación: Individual y/o grupal

Duración de la aplicación: De 10 a 15 minutos.

Validez: Por criterio de jueces (expertos)

Confiabilidad: Por el método Alfa de Cronbach

Anexo 6. Instrumento Desempeño Docente

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

El objetivo de este cuestionario es recoger información, que forma parte de una investigación en el ámbito educativo, a fin de determinar la incidencia de la calidad de vida laboral en el desempeño docente en la Institución Educativa en estudio.

A continuación se presentan las preguntas, de las cuales usted debe elegir una opción. Muchas gracias.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con una aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

ESCALA VALORATIVA				
MUY BAJO	BAJO	REGULAR	ALTO	MUY ALTO
1	2	3	4	5

		1	2	3	4	5
	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS					
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 grado el tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional?					
10	¿En qué grado promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración?					
11	¿En qué medida posee disponibilidad de tiempo para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase?					
12	¿En qué nivel considera que promueve responsablemente el cuidado del medio ambiente?					

13	¿En qué medida valora su desempeño al realizar proyectos de investigación?					
14	¿En qué nivel considera que realiza el cumplimiento del horario de clase establecido?					
15	¿En qué nivel se encuentra su aporte al logro de los objetivos de su Institución Educativa?					
16	¿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?					
17	¿En qué nivel de participación en actividades (Cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docentes de su disciplina se encuentra el docente?					
18	¿En qué rango considera la planificación secuencial de sus sesiones de clase?					

Anexo 7. Ficha técnica Calidad de Desempeño Docente

Ficha técnica del instrumento Cuestionario sobre el desempeño docente

Denominación: Desempeño docente
Autor : Valdés (2004)
Adaptación : Alfredo Lozano Alvarez
Objetivo : Evaluar el nivel de desempeño docente
Administración: Individual y Grupal
Tiempo : 10 a 15 minutos Nivel de medición:
Escala: politómica
Escala de medición: 1= MB; 2= B; 3= R; 4= A; 5= MA
Niveles y rango: bajo (6-14); medio (15-23); alto (24-30)
Población censal: Está conformado por 60 docentes
Validez de contenido: Juicio de experto: Aplicable
Confiabilidad: Alfa de Cronbach: 0,976

Anexo 8. Descripción de Tabla de Contingencia Calidad de vida laboral * Desempeño docente.

De acuerdo a los valores observados en la Tabla 19, de las variables Calidad de vida laboral y Desempeño docente, un 56.9% califica el desempeño docente como alto, mientras que el 58.5% califica la calidad de vida laboral como medio. Al respecto, debe indicarse que del total general, el 43.1% considera que tanto el desempeño docente como la calidad de vida laboral tienen un nivel medio; de igual modo un 41.5% del total, califica la calidad de vida laboral y el desempeño docente como alto. En ambas situaciones, que corresponden al 84.6% del total, coinciden las calificaciones de nivel para ambas variables; sin embargo, el 15.4% restante, considera que el desempeño docente es alto, mientras que la calidad de vida laboral es medio; específicamente corresponde a 10 docentes de un total de 65 que respondieron de esa manera. Ello se explica porque algunos docentes, consideran que su desempeño docente es bueno, a pesar de no sentirse plenamente satisfechos con las condiciones de remuneración, bienestar y seguridad; prevaleciendo las otras condiciones.

Anexo 9. Base de datos de instrumento Calidad de Vida Laboral

Nº	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 23	ítem 25	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 24	ítem 26	ítem 32	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 27	ítem 28	ítem 31	ítem 33	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 29	ítem 30	ítem 34	ítem 20	ítem 21	ítem 22	ítem 35	ítem 36	ítem 37		
1	2	2	2	4	1	2	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2	2	2			
2	2	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	5	5	2	5	4	4	4	2	4	4	5	2	4	3	4	4	2	4	4	4	5	4	4	2	
3	5	5	2	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	
4	1	1	5	5	5	5	5	1	4	3	4	2	2	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	
5	3	2	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4		
6	1	1	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	5	5	5	5	2	3	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	
7	2	2	1	1	2	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2
8	1	1	5	5	5	5	5	1	2	2	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
9	2	4	4	2	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
11	3	3	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	
12	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	
13	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	
14	2	2	5	5	5	5	4	2	3	3	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	
15	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
16	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5		
17	1	1	2	1	2	1	2	4	4	4	5	2	3	3	5	5	5	5	4	4	4	1	1	1	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	1
18	2	2	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
19	2	2	2	2	2	5	2	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	
20	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	

2	2	2	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	
2	4	4	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	1	1	4	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
2	2	2	3	2	2	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	5	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3		
2	1	1	2	3	1	1	2	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
2	1	4	5	5	4	5	4	2	2	4	4	5	5	5	4	5	2	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	2	5	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	1	1	1	1	5	1	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	5	4	1	4	5	4	4	4	4	4	
3	2	4	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4
3	2	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	
3	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	
3	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5		
3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	2	5	4	5	4	5	5	4	5	2	
3	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	
4	2	2	4	1	2	2	4	1	2	2	4	5	4	2	4	4	1	2	4	4	4	4	2	5	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	
4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
4	1	1	4	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4

4 3	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4 4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4 5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4
4 6	2	2	2	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	
4 7	2	5	3	5	5	5	3	2	2	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	
4 8	1	2	1	3	1	3	3	2	4	2	4	4	3	2	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	
4 9	3	2	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	1	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3		
5 0	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	2	5	3	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	
5 1	3	3	3	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	3	4	1	4	3	4	5	2	2	2	3	2	2		
5 2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	2	2	
5 3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	
5 4	2	2	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	
5 5	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
5 6	3	2	3	2	3	2	2	4	4	3	4	3	3	2	4	3	2	2	4	4	3	2	4	5	4	3	3	1	3	3	2	5	4	4	2	2	2		
5 7	1	2	2	1	1	2	3	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
5 8	2	2	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	5	3	2		
5 9	2	3	2	1	2	5	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	
6 0	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2	4	3	2	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	
6 1	2	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
6 2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	5	2	5	4	2	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
6 3	2	2	3	1	3	5	4	4	2	3	2	4	4	2	1	3	4	3	5	5	4	4	1	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	

Anexo 10.Base de datos de instrumento Desempeño Docente

Nro	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 20	ítem 21	ítem 22	ítem 23	ítem 24
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	5	4	3	3	4	5	3	4	4	3	5
3	4	4	5	3	3	2	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3
6	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
7	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
8	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5
11	5	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
12	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
13	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	5	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	1	4	5	3	4	5	4	4
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	2	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4
18	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4
19	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
22	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
23	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4
24	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4
25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
27	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3
28	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

30	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5
31	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	1	1	3	3	5	5	3	4	5	4	4
32	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5
38	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
39	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
42	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
43	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4
44	4	3	3	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	5	4	4
45	4	5	5	5	4	2	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
47	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4
48	5	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
49	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4
50	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	2	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5
53	3	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4
54	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	2	4	2	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
56	3	3	4	2	2	3	3	3	4	5	3	5	4	5	3	4	2	2	5	4	3	4	4	5
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
59	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
60	5	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4
61	4	4	4	3	3	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
62	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

63	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
65	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5

Anexo 11. Certificado de validez del instrumento que mide la calidad de vida laboral. Experto 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Nivel de remuneración							
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.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Seguridad y bienestar	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Mi Institución Educativa es un lugar físicamente seguro para trabajar.	✓		✓		✓		
9	Desde el punto de vista psicológico y emocional, mi Institución Educativa es un lugar saludable para trabajar.	✓		✓		✓		
10	Las instalaciones donde trabajamos contribuyen a lograr un buen ambiente laboral.	✓		✓		✓		
11	Mi Institución Educativa es un lugar agradable para trabajar.	✓		✓		✓		
12	Estoy satisfecho con el entorno físico en mi puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Me siento satisfecho con las condiciones de seguridad e higiene en mi Institución Educativa.	✓		✓		✓		
14	Mi institución Educativa realiza programas de salud ocupacional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Uso y desarrollo de capacidades	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Puedo trabajar con independencia y poner en práctica mis ideas.	✓		✓		✓		
16	Nuestro trabajo cumple las aspiraciones y expectativas de la carrera o profesión.	✓		✓		✓		
17	Mi trabajo es lo menos monótono y estresante posible.	✓		✓		✓		
18	Mi trabajo plantea retos atractivos e interesantes que me permiten desarrollar mi creatividad.	✓		✓		✓		

19	La dirección del plantel nos mantiene informados de asuntos y cambios importantes.	✓		✓		✓		
20	Los directivos suministran información que permite a los docentes presentar críticas y sugerencias.	✓		✓		✓		
21	Estoy satisfecho con las responsabilidades y funciones que me han asignado.	✓		✓		✓		
22	Estoy satisfecho con el nivel de dificultad que implica mi trabajo.	✓		✓		✓		
23	En mi centro laboral puede elegir el método y ritmo de trabajo.	✓		✓		✓		
24	La dirección me brinda retroalimentación sobre mi desempeño que necesito para cumplir mi trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Oportunidades de progreso y estabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Considero que si continúo estudiando y formándome puedo aspirar a un ascenso.	✓		✓		✓		
26	En general, se otorga promociones a quienes más lo merecen.	✓		✓		✓		
27	Considero que en mi Institución Educativa existe un ambiente que me estimula a trabajar.	✓		✓		✓		
28	Planeo trabajar aquí hasta que me jubile.	✓		✓		✓		
29	Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso.	✓		✓		✓		
30	Estoy satisfecho con las oportunidades que ofrece la Institución Educativa donde trabajo para participar en programas de mejoramiento de recursos humanos.	✓		✓		✓		
31	En mi institución Educativa me ofrecen oportunidades de capacitación y desarrollo para poder crecer profesionalmente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Integración social en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
32	Los directivos son accesibles y es fácil hablar con ellos.	✓		✓		✓		
33	Siento que hay buenas relaciones de amistad en mi lugar de trabajo.	✓		✓		✓		
34	En mi Institución Educativa nos sentimos como en familia o en equipo.	✓		✓		✓		
35	En mi institución Educativa se puede contar con la colaboración de los demás.	✓		✓		✓		
36	Aquí las personas se preocupan unos por otros.	✓		✓		✓		
37	Puedo trabajar con horarios flexibles para atender mis necesidades personales.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Chambergo García, Alejandro Oscar... **DNI:**...06992813

Grado y Especialidad del validador:...Maestro en Administración de la Educación

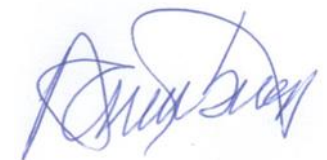
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho...29 de octubre del 2020

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....

Anexo 12. Certificado de validez del instrumento que mide el Desempeño Docente Experto 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidades pedagógicas							
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?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Emocionalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿En qué nivel considera que 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 grado el tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional?	✓		✓		✓		
10	¿En qué grado promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración?	✓		✓		✓		
11	¿En qué medida posee disponibilidad de tiempo para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase?	✓		✓		✓		
12	¿En qué nivel considera que promueve responsablemente el cuidado del medio ambiente?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿En qué medida valora su desempeño al realizar proyectos de investigación?	✓		✓		✓		
14	¿En qué nivel considera que realiza el cumplimiento del horario de clase establecido?	✓		✓		✓		
15	¿En qué nivel se encuentra su aporte al logro de los objetivos de su Institución Educativa?	✓		✓		✓		
16	¿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?	✓		✓		✓		
17	¿En qué nivel de participación en actividades de formación continua (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) y actualización docente de su disciplina	✓		✓		✓		

	se encuentra usted?						
18	¿En qué rango considera la planificación secuencial de sus sesiones de clase?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No
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 adecuado 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?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_ Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Chambergó García, Alejandro Oscar... **DNI:**.....06992813

Grado y Especialidad del validador:...Maestro en Administración de la Educación

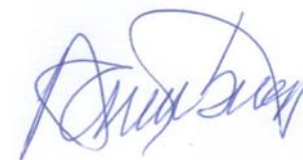
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho...29.de...octubre. del 2020.



.....

Anexo 13. Certificado de validez del instrumento que mide la calidad de vida laboral. Experto 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Nivel de remuneración							
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.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Seguridad y bienestar	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Mi Institución Educativa es un lugar físicamente seguro para trabajar.	✓		✓		✓		
9	Desde el punto de vista psicológico y emocional, mi Institución Educativa es un lugar saludable para trabajar.	✓		✓		✓		
10	Las instalaciones donde trabajamos contribuyen a lograr un buen ambiente laboral.	✓		✓		✓		
11	Mi Institución Educativa es un lugar agradable para trabajar.	✓		✓		✓		
12	Estoy satisfecho con el entorno físico en mi puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Me siento satisfecho con las condiciones de seguridad e higiene en mi Institución Educativa.	✓		✓		✓		
14	Mi institución Educativa realiza programas de salud ocupacional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Uso y desarrollo de capacidades	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Puedo trabajar con independencia y poner en práctica mis ideas.	✓		✓		✓		
16	Nuestro trabajo cumple las aspiraciones y expectativas de la carrera o profesión.	✓		✓		✓		
17	Mi trabajo es lo menos monótono y estresante posible.	✓		✓		✓		
18	Mi trabajo plantea retos atractivos e interesantes que me permiten desarrollar mi creatividad.	✓		✓		✓		

19	La dirección del plantel nos mantiene informados de asuntos y cambios importantes.	✓		✓		✓		
20	Los directivos suministran información que permite a los docentes presentar críticas y sugerencias.	✓		✓		✓		
21	Estoy satisfecho con las responsabilidades y funciones que me han asignado.	✓		✓		✓		
22	Estoy satisfecho con el nivel de dificultad que implica mi trabajo.	✓		✓		✓		
23	En mi centro laboral puede elegir el método y ritmo de trabajo.	✓		✓		✓		
24	La dirección me brinda retroalimentación sobre mi desempeño que necesito para cumplir mi trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Oportunidades de progreso y estabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Considero que si continúo estudiando y formándome puedo aspirar a un ascenso.	✓		✓		✓		
26	En general, se otorga promociones a quienes más lo merecen.	✓		✓		✓		
27	Considero que en mi Institución Educativa existe un ambiente que me estimula a trabajar.	✓		✓		✓		
28	Planeo trabajar aquí hasta que me jubile.	✓		✓		✓		
29	Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso.	✓		✓		✓		
30	Estoy satisfecho con las oportunidades que ofrece la Institución Educativa donde trabajo para participar en programas de mejoramiento de recursos humanos.	✓		✓		✓		
31	En mi institución Educativa me ofrecen oportunidades de capacitación y desarrollo para poder crecer profesionalmente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Integración social en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
32	Los directivos son accesibles y es fácil hablar con ellos.	✓		✓		✓		
33	Siento que hay buenas relaciones de amistad en mi lugar de trabajo.	✓		✓		✓		
34	En mi Institución Educativa nos sentimos como en familia o en equipo.	✓		✓		✓		
35	En mi institución Educativa se puede contar con la colaboración de los demás.	✓		✓		✓		
36	Aquí las personas se preocupan unos por otros.	✓		✓		✓		
37	Puedo trabajar con horarios flexibles para atender mis necesidades personales.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Picho Durand Dennys Jaysson... **DNI:** 40174916

Grado y Especialidad del validador:...Maestro en Educación

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho...29 de octubre del 2020

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....

Anexo 14. Certificado de validez del instrumento que mide el Desempeño Docente Experto 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidades pedagógicas							
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?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Emocionalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿En qué nivel considera que 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 grado el tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional?	✓		✓		✓		
10	¿En qué grado promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración?	✓		✓		✓		
11	¿En qué medida posee disponibilidad de tiempo para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase?	✓		✓		✓		
12	¿En qué nivel considera que promueve responsablemente el cuidado del medio ambiente?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿En qué medida valora su desempeño al realizar proyectos de investigación?	✓		✓		✓		
14	¿En qué nivel considera que realiza el cumplimiento del horario de clase establecido?	✓		✓		✓		
15	¿En qué nivel se encuentra su aporte al logro de los objetivos de su Institución Educativa?	✓		✓		✓		
16	¿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?	✓		✓		✓		
17	¿En qué nivel de participación en actividades de formación continua (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) y actualización docente de su disciplina	✓		✓		✓		

	se encuentra usted?						
18	¿En qué rango considera la planificación secuencial de sus sesiones de clase?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No
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 adecuado 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?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_ Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Picho Durand Dennys Jaysson... DNI: 40174916

Grado y Especialidad del validador: ...Maestro en Educación

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho...29.de...octubre. del 2020.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....

Anexo 15. Carta de presentación



Escuela de Posgrado

“Año de la universalización de la salud”

Lima, SJL 19 DE OCTUBRE DE 2020

Carta P. 575 – 2020 EPG – UCV LE

SEÑOR
JOSÉ OCTAVIO CASTRO VARGAS
Director
IE Nicolás Copérnico.

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **LOZANO ALVAREZ ALFREDO ARTURO**.


De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LOZANO ALVAREZ ALFREDO ARTURO** identificado con DNI N.º09569513 y código de matrícula N° 7002455207 estudiante del Programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NICOLÁS COPÉRNICO, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2020.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

RECIBIDO
19/10/2020
José O. Castro Vargas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
IE NICOLÁS COPÉRNICO
LIMA NORTE - SJL
ACEPTADO

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.