



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA**

**Influencia del bienestar psicológico en el desempeño docente en
la Red 13, Ugel 6, Ate, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Psicología Educativa**

AUTORA:

Br. Acevedo Cristobal, Anick Soledad (ORCID: 0000-0002-0317-1919)

ASESORA:

Dra. Alza Salvatierra, Silvia Del Pilar (ORCID: 0000-0002-7075-6167)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Atención integral del Infante, niño y adolescente

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres Raúl Acevedo y Consuelo Cristóbal que siempre me apoyaron incondicionalmente en la parte moral y económica para concluir mis estudios y ser una gran profesional.

A mi hijo Ángel por el apoyo que siempre me brindo en la realización de esta tesis.

Agradecimiento

A Dios, mi familia, amistades y profesores que me acompañaron en esta etapa profesional haciendo posible la investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. Metodología	20
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	20
3.2. Variables y Operacionalización	21
3.3. Población, Muestra y Muestreo	23
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	24
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de Análisis de Datos	26
3.7. Aspectos Éticos	26
V. Resultados	27
V. Discusión	37
VI. CONCLUSIONES	44
VII. Recomendaciones	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	54

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la Variable Bienestar psicológico	21
Tabla 2	Operacionalización de la variable Desempeño docente	23
Tabla 3	Resultados de expertos para la validez del cuestionario Bienestar psicológico	Error! Bookmark not defined.
Tabla 4	Resultados de expertos para la validez del cuestionario desempeño docente	Error! Bookmark not defined.
Tabla 5	Distribución de frecuencia de la variable1 bienestar psicológico y sus dimensiones	27
Tabla 6	Distribución de frecuencia de la variable 2 desempeño docente y sus dimensiones	28
Tabla 7	Información de ajuste de los modelos y Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	30
Tabla 8	Prueba de incompatibilidad de las variables con el modelo de la hipótesis general	30
Tabla 9	Prueba de la incidencia de la variable bienestar psicológico en la variable desempeño docente	31
Tabla 10	Información de ajuste de los modelos de las hipótesis específicas	Error! Bookmark not defined.
Tabla 11	Prueba de incompatibilidad de las variables con el modelo de las hipótesis específicas	Error! Bookmark not defined.
Tabla 12	Prueba de incompatibilidad de las variables con el modelo de las hipótesis específicas	Error! Bookmark not defined.
Tabla 13	Prueba de la incidencia de la variable resiliencia en la variable desempeño docente.	Error! Bookmark not defined.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la Influencia del bienestar psicológico en el desempeño docente en la Red 13, Ugel 6, Ate, 2020, el tipo de estudio fue de nivel explicativo, la muestra fue de 80 docentes de la red 13 UGEL 6 de Ate, para el recojo de datos se aplicó la técnica de la encuesta, el instrumento fue el cuestionario los cuales fueron validados por juicio de expertos y sometidos a una prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach. Los resultados indican que el 42.3% de los docentes encuestados presentaron un nivel bajo de bienestar psicológico, el 34% mostró un nivel medio y el 23.7% presentó un nivel bajo. Asimismo, los resultados obtenidos en cuanto al desempeño docente mostraron que el 29.9% presentó un nivel bajo, el 45.4% un nivel medio y el 14.7% un nivel alto. Se concluyó que existe dependencia significativa del bienestar psicológico en el desempeño docente ($\text{sig.}=0.000$; Chi cuadrado = 137,516) y el valor de Nagelkerke = 0.860 indica que el 86% de la variación del desempeño docente está explicado por la variable bienestar psicológico en la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020.

Palabras clave: bienestar psicológico, desempeño docente, primaria.

Abstract

The present research aimed to establish the Influence of psychological well-being on teacher performance in Network 13, Ugel 6, Ate, 2020, the type of study was explanatory level, the sample was 80 teachers from network 13 UGEL 6 of Ate, for data collection, the survey technique was applied, the instrument was the questionnaire, which was validated by expert judgment and subjected to a Cronbach's alpha reliability test. The results indicate that 42.3% of the teachers surveyed presented a low level of psychological well-being, 34% showed a medium level and 23.7% presented a low level. Likewise, the results obtained in terms of teaching performance showed that 29.9% presented a low level, 45.4% a medium level and 14.7% a high level. It was concluded that there is a significant dependence of psychological well-being on teacher performance (sig. = 0.000; Chi square = 137.516) and the value of Nagelkerke = 0.860 indicates that 86% of the variation of teacher performance is explained by the variable psychological well-being in La Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020.

Keywords: psychological well-being, teacher performance, elementary.

I. Introducción

Las condiciones altamente competitivas del mundo global de hoy ponen a los trabajadores bajo mucho estrés. La profesión docente ha sido categorizada como una ocupación con alto riesgo de estrés, en comparación con otras ocupaciones, como administración, enfermería o de servicios comunitarios. También se informó que dos de cada cinco profesores en el Reino Unido experimentaron estrés, en comparación con uno de cada cinco trabajadores de otras ocupaciones e influye en el Bienestar Psicológico (PWB) (Azmin *et al.*, 2017). Según Reis *et al.* (2016) el profesorado en educación primaria y secundaria tiene índices emocionales más altos en comparación con otras profesiones formales en Brasil. Esto se sustenta en el informe de la OIT (Organisation Internationale du Travail, 2018) indicando que la docencia es una profesión con altos niveles de riesgo físico y mental. Este fenómeno no solo se reveló en Brasil, Reino Unido y Hong Kong, sino que se convierte en un fenómeno internacional que incluye a Perú.

Internacionalmente, bienestar psicológico es el nivel de satisfacción con uno mismo, es decir, la felicidad que aprecia el individuo. Las estadísticas de bienestar psicológico de disímiles países del mundo muestran que Dinamarca está considerado como un país más satisfechos mundialmente con una relación de 1 a 10, con un nivel medio de 8,3, mientras que Zimbabwe es lo contrario, con solo 3,0. Asimismo, las condiciones relacionadas con bienestar psicológico en las organizaciones afectan la conducta de los empleados. Por lo tanto, si un empleado es insatisfecho, mostrará un comportamiento negligente, protesta, renuncia o desesperación (Segura, 2017).

Por otra parte, la carencia o insuficiencia de bienestar psicológico tiende a perjudicar a la salud y el trabajo. En términos de salud, muchos médicos creen actualmente que el 50-70% de todas las enfermedades físicas están conexas por deficiencias psicológicas pudiendo causar depresión, arrebato, angustia, extenuación, mengua de la autoestima y disminución de la eficiencia laboral (Jeon *et al.*, 2018).

A nivel nacional, en un análisis efectuado por parte del Ministerio de salud (2018), sostiene que el 65% de los docentes en servicio en el Perú presenta síntomas de bajo bienestar psicológico, mientras que el 21% de la

muestra está calificado en condiciones de salud mental moderada. Las mujeres tienen el nivel más bajo de bienestar psicológico porque deben atender a la familia y el trabajo al mismo tiempo (Dantzer, 2017).

Por otro lado, en el ámbito de las instituciones, los profesores de IE de la red UGEL N ° 6 Ate 13 mostraron diversos problemas y deficiencias en su desempeño laboral. Asimismo, el docente se encuentra bajo demasiada presión y carga de trabajo, pues tiene que preparar clases todos los días, por lo que debía ceñirse al plan anual del curso, por lo que estos cursos deben realizarse fuera del horario laboral, y salir por labores escolares extendidas a la familia, asimismo docente se encuentra bajo diversas presiones de la dirección y de los padres en el trato con la dirección, porque es objeto de constantes críticas, con estudiantes dificultosos y con su padres poco amistosos. Otro componente que presiona a los docentes es que, si bien se preparan y diseñan materiales físicos para el aula, el ente no tiene la infraestructura y habilidades primordiales para completar los materiales de aprendizaje, números y tecnología, lo que limita el contenido de los cursos (Robles, 2017).

Por todo lo expuesto cabe la pregunta ¿Cuál es la influencia de bienestar psicológico en el desempeño docente en la Red 13 del Ugel 6, 2020? y los problemas específicos: ¿Cuál es la influencia de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; en el desempeño docente en la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020?

La investigación se justifica en lo teórico porque consolidó información fundamental del estado de las variables los cuales deben acrecentar los conocimientos que existen tanto de bienestar psicológico y desempeño docente, igualmente las conclusiones del estudio realizado pueden generar nuevas hipótesis para nuevas investigaciones sobre el tema, considerando variables sociodemográficas. También se justifica en lo práctico porque la investigación ilustró un panorama de la problemática abordada mediante la información recolectada mediante los instrumentos que permitirá plantear estrategias de mejora del bienestar psicológico y desempeño docente en las IE de la red 13 del Ugel-6. En lo metodológico, se cumplieron los pasos del método científico así también se ha estructurado el cuestionario de desempeño docente y de bienestar

psicológico los cuales fueron validados y sometidos a una prueba de confiabilidad.

Asimismo, se planteó como objetivo general: Determinar la influencia de bienestar psicológico en el desempeño docente en la Red 13 del Ugel 6, 2020 y los objetivos específicos: Determinar la influencia de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, así como de la dimensión el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; en el desempeño docente en la Red 13-Ugel- 06 Ate, 2020.

De igual modo, la hipótesis general: El bienestar psicológico influye en el desempeño docente en la Red 13 del Ugel 6, 2020. Las hipótesis específicas son: El bienestar psicológico influye en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; en docentes en la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020.

II. Marco teórico

Dentro los antecedentes internacionales, se tomó en cuenta la tesis de Flamenco *et al.* (2016) quienes realizaron un estudio sobre la influencia del bienestar psicológico en el desempeño laboral. Su estudio fue cuasi experimental, la muestra fue de 75 docentes, las técnicas fueron la observación y la guía de entrevista. Las conclusiones indican que existe influencia de la VI sobre la VD (sig.=0.000) También se tomó a Alava (2020) en su estudio sobre bienestar psicológico y asertividad en el ámbito laboral en docentes de una institución de Quito Ecuador, su objetivo fue establecer la influencia de bienestar psicológico en el asertividad laboral, para lo cual realizó un estudio correlacional causal, se aplicó la encuesta y el cuestionario, asimismo, dan como resultado, que el 56% de la muestra posee nivel alto de bienestar psicológico, el 43% presenta un nivel alto de asertividad laboral. Concluyendo que el bienestar psicológico es influyente en el asertividad laboral (sig.=,000)

Igualmente, Leal *et al.* (2016) en su artículo sobre la influencia de bienestar psicológico en el desempeño de las prácticas docentes con efectos motivacionales orientado al aprendizaje, realizado en 46 docentes y 1266 estudiantes de una universidad de Chile, utilizando un diseño descriptivo correlacional causal, Dando como resultados que la percepción global de CMC-A es de 3,85 (DE = 0,63), muy superior al sitio céntrico de la categoría de respuesta ($t = 47,73$, $gl = 1.264$, $p = 0$), y han determinado la práctica docente A de CMC-A Ser más percibido por los estudiantes. Los autores concluyeron que existe influencia del bienestar psicológico sobre el desempeño de las prácticas docentes.

Asimismo, Ilgan *et al.* (2016) en su tesis sobre la influencia del bienestar psicológico en la calidad laboral, para lo cual se realizó un estudio cuantitativo. la muestra fue por aleatoria por conglomerados para recopilar datos de 784 maestros en 120 escuelas en seis provincias en Turquía. Los datos se recopilaron principalmente con dos escalas validadas: el bienestar psicológico y la calidad laboral escolar. El estudio reveló que los docentes tienen una calificación moderada sobre la calidad laboral escolar y calificaron su nivel de bienestar psicológico relativamente más alto. Los hallazgos del estudio indican que hubo algunas diferencias en los niveles de QSWL de los maestros en

relación con algunas variables demográficas. Además, la regresión lineal escalonada reveló que el Bienestar psicológico de los maestros influye en la Calidad laboral escolar ($R = .232$; $R^2 = .048$; $F = 8.858$; $p < .000$).

Sobre los antecedentes nacionales, se consideró a Castillo (2018) se estimó como objetivo instituir la influencia entre bienestar psicológico en el desempeño laboral en docentes, fue una tesis explicativa, 19 docentes como muestra, para el recojo de datos se aplicó un cuestionario, los resultados indican que el 37% tiene el nivel bajo, el 63% tiene el nivel medio de bienestar psicológico. Así mismo el 26% tiene un nivel bajo, el 74% nivel medio. Referente a la comprobación de la hipótesis se logró el valor de $p = 0.843$, La conclusión indica que influye del bienestar psicológico y desempeño laboral de los docentes. Igualmente, se cuenta con Vargas (2020) con su tesis Bienestar psicológico y su influencia en el desempeño docente, para lo cual realizó un estudio explicativo, la muestra fue de 30 docente, se empleó el encuesta mediante un cuestionario, los resultados indican que el 86% tienen el nivel alto, el 13% medio. De estos datos se asume que la mayoría de los profesores tiene nivel alto. Por tanto, se concluyó que hay una influencia media positiva de las variables bienestar psicológico en el desempeño docente.

También se cuenta con Rivas (2019) en su tesis de bienestar psicológico y su influencia en el desempeño laboral en un institución pública del Carmen de la Legua, 2019, para tal fin efectuó un estudio explicativo su muestra fue de 237 docentes, para recoger datos se aplicó el cuestionario el cual fue validado por expertos, sus resultados indica que el bienestar psicológico se encuentra en un 35% de la muestra presenta alto y el 3.4% ostenta nivel bajo igualmente el 65% de la muestra ostenta como nivel alto de desempeño y el 12.25% muestra nivel bajo. Se concluyó que el bienestar psicológico influye en el desempeño laboral. Del mismo modo, se cuenta con Martínez (2016) sobre un estudio de bienestar psicológico y desempeño laboral de docentes su objetivo fue establecer la influencia de bienestar psicológico y desempeño laboral, para lo cual realizó un estudio explicativo, la muestra fue de 32 docentes los resultados indican que del total de los encuestados el 6.3% presenta bajo de bienestar psicológico, el 25% muestra como nivel medio y el 68.8% presenta alto, asimismo los resultados sobre desempeño laboral indican que del total de los encuestados 9.4% ostenta nivel bajo de desempeño, el 21.9% medio y el 68.8%

nivel alto de desempeño. Concluyó que el bienestar psicológico influye en el desempeño docente.

Por otro lado, es necesario abordar el tema de Bienestar psicológico, el cual se puede dividir en tres categorías. El primero corresponde a la descripción de la felicidad, que se refiere a la estimación que el individuo hace de su propia vida en condiciones propicias, que se relacionan con la satisfacción vital. La segunda agrupación posible corresponde a efectos positivos más que a efectos negativos. La última categoría se refiere al desarrollo de los filósofos griegos, que consideraban la salud como una dignidad y la consideraban su insuperable valor último y pleno valor. Según Ryff y Keyes (1995) mencionado en Mayordomo *et al.* (2016) define a bienestar psicológico como un esfuerzo del ser humano por perfeccionarse y alcanzar su potencial está relacionado con tener un propósito de vida que ayude a darle sentido, esto significa enfrentar desafíos y trabajar duro para superarlos con el fin de lograr los objetivos propuestos.

Como sostuvo Cervantes *et al.* (2018) se deben distinguir dos visiones del bienestar psicológico: el hedonismo y el moralismo. En el bienestar hedónico o subjetivo, el objetivo último de los sujetos es obtener alegría y felicidad sin problemas y obtener un sentimiento positivo. En esta estructura destaca la existencia de emociones o componentes emocionales agradables e infelices, mientras que destaca la existencia de componentes cognitivos que involucran juicios de valor. Por su parte, la visión humanista que se centra en el estado mental ve la superación personal como una ocupación de habilidades personales y la construcción del propio potencial (Cervantes *et al.*, 2018).

El bienestar es más que lidiar con situaciones negativas, también incluye ideas sobre lo que significa vivir una buena vida. Las perspectivas sobre el bienestar suelen estar divididas en su enfoque. Por ejemplo, el bienestar subjetivo abarca ideas como la satisfacción con la vida y la presencia de emoción positiva con más frecuencia que la emoción negativa, mientras que el bienestar psicológico se ocupa de ideas como el designio en la vida y la interacción positivas. La comprensión del bienestar se complica aún más por el hecho de que términos como satisfacción con la vida a veces se utilizan como sinónimo de bienestar en la investigación (Villarosa y Ganotice, 2018).

No existe una definición única y consensuada de bienestar en la literatura, pero la mayoría coincide en que el bienestar es multidimensional y comprende

aspectos físicos, mentales, emocionales y espirituales. Este recurso define el bienestar en términos del concepto amplio de sentirse bien y funcionar bien: en otras palabras, un estado en el que los docentes perciben la satisfacción laboral, experimenta emociones positivas con más frecuencia que las negativas y funcionan bien como docentes y en sus otros roles en la vida (como padre, cónyuge, familiar, amigo, etc.). Funcionar bien incluye relaciones profesionales de apoyo, crecimiento profesional y un sentimiento de autoeficacia (Helms y Maulana, 2016).

Dentro de las teorías de bienestar, existen varios modelos que son útiles para comprender el complejo concepto de bienestar. Estas definiciones y modelos demuestran diversas interpretaciones del bienestar. Las personas pueden interpretar el bienestar de manera diferente según su cultura, su carácter y su situación. Cada vez más, las escuelas están adoptando modelos de bienestar como parte de su estrategia para mejorar el bienestar de toda la escuela, y los modelos a menudo se eligen o desarrollan para adaptarse a su carácter escolar particular. Las conversaciones en toda la escuela pueden ser un comienzo importante para comprender qué significa el bienestar de los maestros para las personas y para la escuela en general (Zee y Koomen, 2016).

El modelo PERMA se deriva del campo de la psicología positiva, que busca comprender y construir las formas en que los individuos, comunidades y sociedades prosperan al poseer altos niveles de bienestar. Comprende los cinco elementos que son la base del bienestar: emociones positivas, compromiso, relaciones, sentido y logros (Días y Seabra, 2020).

La felicidad de las personas es un estado físico y mental difícil de lograr, así como un concepto sensible a la crítica. También en branding y CX. El psicólogo estadounidense, así como el padre de la Psicología Positiva, Martin Seligman subrayó sus límites, centrando la atención en su mono dimensionalidad y la ausencia de dualismo. A partir de estas consideraciones, el propio Seligman ha retomado y criticado la Teoría de la Felicidad Auténtica (Auténtica Felicidad) por él mismo formalizada en 2002. En particular, la Teoría de la Felicidad Auténtica sostiene que la felicidad misma se puede analizar y “diseccionar” en tres elementos diferentes y mensurables con menos dificultad: emociones positivas, implicación y significado (Villarosa y Ganotice, 2018).

Las emociones positivas se refieren a lo que las personas experimentan como placer o éxtasis. Poder vivir percibiendo estas emociones de manera constante y continua crea una condición de vida placentera. Como segundo elemento (involucramiento), en cambio, se relaciona con el estado de fluidez, refiriéndose a la posibilidad de sumergirse por completo en una determinada actividad. El psicólogo estadounidense llama vida comprometida a una vida involucrada en lo que haces. Finalmente, el significado conduce a una vida significativa, alcanzada cuando las personas comprenden "el significado de las cosas". Instituciones como el Estado, la Iglesia, los partidos políticos nacieron precisamente para perseguir este objetivo.

Como ya se señaló, en 2011 el psicólogo estadounidense propuso la Teoría del Bienestar, que "amplía las perspectivas" frente a la visión unidimensional propuesta por la Teoría de la Felicidad. El bienestar en sí es un constructo caracterizado por cinco elementos, algunos de los cuales se toman del modelo anterior: emociones positivas, compromiso, relaciones sociales, significado, logro / logro.

Asimismo, sobre las emociones positivas: la percepción de emociones positivas como la gratitud y la curiosidad aumenta considerablemente la satisfacción con lo hecho y, en general, con la vida. En comparación con la teoría de la felicidad auténtica, la felicidad y la satisfacción con la vida pasan de ser las piedras angulares del marco a aparecer como emociones "simples" que las personas pueden experimentar.

Igualmente, el engagement representa la implicación hacia lo que estás haciendo y los objetivos finales a conseguir. En la base se encuentra una visión activa de la vida, que debe vivirse en plenitud y no simplemente sufrir en sus diversos acontecimientos. Además de las emociones positivas, la participación también se mide subjetivamente por el individuo. (Helms y Maulana, 2016).

Referente a relaciones sociales se menciona que el hombre es un animal social, incapaz de vivir en soledad. No es casualidad que Internet, inicialmente creada por motivos de seguridad, tras unas décadas se haya abierto al público en general como una poderosa herramienta de comunicación. Y no siempre es accidental si, en la sociedad y la economía contemporáneas, la información se ha convertido en un activo central y absolutamente fundamental, en beneficio de

quienes la controlan. Las personas que tienen relaciones genuinas y sinceras son más acertadas que los individuos que viven en soledad.

Sobre el sentido la percepción de que la vida tiene un sentido es otro factor importante para producir una carga emocional y emocional capaz de perdurar en el tiempo. Por ejemplo, los actos de altruismo y beneficencia producen efectos muy positivos, como indicadores del gran esfuerzo realizado (Androschuk, 2020). También mencionó que la Realización es la conciencia de haber alcanzado una meta (pequeña o grande) en la vida es fuente de estímulo, optimismo y determinación. Juntos, los elementos enumerados y brevemente descritos conforman el Modelo PERMA, acrónimo de las 5 dimensiones enumeradas, y permiten a las personas alcanzar y mantener un estado óptimo y próspero a lo largo del tiempo.

Las teorías y los enfoques de la psicología positiva de Martin Seligman también pueden, y a menudo deben, aplicarse de manera efectiva a los proyectos de gamificación. Para hacer felices a los participantes del juego y generar bienestar a partir de su uso, los sistemas gamificados deben tener en cuenta las cinco dimensiones enumeradas anteriormente, dando mayor importancia a una u otra en función de los objetivos a alcanzar, el tipo de público y de las otras especificidades del proyecto. Su integración permite generar resultados muy importantes para los actores involucrados: ninguno de estos elementos define el bienestar de manera exhaustiva, pero cada uno es importante para su realización (Androschuk, 2020). Referente a la evaluación de los docentes, es importante contar con maestros altamente calificados y eficaces en las aulas de nuestra nación. Este hecho es difícil de refutar, incluso dadas otras influencias en las escuelas públicas como la pobreza, el tamaño de las clases, las luchas familiares, la salud mental, la violencia y la falta de financiación. Sin embargo, evaluar a los maestros y la enseñanza es una propuesta imperfecta en el mejor de los casos y con la que hemos estado luchando durante más de dos siglos. Afianzarnos en los fundamentos de la evaluación docente (por qué evaluamos a los docentes, qué constituye la calidad y la enseñanza de calidad de los docentes y cómo podemos implementar de manera eficaz buenos sistemas de evaluación docente) puede ayudarnos a mejorar este aspecto de importancia crítica de la educación y garantizar que nuestras aulas cuenten con personal que sean mejores (Castillo *et al.*, 2013).

La importancia de la evaluación radica en primer lugar porque la calidad del profesorado está relacionada positivamente con el aprendizaje de los alumnos. Cuando se habla de calidad docente, se considera factores como: Educación y experiencia, si los entornos del aula son propicios de manera única para el aprendizaje y el logro en niveles altos, capacidad para crear relaciones positivas con los estudiantes. Uso eficaz de la evaluación para impulsar la planificación de la instrucción. Habilidad para diferenciar técnicas de instrucción para llegar y enseñar a estudiantes lingüística y culturalmente diversos y a estudiantes con dificultades de aprendizaje y de comportamiento. Comunicación de altas expectativas de logro para todos los estudiantes. Colaboración con compañeros y comunicación con familias. Participación en un aprendizaje profesional de alta calidad. Una razón secundaria para los sistemas sólidos de evaluación de maestros es la responsabilidad (Bello y Bustamante, 2019).

Para definir la evaluación docente, primero tenemos que entender la evaluación. En esencia, cualquier tipo de evaluación, ya sea que estemos evaluando a una persona, un programa, un proceso, un producto o incluso una política, es en última instancia un juicio, valoración o valoración. Por lo general, la evaluación se basa en una o más preguntas clave que el evaluador debe realizar y la recopilación y análisis de datos relevantes para ayudar a responder esas preguntas. Los resultados derivados de los datos se utilizan para informar las decisiones (Ramos *et al.*, 2019).

Realizamos actos de evaluación al azar todos los días. Evaluamos las condiciones climáticas para informar las opciones de ropa, recopilamos datos sobre los productos para informar las decisiones de compra, evaluamos los niveles de hambre y hacemos un balance del contenido del refrigerador para informar la planificación de las comidas. Los esfuerzos de evaluación más formales, como la evaluación de programas o productos, incluyen la compilación y el examen de datos sistemáticos mediante de herramientas como encuestas, entrevistas y observaciones que ayudan a determinar la calidad, el valor y la importancia del programa o producto (Martínez *et al.*, 2016)

La evaluación subyacente son las preguntas generales que impulsan la recopilación de datos. Para la evaluación de maestros, como para cualquier tipo de evaluación de empleados o revisión de desempeño, comenzamos con preguntas (a menudo implícitas) como "¿Qué tan efectiva es la práctica de esta

persona?" o "¿En qué medida cumple esta persona los criterios para tener éxito en este puesto?" Pero para responder preguntas sobre "eficacia" o "éxito", debemos saber qué queremos decir con esos términos. Tenemos que poner en práctica, o claramente definir y describir ellos. Decimos que queremos profesores de alta calidad en nuestras aulas

Uno de los desafíos clave en cualquier sistema de evaluación docente es la necesidad que las partes interesadas (incluidos los docentes y administradores) se pongan de acuerdo sobre qué constituye exactamente una enseñanza "buena" o "eficaz". Los investigadores han trabajado durante más de un siglo sobre definiciones, descripciones, marcos y rúbricas (muchas de estas herramientas actuales abundan en el mercado) para diferenciar la enseñanza pobre de la mediocre de la ejemplar, el objetivo principal de un buen sistema de evaluación. Los sistemas de evaluación actuales en los distritos escolares generalmente se basan en uno o más de estos productos, elegidos a veces mediante un esfuerzo de colaboración entre maestros y administradores (Orben, y Przybylski, 2019).

Si bien las herramientas utilizadas por una escuela o distrito en particular tienden a variar en términos y alcance específicos, muchas incluyen una colección común de características de enseñanza efectivas. Una revisión de 2013 de la literatura internacional sobre la enseñanza eficaz dio como resultado la siguiente lista. Maestros efectivos: tienen claros los objetivos educativos. Conocen el contenido del plan de estudios y las estrategias para enseñarlo. Comunicar a sus estudiantes lo que se espera de ellos y por qué. Hacer un uso experto de los materiales de instrucción. Enseñar a los estudiantes estrategias metacognitivas y brindarles oportunidades para someter. Abordar metas epistémicas de valioso y chico nivel, monitorear la comprensión de los estudiantes ofreciendo retroalimentación apropiada regular integrar su instrucción con la de otras áreas temáticas aceptar la responsabilidad de los resultados de los estudiantes (Rafsanjani y Rahmawati, 2019)

Este estudio continúa diciendo que un buen conocimiento de la materia es un requisito previo. Además, el uso hábil de preguntas bien elegidas para involucrar y desafiar a los alumnos el uso efectivo de la evaluación para el aprendizaje" son necesarios para una buena enseñanza.

Este punto sobre el lenguaje común en torno a la enseñanza eficaz no es un asunto menor y, de hecho, es un eje de la fuerza y la validez de un sistema de evaluación docente. Alcanzar un consenso lingüístico en torno a la enseñanza eficaz abre la puerta a una retroalimentación útil y significativa, otro motivo principal de un sistema de evaluación sólido (Kurt y Demirbolat, 2019).

La evaluación de los profesores es tan antigua como la propia escuela pública. Los primeros sistemas de rendición de cuentas se componían de simples inspecciones de si los maestros estaban haciendo lo que se esperaba de ellos, sin tener en cuenta específicamente el aprendizaje o el rendimiento de los estudiantes. Cuando las escuelas públicas cambiaron a un modelo administrativo en lugar de un modelo comunitario de supervisión y control a mediados o finales del siglo XIX, los líderes comenzaron a prestar más atención a la capacitación de maestros y ayudar a los maestros a mejorar su práctica. (Zee y Koomen, 2016).

La educación pública explotó en los primeros días del siglo XX con un auge de la inmigración en pleno apogeo. Al mismo tiempo, se experimentó un rápido crecimiento de las áreas urbanas, la educación obligatoria ampliada, la introducción de leyes de trabajo infantil, avances tecnológicos sin precedentes y un panorama cultural estadounidense en constante cambio. Los líderes educativos en este momento comenzaron a repensar el propósito de la educación, ya que pasó de la educación individualizada centrada en el niño a la eficiencia social, preparando a todos los estudiantes para ser buenos ciudadanos y buenos trabajadores. Junto con el crecimiento de las escuelas, aparecieron múltiples niveles de administración y burocracia y la necesidad de estandarización. Todo esto influyó en los cambios en el plan de estudios, las prácticas de enseñanza y, en última instancia, en la evaluación de los profesores (Rafsanjani y Rahmawati, 2019).

A medida que los modelos pasaron de la inspección a la evaluación en función de un conjunto de criterios, se hizo más hincapié en la colaboración entre maestros y directores, con un enfoque en la mejora de la instrucción en lugar del despido. Se priorizaron las asociaciones y las relaciones con la expectativa de que esto aumentaría naturalmente la inversión de los maestros en su trabajo y, por lo tanto, conduciría a una mejor enseñanza y resultados positivos para los estudiantes. Sin embargo, en la era posterior al Sputnik, que vio una mayor

influencia federal en la educación pública y un mayor interés en los enfoques científicos, esto cambió de nuevo a un énfasis en los criterios objetivos y la medición utilizando múltiples fuentes de datos. Y los educadores pronto se dieron cuenta de nuevo de que "las políticas de evaluación basadas en principios de economía y gestión empresarial no habían tenido en cuenta el trabajo complejo y personalizado de educar a los estudiantes.

Los modelos exitosos de evaluación de maestros son aquellos que conducen a mejorar las instrucciones, un perfeccionamiento en las medidas de aprendizaje y rendimiento de los estudiantes, y una mejora en la retención de maestros eficaces y la mejora de los maestros de bajo rendimiento. Según Mayordomo *et al.* (2016) expresó que para investigar y promover una excelente enseñanza, concluyó que "los sistemas de evaluación que incluyen cálculos de valor agregado y otros factores, incluido el aula la observación y las encuestas a los estudiantes son las medidas más estables de la calidad de los maestros (Androshchuk, 2020).

Los modelos efectivos generan las condiciones para la colaboración entre administradores y maestros, y crean un espacio para que los administradores brinden comentarios significativos y procesables, para los profesores en lugar de una simple calificación sumativa. Vienen con oportunidades para que los directores (y otros supervisores) obtengan capacitación continua, adecuada y de alta calidad sobre cómo comprender y utilizar los elementos del modelo (por ejemplo, estándares, rúbricas, herramientas de recopilación de datos). Ellos promueven (o al menos no desvirtúan) una cultura de aprendizaje continuo y un diálogo abierto en torno a los éxitos, los desafíos y las oportunidades de crecimiento de la enseñanza. Los modelos efectivos están conectados a oportunidades específicas para el crecimiento profesional en las áreas identificadas a través de la observación y otras medidas y mediante evidencia adicional de la experiencia en el aula y el aprendizaje de los alumnos (Vázquez, 2014).

Un informe de 2018 del Consejo Nacional de Calidad Docente describe estudios de casos de sistemas de evaluación docente exitosos en distritos escolares en seis estados diferentes y en ellos encontró un conjunto de principios básicos responsables de su éxito: Múltiples medidas, encuestas de estudiantes, medidas objetivas del crecimiento del estudiante, al menos tres categorías de

calificación, evaluaciones y observaciones anuales para todos los maestros. Desarrollo profesional ligado a la evaluación, comentarios escritos después de cada observación. Su éxito también estuvo fuertemente relacionado con “un enfoque reflexivo para ponderar los componentes individuales de la evaluación”, así como con el personal clave y las decisiones de compensación. Cabe señalar también que, en el momento del informe, en cinco de los seis distritos estudiados, el sistema de evaluación mantuvo su adherencia a los principios básicos a pesar de los cambios en el liderazgo (un superintendente todavía estaba en el lugar) (Kurt y Demirbolat, 2019).

El bienestar de los maestros tiene un impacto significativo en las escuelas, los maestros y los estudiantes. Muchos de los efectos negativos del bajo bienestar están bien publicitados, y el estrés o el agotamiento están relacionados con la deserción y la consiguiente escasez de maestros en todo el mundo y en Nueva Zelanda. Esto ha llevado a reclamar que el bienestar de los docentes se tome en serio para la sostenibilidad a largo plazo de la profesión. No es solo el desgaste de los maestros lo que es motivo de preocupación: el bajo bienestar de los maestros puede afectar negativamente a los estudiantes. Los maestros estresados o agotados tienen peores relaciones con los estudiantes y la calidad de su enseñanza disminuye (Kurt y Demirbolat, 2019).

Cuando las escuelas priorizan el bienestar de los maestros y ayudan a garantizar que los maestros puedan prosperar, esto puede promover mejores climas en aulas y permitir una instrucción de alta aptitud que conduce al éxito de los estudiantes. El bienestar de los profesores también está vinculado al bienestar de los estudiantes, y abordar el bienestar de los profesores es un primer paso importante en los programas de bienestar de toda la escuela para promover el bienestar de los estudiantes (Zee y Koomen, 2016).

Asimismo, dado que no existe un consenso sobre la definición de bienestar y puede abarcar una variedad de ideas, desde las emociones positivas hasta el propósito de la vida, la evidencia de la investigación sobre el bienestar de los maestros es diversa al igual que las implicaciones para las escuelas y los estudiantes (Rafsanjani y Rahmawati, 2019).

Igualmente, un estudio en Nueva Zelanda sobre el Estrés, afrontamiento y resiliencia muestra que los docentes tienen puntuaciones de agotamiento más altas que el promedio de los trabajadores del sector de servicios humanos, en

consonancia con otras investigaciones a nivel mundial que indican que los docentes experimentan mayor estrés que muchas otras profesiones. Cuando los maestros sufren de mala salud mental, agotamiento o depresión, esto se ha relacionado con un bajo rendimiento, ausentismo y deserción. Los maestros estresados o agotados también afectan negativamente a los estudiantes debido a la disminución de las relaciones con los estudiantes, la falta de empatía, una preparación deficiente para las lecciones y una enseñanza de baja calidad (Orben, y Przybylski, 2019)

Para hacer frente al estrés, los profesores pueden utilizar estrategias de afrontamiento “adaptativas” como el ejercicio y el apoyo social que promueven el bienestar, o estrategias de afrontamiento desadaptativas como es la bebida excesiva de alcohol o la abstinencia que, si bien ayudan a aliviar el estrés a corto plazo, son no es bueno para el bienestar a largo plazo y se ha relacionado con un mayor desgaste de los profesores (Álava, *et al.*, 2020). La resiliencia implica la capacidad de gestionar eficazmente el estrés, y la resiliencia de los docentes se ha relacionado con la retención y la calidad. y también a un mayor rendimiento estudiantil. Una revisión de la investigación muestra que las características personales como la motivación y la autoeficacia son factores importantes para determinar la resiliencia de los docentes (Fernández *et al.*, 2017).

Finalmente, dentro de las teorías de bienestar psicológico se encuentra el modelo de Carol Ryff quien mencionó que el bienestar es una estructura multidimensional, comprensiblemente, abstracta de seis factores, aproximadamente iguales en su significado para el sentimiento final, relacionados entre sí, pero aun teniendo diferencias. Seis factores se ven así: el primero es la aceptación total que en el original es "autoaceptación", pero dado que se trata de un sistema general de actitudes, una persona con un "alto índice" de autoaceptación, muy probablemente, tiene la misma actitud tanto hacia los demás como hacia la vida en general. En segundo lugar, se cuenta con el crecimiento personal, que es una característica fresca e insustituible del bienestar. También se cuenta con el propósito / Significado en la vida, que es el punto nuclear para la salud. Así mismo se cuenta con las relaciones positivas, el cual se refiere a las relaciones con los demás que tienen las propiedades de reciprocidad, calidez, respeto, cooperación, en general, todo lo que generalmente se considera positivo en este sentido. Asimismo, la posesión del

medio ambiente, el cual se refiere a lo que se puede explicar cómo coherencia cotidiana: También está la capacidad de organizar y mantener el entorno más favorable para uno mismo y los demás, incluso en términos de comodidad, ergonomía y otras cosas. Finalmente, está la autonomía o independencia, que se refiere independencia en la toma de decisiones y su implementación, autosuficiencia (Mayordomo *et al.*, 2016).

También es necesario abordar el tema de Desempeño docente según Martínez *et al.* (2016) es toda labor ejecutada o elaborada por la persona, en respuesta la acción ha sido designada como una responsabilidad y se medirá en función de su desempeño. También se refiere a su capacidad docente, de ser capaz de orientar y evaluar el juicio de amaestramiento de los alumnos, para tal efecto deben dominar las tareas y funciones específicas de la tarea docente. Por su parte, Soria y Ortega (2020) expresaron que el desempeño docente se basa en recursos psicosociales complejos, incluidas las habilidades y actitudes en situaciones específicas, y cómo utilizar las herramientas físicas y socioculturales existentes para responder a necesidades complejas.

Igualmente, Cortez (2018) expresó que el desempeño docente es un sumario metódico de producción de información efectiva y confiable, que es necesaria para verificar y evaluar el impacto educativo de la niñez y la adolescencia es la capacidad educativa, su salud emocional, sus responsabilidades profesionales y su interacción con distintas personas que influyen en las tareas educativas de distintas formas (Oliveira y Braga, 2016) esto significa que el desempeño es una agrupación de instrucciones regulados diseñados para conseguir efectos útiles o positivos en el trabajo diario y educativo de los estudiantes para que los docentes puedan utilizar sus conocimientos, sentimientos, habilidades y talentos con todos los miembros de la colectividad que integran el colegio, dicho de para forma, alumnos, padres, directores y demás presentes del bagaje educativo promoverán su trabajo diario en la escuela, lo que traerá buenos logros (Ramos *et al.*, 2019).

El desempeño docente se basa en la teoría de la equidad de Adams (1960) Esta teoría también proporciona una explicación de cómo las personas asignan y dirigen sus esfuerzos para lograr sus objetivos. Como postulado, la teoría de la equidad acepta el hecho de que las personas determinan subjetivamente la relación entre la recompensa recibida y el esfuerzo realizado

y luego la correlacionan con la recompensa de otras personas que realizan un trabajo similar. Si la comparación muestra un desequilibrio e injusticia al recibir una recompensa, es decir el empleado cree que su colega ha recibido una mayor remuneración por el mismo trabajo, luego tiene estrés psicológico. En consecuencia, para aumentar la motivación del empleado para trabajar, es necesario eliminar la tensión que ha surgido y restaurar la justicia para eliminar el desequilibrio que ha surgido.

Las personas pueden restablecer el equilibrio o el sentido de la equidad cambiando el nivel de esfuerzo que ponen en el trabajo o tratando de cambiar el nivel de recompensa que reciben. Así, aquellos docentes que creen que no se les paga en adición a otros, o comienzan a trabajar de manera menos intensiva, o buscan aumentar su remuneración, otros docentes que creen que se les paga en exceso tenderán a mantener o incluso aumentar la intensidad de su trabajo, ya que es menos probable que cambien su comportamiento y sus actividades (Bello y Bustamante, 2019).

La principal conclusión de la teoría de la equidad para la motivación práctica del trabajo de los docentes hasta que las personas comiencen a creer que están recibiendo una remuneración justa, buscarán reducir la intensidad del trabajo. Al mismo tiempo, cabe señalar que la percepción y valoración de la equidad por parte de los docentes es relativa, no absoluta. Las personas se comparan con otras personas de la misma entidad o con personas de otras instituciones. Dado que la productividad de los docentes que evalúan su remuneración como injusta (por el hecho de que otra persona que realiza un trabajo similar obtiene más) caerá, es necesario explicarles objetivamente por qué existe tal diferencia. Por ejemplo, debe explicarle al empleado, que su colega mejor pagado obtiene más porque tiene más experiencia que le permite hacer su trabajo más productivo. Si la diferencia en la remuneración se debe al desempeño, entonces los docentes que reciben una remuneración menor deben ser explicados que cuando su desempeño alcance el nivel de sus colegas, recibirán el mismo aumento de remuneración. (Castillo *et. al.*,2013).

También se basa en la teoría de la motivación de la expectativa La teoría de las expectativas de Vroom examina la motivación, por lo que nos referimos a un sistema de diferentes factores que determinan el comportamiento humano en un contexto organizacional (en el lugar de trabajo). Este es el más interesante,

porque la esencia de la teoría es qué tipo de resultado esperamos recibir después de la finalización del trabajo. Se puede dividir en tres dimensiones: esfuerzo, desempeño y recompensa. Invertimos energía que se convierte en trabajo y el trabajo en recompensas (en la teoría de la decisión, esto se llama un resultado), que puede ser dinero, fama o la realización de nuestras propias ambiciones.

En la teoría de Vroom, hay tres factores importantes que determinan la motivación. El primero son nuestras expectativas, que, por un lado, dependen de la valoración de nuestras propias habilidades y experiencia, y por otro, de la presencia de obstáculos y limitaciones. El segundo factor es la instrumentalidad, que vincula trabajo y recompensa. Según Vroom, la gente cree que cuanto mejor hagan un trabajo, mayor será la recompensa que recibirán. Pero esto solo funcionará si la persona es claramente consciente de esta conexión. El tercer factor es la valencia (el significado del resultado).

Ya en el siglo XVIII, Daniel Bernoulli, un físico y mecánico suizo, formuló el concepto de utilidad subjetiva, según el cual una ganancia para una persona puede no tener el menor valor para otra. De lo que se deduce que las estimaciones de valencia son individuales. Las personas pueden guiarse por parámetros externos, como salarios, incentivos, respeto, y también pueden tener en cuenta factores internos, como satisfacción con el resultado logrado, orgullo. El modelo de Vroom se ha confirmado repetidamente en estudios de laboratorio y de campo. En el metanálisis de Van Eerde & Thierry, las expectativas predictivas calculadas sobre la base del modelo de Vroom estaban altamente correlacionadas tanto con la evaluación subjetiva del logro, desde el punto de vista de la persona misma, como con los indicadores objetivos de la actividad laboral (Vázquez, 2014).

Los buenos maestros son aprendices de por vida dedicados al desarrollo académico de los estudiantes. Por lo general, continúan su propia educación para desarrollar aún más sus métodos y habilidades (Cunill *et al.*, 2018). Al buscar convertirse en un maestro fuerte, debe buscar desarrollar y perfeccionar características como: Fijación de objetivos eficaz, los profesores más eficaces saben cómo establecer objetivos claros para estudiantes individuales, lecciones individuales, toda su clase y para ellos mismos (García y Pacheco, 2014). El

desarrollo de metas puede ayudar a medir el rendimiento académico al mismo tiempo que brinda a las estudiantes directrices claras sobre cómo mejorar. Las metas también son una parte importante de establecer y medir desafíos, tanto para los estudiantes como para el maestro (Delgado y García, 2016). Puede establecer objetivos claros con los siguientes pasos: Verificar la comprensión: en lugar de esperar para evaluar el conocimiento de los estudiantes en una prueba, verifique la comprensión durante cada lección. Este proceso le permite responder las preguntas de los estudiantes y proporcionar una comprensión más profunda del tema para los estudiantes (Mayordomo *et al.*, 2016).

Igualmente, se basa en el manual del buen desempeño docente (Minedu, 2016) se sustenta en los siguientes objetivos claros: a) Establecer un lenguaje familiar entre las personas que desempeñan el rol docente a demostrar y los ciudadanos en el proceso docente que sugiere la forma docente. b) Motivar a los educadores a pensar y reflexionar sobre su formación y asumir las características de describir carreras y puestos de trabajo en la visión compartida de la educación y la docencia. c) Promover la reevaluación social y profesional de los educadores para mejorar su imagen. Capacidad para aprender, crear y mejorar comportamientos educativos. d) Instruir y promover la coherencia del plan, e implementar los arreglos de preparación, evaluación y aprobación, los expertos y mejorar las condiciones de trabajo alentadoras. d) De acuerdo con el diseño e implementación de las políticas necesarias, orientar de manera coherente, incluida la formación evaluativa, el reconocimiento de la labor profesional y los estándares que se estimen propicios para el mejor trabajo docente.

Las dimensiones que considera el modelo del buen desempeño del docente son: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (Minedu, 2016)

III. Metodología

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo

El tipo de investigación fue básico. Los estudios básicos corresponden a un estudio que corroboran a teorías existentes tanto de bienestar psicológico y desempeño docente (Hernández y Mendoza, 2018).

Enfoque

El enfoque fue cuantitativo. El estudio cuantitativo envuelve la utilización de herramientas de la informática, estadística, y la matemática para lograr resultados (Hernández y Mendoza, 2018).

Nivel

Se ha realizado una investigación explicativa para investigar fenómenos que no se han estudiado antes o que no se han explicado bien antes. Tiene como objetivo proporcionar información detallada donde hay poca información. El estudioso posee una idea general y aplica la investigación como un instrumento que lo oriente a proponer temas que se puedan resolver en el futuro. Su propósito es encontrar la causa y el propósito del objeto de investigación. (Hernández y Mendoza, 2018)

Diseño

No experimental, transversal, correlacional-causal.

El diseño no experimental consiste en estudiar los fenómenos en su estado natural, sin hacer ninguna manipulación carece de manipulación de variables independientes. Así mismo un estudio transversal se define como un estudio observacional que puede analizar datos variables recopilados en una muestra de población o un subconjunto predefinido durante un período de tiempo, Igualmente un estudio correlacional causal se refiere a que una variable pueda influir en otra variable (Hernández y Mendoza, 2018).

Método:

El método corresponde al método hipotético-deductivo, a veces llamado método científico, es un patrón cíclico de razonamiento y observación que se utiliza para generar y probar las explicaciones propuestas (es decir, hipótesis y / o teorías) de observaciones desconcertantes en la naturaleza. El objetivo del método es obtener conocimientos útiles, en el sentido de que las causas se determinan de

manera que se puedan hacer predicciones fiables sobre eventos futuros (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable Bienestar psicológico

Definición conceptual

En general, esto está relacionado con sentirse bien. Es decir, se debe ser bueno para ser coherente contigo mismo y consecuente con los motivos y metas que constituyen tu propio estilo de vida, gozar del equilibrio emocional necesario para afrontar la vida diaria e incluso tener una buena salud física (Mayordomo *et al.*, 2016).

Definición operacional

La variable Bienestar psicológico corresponde a una escala ordinal, por ser de tipo categórica y naturaleza cualitativa. Para su medición se ha considerado sus dimensiones que son medidos por un cuestionario de 29 ítems distribuidos de la siguiente manera: Autoaceptación (4 ítems), Relaciones positivas (5 ítems), Autonomía (6 ítems), Dominio del entorno (5 ítems), Crecimiento personal (4 ítems), Propósito de vida (5 ítems).

3.2.2. Variable Desempeño docente

Definición conceptual

Es toda acción ejecutada o elaborada por el docente, en respuesta la acción ha sido designada como una responsabilidad y se medirá en función de su desempeño (Minedu, 2017).

Definición operacional

La variable Desempeño docente corresponde a una escala ordinal, por ser de tipo categórica y naturaleza cualitativa. Para su medición se ha considerado sus dimensiones que son medidos por un cuestionario de 32 ítems distribuidos de la siguiente manera: sus elementos son: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (8 ítems), Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (8 ítems), Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (8 ítems), Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (8 ítems).

Tabla 1*Operacionalización de la Variable Bienestar psicológico*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rango
Auto aceptación	Satisfacción de sí mismo Actitud positiva	1,2, 3, 4,	Ordinal	
Relaciones positivas	Relaciones sociales Confianza Empatía	5,6 7,8 9		Bajo (37 – 82)
Autonomía	Capacidad de independencia	10,11,12 13,14,15		Medio (83 – 128)
Dominio del entorno	Conducta en contextos sociales	18,17 18,19,20		Alto (129 – 175)
Crecimiento Personal	Dominio del mundo Satisfacción de sus deseos y necesidades	21,22 23,24,25		
Propósito de vida	Desarrollo personal objetivos Metas Sentido de vida	26 ,27.28 29		

Tabla 2*Operacionalización de la variable Desempeño docente*

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala	Niveles y rango
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes	1 – 9	1: Nunca/ 2: Casi nunca	Bajo
	Contenido, los enfoques y procesos pedagógicos			32 - 74
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima propicio para el aprendizaje	10- 16	3: A veces/ 4: Casi siempre/ 5: Siempre/	Medio
	Proceso de enseñanza			75 -117
	Estrategias y recursos pertinentes			Alto
	Aprendizaje de los estudiantes			118 - 160
	Evaluación de los aprendizajes			
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	La retroalimentación pertinente	17- 24		
	Estrategias de pensamiento crítico reflexivo			
	Recursos educativos pertinentes			
	Interactuación con otros docentes			
	Participación con ideas en el PEI			
	proyectos de aprendizaje de calidad			
	Comunicación asertiva con las familias			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Saberes previos	25- 32		
	Recursos de su comunidad			
	Resultados de su práctica pedagógica			
	Fortalezas de sus prácticas pedagógicas			
	Capacitaciones sobre estrategias de enseñanza			
	Conocimientos de enseñanza aprendizaje			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Practica la ética profesional	25- 32		
	Responsabilidades en la institución			
	Heterogeneidad de los estudiantes			
	Idoneidad para colaborar con la institución			
	Mejoras de su práctica pedagógica			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Valores éticos y morales en los estudiantes	25- 32		

3.3. Población, Muestra y Muestreo***Población***

En estadística, la población es la agrupación completa del cual se extraen las muestras estadísticas. La población puede referirse a toda la población, objetos, eventos, etc. Por lo tanto, es la totalidad que se pretende observar (Hernández y Mendoza, 2018). La población fue instaurada por 130 docentes Red 13-Ugel-06.

Muestra

Una muestra es una diminutiva agrupación extraído de la población con las peculiaridades de la población, extraídas de los datos de la muestra se imputan a la población (Hernández y Mendoza, 2018). En este estudio, el tamaño muestral fue de 97 docentes Red 13-Ugel- 06.

Muestreo

Se aplicó el muestreo No probabilístico, intencional, por conveniencia. El muestreo de conveniencia es una especie de muestreo no probabilístico, que se utilizará a la hora de seleccionar la muestra estadística porque se encuentra en un entorno cercano al investigador sin requisitos especiales. El propósito es dar facilidad el trabajo de la persona que realiza la investigación (Hernández y Mendoza, 2018)

Criterios de inclusión.

Docentes nombrados y contratados de la Red 13-Ugel- 06

Criterio de exclusión.

Docentes que cuentan con licencia.

Docentes que no desean participar de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Se aplicó la técnica de la encuesta. La encuesta se define como el acto de examinar un proceso o interrogar a una muestra seleccionada de personas para obtener datos sobre un servicio, producto o proceso. Las encuestas de recopilación de datos recopilan información sobre las opiniones, los comportamientos o el conocimiento de grupos específicos de personas. (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4.2. Instrumento

Se aplicó el cuestionario como instrumento. Que es una agrupación de preguntas estandarizadas, a menudo llamadas elementos, que siguen un esquema fijo con el fin de recopilar datos individuales sobre uno o más temas específicos (Hernández y Mendoza, 2018). Se aplicaron dos cuestionarios: Para la variable

bienestar psicológico se tomó el cuestionario elaborado por el autor original Carol Ryff (1995), adaptado al español por Díaz *et al.* (2006). Para la variable desempeño docente se ha creado un cuestionario bajo lo estipulado por el Minedu en su manual de buen desempeño docente (MBDD).

3.4.3. Validez del cuestionario

La validez mide el grado en función a los resultados o conclusiones obtenidos del cuestionario de investigación con el mundo real (Hernández y Mendoza, 2018). En este caso el proceso de validación se consideró la validez por el juicio de maestros expertos, midiendo los criterios de claridad, pertinencia y relevancia. Los resultados de los expertos demostraron que los instrumentos bienestar psicológico y desempeño docente cumplen con los criterios de suficiencia y aplicabilidad. En el Anexo 3 se adjuntan los certificados de validez.

3.4.4. Confiabilidad del instrumento

Es la medida en que ese mismo cuestionario produciría los mismos resultados si el estudio se volviera a realizar en las mismas condiciones. La confiabilidad se evaluó mediante el A. de Cronbach, para lo cual se hizo una prueba piloto de 20 docentes. Los resultados del valor de alfa de Cronbach son: de la variable bienestar psicológico 0.847; de la dimensión Auto aceptación 0.895; de la dimensión Relaciones positivas 0.862; Autonomía 0,938; Dominio del entorno 0.857; Crecimiento Personal 0.970; Propósito de vida 0.922. Estos coeficientes indican que el cuestionario de bienestar psicológico tiene confiabilidad alta (Hernández *et al*,2010)

Igualmente, para la variable desempeño docente los resultados de la prueba piloto del alfa de Cronbach indica: de la variable desempeño docente 0.932; de la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes 0.886; Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes 0.810; Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad 0.802; Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 0.804. Estos valores indica que el cuestionario de desempeño docente tiene una confiabilidad alta (Hernández *et al*,2010).

3.5. Procedimientos

Se realizaron diversas acciones para la aplicación de los cuestionarios: utilizando los formularios de Google Drive, se envió los enlaces por medio del WhatsApp y correos electrónicos a los directores de la Red 13 para su conocimiento y autorización. Con el visto bueno de las autoridades se procedió a remitir los enlaces a los docentes para la aplicación de los instrumentos tanto de bienestar psicológico y desempeño docente, solicitando su participación voluntaria por medio de la activación de una casilla en cada uno de los formularios.

3.6. Método de análisis de datos

Para el estudio de datos se consideraron dos aspectos:

Análisis descriptivo

Para el análisis descriptivo, en primera instancia, se organizó la base de datos en Excel según los niveles y rangos establecidos en la operacionalización. Los resultados se presentaron tablas de frecuencias.

Análisis inferencial

Para el análisis inferencial se tomó en cuenta la naturaleza y tipo de las variables y la relación causal entre estas. Tratándose de una prueba no paramétrica, y dado que se busca explicar la dependencia entre las variables correspondió aplicar la prueba de regresión logística ordinal.

3.7. Aspectos éticos

En el proceso de la tesis se tomaron en cuenta criterios de respeto a los principios y valores, destacando los siguientes: Se ha cumplido con lo estipulado en el reglamento de grados y títulos sobre una tesis cuantitativa de la UCV, asimismo, se cumplió en registrar autoría de los textos u otras referencias utilizados en la presente investigación, y el respeto al anonimato a los docentes que participaron en la presente investigación.

IV. Resultados

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 3

Distribución de frecuencia de la variable1 bienestar psicológico y sus dimensiones

	Variable 1 Bienestar psicológico		D1. Auto aceptación		D2. Relaciones positivas		D3. Autonomía		D4. Dominio del entorno		D5. Propósito de Vida		D6 Crecimiento Personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	41	42.3	55	56.7	44	45.4	56	57.7	38	39.2	35	36.1	47	48.5
Medio	33	34.0	28	28.9	38	39.2	29	29.9	39	40.2	37	38.1	32	33.0
Alto	23	23.7	14	14.4	15	15.5	12	12.4	20	20.6	25	25.8	18	18.6
Total	97	100.0	97	100.0	97	100.0	97	100.0	97	100.0	97	100.0	97	100.0

Según la tabla correspondiente se observa sobre la variable bienestar psicológico, que del total de las personas encuestadas el 42.3% presenta un nivel bajo esto indica que los docentes no se auto aceptan como debe ser no han desarrollado sus relaciones positivas, tienen poca autonomía, no dominan el entorno, se preocupan poco de su crecimiento como persona y no tienen bien definido su propósito en la vida.

Igualmente, sobre el análisis descriptivo de las dimensiones de Bienestar psicológico, en la dimensión autoaceptación el nivel que predomina es el nivel bajo con 56.7% esto quiere decir que no se encuentra Satisfecho consigo mismo, le falta contar con más Actitud positiva, igualmente en la dimensión relaciones positivas se ve que el nivel bajo es el que predomina con 45.4% esto indica que los docentes no se desarrollan bien socialmente, tienen poca confianza y no son empáticos. Así mismo referente a la dimensión autonomía se aprecia que el nivel que predomina es el nivel bajo con 57.7% indicando que tienen poca capacidad de independencia. Sobre la dimensión dominio del entorno el nivel que prevalece es el nivel medio con 40.2% esto indica que el docente todavía no tiene dominio de su mundo interior y que no logra satisfacer todos sus deseos y logros. Sobre la dimensión propósito de Vida tiene un nivel medio con 38.1% indicando que el docente todavía no tiene un objetivo claro, sus metas fijadas no se cumplen y logra en poca escala tener un sentido a la vida.

Tabla 4

Distribución de frecuencia de la variable 2 desempeño docente y sus dimensiones

	V2 Desempeño docente		D1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		D2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		D3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		D4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	29	29.9	41	42.3	27	27.8	22	22.7	39	40.2
Medio	44	45.4	36	37.1	48	49.5	43	44.3	37	38.1
Alto	24	24.7	20	20.6	22	22.7	32	33.0	21	21.6
Total	97	100.0	97	100.0	97	100.0	97	100.0	97	100.0

Referente al desempeño docente se ve que del 100% de los encuestados el 45.4% presenta un nivel medio, esto indica que los docentes no se preparan como debe de ser para el aprendizaje de los estudiantes consecuencia de ello también la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es regular, de la misma forma el docente no llega a involucrarse para participar en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

En la distribución de frecuencia de las dimensiones de desempeño docente se puede observar que la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes el nivel que predomina es el nivel bajo con 42.30% esto indica que el docente conoce poco de las características y contexto de los estudiantes, comprende poco el contenido, los enfoques y procesos pedagógicos, así mismo no elabora como debe ser su programación curricular, sus unidades didácticas y sesiones de aprendizaje deben mejorar y selecciona en poca escala estrategias y actividades de aprendizaje.

En lo que respecta a la segunda dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes presenta un nivel medio con 49.5% esto indica que el docente encuestado no logra crear un clima propicio para el aprendizaje en una escala, así también dirige de una manera poco eficiente el proceso de enseñanza, las estrategias y recursos aplicados están poco dirigidos al tema, refuerza poco el aprendizaje de los estudiantes, le falta más evaluación de los aprendizajes, realiza poca retroalimentación y los recursos educativos que usan no son suficientes.

Referente a la tercera dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad presenta un nivel medio con 44.3% indicando que el docente Interactúa en poca con otros docentes, tiene una participación limitada con ideas en el PEI, así mismo elabora pocos proyectos de aprendizaje de calidad, también la comunicación con la familia no es tan asertiva, toma poco en cuenta sus saberes previos, los recursos de su comunidad son pocos integrados, comparte los resultados de su práctica pedagógica en menor escala, le falta identificar todavía las fortalezas de sus prácticas pedagógicas.

Sobre la dimensión 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente presenta un nivel bajo con 40.2 %, indicando que el docente tiene poca participación en capacitaciones sobre estrategias de enseñanza, tiene poca aplicación de conocimientos de enseñanza aprendizaje, le falta practicar la ética profesional, asume pocas responsabilidades en la institución, no respeta tanto la heterogeneidad de los estudiantes, muestra poca idoneidad para colaborar con la institución, le falta compartir mejoras de su práctica pedagógica, promueve en poca escala los valores éticos y morales en los estudiantes.

4.2. Resultados Inferenciales

$\alpha = 0.05$ (Error)

Regla de decisión

Si el p_ valor es >0.05 se acepta la H_0 .

Si el p_ valor es < 0.05 se acepta la H_a

Contrastación de la hipótesis general

H_0 : El bienestar psicológico no influye en el desempeño docente en la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020.

H_1 : El bienestar psicológico influye en el desempeño docente en la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020

Tabla 5

Información de ajuste de los modelos y Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Modelo	Log. verosimilitud 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	145,526				Cox y Snell	,758
Final	8,010	137,516	2	,000	Nagelkerke	,860
					McFadden	,665

En la prueba de pseudo R-cuadrado se obtuvo para el modelo final un valor chi cuadrado de 137.516 y un p valor de 0.000, Esto significa que existe una dependencia significativa entre las variables de salud mental y desempeño docente.

Se aprecia que el valor de Nagelkerke = 0.860 indica que el 86% de la variación del desempeño docente está explicado por la variable bienestar psicológico en la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020.

Tabla 6

Prueba de incompatibilidad de las variables con el modelo de la hipótesis general

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,040	2	,980
Desvianza	,078	2	,962

Se pretende comprobar la incompatibilidad, es decir, si las variables no son incompatibles con el modelo ajustado. La estadística de chi-cuadrado de Pearson y la estadística de chi-cuadrado basada en sesgos del modelo están diseñadas para verificar si los datos observados son inconsistentes con el modelo ajustado. Ya que el p-valor es mayor a 0.05 no se rechaza la hipótesis nula por tanto se afirma que: El modelo se pacta convenientemente a los datos, no son compatibles con los modelos ajustados

Tabla 7

Prueba de la incidencia de la variable bienestar psicológico en la variable desempeño docente

		Estimación	Desv.		Wald	gl	Sig.	95% de confianza	
			Error					L. inferior	L. superior
Umbral	[v2 = 1]	-28,724	1,015	800,237	1	,000	-30,715	-26,734	
	[v2 = 2]	-21,757	1,015	459,098	1	,000	-23,747	-19,767	
Ubicación	[v1=1]	-29,492	1,069	761,345	1	,000	-31,587	-27,397	
	[v1=2]	-25,241	,000	.	1	.	-25,241	-25,241	
	[v1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.	

La prueba para validar el procedimiento de regresión ordinal se basa en el supuesto que el modelo queda validado con el rechazo de la hipótesis nula. Ya que se tiene el p-valor es menor en este caso a 0.01, Indicando que el procedimiento ordinal es viable, se asume que la variable independiente bienestar psicológico influye en la variable dependiente desempeño docente.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H₀: El bienestar psicológico no influye en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes en la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020.

H₁: El bienestar psicológico influye en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes en la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020.

Tabla 8

Información de ajuste de los modelos y Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Modelo	Log. verosimilitud 2	Chi- cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
					Cox y Snell	Nagelkerke
Sólo intersección	135,936				,723	,822
Final	11,420	124,516	2	,000	,607	

Dado que el valor p probado es menor que 0.05, Por tanto, la significancia estadística de los resultados muestra que el modelo con variables introducidas mejora significativamente el ajuste en comparación con el modelo con solo constantes. Se aprecia que el valor de Nagelkerke tiene un valor de 0.822 que es mayor al resto de los coeficientes esto indica que la variable bienestar

psicológico influye en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en un 82.2%.

Tabla 9

incompatibilidad de la hipótesis específica 1

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	2	1,000
Desvianza	,000	2	1,000

Se pretende comprobar la incompatibilidad, es decir, si las variables no son incompatibles con el modelo ajustado. Por tanto, no son compatibles con los modelos ajustados

Tabla 10

Prueba de la incidencia de la variable bienestar psicológico en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	95% de confianza	
							L. inferior	L. superior
Umbral	[d1v2 = 1]	-7,054	1,235	32,625	1	,000	-9,475	-4,634
	[d1v2 = 2]	-1,559	,550	8,029	1	,005	-2,638	-,481
Ubicación	[v1=1]	-9,279	1,342	47,804	1	,000	-11,910	-6,649
	[v1=2]	-5,064	1,154	19,259	1	,000	-7,325	-2,802
	[v1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

La tabla Indicando que el procedimiento ordinal es viable, se asume que la variable independiente bienestar psicológico influye en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Contrastación de la hipótesis específica 2

H₀: El bienestar psicológico no influye en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente en la Red 13- Ugel-06 Ate, 2020.

H₁: El bienestar psicológico influye en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente en la Red 13- Ugel-06 Ate, 2020.

Tabla 11

Informe de ajustes del modelo y Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Modelo	Log. verosimilitud 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	135,247				Cox y Snell	,729
Final	8,566	126,681	2	,000	Nagelkerke	,833
					McFadden	,628

Según la tabla los resultados muestran que el modelo con variables introducidas mejora significativamente el ajuste en comparación con el modelo con solo constantes. Se aprecia que el valor de Nagelkerke tiene un valor de 0.833 que es mayor al resto de los coeficientes esto indica que la variable bienestar psicológico influye en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en un 83.3%.

Tabla 12

Prueba de incompatibilidad de variables con el modelo de la hipótesis específica 2

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	2	1,000
Desvianza	,000	2	1,000

Se pretende comprobar la incompatibilidad, es decir, si las variables no son incompatibles con el modelo ajustado.

Tabla 13

incidencia de la variable bienestar psicológico en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	95% de confianza	
							L. inferior	L. superior
Umbral	[d2v2 = 1]	-26,003	,329	6234,025	1	,000	-26,649	-25,358
	[d2v2 = 2]	-2,351	,740	10,096	1	,001	-3,802	-,901
Ubicación	[v1=1]	-26,660	,000	.	1	.	-26,660	-26,660
	[v1=2]	-5,817	1,257	21,432	1	,000	-8,280	-3,354
	[v1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Se asume que la variable independiente bienestar psicológico influye en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H₀: El bienestar psicológico no influye en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el desempeño docente en la Red 13-Ugel- 06 Ate, 2020.

H₁: El bienestar psicológico influye en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el desempeño docente en la Red 13-Ugel- 06 Ate, 2020.

Tabla 14
ajuste de modelo y Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Modelo	Log. verosimilitud 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	114,990				Cox y Snell ,652 Nagelkerke ,741
Final	12,476	102,514	2	,000	McFadden ,497

Se muestra que el modelo con variables introducidas mejora significativamente el ajuste en comparación con el modelo con solo constantes. Se aprecia que el valor de Nagelkerke tiene un valor de 0.741 que es mayor al resto de los coeficientes esto indica que la variable bienestar psicológico influye en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en un 74.1%.

Tabla 15

Prueba de incompatibilidad de las variables con el modelo de la hipótesis específica 3

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	2,736	2	,255
Desviación	2,695	2	,260

Se pretende comprobar la incompatibilidad, es decir, si las variables no son incompatibles con el modelo ajustado. El modelo se ajusta convenientemente a los datos, no son compatibles con los modelos ajustados

Tabla 16

Prueba de la incidencia de la variable bienestar psicológico en participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

		Estimación	Desv.		Wald	gl	Sig.	95% de confianza	
			Error					L. inferior	L. superior
Umbral	[d3v2 = 1]	-24,729	1,028	578,365	1	,000	-26,744	-22,713	
	[d3v2 = 2]	-19,859	,394	2538,479	1	,000	-20,632	-19,087	
Ubicación	[v1=1]	-24,842	1,063	546,248	1	,000	-26,925	-22,759	
	[v1=2]	-20,912	,000	.	1	.	-20,912	-20,912	
	[v1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.	

Según la tabla, se asume que la variable independiente bienestar psicológico influye en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Contrastación de la hipótesis específica 4

H₀: El bienestar psicológico no influye en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño docente en la Red 13-Ugel- 06 Ate, 2020.

H₁: El bienestar psicológico influye en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño docente en la Red 13-Ugel- 06 Ate, 2020.

Tabla 17

Información de ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

Modelo	Log. verosimilitud 2	Chi- cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
					Cox y Snell	Nagelkerke
Sólo intersección	160,002				,791	,897
Final	8,238	151,764	2	,000	,734	

El resultado muestra que el modelo con variables introducidas mejora significativamente el ajuste en comparación con el modelo con solo constantes. Se aprecia que el valor de Nagelkerke tiene un valor de 0.897 que es mayor al resto de los coeficientes esto indica que la variable bienestar psicológico influye en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en un 89.7%.

Tabla 18

Prueba de incompatibilidad de las variables con el modelo de la hipótesis específica 4

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	2	1,000
Desvianza	,000	2	1,000

Se pretende comprobar la incompatibilidad, es decir, si las variables no son incompatibles con el modelo ajustado. Por tanto, el modelo se ajusta convenientemente a los datos, no son compatibles con los modelos ajustados.

Tabla 19

Prueba de la incidencia de la variable bienestar psicológico en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	95% de confianza	
							L. inferior	L. superior
Umbral	[d4v2 = 1]	-27,112	,730	1381,063	1	,000	-28,542	-25,682
	[d4v2 = 2]	-2,351	,740	10,096	1	,001	-3,802	-,901
Ubicación	[v1=1]	-29,337	,900	1063,483	1	,000	-31,100	-27,574
	[v1=2]	-24,372	,000	.	1	.	-24,372	-24,372
	[v1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Se revela que el procedimiento ordinal es viable, se asume que la variable independiente bienestar psicológico influye en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

V. Discusión

De acuerdo a la hipótesis general, sobre los resultados descriptivos según la tabla correspondiente se observa sobre la variable bienestar psicológico, que del total de los encuestados el 42.3% presenta un nivel bajo esto indica que los docentes no se auto aceptan adecuadamente, no han desarrollado sus relaciones positivas, tienen poca autonomía, no dominan el entorno, se preocupan poco de su crecimiento como persona y no tienen bien definido su propósito en la vida. Igualmente, sobre el análisis descriptivo de las dimensiones de Bienestar psicológico, en la dimensión autoaceptación el nivel que predomina es el nivel bajo con 56.7% esto quiere decir que no se encuentra Satisfecho consigo mismo, le falta desarrollar una Actitud positiva, igualmente en la dimensión relaciones positivas se ve que el nivel bajo es el que predomina con 45.4% esto indica que los docentes no se desarrollan bien socialmente, tienen poca confianza y no son empáticos.

Asimismo, referente a la dimensión autonomía se aprecia que el nivel que predomina es el nivel bajo con 57.7% indicando que tienen poca capacidad de independencia. Sobre la dimensión dominio del entorno el nivel que prevalece es el nivel medio con 40.2% esto indica que el docente todavía no tiene dominio de su mundo interior y que no logra satisfacer todo sus deseos y logros. Sobre la dimensión propósito de Vida tiene un nivel medio con 38.1% indicando que el docente todavía no tiene un objetivo claro, sus metas fijadas no se cumplen y logra en poca escala tener un sentido a la vida. Igualmente, sobre los resultados descriptivos de la variable desempeño docente se observa que del 100% de los encuestados el 45.4% presenta un nivel medio, esto indica que los docentes no se preparan como debe de ser para el aprendizaje de los estudiantes consecuencia de ello también la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es regular, de la misma forma el docente no llega a involucrarse para participar en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Sobre los resultados inferenciales se determina que el bienestar psicológico influye en el desempeño docente. Este acierto es análogo a las conclusiones de Flamenco *et al.* (2016) quienes realizaron un estudio sobre la influencia del bienestar psicológico en el desempeño laboral. Las conclusiones indican que existe influencia del bienestar psicológico en el desempeño laboral.

También es similar a los resultados de Castillo (2018) en su tesis sobre el bienestar psicológico desempeño laboral de los docentes cuya conclusión indica que influye del bienestar psicológico y desempeño laboral de los docentes.

También se corrobora a los conceptos de bienestar psicológico que en general, esto está relacionado con sentirse bien. Es decir, se debes ser bueno para ser coherente contigo mismo y consecuente con los motivos y metas que constituyen tu propio estilo de vida, gozar del equilibrio emocional necesario para afrontar la vida diaria e incluso tener una buena salud física (Mayordomo et al., 2016). También corrobora a los conceptos de desempeño docente que es toda acción ejecutada o elaborada por el docente, en respuesta la acción ha sido designada como una responsabilidad y se medirá en función de su desempeño (Minedu, 2017).

También corrobora a las teorías de Auto aceptación que se define como la afirmación o aceptación de uno mismo a pesar de las debilidades o deficiencias. Aunque este término se ha entendido a menudo con sentido común, los investigadores lo han definido formalmente en términos de autoconceptos positivos y negativos. Según Shepard, la autoaceptación se refiere a la satisfacción o felicidad de un individuo consigo mismo, y se cree que es necesaria para una buena salud mental. La autoaceptación implica la autocomprensión, una conciencia realista, aunque subjetiva, de las propias fortalezas y debilidades. Resulta en el sentimiento de un individuo sobre sí mismo de que tiene un "valor único". En psicología clínica y psicología positiva, la autoaceptación se considera el requisito previo para que ocurra el cambio

Asimismo, corrobora a las teorías de Relaciones positivas el cual significa cultivar una relación positiva se puede compartir entre dos personas que se aprecian, se apoyan, se animan y se ayudan mutuamente tanto en la práctica como en las emociones. Sin ningún orden en particular, las personas que mantienen relaciones saludables tienden a: Escuchar a los demás. Comuníquese abiertamente y sin juzgar. Confiar y respetar el uno al otro.

Igualmente corrobora a las teorías de Autonomía, en su sentido más simple, la autonomía se trata de la capacidad de una persona para actuar de acuerdo con sus propios valores e intereses. Tomado del griego antiguo, la palabra significa "auto-legislación" o "autogobierno". El pensamiento político y la bioética modernos a menudo hacen hincapié en que se debe promover y respetar la autonomía individual. Pero puede ser difícil precisar exactamente qué significa autonomía y por qué es importante.

Además, corrobora a las teorías de Dominio del entorno que es la capacidad de un individuo para elegir o crear un entorno propicio para sí mismo. Las personas con mayores exigencias sobre el medio ambiente tienen un mayor sentido de control sobre el mundo y la capacidad de influir en el entorno circundante.

Igualmente corrobora a las teorías de Propósito de vida, que consiste en los objetivos motivadores centrales de su vida: las razones por las que se levanta por la mañana. El propósito puede guiar las decisiones de la vida, influir en el comportamiento, dar forma a las metas, ofrecer un sentido de dirección y crear significado. Para algunas personas, el propósito está relacionado con la vocación: un trabajo significativo y satisfactorio. Para otros, su propósito radica en sus responsabilidades para con su familia o amigos. Otros buscan significado a través de la espiritualidad o las creencias religiosas. Algunas personas pueden encontrar su propósito claramente expresado en todos estos aspectos de la vida.

De la misma forma corrobora al Crecimiento Personal el cual significa diferentes cosas para diferentes personas. En general, se refiere a la superación personal de sus habilidades, conocimientos, cualidades personales, metas de vida y perspectiva. Siempre que busque mejorarse a sí mismo de alguna manera, ya sea su temperamento, su educación formal o su madurez, está buscando el crecimiento personal.

De acuerdo a la hipótesis específica 1, los resultados descriptivos indican que en el cuadro de distribución de frecuencia de las dimensiones de desempeño docente se puede observar que en la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes el nivel que predomina es el nivel bajo con 42.30% esto indica que el docente conoce poco de las características y contexto de los estudiantes,

comprende poco el contenido, los enfoques y procesos pedagógicos, así mismo no elabora como debe ser su programación curricular, sus unidades didácticas y sesiones de aprendizaje deben mejorar y selecciona en poca escala estrategias y actividades de aprendizaje.

Asimismo, sobre los resultados inferenciales se concluyó que el bienestar psicológico influye en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes. Este acierto es análogo a las conclusiones de Alava (2020) quien realizó un estudio sobre bienestar psicológico y asertividad en el ámbito laboral en docentes quien concluyó que el bienestar psicológico es influyente en el asertividad laboral. También es similar a los resultados de Vargas (2020) con su tesis Bienestar psicológico y su influencia en el desempeño docente, quien concluyó que hay una influencia media positiva de las variables bienestar psicológico en el desempeño docente.

También apoya la teoría de “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” que incluye planificar el trabajo docente mediante el desarrollo de planes de lecciones, unidades didácticas y cursos de aprendizaje en el marco de un enfoque multicultural e inclusivo. Se refiere a la comprensión de las principales características sociales, culturales, materiales, inmateriales y cognitivas de los estudiantes, el dominio de los métodos de enseñanza y contenidos de la asignatura, y la selección de materiales didácticos, estrategias de enseñanza y evaluaciones de aprendizaje (MINEDU 2012, p. 19) Los docentes deben comprender las características de los estudiantes, sus antecedentes y sus necesidades de aprendizaje para diversificar el contenido reflejado en el plan de lección y utilizar estrategias relevantes en cada aprendizaje. La preparación de los profesores para el aprendizaje de los estudiantes es la base de sus logros. Las tareas educativas no están completamente determinadas por la orientación académica, sino que incluyen múltiples aspectos. El cultivo de la inteligencia es una parte importante pero no exclusiva de la educación. El aprendizaje requiere habilidad, motivación y trabajo duro. Sin el desarrollo de la voluntad es imposible estudiar mucho y desarrollar las propias habilidades (Mañú y Goyarrola 2011, p. 13).

De acuerdo a la hipótesis específica 2, según los resultados descriptivos indica que la segunda dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes presenta un nivel medio con 49.5% esto indica que el docente encuestado no logra crear un clima propicio para el aprendizaje en una escala, así también dirige de una manera poco eficiente el proceso de enseñanza, las estrategias y recursos aplicados están poco dirigidos al tema, refuerza poco el aprendizaje de los estudiantes, le falta más evaluación de los aprendizajes, realiza poca retroalimentación y los recursos educativos que usan no son suficientes. Referente a los resultados inferenciales se acepta la hipótesis alterna El bienestar psicológico influye en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente Este acierto es análogo a las conclusiones de Leal *et al.* (2016) en su artículo sobre bienestar psicológico y desempeño en el desempeño docentes respuestas ($t = 47.73$, $df = 1,264$, $p = 0$). Las prácticas docentes del CMC-A que fueron más percibidas por los estudiantes. Se concluyó que existe influencia del bienestar psicológico sobre el desempeño de las prácticas docentes. También es similar a los resultados de Rivas (2019) en su tesis sobre bienestar psicológico y su influencia en el desempeño laboral en una institución pública educativa, quien concluyó que el bienestar psicológico influye en el desempeño laboral.

Así mismo corrobora a las teorías de “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” que, de acuerdo con un buen marco de desempeño, los maestros deben estar preparados para crear un ambiente donde los estudiantes estén motivados para aprender y los maestros puedan usar estrategias de enseñanza para ejercer su mejor capacidad de desempeño. Incluye el proceso de enseñanza valorando la inclusión y la diversidad en todas las expresiones. Se refiere a la mediación docente de los docentes en los siguientes aspectos: el desarrollo de un buen clima de aprendizaje, la gestión de contenidos, la motivación permanente de los estudiantes, el desarrollo de diversos métodos y estrategias de evaluación, y el uso de recursos metodológicos de enseñanza relevantes y relevantes. Además de los aspectos didácticos que necesitan mejorarse (MINEDU, 2012), también incluye el uso de diversas herramientas estándar para ayudar a identificar logros y desafíos en el proceso de aprendizaje.

De acuerdo a la hipótesis específica 3, sobre los resultados descriptivos se menciona que la tercera dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad presenta un nivel medio con 44.3% indicando que el docente Interactúa en poca con otros docentes, tiene una participación limitada con ideas en el PEI, así mismo elabora pocos proyectos de aprendizaje de calidad, también la comunicación con la familia no es tan asertiva, toma poco en cuenta sus saberes previos, los recursos de su comunidad son pocos integrados, comparte los resultados de su práctica pedagógica en menor escala, le falta identificar todavía las fortalezas de sus prácticas pedagógicas.

Asimismo, referente a los resultados inferenciales se concluyó que bienestar psicológico influye en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el desempeño docente, Este hallazgo es similar a los resultados de Ilgan *et al.* (2016) en su tesis sobre bienestar psicológico y calidad laboral, los hallazgos del estudio indican que hubo algunas diferencias en los niveles de QSWL de los maestros en relación con algunas variables demográficas. Además, la regresión lineal escalonada reveló que el Bienestar psicológico de los maestros influye en la Calidad laboral escolar ($R = .232$; $R^2 = .048$; $F = 8.858$; $p < .000$).

También corrobora a la teoría de “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad “Los maestros participan activamente en el trabajo de la escuela, incluidos los comités de evaluación, los comités de PEI, los comités de PCI y otros comités de trabajo. Realizar contribuciones significativas al diseño y desarrollo de proyectos educativos e institucionales. Crear un buen clima para el trabajo en equipo y contribuir al desarrollo de la organización es parte del desempeño docente. Incluye participar en la gestión de la escuela o red escolar desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Se refiere a la comunicación efectiva con diversos actores de la industria de la educación, la participación en la preparación, implementación y evaluación de proyectos educativos institucionales y contribuciones al establecimiento de un buen ambiente institucional. Incluye aprecio y respeto por la comunidad y sus características, así como la responsabilidad compartida de la familia por los resultados del aprendizaje.

De acuerdo a la hipótesis específica 4, referente a los resultados descriptivos se menciona que la cuarta dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente presenta un nivel bajo con 40.2 %, indicando que el docente tiene poca participación en capacitaciones sobre estrategias de enseñanza, tiene poca aplicación de conocimientos de enseñanza aprendizaje, le falta practicar la ética profesional, asume pocas responsabilidades en la institución, no respeta tanto la heterogeneidad de los estudiantes, muestra poca idoneidad para colaborar con la institución, le falta compartir mejoras de su práctica pedagógica, promueve en poca escala los valores éticos y morales en los estudiantes.

Igualmente, sobre los resultados inferenciales se concluyó que el bienestar psicológico influye en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño docente. Este resultado es congruente a los hallazgos de Martínez (2016) en su artículo bienestar psicológico y desempeño laboral de docentes resultados indican que del total de los encuestados el 6.3% presenta un nivel bajo de bienestar psicológico, concluyendo que el bienestar psicológico influye en el desempeño docente.

También corrobora a las teorías de “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”, El desarrollo profesional es responsabilidad del maestro en la carrera. Comprende el proceso y la práctica de formación y desarrollo que representa a la comunidad profesional de profesores. Se refiere al pensamiento sistemático de 49 prácticas docentes, colegas, cooperación grupal, cooperación con pares y participación en actividades de desarrollo profesional. Incluidos los responsables del diseño e implementación del proceso de aprendizaje y resultados de las políticas educativas a nivel nacional y regional y la gestión de la información.

VI. Conclusiones

- Primero: Se determinó la influencia del bienestar psicológico en el desempeño docente en la Red 13 de la Ugel 6, 2020 con un valor $p= 0.000 < 0.05$ y un coeficiente Chi cuadrado = 137,516, es decir que la variable bienestar psicológico incide significativamente en el desempeño docente.
- Segundo: El bienestar psicológico influye en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes en la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020 con un valor $p= 0.000 < 0.05$ y un coeficiente Chi cuadrado = 124,516, es decir que la variable bienestar psicológico incide significativamente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente.
- Tercero: El bienestar psicológico influye en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente en la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020 con un valor $p= 0.000 < 0.05$ y un coeficiente Chi cuadrado = 126,681, es decir que la variable bienestar psicológico incide significativamente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente.
- Cuarto: El bienestar psicológico influye en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el desempeño docente en la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020 con un valor $p= 0.000 < 0.05$ y un coeficiente Chi cuadrado = 102,514, es decir que la variable bienestar psicológico incide significativamente en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable desempeño docente.
- Quinto: El bienestar psicológico influye en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño docente en la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020 con un valor $p= 0.000 < 0.05$ y un coeficiente Chi cuadrado = 151,746, es decir que la variable bienestar psicológico incide significativamente en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente.

VII. Recomendaciones

Primero: Al director de la institución educativa la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020, implementar un plan estratégico como actividades de capacitación, talleres socioemocionales donde se debe delinear los objetivos estratégicos, indicadores de desempeño, entre otros para mejorar el nivel de bienestar psicológico de ese modo también se estaría elevando el desempeño docente.

Segundo: A los directores de cada institución educativa, la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020 realizar actividades sociales como minicampeonato entre docentes tardes deportivas y sesiones de charlas motivacionales para mejorar el bienestar psicológico de ese modo se estaría elevando el nivel de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes.

Tercero: A los directores de cada institución educativa realizar actividades como pueden ser paseos al campo a nivel de docentes retiros con charlas de experiencias de temas de formas de superación de problemas de la vida, entre otros; de ese modo se estaría elevando el nivel de autoestima de bienestar psicológico de ese modo se estará elevando el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes.

Cuarto: A los directores de cada institución incidir en la mejora de la relación de los docentes con la comunidad en general de ese modo se estará elevando su participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Quinto: A los directores de cada institución promover capacitaciones y charlas de motivación para la superación personal de ese modo también se estaría elevando el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.

Referencias

- Abarca Valenzuela, S., Letelier Ferrada, A., Aravena Vega, V., & Jiménez Figueroa, A. E. (2016). *Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas*. *Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-417X2016000300285&script=sci_abstract&tlng=en
- Acevedo Salas, I. A., Soto-Aguilar Valdés, B. A., & Jiménez Figueroa, A. (2018). *Apoyo organizacional percibido, equilibrio trabajo-familia y estrés laboral en docentes de la región del Maule* URI: <http://dspace.utalca.cl/handle/1950/11479>
- Alava Muñoz, A. K. (2020). "*Bienestar psicológico y asertividad de los docentes de la unidad educativa santa Dorotea ciudad de quito, en el año 2019*" (Bachelor's thesis, Universidad Tecnológica Indoamérica). URI: <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/1591>
- Álava, R. A. Q., Moreno, L. A. C., Vergara, M. I. S., Lucas, Y. A., & Alonzo, V. E. P. (2020). *Process evaluation: continuous improvement strategy for teachers*. *International journal of social sciences and humanities*, 4(1), 68-78. DOI: 10.29332/ijssh.v4n1.399
- Androshchuk, I., Balakhtar, V., Balakhtar, K., & Oleshko, P. (2020). *Creativity as a Factor in the Psychological Well-Being of Teachers of Higher Educational Institutions*. *The New Educational Review*, 60, 191-202. DOI: 10.15804/tner.2020.60.2.15
- Bello Toribio, J. V., & Bustamante Maslucan, Y. (2019). *¿Es posible incrementar extrínsecamente la motivación intrínseca laboral?* URI: <http://hdl.handle.net/10757/628119>
- Bentea, C. (2016). *Desempeño de los profesores, duración del profesor y bienestar psicológico*. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences EpSBS Future Academy*.
- Castillo Cornejo, M. L. (2018). *El bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 40476 Mercedes Manrique Fuentes, Mollendo-2018*. URI: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7653>

- Castillo, L. O., Reyes, A. S., Saldaña, M. R. R., & García, L. I. R. (2013). *Comparison of teaching performance of pedagogy and urinary and genital system modules as from the student's opinion*. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 16(3), 825-847.
- Cervantes Arreola, D. I., Valadez Sierra, M. D., Valdés Cuervo, A. A., & Tánori Quintana, J. (2018). *Diferencias en autoeficacia académica, bienestar psicológico y motivación al logro en estudiantes universitarios con alto y bajo desempeño académico*. URI: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-417X2018000100007&script=sci_abstract&tlng=en
- Chiang Vega, M. M., Heredia Gálvez, S. A., & Santamaría Freire, E. J. (2017). *Clima organizacional y Salud Psicológica de los Trabajadores: Una dualidad Organizacional*. *Dimensión empresarial*, 15(1), 70-83.
- Cortez, C. A. (2018). *El currículo nacional y el desempeño docente*. *Revista de Investigaciones (Puno)-Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 7(2), 598-606.
- Cunill López, M. E., Valcárcel Izquierdo, N., Peñalver Cruz, A., & Pérez Fernández, Y. (2018). *The process of performance evaluation of the Gynaecology and Obstetrics resident in*. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 32(4), 70-79.
- Dantzer, B. (2017). *Psychological Well-Being: Using Self-determination Theory to Examine the Reciprocal Benefits of Mentoring and Teaching Others*. *International Journal of Social Science and Humanity*, 7(2), 93-101.
- Dasso Vassallo, A. F. (2017). *Competencia moral y satisfacción con la vida en profesores de educación básica*.
- Delgado, M. A. P., Ruiz, M. T. M., & García, N. V. (2016). *Considerations for teacher professional development*. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(3). URI:<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenl.cgi?IDREVISTA=247&IDARTICULO=68141&IDPUBLICACION=6654>
- Dias, N. M., & Seabra, A. G. (2020). *Mental Health, Cognition and Academic Performance in the 1st Year of Elementary Education*. *Psico-USF*, 25(3), 467-479.

- Fernández-Berrocal, P., Gutiérrez-Cobo, M. J., Rodríguez-Corrales, J., & Cabello, R. (2017). *Teachers' affective well-being and teaching experience: the protective role of perceived emotional intelligence*. *Frontiers in psychology*, 8, 2227.
- Flamenco, Maldonado y Sánchez (2016) *la influencia del bienestar psicológico en el desempeño laboral de los docentes de centros educativos públicos y privados del barrio san jacinto, san salvador* Tesis, Universidad de el Salvador facultad de ciencias y humanidades
URI:<http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/10108/>
- García Ortiz, Y., & Pacheco, Y. C. (2014). *Perception by the teachers of medical sciences about their students with low academic performance*. *Revista Educación Médica del Centro*, 6(3), 111-127.
- Helms-Lorenz, M., & Maulana, R. (2016). *Influencing the psychological well-being of beginning teachers across three years of teaching: Self-efficacy, stress causes, job tension and job discontent*. *Educational psychology*,
URI:<https://eric.ed.gov/?id=EJ1094531>
- Ilgan, A., Ozu-Cengiz, O., Ata, A., & Akram, M. (2016). *The relationship between teachers' psychological well-being and their quality of school work life*. *The Journal of Happiness & Well-Being*.
URI:<https://www.journalofhappiness.net/frontend/articles/pdf/v03i02/4>.
- Jeon, L., Buettner, C. K., & Grant, A. A. (2018). *Early childhood teachers' psychological well-being: Exploring potential predictors of depression, stress, and emotional exhaustion*. *Early education and development*, 29(1), 53-69. <https://doi.org/10.1080/10409289.2017.1341806>
- Kurt, N., & Demirbolat, A. O. (2019). *Investigation of the Relationship between Psychological Capital Perception, Psychological Well-Being and Job Satisfaction of Teachers*. *Journal of Education and Learning*, 8(1), 87-99.
- Leal-Soto, F., Ramírez, J. D., & Valdivia, Y. (2016). *Bienestar psicológico y prácticas docentes con efectos motivacionales orientadas al aprendizaje*. *Universitas Psychologica*, 13(3), 15-23.
URI:<https://www.redalyc.org/pdf/647/64733438019.pdf>
- Martínez-Chairez, G. I., Guevara-Araiza, A., & Valles-Ornelas, M. M. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.

- Mayordomo, T., Sales, A., Satorres, E., & Meléndez, J. C. (2016). *Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción*. *Pensamiento psicológico*, 14(2), 101-112.
- MINEDU (2012) *Memoria anual plan de desarrollo de las personas MINEDU 2012. 2013. San Borja. MINEDU. URI: <http://www.minedu.gob.pe/p/xtras/plan-de-desarrollo-de-capacidades-2012.pdf>*
- Minedu (2016). *Marco del Buen desempeño docente*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Salud (2018) *documento técnico, modelo de abordaje de promoción de la salud en el Perú* URI:http://bvs.minsa.gob.pe/local/promocion/203_prom30.pdf
- Mohamed, L., Herrera Torres, L., & Cepero, S. (2016). *Bienestar psicológico y autoconcepto en futuros maestros*.
- Moreta-Herrera, R., López-Calle, C., Gordón-Villalba, P., Ortíz-Ochoa, W., & Gaibor-González, I. (2018). *Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y social como predictores de la salud mental en ecuatorianos*. *Actualidades en Psicología*.
- Muñoz Campos, E. M., Fernández González, A., & Jacott, L. (2018). *Bienestar subjetivo y satisfacción vital del profesorado*. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
- Obreque, A. S., Hernández-Mosqueira, C., Peña-Troncoso, S., Agredo, M. A. T., & Salvatierra, M. O. (2019). *Evaluation of teacher performance in chile: perception of poorly evaluated teachers*. *Cadernos de Pesquisa*. URI:https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742019000200144&script=sci_abstract
- Oliveira, K. R. E. D., & Braga, E. M. (2016). *The development of communication skills and the teacher's performance in the nursing student's perspective*. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 50(SPE), 32-38.
- Ortega, F. R. F., Bornachera, J. Z. T., Solano, A. I. S., Lara, E. M. R., & Ballestas, L. F. F. (2016). *Bienestar psicológico en profesores de una Universidad privada del distrito de Santa Marta*. *Cultura Educación y Sociedad*, 5(2).

- Özü, Ö., Zepeda, S., Ilgan, A., Jimenez, A. M., Ata, A., & Akram, M. (2017). *Teachers' psychological well-being: a comparison among teachers in USA, Turkey and Pakistan. International journal of mental health promotion*, Teachers' psychological well-being: a comparison among teachers in USA, Turkey and Pakistan. <https://doi.org/10.1080/14623730.2017.1326397>
- Quevedo (2019) *delación del desempeño docente y competencias digitales en cuatro instituciones educativas del distrito de Ate*, Lima-2019.
- Rafsanjani, M. A., & Rahmawati, E. D. (2019). *Stress Exposure and Psychological Well-being: Study on Beginning Teacher. Jabe (journal of accounting and business education)*, 3(2), 162-169.
- Ramos Lage, M., Vidal Rojo, C., Conde Fernández, B. D., & Pérez García, L. M. (2019). *Insuficiencias in the development of the cognitive independence in the medical student with low academic performance. Gaceta Médica Espirituana*.
- Reyes Robles, P. J. (2017). *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral*.
- Robles, P. R. (2017). *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. Revista de investigación en psicología*.
URI:<https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i1.13527>
- Ruiz, A. G., Jiménez-Vásquez, M. S., & Díaz-Barriga, Á. (2019). *Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Perfiles Educativos*.
<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.163.58935>
- Ruiz, M. A. (2018). *Bienestar Psicológico y Capacidad de Logro en docentes universitarios (Doctoral dissertation, Universidad Argentina de la Empresa)*.
URI:<https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/7920/RUIZ-TIF.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Sánchez Valdés, X., Puente de Armas, T., Sotolongo Peña, R. D. L. C., & Díaz Lobo, L. M. (2017). *Strategy of improvement for the ambulant teacher on the psychomotricity in children with cerebral palsy. Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 21(1), 101-111.
- Segura Orellano, K. N. (2017). *Bienestar psicológico en docentes de las instituciones educativas públicas y particulares de nivel secundario del*

- distrito de Los Olivos, 2017. h
URI:<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11359>
- Soria, L., Ortega, W., & Ortega, A. (2020). *Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios en la carrera de Educación. Praxis & Saber*, 11(27), e10329-e10329.
- UNESCO (2019) *Docentes, Día mundial de los docentes*,
URI:<https://es.unesco.org/themes/docentes>
- Vargas Navarro, R. (2020). *Bienestar psicológico y desempeño docente en la IE San Luis Gonzaga, SJM*, 2019.
URI:<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/41160>
- Villarosa, J. B., & Ganotice, F. A. (2018). *Construct validation of Ryff's psychological well-being scale: Evidence from Filipino teachers in the Philippines. Philippine Journal of Psychology*.
- Zee, M., & Koomen, H. M. (2016). *Teacher self-efficacy and its effects on classroom processes, student academic adjustment, and teacher well-being: A synthesis of 40 years of research. Review of Educational research*.<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/0034654315626801>

ANEXOS

Anexos 3. Matriz de consistencia

Título: Bienestar psicológico y su influencia en el desempeño docente en la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020							
Autor: Br.Anick Soledad Acevedo Cristóbal.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general ¿Cuál es la influencia del bienestar psicológico en el desempeño docente en la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la influencia de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente en la Red 13-Ugel- 06 Ate, 2020?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente en la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia del bienestar psicológico en el desempeño docente en la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020</p> <p>Objetivos específicos Determinar la influencia de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente en la Red 13-Ugel- 06 Ate, 2020</p> <p>Determinar la influencia de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente en la Red 13-Ugel- 06 Ate, 2020</p> <p>Determinar la influencia de la dimensión participación en la</p>	<p>Hipótesis general El bienestar psicológico influye en el desempeño docente en la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020</p> <p>Hipótesis específicas El bienestar psicológico influye en la dimensión preparación para el aprendizaje de los docentes en la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020</p> <p>El bienestar psicológico influye en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente en la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020</p> <p>El bienestar psicológico influye en la dimensión participación en la</p>	Variable 1: Bienestar psicológico				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Auto aceptación	Satisfacción de sí mismo Actitud positiva	1, 7, 19, 31 2, 8, 14, 26, 32	Ordinal	
			Relaciones positivas	Relaciones sociales Confianza Empatía	3, 4, 9, 15, 21,27	1. Totalmente en desacuerdo	Bajo [29-67]
			Autonomía	Capacidad de independencia Conducta en contextos sociales	5, 11, 16, 22, 39	2. En desacuerdo	
				Dominio del mundo Satisfacción de sus deseos y necesidades	6, 12, 17, 18, 23	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Medio [68-106]
				Objetivos Metas Sentido de vida	24, 36, 37, 38	4 De acuerdo	
Dominio del entorno	Desarrollo personal		5 Totalmente de acuerdo	Alto [107-145]			
Propósito de vida							

desempeño docente en la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020? ¿Cuál es la influencia de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño docente en la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020?	participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el desempeño docente en la Red 13-Ugel- 06 Ate, 2020 Determinar la influencia de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño docente en la Red 13-Ugel- 06 Ate, 2020	gestión de la escuela articulada a la comunidad en el desempeño docente en la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020 El bienestar psicológico influye en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño docente en la Red 13- Ugel- 06 Ate, 2020	Crecimiento Personal					
			Variable 2: Desempeño docente					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce las características y contexto de los estudiantes Comprende el contenido, los enfoques y procesos pedagógicos Elabora su programación curricular Elabora unidades didácticas y sesiones de aprendizaje Selecciona estrategias y actividades de aprendizaje	1,2 3 4 5,6 7,8	Ordinal	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bajo 32 - 74 Medio 75 -117 Alto 118 - 160
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje Dirige el proceso de enseñanza Usa estrategias y recursos pertinentes Refuerza el aprendizaje de los estudiantes Evalúa constantemente los aprendizajes Realiza la retroalimentación pertinente Usa estrategias de pensamiento crítico reflexivo Utiliza recursos educativos pertinentes	9 10 11 12 13 14 15 16						
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Interactúa con otros docentes Participa aportando ideas en el PEI Elabora proyectos de aprendizaje de calidad Comunicación asertiva con las familias Toma en cuenta sus saberes previos Integra los recursos de su comunidad Comparte los resultados de su práctica pedagógica Identifica fortalezas de sus prácticas pedagógicas	17 18 19 20 21 22 23 24						
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Participa en capacitaciones sobre estrategias de enseñanza Aplica conocimientos de enseñanza aprendizaje Practica la ética profesional Asume responsabilidades en la institución Respeto la heterogeneidad de los estudiantes Muestra idoneidad para colaborar con la institución Comparte mejoras de su práctica pedagógica Promueve los valores éticos y morales en los estudiantes	25 26 27 28 29 30 31 32						

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Método de análisis de datos
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Nivel: Explicativo Diseño: No experimental, transversal, correlacional-causal.</p> $O_x \xrightarrow{R^2} O_y$ <p>Donde: O_x: Valor de la variable independiente: Bienestar psicológico O_y: Valor de la variable dependiente: Desempeño docente</p> <p>R²: Prueba de regresión logística ordinal</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: 130 docentes de la Red 13 Ugel- 06 Ate Nivel primaria Muestra: 97 docentes de la Red 13-Ugel- 06 Ate Nivel primaria</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico, aleatorio, simple.</p>	<p>Variable 1: Bienestar psicológico Técnicas: Encuesta Instrumentos: Escala de bienestar psicológico Autor: Carol Ryff en el año 1995 Adaptado: Díaz, D, Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jimenez, B., Gallardo, I., Valle, C., & Van Dierendonck, D. (2006) Ámbito de Aplicación: Docentes Forma de Administración: Virtual Estructura: 29 ítems distribuidos en seis</p> <p>Dimensiones: Auto aceptación (4), Relaciones positivas (5),Autonomía (6), Dominio del entorno (5), Crecimiento Personal (4), Propósito de vida (5)</p> <p>Variable 2: Desempeño docente Técnicas: Encuesta Instrumentos: cuestionario del buen desempeño docente Autor: Acevedo Anick Año: 2020 Fuente: MINEDU Ámbito de Aplicación: Docentes Forma de Administración: Virtual Estructura: 32 ítems distribuidos en cuatro Dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (8), Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (8), Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (8),Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (8)</p>	<p>Análisis descriptivo :</p> <p>Los datos se agruparan en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentaran en tablas de frecuencia y gráficos estadísticos.</p> <p>Análisis inferencial:</p> <p>Se usara la prueba de regresión lineal logística ordinal para la comprobación de la hipótesis.</p>

Anexo 4. Instrumentos

Cuestionario de bienestar psicológico de Ryff

A continuación, se presenta algunos enunciados sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. No existe respuesta correcta o incorrecta. Responda con sinceridad. Su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x).

Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems	1	2	3	4	5
Auto aceptación					
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas					
2. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo					
3. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad					
4. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo					
Relaciones positivas					
5. A menudo no me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones					
6. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar					
7. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas					
8. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza					
9. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí					
Autonomía					
10. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente					
11. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida					
12. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí					
13. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones					
14. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general					
15. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos					
Dominio de entorno					
16. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga					
17. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto					
18. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo					
19. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen					
20. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla					
Propósito en la vida					
21. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad					
22. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo					
23. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro					
24. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí					
25. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida					
Crecimiento personal					
26. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo					
27. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona					
28. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona					
29. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento					

Ficha técnica del instrumento

Nombre	Escala de Bienestar Psicológico de Ryff.
Autora original	Carol Ryff (1995)
Adaptado	Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., & Van Dierendonck, D. (2006).
Universo de estudio	Docentes Red 13-Ugel- 06.
Administración	Virtual.
Nivel de confianza	95 %
Margen de error	0.05 %
Tamaño muestral	97 Docentes Red 13-Ugel- 06.
Duración	10 – 15 minutos.
Objetivo	Determinar el nivel de bienestar psicológico.
Dimensiones	Auto aceptación, Relaciones positivas, Autonomía, Dominio del entorno, Crecimiento Personal, Propósito de vida.
Escala	Cinco opciones de respuesta según la Escala Likert, las cuales indican: Totalmente es desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).
Niveles/Rangos	Bajo (29 - 67), Medio (68-106) y Alto (107 – 145).
Validez estadística	Validado por jueces de expertos
Ítems	29
Confiabilidad	0.933
URL	http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3255

Cuestionario de desempeño docente

Estimado colega te saludamos cordialmente y agradecemos tu colaboración para responder esta encuesta, que brindará información importante a una investigación. Le rogamos un máximo de sinceridad y objetividad.

A continuación, marque con un aspa o una cruz sobre la alternativa que consideres correcta según la siguiente escala.

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

Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1. Tiene en cuenta las características individuales socioculturales de los estudiantes.					
2. Tiene en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.					
3. Elabora la programación curricular de manera coordinada con los colegas de grado.					
4. Tiene en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes en la elaboración de las sesiones.					
5. Demuestra conocimientos actualizados sobre las áreas de enseñanza.					
6. Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases a los estudiantes					
7. Selecciona estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de los estudiantes.					
8. Selecciona actividades de acorde a la realidad y necesidades de los estudiantes.					
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
9. Aplica estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes.					
10. Tiene en cuenta las teorías constructivistas en las sesiones de aprendizaje.					
11. Trabaja con el enfoque de resolución de problemas en todas las sesiones de aprendizaje					
12. Utiliza el material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
13. Propicia el uso de material educativo en los estudiantes.					
14. Fomenta con los estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
15. Evalúa constantemente los aprendizajes de los estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
16. Refuerza las dificultades de los estudiantes con módulos de aprendizaje.					
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
17. Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.					
18. Participa en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.					
19. Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
20. Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
21. Integra en las prácticas y enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
22. Comparte con la comunidad educativa los retos de una educación de calidad					
23. Coopera con las autoridades locales en los desafíos que demanda una educación de calidad					
24. Identifica las principales fortalezas y desafíos de tu práctica pedagógica y las compartes oportunamente con las familias de tus estudiantes, autoridades locales y comunidad.					
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
25. Se capacitas para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.					
26. Aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes.					
27. Ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.					

28. Asume tu responsabilidad tanto en el desarrollo académico de los estudiantes como en su progreso y bienestar personal.					
29. Respeta la heterogeneidad de los estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.					
30. Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.					
31. Comparte las dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con los colegas para mejorar las prácticas pedagógicas.					
32. Promueve en los estudiantes una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad					

Ficha técnica del instrumento

Nombre	Cuestionario de desempeño docente.
Autora original	Acevedo. Anick
Año	2020.
Universo de estudio	Docentes Red 13-Ugel- 06
Administración	Virtual.
Nivel de confianza	95 %
Margen de error	0.05 %
Tamaño muestral	97 Docentes Red 13-Ugel- 06
Duración	5 – 10 minutos.
Objetivo	Determinar el nivel de desempeño docente.
Dimensiones	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
Escala	Cinco opciones de respuesta según la Escala Likert, las cuales indican: Nunca (1), Casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).
Niveles/Rangos	Bajo (32– 74), Regular (75-117) y Adecuada (118 – 160).
Validez estadística	Validado por jueces de expertos
Ítems	32
Confiabilidad	Alfa de Cronbach = 0,932
URL	http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf

Anexo 5. Certificados de Validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Auto aceptación							
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas	X		X		X		
2	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo	X		X		X		
3	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad	X		X		X		
4	En su mayor parte, me siento orgullosos de quien soy y la vida que llevo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Relaciones positivas							
5	A menudo no me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones	X		X		X		
6	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar	X		X		X		
7	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas	X		X		X		
8	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza	X		X		X		
9	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Autonomía							
10	.No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente	X		X		X		
11	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida	X		X		X		

12	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mi	X		X		X		
13	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones	X		X		X		
14	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general	X		X		X		
15	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Dominio de entorno	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga	X		X		X		
17	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	X		X		X		
18	En general, siento que soy responsable de la situación en que vivo	X		X		X		
19	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen	X		X		X		
20	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Propósito en la vida	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad	X		X		X		
22	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo	X		X		X		
23	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro	X		X		X		
24	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí	X		X		X		
25	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 6: Crecimiento personal	X		X		X		
26	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo	X		X		X		

27	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona	X		X		X	
28	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona	X		X		X	
29	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ... Alza Salvatierra Silvia del Pilar

DNI: 18110381

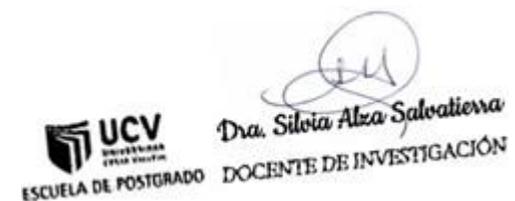
Especialidad del validador: Investigación científica.

14 de Noviembre del 2020

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



UCV
UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL URUGUAY
ESCUELA DE POSTGRADO
Dra. Silvia Alza Salvatierra
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tiene en cuenta las características individuales socioculturales de los estudiantes.	X		X		X		
2	Tiene en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.	X		X		X		
3	Elabora la programación curricular de manera coordinada con los colegas de grado.	X		X		X		
4	Tiene en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes en la elaboración de las sesiones.	X		X		X		
5	Demuestra conocimientos actualizados sobre las áreas de enseñanza.	X		X		X		
6	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases a los estudiantes	X		X		X		
7	Selecciona estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
8	Selecciona actividades de acorde a la realidad y necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Aplica estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes.	X		X		X		
10	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
11	Trabaja con el enfoque de resolución de problemas en todas las sesiones de aprendizaje	X		X		X		
12	Utiliza el material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	X		X		X		

13	Propicia el uso de material educativo en los estudiantes.	X		X		X		
14	Fomenta con los estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	x		x		x		
15	Evalúa constantemente los aprendizajes de los estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	x		x		x		
16	Refuerza las dificultades de los estudiantes con módulos de aprendizaje.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.	X		X		X		
18	Participa en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.	X		X		X		
19	Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	X		X		X		
20	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
21	Integra en las prácticas y enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	X		X		X		
22	Comparte con la comunidad educativa los retos de una educación de calidad							
23	Coopera con las autoridades locales en los desafíos que demanda una educación de calidad	x		x		x		
24	Identifica las principales fortalezas y desafíos de tu práctica pedagógica y las compartes oportunamente con las familias de tus estudiantes, autoridades locales y comunidad.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.	X		X		X		
26	Aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes.	X		X		X		

27	Ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.	X		X		X	
28	Asume tu responsabilidad tanto en el desarrollo académico de los estudiantes como en su progreso y bienestar personal.	X		X		X	
29	Respeto la heterogeneidad de los estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.	X		X		X	
30	Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.	X		X		X	
31	Comparte las dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con los colegas para mejorar las prácticas pedagógicas.	X		X		X	
32	Promueve en los estudiantes una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad	X		X		X	

Hay suficiencia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ... **Alza Salvatierra, Silvia del Pilar**

DNI: 18110381

Especialidad del validador: **Investigación científica.**

14 de Noviembre del 2020

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

 
Dra. Silvia Alza Salvatierra
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

ÍNDICE DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Auto aceptación							
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas	X		X		X		
2	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo	X		X		X		
3	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad	X		X		X		
4	En su mayor parte, me siento orgullosos de quien soy y la vida que llevo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Relaciones positivas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	A menudo no me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones	X		X		X		
6	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar	X		X		X		
7	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas	X		X		X		
8	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza	X		X		X		
9	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Autonomía	Si	No	Si	No	Si	No	
10	.No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente	X		X		X		
11	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida	X		X		X		
12	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mi	X		X		X		

13	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones	X		X		X		
14	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general	X		X		X		
15	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Dominio de entorno	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga	X		X		X		
17	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	X		X		X		
18	En general, siento que soy responsable de la situación en que vivo	X		X		X		
19	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen	X		X		X		
20	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Propósito en la vida	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad	X		X		X		
22	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo	X		X		X		
23	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro	X		X		X		
24	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí	X		X		X		
25	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 6: Crecimiento personal	X		X		X		
26	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo	X		X		X		
27	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona	X		X		X		

28	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona	X		X		X	
29	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia: **HAY SUFICIENCIA**)

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

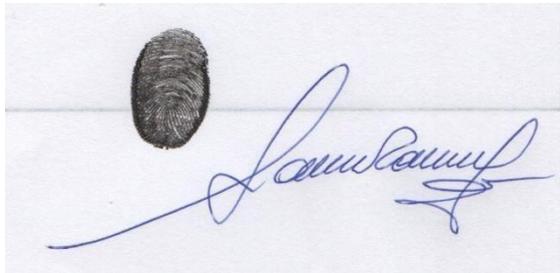
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Sonia Lidia Romero Vela DNI: 40117025

Especialidad del validador: Metodólogo

- ¹Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad : 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.

10 de octubre del 2020



- 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

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tiene en cuenta las características individuales socioculturales de los estudiantes.	X		X		X		
2	Tiene en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.	X		X		X		
3	Elabora la programación curricular de manera coordinada con los colegas de grado.	X		X		X		
4	Tiene en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes en la elaboración de las sesiones.	X		X		X		
5	Demuestra conocimientos actualizados sobre las áreas de enseñanza.	X		X		X		
6	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases a los estudiantes	X		X		X		
7	Selecciona estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
8	Selecciona actividades de acorde a la realidad y necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Aplica estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes.	X		X		X		
10	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
11	Trabaja con el enfoque de resolución de problemas en todas las sesiones de aprendizaje	X		X		X		
12	Utiliza el material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	X		X		X		
13	Propicia el uso de material educativo en los estudiantes.	X		X		X		
14	Fomenta con los estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	x		x		x		
15	Evalúa constantemente los aprendizajes de los estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	x		x		x		

16	Refuerza las dificultades de los estudiantes con módulos de aprendizaje.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.	X		X		X		
18	Participa en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.	X		X		X		
19	Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	X		X		X		
20	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
21	Integra en las prácticas y enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	X		X		X		
22	Comparte con la comunidad educativa los retos de una educación de calidad							
23	Coopera con las autoridades locales en los desafíos que demanda una educación de calidad	x		x		x		
24	Identifica las principales fortalezas y desafíos de tu práctica pedagógica y las compartes oportunamente con las familias de tus estudiantes, autoridades locales y comunidad.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.	X		X		X		
26	Aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes.	X		X		X		
27	Ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.	X		X		X		
28	Asume tu responsabilidad tanto en el desarrollo académico de los estudiantes como en su progreso y bienestar personal.	X		X		X		
29	Respeto la heterogeneidad de los estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.	X		X		X		
30	Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.	X		X		X		
31	Comparte las dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con los colegas para mejorar las prácticas pedagógicas.	X		X		X		
32	Promueve en los estudiantes una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: **HAY SUFICIENCIA**)

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Sonia Lidia Romero Vela DNI: 40117025

Especialidad del validador: Metodólogo

- ¹Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad : 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.

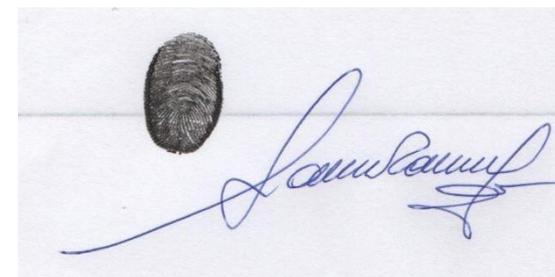
10 de octubre del 2020

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

A photograph showing a fingerprint on the left and a handwritten signature in blue ink on the right, both on a white surface.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Auto aceptación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas	X		X		X		
2	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo	X		X		X		
3	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad	X		X		X		
4	En su mayor parte, me siento orgullosos de quien soy y la vida que llevo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Relaciones positivas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	A menudo no me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones	X		X		X		
6	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar	X		X		X		
7	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas	X		X		X		
8	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza	X		X		X		
9	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Autonomía	Si	No	Si	No	Si	No	
10	.No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente	X		X		X		
11	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida	X		X		X		
12	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mi	X		X		X		

13	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones	X		X		X		
14	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general	X		X		X		
15	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Dominio de entorno	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga	X		X		X		
17	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	X		X		X		
18	En general, siento que soy responsable de la situación en que vivo	X		X		X		
19	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen	X		X		X		
20	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Propósito en la vida	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad	X		X		X		
22	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo	X		X		X		
23	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro	X		X		X		
24	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí	X		X		X		
25	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 6: Crecimiento personal	X		X		X		
26	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo	X		X		X		
27	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona	X		X		X		

28	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona	X		X		X	
29	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mstra Rosario Wendy Quispe Vasquez DNI: 70876242

Especialidad del validador: PSICOLOGIA EDUCATIVA

30 de Diciembre del 2020

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



Firma del Experto Informante.

VALIDACIÓN DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tiene en cuenta las características individuales socioculturales de los estudiantes.	X		X		X		
2	Tiene en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.	X		X		X		
3	Elabora la programación curricular de manera coordinada con los colegas de grado.	X		X		X		
4	Tiene en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes en la elaboración de las sesiones.	X		X		X		
5	Demuestra conocimientos actualizados sobre las áreas de enseñanza.	X		X		X		
6	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases a los estudiantes	X		X		X		
7	Selecciona estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
8	Selecciona actividades de acorde a la realidad y necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Aplica estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes.	X		X		X		
10	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
11	Trabaja con el enfoque de resolución de problemas en todas las sesiones de aprendizaje	X		X		X		
12	Utiliza el material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	X		X		X		
13	Propicia el uso de material educativo en los estudiantes.	X		X		X		
14	Fomenta con los estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	x		x		x		
15	Evalúa constantemente los aprendizajes de los estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	x		x		x		
16	Refuerza las dificultades de los estudiantes con módulos de aprendizaje.	x		x		x		

	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.	X		X		X		
18	Participa en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.	X		X		X		
19	Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	X		X		X		
20	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
21	Integra en las prácticas y enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	X		X		X		
22	Comparte con la comunidad educativa los retos de una educación de calidad							
23	Coopera con las autoridades locales en los desafíos que demanda una educación de calidad	x		x		x		
24	Identifica las principales fortalezas y desafíos de tu práctica pedagógica y las compartes oportunamente con las familias de tus estudiantes, autoridades locales y comunidad.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.	X		X		X		
26	Aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes.	X		X		X		
27	Ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.	X		X		X		
28	Asume tu responsabilidad tanto en el desarrollo académico de los estudiantes como en su progreso y bienestar personal.	X		X		X		
29	Respeto la heterogeneidad de los estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.	X		X		X		
30	Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.	X		X		X		
31	Comparte las dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con los colegas para mejorar las prácticas pedagógicas.	X		X		X		
32	Promueve en los estudiantes una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad	X		X		X		

Hay suficiencia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mstra Rosario Wendy Quispe Vasquez DNI: 70876242

Especialidad del validador: PSICOLOGIA EDUCATIVA

30 de Diciembre del 2020

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



Anexo 6.Resultados de confiabilidad del instrumento de bienestar psicológico

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	37

Resultados de confiabilidad de ítems total del instrumento de bienestar psicológico

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.	137,05	779,839	,948	,971
En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.	136,75	819,776	,542	,973
No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	136,80	803,642	,822	,972

He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.	136,60	814,463	,797	,972
Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	136,95	825,103	,421	,973
En muchos aspectos, no me siento decepcionado de mis logros en la vida.	136,70	822,642	,591	,973
No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.	136,80	815,116	,696	,973
A menudo no me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.	137,00	806,000	,714	,972
Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.	137,25	813,776	,558	,973
En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	137,10	780,937	,925	,971
Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	136,80	842,063	,157	,974

En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.	137,20	783,326	,883	,972
Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	137,45	784,155	,778	,972
No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	137,05	779,839	,948	,971
Me resulta fácil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.	137,15	828,766	,378	,974
Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.	137,05	779,839	,948	,971
Tiendo a no estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.	137,20	816,905	,486	,973
Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.	137,25	793,461	,791	,972

Es fácil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.	137,15	821,713	,433	,974
Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	136,55	818,471	,756	,972
Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.	136,60	819,411	,755	,972
Tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.	136,85	840,450	,157	,974
Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.	136,55	818,471	,756	,972
Cuando pienso en ello, realmente con los años he mejorado mucho como persona.	136,60	819,726	,747	,973
Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	136,55	818,471	,756	,972
Tiendo a preocuparme en cumplir los objetivos de la vida.	137,40	789,200	,694	,973
Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.	137,10	776,621	,957	,971

Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	137,25	791,987	,714	,972
Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.	138,05	871,313	-,372	,976
Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	137,05	779,839	,948	,971
Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.	136,50	833,842	,585	,973
Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.	137,05	779,839	,948	,971
Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.	137,05	779,839	,948	,971
En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	137,05	793,313	,843	,972
No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	137,05	779,839	,948	,971
Hace mucho tiempo busco hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.	137,20	791,853	,788	,972

Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.	137,05	779,839	,948	,971
--	--------	---------	------	------

Confiabilidad de la dimensión 1, Auto aceptación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	7

Confiabilidad de la dimensión 2, Relaciones positivas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	6

Confiabilidad de la dimensión 3, Autonomía

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	6

Confiabilidad de la dimensión 4, Dominio del entorno

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	6

Confiabilidad de la dimensión 5, Crecimiento Personal

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	7

Confiabilidad de la dimensión 6, Propósito de vida

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	5

Desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	32

Resultados de confiabilidad de ítems total del instrumento desempeño docente

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Tienes en cuenta las características individuales socioculturales de los estudiantes.	135,950	122,682	,507	,924
Tienes en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.	136,050	122,366	,536	,924
Elaboras la programación curricular de manera coordinada con los colegas de grado.	136,450	119,208	,448	,927
Tienes en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes en la elaboración de las sesiones.	136,100	119,147	,771	,921

Demuestras conocimientos actualizados sobre las áreas de enseñanza.	135,950	121,734	,656	,922
Orientas de manera adecuada los temas tratados en clases a los estudiantes.	135,850	122,766	,707	,922
Seleccionas estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de los estudiantes.	135,850	124,345	,562	,924
Seleccionas actividades de acorde a la realidad y necesidades de los estudiantes.	135,850	120,029	,801	,921
Aplicas estrategias de enseñanza 4 a la heterogeneidad de los estudiantes.	136,200	119,116	,720	,921
Tienes en cuenta las teorías constructivistas en las sesiones de aprendizaje.	136,200	123,642	,482	,924
Trabajas con el enfoque de resolución de problemas en todas las sesiones de aprendizaje.	136,200	119,221	,713	,921

Utilizas el material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	136,000	122,842	,573	,923
Propicias el uso de material educativo en los estudiantes.	136,000	123,263	,541	,924
Fomentas con los estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	135,850	124,450	,552	,924
Evalúas constantemente los aprendizajes de los estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	136,150	120,555	,551	,924
Refuerzas las dificultades de los estudiantes con módulos de aprendizaje.	136,500	122,789	,447	,925
Interactúas con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.	136,000	124,737	,517	,924
Participas en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.	136,000	124,737	,517	,924
Realizas proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	136,000	124,737	,517	,924

Fomentas el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	136,150	124,766	,454	,925
Integras en las prácticas y enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	136,000	124,737	,517	,924
Compartes con la comunidad educativa los retos de una educación de calidad.	136,600	130,042	-,017	,937
Cooperas con las autoridades locales en los desafíos que demanda una educación de calidad.	136,000	124,737	,517	,924
Identificas las principales fortalezas y desafíos de tu práctica pedagógica y las compartes oportunamente con las familias de tus estudiantes, autoridades locales y comunidad.	136,300	122,432	,540	,924
Te capacitas para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.	136,250	119,671	,705	,921

Aplicas los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes.	136,250	125,566	,359	,926
Ejerces tu profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.	135,600	127,305	,418	,925
Asumes tu responsabilidad tanto en el desarrollo académico de los estudiantes como en su progreso y bienestar personal.	135,700	125,063	,567	,924
Respetas la heterogeneidad de los estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.	135,800	123,642	,644	,923
Muestras disposición para el trabajo de manera inmediata.	136,000	121,368	,687	,922
Compartes las dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con los colegas para mejorar las prácticas pedagógicas.	136,350	125,818	,283	,927

Promueves en los estudiantes una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.	135,800	122,695	,604	,923
--	---------	---------	------	------

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	8

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	8

Dimensión 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	8

Dimensión 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	8

Anexo 7. Constancia de aplicación de instrumento

WhatsApp chat interface showing a list of contacts on the left and a conversation with 'Francisca' on the right.

Contacts List:

- Idiomas (14/12/2020) ✓ Gracias
- Unidos por una causa just (3/12/2020) Los mensajes están cifrados de extremo a extremo. ...
- Florescu (8/12/2020) 🗣️ 0:15
- +51 929 748 489 (1/12/2020) ✓ Buenas noches señora seguir enviando los avanc...
- +51 902 824 552 (1/12/2020) ✓ y hasta el momento no me escribe, ni me llama
- Maycol (1/12/2020) A ud

Conversation with Francisca (8/11/2020):

🔒 Los mensajes están cifrados de extremo a extremo. Nadie fuera de este chat, ni siquiera WhatsApp, puede leerlos ni escucharlos. Haz clic para obtener más información.

Buenos días amiga Francisca 10:57 a. m. ✓

Cuestionario de bienestar psicológico y desempeño docente.
Estimada docente: El presente cuestionario es parte de un Proyecto de investigación académica cuya finalidad es la obtención de información forms.gle

<https://forms.gle/DiyeRYWy7VLMKz3B6> 10:57 a. m. ✓

Gracias amiga Francisca. Saludos 12:44 p. m. ✓

Anexo 8. Autorización del participante



Cuestionario de bienestar psicológico y desempeño docente.

Estimada docente:
El presente cuestionario es parte de un Proyecto de investigación académica cuya finalidad es la obtención de información sobre el bienestar psicológico y desempeño docente. La información es confidencial y reservada.
Indicaciones: Marque la opción que mejor se aproxime a su parecer.

Dirección de correo electrónico. *

Texto de respuesta corta

Su participación es valiosa para nosotros, por ello indique su conformidad. *

Sí, estoy de acuerdo.

Anexo 9.Resultados

Base de datos de la muestra de Bienestar psicológico

	D1.Auto aceptación				D2.Relaciones positivas					D3.Autonomía						D4.Dominio del entorno					D5.Propósito de vida					D6.Crecimiento Persona			
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29
1	1	2	3	1	1	3	1	1	3	2	1	2	3	1	1	1	3	1	3	1	5	1	1	3	1	3	3	1	3
2	1	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2
3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	1
4	2	2	3	1	2	3	2	1	3	2	2	2	3	1	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3
5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
6	1	2	3	1	1	3	1	1	3	2	2	2	3	1	1	1	3	1	3	4	1	1	1	3	1	1	3	1	1
7	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	3	1	1	3	1	1
8	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	2
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	1	4	3	1
10	1	2	4	2	1	4	2	2	4	1	2	2	4	2	2	1	4	2	4	2	3	2	1	4	2	2	4	2	2
11	2	1	4	2	2	4	2	2	4	1	2	1	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2
12	1	2	3	1	1	3	1	1	3	2	1	2	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1
13	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
14	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3
15	3	2	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
16	1	2	4	1	1	4	1	1	4	2	1	2	4	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1
17	2	2	4	2	1	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	1	4	2	4	2	2	2	1	4	2	2	4	2	2
18	2	1	4	2	2	4	2	2	4	1	2	1	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2
19	2	2	5	1	2	5	2	1	5	2	2	2	5	1	1	2	5	2	5	2	2	1	2	5	2	1	5	2	1
20	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
21	1	2	5	1	1	5	1	1	5	2	2	2	5	1	1	1	5	1	5	1	1	1	1	5	1	1	5	1	1
22	2	2	5	2	2	5	1	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	1	5	1	1	2	2	5	1	2	5	1	2

51	1	2	3	1	1	3	3	1	3	2	2	2	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1
52	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	1	1	2	2	3	1	2	3	1	2	2
53	4	5	3	3	4	3	4	1	3	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
54	4	4	3	4	4	3	3	1	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
55	1	2	3	2	1	3	2	1	3	1	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2
56	2	1	3	3	2	3	3	1	3	1	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2
57	1	2	3	1	1	3	1	1	3	2	1	2	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1
58	3	3	3	4	3	3	3	1	3	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
59	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
60	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
61	1	2	3	1	3	3	1	1	3	2	1	2	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1
62	1	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2
63	2	1	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
64	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1
65	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
66	1	2	3	1	1	3	1	1	3	2	2	2	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1
67	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	3	1	1	3	1	1	1
68	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2
69	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	3	3	1	1
70	1	2	3	2	1	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2
71	2	1	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	4	3	2	4	4
72	1	2	4	1	1	4	1	1	4	2	1	2	4	1	1	1	4	1	4	1	2	1	1	4	1	1	4	1	1	1
73	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
74	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	1	1
76	1	2	4	2	1	4	2	2	4	1	3	2	4	2	2	1	4	2	4	2	3	2	1	4	2	2	4	2	2	2
77	2	1	5	2	2	5	2	2	5	1	2	1	5	2	2	2	5	2	5	2	4	2	2	5	2	4	5	2	4	4
78	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3

79	1	2	5	1	1	5	1	1	5	2	2	2	5	1	1	1	5	1	5	1	1	1	1	5	1	1	5	1	1	5	1	1
80	2	2	5	2	2	5	1	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	1	5	1	1	2	2	5	1	2	5	1	2	5	1	2
81	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
82	4	4	5	2	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	2	4	5	3	5	3	3	2	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4
83	1	2	5	2	1	5	2	1	5	1	2	2	5	2	2	1	5	2	5	2	2	2	1	5	2	2	5	2	2	5	2	2
84	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
85	1	2	5	1	1	5	1	1	5	2	1	2	5	1	1	1	5	1	5	1	1	1	1	5	1	1	5	1	1	5	1	1
86	3	3	5	4	3	5	3	1	5	1	2	3	5	4	4	3	5	3	5	3	3	4	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4
87	3	3	5	3	3	5	4	1	5	3	4	3	5	1	3	3	5	4	5	4	4	3	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3
88	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
89	1	2	5	1	1	5	1	1	5	2	1	2	5	1	1	1	5	1	5	1	1	1	1	5	1	1	5	1	1	5	1	1
90	1	2	5	2	1	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	1	5	2	5	2	2	2	1	5	2	2	5	2	2	5	2	2
91	2	1	5	2	2	5	2	2	5	1	2	1	5	2	2	2	5	2	5	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2
92	2	2	5	1	2	5	2	1	5	2	2	2	5	1	1	2	5	2	5	2	2	1	2	5	2	1	5	2	1	5	2	1
93	3	3	1	3	3	5	4	3	5	3	4	3	5	3	3	3	5	4	5	4	4	3	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3
94	1	2	5	3	1	5	3	1	5	3	2	2	5	1	3	1	5	3	5	1	1	3	1	5	3	5	5	3	5	5	3	5
95	2	2	4	2	2	4	3	1	4	2	2	2	4	2	2	2	4	3	4	1	1	2	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2
96	4	5	4	4	4	4	3	1	4	5	4	5	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
97	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3

DESEMPEÑO DOCENTE

D1.Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								D2.Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								D3.Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad								D4.Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	
1	5	1	3	3	1	1	2	3	4	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	3	1	4	3	3	1	1	3	1	4	3	2	
2	2	1	3	3	2	1	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	
2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3	1	
4	1	2	3	3	1	2	2	3	1	2	3	2	1	3	2	2	3	1	2	3	2	1	3	3	1	2	3	2	1	3	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
1	1	1	3	3	1	3	2	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	3	1	2	3	3	1	1	3	1	1	3	2	
1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	1	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
3	2	1	4	4	2	1	2	4	2	1	4	2	2	4	2	2	4	2	1	4	2	1	4	4	2	1	4	2	2	4	2	
3	2	2	4	4	2	2	1	4	2	2	4	2	2	4	1	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	2	2	4	2	4	1	
2	1	1	3	3	1	1	2	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	2
2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	1	
1	1	1	4	4	1	1	2	4	1	1	4	1	1	4	2	1	4	1	1	4	1	1	4	4	1	1	4	1	1	4	2	
1	2	1	4	4	2	1	2	4	2	1	4	2	2	4	2	2	4	2	1	4	2	3	4	4	4	2	1	4	2	2	4	2
2	2	2	4	4	2	2	1	4	2	2	4	2	3	4	1	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	3	4	1
4	1	2	5	5	1	2	2	5	1	2	5	2	1	5	2	2	5	1	2	5	2	1	5	5	1	2	5	2	1	5	2	
3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	
1	1	1	5	5	1	3	2	5	1	1	5	1	1	5	2	1	5	1	1	5	1	2	5	5	1	1	5	1	1	5	2	
1	2	2	5	5	3	2	2	5	2	2	5	1	2	5	2	1	5	2	2	5	1	2	5	5	2	2	5	1	2	5	2	
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	

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

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

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

Anexo10.Base de datos (Excel)

	D1.Auto aceptación				D2.Relaciones positivas					D3.Autonomía					D4.Dominio de entorno					D5.Propósito en la vida					D6.Crecimiento personal				D7.Preparación para el aprendizaje de los estudios								
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	E27	E28	E29	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8
P1	1	2	3	1	1	3	1	1	3	2	1	2	3	1	1	1	3	1	3	1	5	1	1	3	1	3	3	1	3	1	5	1	3	3	1	1	
P2	1	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	1	
P3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	
P4	2	2	3	1	2	3	2	1	3	2	2	2	3	1	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	4	1	2	3	3	1	2	
P5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
P6	1	2	3	1	1	3	1	1	3	2	2	2	3	1	1	1	3	1	3	1	3	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3
P7	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	3	1	1	3	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2
P8	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	
P9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	1	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	
P10	1	2	4	2	1	4	2	2	4	1	2	2	4	2	2	1	4	2	4	2	3	2	1	4	2	2	4	2	2	4	2	1	4	4	2	1	
P11	2	1	4	2	2	4	2	2	4	1	2	1	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	3	2	2	4	4	2	2	
P12	1	2	3	1	1	3	1	1	3	2	1	2	3	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	1	1	3	3	1	1
P13	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	
P14	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
P15	3	2	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	
P16	1	2	4	1	1	4	1	1	4	2	1	2	4	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1
P17	2	2	4	2	1	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	1	4	2	4	2	2	2	1	4	2	2	4	2	2	1	2	1	4	4	2	1	
P18	2	1	4	2	2	4	2	2	4	1	2	1	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	
P19	2	2	5	1	2	5	2	1	5	2	2	2	5	1	1	2	5	2	5	2	2	1	2	5	2	1	5	2	1	4	1	2	5	5	1	2	
P20	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3		
P21	1	2	5	1	1	5	1	1	5	2	2	2	5	1	1	1	5	1	5	1	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	1	3	
P22	2	2	5	2	2	5	1	2	5	2	2	2	5	2	2	2	5	1	5	1	1	2	2	5	1	2	5	1	2	1	2	2	5	5	3	2	
P23	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
P24	4	4	5	2	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	2	4	5	3	5	3	3	2	4	5	3	4	5	3	4	4	2	4	5	5	4	3	
P25	1	2	5	2	1	5	2	1	5	1	2	2	5	2	2	1	5	2	5	2	2	2	1	5	2	2	5	2	2	3	2	1	5	5	2	1	
P26	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
P27	1	2	5	1	1	5	1	1	5	2	1	2	5	1	1	1	5	1	5	1	1	1	1	5	1	1	5	1	1	2	1	1	5	5	1	1	
P28	3	3	5	4	3	5	3	1	5	1	2	3	5	4	4	3	5	3	5	3	3	4	3	5	3	4	5	3	4	2	4	3	5	5	4	3	
P29	3	3	5	3	3	5	4	1	5	3	4	3	5	1	3	3	5	4	5	4	4	3	3	5	4	3	5	4	3	4	3	3	5	5	3	3	
P30	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
P31	1	2	5	1	1	5	1	1	5	2	1	2	5	1	1	1	5	1	5	1	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
P32	1	2	5	2	1	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	1	5	2	5	2	2	2	1	5	2	2	5	2	2	1	2	1	5	5	2	1	
P33	2	1	5	2	2	5	2	2	5	1	2	1	5	2	2	2	5	2	5	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	5	5	2	2	
P34	2	2	5	1	2	5	2	1	5	2	2	2	5	1	1	2	5	2	5	2	2	1	2	5	2	1	5	2	1	4	1	2	5	5	1	2	
P35	3	3	5	3	3	5	4	3	5	3	4	3	5	3	3	3	5	4	5	4	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	3		
P36	1	2	5	3	1	5	3	1	5	3	2	2	5	1	3	1	5	3	5	1	1	3	1	5	3	5	5	3	5	1	3	1	5	5	1	3	
P37	2	2	4	2	2	4	3	1	4	2	2	2	4	2	2	2	4	3	4	1	1	2	2	4	3	2	4	3	2	1	2	2	4	4	3	2	
P38	4	5	4	4	4	4	3	1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
P39	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	
P40	1	2	4	2	1	4	3	1	4	1	2	2	4	2	2	1	4	3	4	2	2	2	1	4	3	2	4	3	2	3	2	1	4	4	2	1	
P41	2	1	4	2	2	4	2	1	4	1	2	1	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	3	2	2	4	4	2	2	
P42	1	2	4	3	1	4	3	1	4	2	1	2	4	1	3	1	4	3	4	1	1	3	1	4	3	1	4	3	1	2	3	1	4	4	1	1	

Anexo 11. Cuadro de alfa de Cronbach por dimensiones

Variables	Dimensiones	Alfa de Cronbach
Variable bienestar psicológico	Auto aceptación	0.895
	Relaciones positivas	0.862
	Dominio del entorno	0.857
	Crecimiento Personal	0.970
	Propósito de vida	0.922
Variable desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0.886
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0.810
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0.802
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0.804