



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Bienestar docente y rendimiento laboral en instituciones  
educativas de Huanca Sancos, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**AUTORA:**

Mendoza Guerra, Vanesa Jaqueline (ORCID: 0000-0002-4232-8077)

**ASESOR:**

Dr. Palacios Sanchez, Jose Manuel (ORCID: 0000-0002-1267-5203)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2022

### Dedicatoria

Dedico con todo cariño a mis padres Carlos y Liduvina quienes siempre me apoyaron y son mi guía, a mis hijos Carlos y Kim que son el motor de mi vida y a mi esposo Fredy quien me apoya y me incentiva a seguir adelante.

### Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios por brindarme sabiduría, a la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de estudiar a pesar del contexto en el que vivimos, a los maestros de esta prestigiosa universidad por sus conocimientos brindados.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Fiabilidad del cuestionario de bienestar docente	24
Tabla 2	Fiabilidad del cuestionario de rendimiento laboral	26
Tabla 3	Prueba de normalidad de bienestar docente	28
Tabla 4	Prueba de normalidad de rendimiento laboral	28
Tabla 5	Correlación entre bienestar docente y rendimiento Laboral	29
Tabla 6	Correlación entre bienestar docente e iniciativa	29
Tabla 7	Correlación entre bienestar docente y competencia	30
Tabla 8	Correlación entre bienestar docente y productividad	30
Tabla 9	Correlación entre bienestar docente y reconocimiento	31
Tabla 10	Correlación entre bienestar docente y comunicación	31
Tabla 11	Nivel de bienestar docente	32
Tabla 12	Nivel de rendimiento laboral	32

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1	Representación Correlacional de la investigación	20
----------	--	----

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el Bienestar Docente y el Rendimiento laboral. La investigación es de tipo aplicada, nivel correlacional, de diseño no experimental transversal correlacional, empleándose una muestra de 117 docentes, a los que se les aplicó los cuestionarios mediante el google form. Obteniendo como resultados que en Bienestar docente se ubican en el nivel regular (70.9%) y bueno (12.8%), lo que significa que en su mayoría no presentan un equilibrio emocional, psicológico, satisfacción ni compromiso con la labor docente, mientras que en el Rendimiento laboral se ubican en el nivel regular (67.5%) y bueno (24.8%), lo que representa que algunos docentes no son informados en forma permanente de las expectativas, requerimientos, exigencias en su desempeño, para garantizar una mejor efectividad y éxito en el cumplimiento de sus funciones y metas. Se concluyó, que existe una relación significativa y directa entre bienestar docente y rendimiento laboral en los docentes ya que se observa un Rho de 0,534, lo que significa que a mayor Bienestar docente mayor rendimiento laboral en los docentes de las instituciones educativas de la Provincia Huanca Sancos del departamento de Ayacucho.

**Palabras clave:** Bienestar docente, rendimiento laboral.

## **ABSTRACT**

The general objective of this research is to determine the relationship between Teacher Well-being and Work Performance. The research is of an applied type, correlational level, of a non-experimental cross-correlational design, using a sample of 117 teachers, to whom the questionnaires were applied through the google form. Obtaining as results that in Teacher well-being they are located in the regular level (70.9%) and good (12.8%), which means that in their majority they do not present an emotional, psychological balance, satisfaction or commitment to the teaching work, while in Work performance is at the regular level (67.5%) and good (24.8%), which represents that some teachers are not permanently informed of the expectations, requirements, demands in their performance, to guarantee better effectiveness and success in the fulfillment of its functions and goals. It was concluded that there is a significant and direct relationship between teacher well-being and job performance in teachers since a Rho of 0.534 is observed, which means that the higher the teacher Well-being, the higher the job performance in the teachers of the educational institutions of the Huanca Province. Sancos from the department of Ayacucho.

Keywords: Teacher well-being, job performance.



## I. INTRODUCCIÓN

Los cambios que existen y se vienen produciendo en la actualidad, están impactando en la sociedad y en el ámbito educativo en forma significativa, aunado a la pandemia por COVID-19, provocando dificultades sin antecedentes. En todos los sectores, esta emergencia que azota a nivel mundial, ha provocado que la educación se imparta en modalidad remota, siendo el docente con mayor responsabilidad de llevar adelante el manejo de las competencias, efectivizando el proceso de enseñanza, planteando grandes y complejos retos en la etapa virtual.

Tales desafíos han traído que, se encuentre inmerso en una problemática en su desempeño cotidiano, y por otra, tuvo que asumir un desarrollo personal y profesional continuo que le permita el desarrollo de competencias pedagógicas contextualizadas y apropiadas para impartir una enseñanza de calidad, logrando su bienestar como docente y de tal forma que no incida en su rendimiento laboral por estar en permanente proceso de evaluación.

En este panorama podemos visualizar cómo dichos procesos han cambiado nuestro quehacer educativo, pues los responsables en la dirección de los países o gobiernos se han visto obligados a hacer reajustes en la planificación y los criterios de evaluación a impartir los conocimientos y habilidades a una modalidad virtual (García-Planas y Taberna, 2021; Rangel, 2020).

El bienestar de los docentes en las instituciones educativas, está sujeta a diversos factores que van interactuando y que en muchos de los casos lleva a motivarlo o desmotivarlo frente a las circunstancias anteriormente señaladas; por lo que nos lleva a analizar el contexto en el cual se va a desplegar su labor educativa, ya que en la actualidad ha tenido que innovarse en un plano tecnológico haciendo uso de mayores estrategias y metodologías a fin de optimizar su rendimiento laboral, en interacción con su entorno social, con sus funciones y recursos para la ejecución de sus actividades

pedagógicas.

Cuando analizamos este panorama desde un punto de vista internacional, en relación al rendimiento laboral, tenemos el estudio realizado en Colombia, donde se identifica el problema en el desempeño laboral que es consecuencia muchas veces por las fallas en la comunicación, ocasionando desconciertos en los docentes y asimismo, se evidencia la influencia de factores que afectan en el nivel de rendimiento laboral de los docentes, trayendo como consecuencia un impacto negativo en el ámbito laboral y educativo, estropeando así las relaciones interpersonales y el bienestar docente (Rodríguez, 2019).

Al referirnos al rendimiento laboral, identificamos como un agotamiento en nuestro entorno, generado por fallas al interior de ella e incluso de la comunicación que va creando inconformidades en nuestra interrelación. Por lo tanto, cuando la frecuencia se altera en los factores de desempeño docente y se alcanza niveles más altos en su escaso rendimiento, requerimos de una mayor motivación como su bienestar físico, a partir de la relevancia de la comunicación organizacional a fin de ser favorable para establecer un clima organizacional óptimo (Rodríguez- Marulanda, 2019).

Según un informe del Índice del Derecho a la Educación (IDE), el bienestar docente en Bogotá es una cuestión por mejorar para suscitar la calidad de la educación, a partir de confirmaciones realizadas mediante entrevistas y grupos focales, se enfatiza asimismo que cuando tienen una sobrecarga laboral o administrativa, se siente un clima laboral difícil de gestionar, desmotivado para ejercitar sus funciones e influye en su rendimiento (IDE, 2020).

Desde un punto de vista internacional la situación problemática que presenta el bienestar docente, tenemos a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPALC) quien incluso antes de que se inicie esta pandemia mostró los altos índices de pobreza, con constantes desigualdades; existiendo un descontento social, es por ello ante esta crisis existen aún efectos negativos que inciden prioritariamente en la salud y educación. Frente a

ello el docente en muchas oportunidades es responsable indirectamente de su compromiso en el rendimiento laboral que va en el menoscabo de su bienestar (CEPAL, 2020).

Según un estudio de la fundación Robert Wood Johnson y la Universidad Estatal de Pennsylvania (Penn State), esta carrera se le considera la más estresante, somos conscientes que el estrés laboral se da como una consecuencia de la inestabilidad afectando su bienestar, lo que afecta intensamente incluso de los estudiantes, aunque hay programas para apoyarlos, se descuida al docente. Es así que a partir de este estudio un 46 % de los docentes se sienten estresados diariamente, incluso siendo mayor que los médicos (45 %), pero a pesar de ellos la tercera parte de los encuestados en los diversos niveles se sienten comprometidos con su trabajo (Delgado, 2019).

En cuanto al ámbito latinoamericano, el rendimiento laboral es una variable que representa una preocupación permanente tanto para el trabajador como para el empleador, esté en el ámbito privado o público. Según Burgos (2018) en su estudio nos manifiesta que en las diversas dimensiones se presentan niveles de deficiencia en sus actitudes, situación actual, siendo la de mayor incidencia en su rendimiento laboral, lo que trae como consecuencia un desmedro en su bienestar.

En un estudio realizado en Ecuador referente al Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente, de una Escuela de Educación Básica, se le consideró como un componente importante, así mismo se determinó su influencia en el desempeño docente, incidiendo que más se da porque las autoridades exageran un control descomunal, ejercen presión en la entrega de la documentación, se muestran autoritarios logrando que los docentes se sientan presionados. Todo ello está afectando su bienestar y cuando requiere ayuda de los directivos ante algún problema no se sienten con ganas de solicitarla (Enríquez, 2017).

En el contexto nacional en el Perú se realizó un estudio: Reflexiones

para el contexto peruano bajo los auspicios de la UNESCO- Lima, en el cual se considera en lo relativo al bienestar docente, un eje importante de la reforma educativa. Por ello se está dando una serie de estrategias, políticas y programas para un establecimiento de mejoras en el desarrollo docente, a fin de asumir una calidad en lo profesional y en la asunción de un compromiso ético (Unesco,2019).

García y Vásquez (2018) en su estudio, considera que uno de los ejes fundamentales de la educación para cualquier sociedad es la función docente, ya que ésta es la responsable de la formación adecuada de los ciudadanos del futuro, pero asimismo no se generan condiciones que brinden un adecuado bienestar docente, tanto en el aspecto económico como el físico, estando expuestos a sufrir padecimientos y viéndose en la necesidad de laborar en otras actividades para obtener un mejor salario, cuyos resultados evidenciaron un nivel regular de bienestar y de rendimiento laboral.

En el Proyecto Educativo Nacional al 2036, en su orientación estratégica 2, considera necesario estimular métodos de carácter formativo a fin de mejorar y fortalecer el entorno laboral, así como en la política de acompañamiento se señala, que los responsables asuman en forma desafiante, satisfactoria dichas condiciones de trabajo, su vocación y su bienestar material como socioemocional; convirtiéndola en una ocupación con retribuciones graduales acorde a ello, para así formar equipos docentes capacitados y que conformen un colegiado profesional autónomo con un alto rendimiento laboral (Consejo Nacional de Educación,2021).

En el Proyecto Educativo Regional de Ayacucho (2021), se indica que uno de los problemas es el trabajo aislado e individual, ya que no trabajan conformando equipos para cavilar sobre su praxis pedagógica, muchos de ellos la perciben que deben ser debidamente revalorados en diferentes aspectos, que no se desarrolla su formación ética y cultural afectando su bienestar, pero asimismo señala que existe falta de responsabilidad, abandono de sus labores, inasistencias e incumplimiento de sus horarios de trabajo de personal nombrado, así como la preparación de los temas

curriculares, por su falta de vocación de servicio, ausencia de innovación y actualización docente ocasionando un bajo rendimiento laboral.

En cuanto a los docentes que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, observamos que muestran insatisfacción por las condiciones en las cuales laboran, a esto se aúna la llegada de la pandemia lo cual ha generado cambiar radicalmente su forma de trabajo y para muchos les ha costado adaptarse a la educación remota, por la implementación de herramientas y recursos tecnológicos. Incremento del stress, ansiedad, problemas socio-emocionales, afectando su bienestar. Todos estos factores están repercutiendo en el desempeño de los docentes que se caracteriza por el incumplimiento de sus funciones, en la entrega de documentos de planificación, en el uso inadecuado de recursos o materiales, entre otros que afecta su rendimiento.

Ante esta situación, se plantea las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la relación que existe entre bienestar docente y rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021?, así como (i) ¿Cuál es la relación que existe entre bienestar docente y la dimensión, iniciativa del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021?; (ii) ¿Cuál es la relación que existe entre bienestar docente y la dimensión, competencia del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021?; (iii) ¿Cuál es la relación que existe entre bienestar docente y la dimensión, productividad del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021?; (iv) ¿Cuál es la relación que existe entre bienestar docente y la dimensión, reconocimiento del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021?; (v) ¿Cuál es la relación que existe entre bienestar docente y la dimensión, comunicación del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021?

Así podemos considerar los constructos de bienestar docente y rendimiento laboral. Sobre estos, existen algunos vacíos de conceptualización, de manejo teórico. Lo cual se busca superar a partir de la búsqueda, sistematización y organización de la teoría, así mismo pretendemos

dar argumentos a las variables de estudio con sus respectivas dimensiones. Otro aspecto por considerarse es su valor práctico, conllevando el análisis y reflexión de las variables que va a permitir identificar determinadas fortalezas y debilidades, las mismas que deben llevar a proponer estrategias prácticas para favorecer el proceso educativo; por ende, a todos los componentes involucrados en la comunidad educativa, aportando conclusiones y recomendaciones que van a servir de base para el mejoramiento cualitativo de la educación.

Somos conscientes que el acto educativo, involucra el hecho social ya que éste se va desarrollando en un acto de interacción por lo que dicha investigación se justifica desde el plano social, ya que tocamos un tema álgido para la sociedad. Por el cual se deben proporcionar las condiciones adecuadas para la ejecución de las actividades pedagógicas en beneficio de los estudiantes.

Entre los objetivos considerados en el estudio, tenemos como objetivo general: Determinar la relación entre bienestar docente y rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021, objetivos específicos; (i) Determinar la relación entre bienestar y la dimensión iniciativa del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021; (ii) Determinar la relación entre bienestar docente y la dimensión competencia del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021; (iii) Determinar la relación entre bienestar docente y la dimensión productividad del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021; (iv) Determinar la relación entre bienestar docente y la dimensión reconocimiento del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021; (v) Determinar la relación entre bienestar docente y la dimensión comunicación del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021.

Finalmente se planteó como hipótesis general ; Existe relación significativa y directa entre bienestar docente y rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021, y entre las hipótesis

específicas (i) Existe relación significativa y directa entre bienestar y la dimensión iniciativa del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021; (ii) Existe relación significativa y directa entre bienestar docente y la dimensión competencia del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021 (iii) Existe relación significativa y directa entre bienestar docente y la dimensión productividad del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021; (iv) Existe relación significativa y directa entre bienestar docente y la dimensión reconocimiento del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021; (v) Existe relación significativa y directa entre bienestar docente y la dimensión comunicación del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional tenemos trabajos de investigación realizados por Téllez et al. (2021), en España, con el objetivo de relacionar el grado de satisfacción personal y su desempeño profesional de los docentes, con un diseño no experimental, de tipo ex post-facto, la muestra está conformada por 62 docentes. Al término evidenciaron que a mayor ansiedad y estrés se da una menor satisfacción entre las interacciones de los docentes en el nivel Inicial, mientras que los de primaria está condicionado al no respeto de las normas del aula y no se da una atención individualizada; por lo que se aprecia mayor estrés afectando su bienestar. Su aporte radica en las coincidencias y discrepancias con otros estudios realizados en otros ámbitos geográficos, económicos y a la edad de los encuestados.

Vásconez (2021) en Ecuador, realizó una investigación con el objetivo de determinar el Síndrome de Burnout y rendimiento laboral mediante la modalidad de teletrabajo, con un enfoque mixto, de una muestra de 55 docentes. Como conclusión señaló que los docentes manifiestan que, al tener un agotamiento emocional, físico y mental, influye en el rendimiento laboral como también en el personal, y de igual forma no tienen un buen rendimiento laboral cuando es provocado por sus trabajos monótonos, sobrecarga laboral, entre otros, perjudicando a sus estudiantes y a su institución.

López-Orellana et al. (2021), en Chile el estudio tuvo como objetivo confrontar y reconocer percepciones de bienestar emocional, social y laboral entre docentes chilenos y ecuatorianos acaecidos durante la pandemia. Dicho estudio fue descriptivo, correlacional, cuyos resultados manifiestan que durante la pandemia se evidenció mayor carga laboral y doméstica, obteniéndose una puntuación positiva en su dimensión socioemocional; sin embargo, los docentes ecuatorianos en comparación a los chilenos, en forma significativa han percibido menos carga laboral, siendo mayor su bienestar general; lo que muestra que las características sociodemográficas influyen en la forma de afrontarlas. Evidenciándose una correlación positiva alta entre



bienestar general, con sentimientos positivos y apoyo social; y negativa alta, con sentimientos negativos y desgaste emocional.

Borja et al. (2019), en Colombia realizaron la investigación con la finalidad de establecer la relación entre Bienestar docente y competencias de la profesión de la docencia, siendo de enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional, en 20 Escuelas Normales Superiores, y 8 programas de licenciatura en la región Caribe colombiana. Concluyéndose que los niveles deseables de la competencia docente, de los formadores de la región caribe colombiana se relacionan positivamente con el bienestar subjetivo docente.

León et al. (2018) en Ecuador, cuyo fin fue el de identificar el impacto del clima organizacional sobre el desempeño docente. El método fue descriptivo, investigación de campo, aplicándose encuestas, entrevistas, cuestionarios a 40 docentes. Llegando a la conclusión que el rendimiento de los docentes es un factor predominante en el sistema educativo, incidiendo en la preparación de los educandos y las capacitaciones como evaluaciones.

En el ámbito nacional Angulo, et al. (2021), realizó una investigación para identificar la influencia de la dimensión predominante del aprendizaje organizacional en el bienestar laboral de los docentes, de tipo cuantitativo, no experimental; cuya muestra fue de 200 maestros, concluyendo que el aprendizaje organizacional influyó en el bienestar laboral; en lo relativo a disponer del trabajo, recursos y reconocimiento que influyeron sobre el bienestar laboral de los mismos.

Oseda, et al (2019), realizó la investigación con el objetivo de evidenciar la relación que existe entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral. Siendo de diseño correlacional, transversal. Aplicándose cuestionarios a 130 trabajadores entre docentes y administrativos. Concluyéndose que el nivel de trabajo colaborativo es bueno y el rendimiento laboral, favorable; existiendo una relación directa entre dichas variables.

Vergara (2019), en su investigación evidenció de qué forma se relaciona el desempeño docente y bienestar laboral, siendo un estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental, cuyos resultados dan

a conocer que se tiene el conocimiento necesario para asumir funciones dentro de la institución educativa, por su preparación docente, por la capacitación de seminarios, talleres u otros con el fin del logro profesional.

Horna (2019), cuyo objetivo fue el de identificar la relación entre Mobbing y el bienestar docente en la gerencia de talento humano, siendo cuantitativa, descriptiva correlacional, con una muestra de 150 docentes. Cuyos resultados obtenidos manifiestan que en la variable Mobbing se obtuvo un rango medio y en la de bienestar fue alto; existiendo una correlación positiva entre ellas.

Otro de los estudios presentado por Chang y Ramírez (2018), buscaron determinar la relación entre bienestar y condición laboral del personal docente y no docente de una Institución Educativa, siendo cuantitativa y de diseño descriptivo- correlacional, con una muestra de 78 docentes. Concluyéndose que existe relación significativa entre dichas variables, por lo que se infiere que dichas variables afectan forzosamente la productividad del personal docente.

Alegría (2018), con la finalidad de evidenciar la relación entre el bienestar laboral y el rendimiento docente, siendo la investigación de tipo sustantiva, descriptiva correlacional, con una muestra de 40 docentes. Se llegó a la conclusión que no existe relación significativa entre dichas variables, en sus dimensiones de capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones; por lo tanto, no necesariamente el compromiso va a determinar un mejor desempeño.

En cuanto a la primera variable bienestar docente se ha visto afectado a causa de la crisis sanitaria a nivel mundial; por lo que, se han realizado cambios radicales en la forma del quehacer docente para enfrentar nuevos desafíos profesionales; también se da una serie de componentes que influyen en el bienestar y el rol que asume, afectando severamente su salud física y mental. Dicho bienestar se da en entornos que reúnen unos principios clave de sostenibilidad, que cuando son inadecuados generan insatisfacción; generando emociones positivas entre ellos, para el logro de propósitos moralmente inspiradores hacia un profesionalismo colaborativo, que acerca a

los docentes a sus estudiantes; con la finalidad de sentirse realizados, cuando responden a la diversidad de capacidades que muestran ellos (López, 2021; Katsantonis, 2020; Shirley et al., 2020).

Del mismo modo otros autores consideran que el bienestar, es el equilibrio emocional, psicológico; la satisfacción y el compromiso con una determinada profesión, en nuestro caso el de docencia. Siendo condiciones necesarias para efectivizar una práctica profesional de calidad según la función que desempeña. Manifestando actitudes de satisfacción e insatisfacción, asimismo se da una respuesta afectiva o emocional positiva que se ve reflejada en su trabajo, como el resultado de constantes evaluaciones afectivas y cognitivas, apoyándose directamente a la autorrealización para afrontar los retos que se les presenta en la labor pedagógica diaria que desempeña (Zahonero y Martín, 2012; Anaya y Suárez, 2007, citado en Téllez-Martínez, 2021; Manasia et al., 2020).

Entre los objetivos del bienestar docente, a partir de todo lo anterior planteado, se requiere elevar el nivel cualitativo de vida de los docentes, estableciendo un clima organizacional conveniente; con la finalidad de cumplir con las metas planteadas lográndose el bienestar docente, organizando capacitaciones y actualizaciones a fin de aumentar el nivel de productividad y motivación para un mejor rendimiento laboral.

El bienestar docente depende de ciertos componentes subjetivos y emocionales en la interrelación con los estudiantes; de la motivación y de componentes psíquicos como compromisos, niveles de esfuerzo al logro de las metas trazadas dentro de su entorno para una mejor satisfacción y realización laboral (Vergara, 2019; Hué, 2012; Skinner et al., 2021, citado en López-Orellana, 2021).

El bienestar docente se sustenta en tres modelos teóricos explicativos: modelo ambientalista, que se preocupa por el bienestar subjetivo influenciado por aspectos externos y ambientales, como la cultura, el contexto educativo; el psicológico, que indica las características personales que tienen los trabajadores relacionado con su autoestima, autoeficacia, la confianza y el

apoyo social que influyen de forma directa, y el modelo interaccionista, considerada como una correspondencia de mecanismos personales y peculiaridades situacionales dichos modelos parten de las relaciones interpersonales que se van estableciendo y las situaciones que se viven ( Eid y Larsen ,2008; Stanculescu, 2014; Cornejo y Quiñonez, 2007 citado en Borjas, 2019 ).

Asimismo, se considera que en una organización, el bienestar depende del equilibrio entre su trabajo y su familia para evitar disconformidades en su desempeño laboral, sin dejar de considerar que no todas las causas que se presentan no dependen de él, siendo una gran preocupación el bienestar en los estudiantes, pero no se toma en cuenta el bienestar de los docentes, tema que ha sido postergado por muchos años, pero de ello depende que se vean comprometidos y no perciben logrados los objetivos trazados en el ámbito educativo (Vásconez, 2021; Cumming et al., 2020).

Así tenemos como ventajas del bienestar docente, el acrecentamiento de la moral y autoestima de los trabajadores, bienestar psicológico y laboral, acrecentamiento del aspecto productivo y reducir los enfrentamientos y quejas, además de promover relaciones interpersonales saludables y como desventajas un excesivo paternalismo, costos excesivos en la inversión para dar recompensa a los trabajadores, no relacionándose adecuadamente la motivación y la productividad.

La importancia del bienestar docente, radica en que es un elemento clave al hablar de Calidad Educativa, a fin de que el bienestar incide sobre su rendimiento laboral, a partir de la manifestación permanente de sus experiencias emocionales positivas como resultado del argumento facilitador de la satisfacción con su labor, incidiendo en las dinámicas pedagógicas de aprendizaje. Por ello una persona que no se siente satisfecha en el trabajo posee emociones negativas; mientras que otra que se encuentra satisfecha, los tiene positivos. (IDEP, 2020; Ballén 2021; Dávila, 2018; Alegría, 2018).

En cuanto a las dimensiones de la variable bienestar, tenemos como primera dimensión la remuneración, el que viene a ser la creación de incentivos

simbólicos, monetarios y en especies acorde con la actividad desempeñada. Reconocimiento de derechos como el descanso remunerado y otras compensaciones laborales, como una recompensa que la persona recibe al realizar las tareas de la organización para el logro del mejoramiento de su valoración social; generando un entorno propicio para el desarrollo de la labor del docente y los aprendizajes. Por ello se hace necesario impulsar políticas que mejoren la remuneración aunada al bienestar y que impacten en la calidad de la educación (OCDE, 2020; Ballén, 2021).

Para la mejora de la educación pública, es importante contar con docentes que tengan alto nivel de desempeño dentro y fuera del aula. Para ello es indispensable que las autoridades encargadas de la educación, ofrezcan un buen salario a los docentes para que puedan prepararse y estar satisfechos con el pago que reciben por sus servicios. Esto conlleva a que tengan un alto rendimiento laboral (Kiyundo et al., 2021).

Una segunda dimensión es el ascenso, con dos indicadores: reconocimiento a la meritocracia y fortalecimiento de capacidades. Se define al ascenso como las oportunidades de incremento profesional que se propone a los que laboran en una organización, para lo cual se deben demostrar capacidades, habilidades y conocimientos con el fin de asumir retos laborales, esto nos lleva a señalar que al mayor desempeño de responsabilidades se da un mayor incremento al salario, siendo oportuno el crecimiento en su carrera y el mejoramiento de su remuneración en base a méritos propios, a través de un proceso de evaluación que valore su saber pedagógico y reconozca su trayecto profesional (Minedu, 2021)

Como tercera dimensión la satisfacción personal, con dos indicadores: la primera, la autorrealización y la identificación con su entorno. Teniendo en cuenta que la satisfacción personal es una variable de naturaleza emocional o afectiva, que surge de la evaluación continua de las condiciones psicosociales del trabajo y la actitud consecuente del trabajador, está asociado al estado emocional, desde la aflicción hasta el mayor grado de aprobación vivencial y se da en la medida en que las características del trabajo que desempeña se

ajusten a las expectativas personales que van contribuyendo al mejoramiento cualitativo de la enseñanza (Pascual-Gómez, 2020;Horma, 2019; Ballén, 2021, Gordillo, 1998 citado en Ballén, 2021).

Es fundamental considerar que los docentes deben estar satisfechos con su labor porque son ellos, los que tienen una relación directa con los estudiantes y de su entusiasmo depende lograr esa empatía con ellos. Teniendo en cuenta los factores de orden psicológico, actitudinal y motivacional que van a permitir un mejor desenvolvimiento laboral (Rios & Romero, 2018; Camargo, 2016 citados en Chávez-Vassallo et al. (2020).

Los docentes experimentan una serie de emociones, las cuales muchas de ellas son reprimidas en el entorno laboral y asumen las que son deseables en la tarea docente, para ello, es importante que sean capacitados en el manejo de emociones y de su inteligencia emocional utilizando estrategias para prevenir la subordinación excesiva de estar al no ser manifestadas, frente a la solución de problemáticas que se les presentan como: la infinidad de papeleos que debe realizarlos, la tarea de madurar emocionalmente, desempeñarse positivamente y demostrar un alto nivel de conocimiento (Burić et al., 2021 ;Castro, 2020).

Una cuarta dimensión está referida a las condiciones laborales, compuesta por dos indicadores: la primera, el nivel de comunicación y la segunda en relación con los otros. Teniendo presente las condiciones laborales de los docentes que son cruciales en el marco del Bienestar Docente, porque provee unas situaciones favorables para el ejercicio de la profesión, factores importantes que intervienen en el control laboral, en su contexto y la contribución laboral de los docentes (Chávez,2009, citado en Horma 2019; Ballén, 2021).

Una quinta y última dimensión es la Infraestructura en el Trabajo, que consta de dos indicadores: la primera, área de convivencia en la cual participan los docentes en la toma de decisiones a partir de un trabajo colaborativo entre docentes, que se puede reflejar en un mejor ejercicio de la profesión y, en esa medida, incidir sobre la relación con sus pares y en las

decisiones que se toman, que terminan afectando su entorno laboral (Ballén, 2021) y la segunda, la seguridad de la infraestructura teniendo en cuenta, que la infraestructura en el trabajo es donde nos desenvolvemos diariamente, el ambiente referido a los materiales, puestos y equipos que ayudan al mejoramiento de un buen clima laboral en la interacción de las personas dentro de una organización (Milanés, 2010 citado en Horma, 2019, IDEP, 2014, citado en Ballén, 2021).

Existe la necesidad de perfeccionar el diseño adecuado de la infraestructura de las instalaciones educativas, siendo prioritario dentro de las políticas educativas a fin de brindar un servicio de calidad, creando una atmósfera inmejorable que suscite orientar el proceso de enseñanza y aprendizaje (Quesada-Chaves, 2019).

Por eso podemos concluir, que todos estos aspectos se deben tener en cuenta en el bienestar docente, siendo las personas que ejerzan la responsabilidad de dirigir las instituciones educativas. Las que promuevan el respeto a sus trabajadores y apoyarlos a fortalecer sus competencias laborales, buscando su realización profesional en base a un clima adecuado, a través de condiciones adecuadas de trabajo tanto económicas y personales.

Con respecto a la variable rendimiento laboral, se le visualiza como un proceso permanente por el cual se informa a los docentes las expectativas, requerimientos, exigencias en su desempeño. Sabemos que son la pieza fundamental que garantiza la efectividad y el éxito, pero a su vez demanda la fuerza productiva a fin de ser eficiente al cumplir los objetivos y las funciones determinadas, ya que es un factor concluyente en la orientación y en el manejo de competencias de los estudiantes. Considerada como la base de actuaciones fundamentadas en pro de su mejora constante (Newstrom, 2007 citado en Rodríguez-Marulanda, 2019; León et al, 2018; Gabini, 2018).

Existen muchos factores que están asociados al rendimiento laboral como: salario, reconocimiento, oportunidad de ascenso, trabajo en sí mismo, condiciones de trabajo, presión de trabajo, apoyo administrativo, supervisión

entre otros; siendo uno de los factores de mayor importancia el bienestar docente, por su rol preponderante que cumple en la labor que desempeña. Es necesario que el docente se sienta atraído e identificado con su centro de labores para contribuir en el éxito (Wula et al., 2020).

Para Babini (2018), los aspectos que se consideran como fundamentales en el rendimiento laboral son: el rendimiento en las tareas asignadas en relación con las metas trazadas, en el contexto laboral y en el comportamiento que se tiene en la institución que deben estar caracterizadas por acciones empáticas, cooperativas y de fortalecimiento de las relaciones interpersonales, favoreciendo el clima laboral a través del establecimiento y cumplimiento de las normas de convivencia.

En cuanto a las dimensiones del rendimiento laboral se considera la propuesta de Cubas (2016), quien considera como primera dimensión a la Iniciativa, cuando señalamos que tan eficiente y proactivo puede ser el docente en la realización de su labor, sin necesidad de esperar una orden. La forma cómo afronta la problemática que se le presenta, al igual que las contingencias, dando soluciones y manejando la situación de lo mejor posible, que consta de dos indicadores: el primero liderazgo y toma de decisiones y la segunda iniciativa en bien de la comunidad.

En tal sentido, la iniciativa personal, permite que sea responsable con su labor educativa, ya que se siente feliz de hacerlo, porque desea lo mejor para sus estudiantes, asumiendo responsabilidades al planificar, evaluar y tomar decisiones de realizar algo o no hacerlo. Se siente motivado e ilusionado hacerlo, siendo las fuentes de su realización personal (García, 1993 citado en Guerrero, 2019).

El éxito del aprendizaje en los estudiantes depende mucho del rendimiento docente. Éste, también le permitirá alcanzar logros institucionales. El clima laboral, la motivación y la cultura organizacional, son factores que pesan mucho en el rendimiento de sus funciones (Sudibjo & Nasution, 2020).

A fin de mejorar nuestro bienestar coadyuvado al rendimiento, es



importante alcanzar una buena educación, en la que las personas puedan tener mayor oportunidad y saber desenvolverse para asumir retos. El rendimiento laboral en el docente se puede manifestar en la calidad de servicio que presta, la planificación oportuna que realiza y las estrategias que utiliza con la finalidad de lograr sus objetivos trazados (Suratman et al., 2020).

Cabe señalar aquí las condicionantes importantes a desarrollar en un docente, como es la de liderazgo, siendo la capacidad y habilidad para dirigir, influyendo en los estudiantes en el logro de los aprendizajes y en su formación integral. Siendo un factor central en la comunidad educativa para la mejora de la calidad educativa (Vásquez, Bernal y Orús, 2014, Palacios et al. 2020 citado en Santisteban, 2021; Hernández, 2018).

Una segunda dimensión denominada Competencia, relacionada a un determinado modelo digital o de otro tipo, por lo que no consideramos la competencia en sí misma, sino en el sistema en el cual se inserta; por ello podemos considerarla como la potestad y la reflexión para aplicar los conocimientos y desarrollo de habilidades, a fin de ser transferidos y concertados para proceder de forma consciente y eficiente, con miras a presentar en forma ética y lograr sus metas (Cubas, 2016; Escudero, 2009, citados en Borja, 2019).

Actualmente, por estar inmersos en una sociedad del conocimiento, necesitamos docentes con un nuevo enfoque didáctico, siendo competentes en lo personal, social y profesional para enfrentar los continuos cambios a partir de una economía global y de adelantos científicos y tecnológicos. Con la competencia de implementar estrategias para que los estudiantes sean capaces de construir sus propios conocimientos y desarrollen sus habilidades y competencias para enfrentarse con éxito a las demandas de la sociedad (Ramírez, 2020).

Así se presenta dos indicadores, la primera representación académica y la segunda formación permanente.

En cuanto a la tercera dimensión, la Productividad, es el resultado promediodel esfuerzo del trabajador en un tiempo establecido, que puede ser estimado en cuerpo físico o en requisitos de valor de los bienes y servicios. Aquí podemos resaltar dos indicadores: productividad académica y en el campo de la investigación, determinándose que las condiciones de trabajo y el estrés son factores que afectan el rendimiento laboral (Ríos, 2019).

Por otro lado, la productividad educativa se le puede considerar como el nivel en el cual el aprendizaje se va incrementando mientras se van minimizando los costes. Asimismo, Walberg (1984), establece un modelo basado en la teoría del aprendizaje cognitivo ya que lo considera al aprendizaje de los estudiantes como un proceso de producción, señalando cuatro componentes; aptitudes y motivación; un ambiente conveniente; un aprendizaje estimulado por el docente con un buen uso de estrategias, recursos y materiales y por último la enseñanza debidamente planeada y organizada (citado en Ruiz, 2019).

Una cuarta dimensión corresponde al reconocimiento. Ésta, consta de dos indicadores: el primero, reconocimiento de méritos y el segundo, reconocimiento de los agentes. Entendiéndose que es el discernimiento de ser estimado y apreciado perteneciendo a una red social; los docentes necesitan del reconocimiento, también de la motivación, los cuales lo llevan a incrementar su autoestima y mejorar su desempeño al momento de realizar sus funciones, porque forman parte de su bienestar psicológico y salud física; por lo que se hace necesario dar estímulos y premios a los docentes sobresalientes y con alto sentido de compromiso y excelencia (Cárdenas y Barrientos, 2015, citado en López-Orellana, 2021, Ballén, 2021).

Por otro lado, Morales (2019), considera al reconocimiento proclive a una dinámica de auto reivindicación, que si es verdad es algo subjetivo, depende de la valoración que realizan los diversos componentes del proceso educativo y de la sociedad en general.

La quinta dimensión la denomina Comunicación, está compuesta por dos indicadores: la primera, estilo de comunicación y la segunda, capacidad

de interacción. La comunicación pedagógica viene a ser como una forma de la comunicación interpersonal, que consiste en el beneficio de las relaciones óptimas entre docentes y estudiantes, a partir de sus vivencias y experiencias que lo van a llevar a un aprendizaje significativo y vivencial, en relación con los estudiantes, con sus pares, padres de familia y otras autoridades. Desde esta perspectiva la consideramos como el ser positiva, flexible, armónica y empática asegurando su éxito, no solo del proceso de enseñar y aprender, sino de todo el proceso pedagógico (Ortiz, 2005; López, 2016, citado en Cantos-López, 2020).

En ese mismo contexto, se considera como un elemento muy importante a tenerse en cuenta a fin de permitir la interacción con los procesos comunicativos y así como las estrategias de diálogo vinculándose lo cognitivo y lo afectivo, para mejorar el proceso educativo para enriquecerla y perfeccionarla generando un clima adecuado para que sea significativo y participativo para los estudiantes (Ortiz & Mariño, 2012 citado en Cantos-López, 2020; Morales, 2019).

Sabemos que en una organización es relevante e importante la comunicación, para la obtención de la información indispensable sobre los procesos, datos o dificultades, pero es para el conocimiento de las personas que nos rodean e ir evaluando su productividad y desempeño al incursionar en las diferentes áreas de trabajo y entrevistas (Martínez, 2014 citado por Cubas, 2016).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo, nivel y diseño de investigación

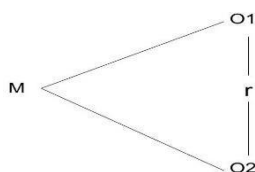
Este estudio está enmarcado en el enfoque cuantitativo, que se basan en la medición numérica mediante la recogida y la observación de datos para responder a lo planteado, empleándose métodos y técnicas válidas y confiables, para luego realizar el proceso estadístico mediante un análisis imparcial e inflexible de los datos, con la posibilidad de universalizar los resultados (Hernández, 2018).

Según Alvarez (2020) es una investigación aplicada por ser el principal interés del estudio la aplicación de los conocimientos teóricos a una situación específica, como es utilizar las teorías existentes referidos a bienestar docente y desempeño laboral.

Siendo su diseño no experimental, porque sólo se observan las variables, no son proclives a ser manipuladas en comparación a los de corte experimental, pudiéndose basar en saberes previos a su trabajo (Arias, 2020).

Es de nivel correlacional, cuya finalidad es medir el nivel de correspondencia entre dos o más variables en un determinado contexto, se pretende observar si hay relación en los mismos sujetos y después analizar la correlación como se observa en la figura 1, en la cual se plantean hipótesis correlacionales para relacionarlas ya que el orden de las variables no modifican dichos resultados (Hernández et al. 2018, Echevarría, 2016; Naranjo, 2014 citados por Rojas y Yrigoyen, 2018) siendo transversal, ya que se recogen los datos en una sola vez. Es como tomar una foto para luego describirlas (Arias, 2020).

Figura 1. Representación Correlacional



*Fuente:* Adaptado de Hernández – Sampieri y Mendoza (2018).

**M** : Muestra

**O1** : Observación de la variable 1 Bienestar Docente.

**O2** : Observación de la variables 2 Rendimiento Laboral.

**r** : Correlación entre las variables

### **3.2. Variables y Operacionalización**

#### **Variable: Bienestar docente**

Definición conceptual

El Bienestar Docente es un proceso constante, dirigido a fomentar las condiciones que susciten el desarrollo integral del docente y directivo docente, a través del mejoramiento de su nivel de vida y su entorno familiar, aumentando los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y caracterización del servicio que proporciona la comunidad (Ballén, 2021).

Definición operacional

Es la que se establecerá según los resultados del cuestionario tipo Likert de bienestar docente, que comprende cinco dimensiones: Remuneración, condiciones laborales, satisfacción personal, ascensos e Infraestructura en el trabajo.

#### **Variable: Rendimiento laboral**

Definición conceptual

Palmar y Valero (2017), considera que el rendimiento laboral es la forma en que cada trabajador, en este caso los docentes, realizan su deber durante el periodo laboral en una institución, respondiendo a las exigencias y requerimientos para llegar a ser efectivo, eficiente y eficaz en el logro de sus funciones establecidas para alcanzar sus metas planteadas y con ello impulsar el logro de los objetivos institucionales.

Definición operacional

Está determinado por el cumplimiento y compromiso de las funciones por

parte de los docentes, el cual será evaluado por el cuestionario, conformado por cinco dimensiones: iniciativa, competencia, productividad, reconocimiento y comunicación.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) mencionan que la población está conformada por todos los sujetos que presentan especificaciones similares. En ese sentido, la población está conformada por 117 docentes de las instituciones educativas de la provincia de Huanca Sancos del departamento de Ayacucho.

La muestra está conformada por 117 docentes, o sea por la totalidad de la población.

Al considerar el 100% de la población como componentes de la muestra esta corresponde a un muestreo de tipo censal, afirma que este tipo de muestra es aquella en que todas las unidades de investigación son consideradas como muestra (Ramírez, 2018).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la recolección de datos se utilizó como técnica, la encuesta, que permitió la recopilación de datos a través de los cuestionarios como instrumentos con el fin de conseguir una información relevante (Arias, 2020), realizándose la encuestas a través de Google Forms.

El instrumento de recojo de información utilizado fueron dos cuestionarios, el que puede ser aplicado tanto para los estudios experimentales como para los no experimentales, donde se formula una diversidad de preguntas relacionadas con las variables, las cuales nos va a permitir medirlas (Arias, 2020).

En este caso se empleó un cuestionario para medir el bienestar docente y otro para medir el rendimiento laboral.

## **Cuestionario de Bienestar docente.**

### **Ficha técnica**

Nombre del instrumento: Bienestar docente.

Autora: Vanesa Mendoza Guerra Aplicación: Individual

Vía: virtual

Número de ítems: 30

Ámbito de aplicación: Huancos-Sancos-Ayacucho.

Observación: Antes de la aplicación del cuestionario, fue necesario realizar un glosario y dar indicaciones vía zoom.

Duración: 20 minutos aproximadamente

Objetivo: Medir y determinar la percepción de los docentes referente al bienestar docente.

El cuestionario consta de 30 ítems de respuestas múltiples bajo la escala de Likert, con su respectiva instrucción para el llenado del cuestionario, lo que permitió recoger su perspectiva en forma clara.

### **Descripción**

Para la construcción del instrumento de bienestar docente, se consideró las dimensiones: remuneración, ascensos, satisfacción personal, condiciones laborales e infraestructura en el trabajo, consideradas por Horna (2019).

Las respuestas se calificaron con puntajes de 1 a 5, donde Totalmente de acuerdo (TdA) = 5; De acuerdo (DA) = 4; Indiferente (I) = 3; En desacuerdo (ED) = 2; Totalmente en desacuerdo (TeD) = 1.

### **Validez del instrumento**

La validez, considera que los resultados de una investigación serán válidos cuando el estudio está libre de errores Villasís et al. (2018), en esta oportunidad se ha considerado la opinión de tres expertos, evaluándose la conveniencia, preeminencia y claridad de los ítems. Después de levantar las

observaciones de los tres jueces expertos con respecto a las preguntas que se formularon se determinó el coeficiente V de Aiken alcanzando un 100 %, lo que permite evidenciar su validez.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad de un instrumento permite determinar la exactitud, es decir, cuando no hay sesgos Villasís et. al. (2018) y cumple con ser consistente, reproducible, preciso y exacto. Por ello, se administró a una muestra piloto en 20 docentes. Analizándose los datos a través del programa SPSS obteniéndose como resultado una confiabilidad de .971 mediante el alfa de Cronbach, siendo este puntaje altamente confiable.

Tabla 1  
*Estadístico de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,971	30

Fuente: base de datos

### **Cuestionario de rendimiento laboral**

#### **Ficha técnica**

Nombre del instrumento: Rendimiento laboral.

Autora: Vanesa Mendoza Guerra

Aplicación: Individual

Vía: virtual

Número de ítems: 25

Aplicación: Individual

Administración: Docentes

Observación: Antes de la aplicación del cuestionario, fue necesario realizar un glosario y dar indicaciones vía zoom.

Duración: 20 minutos aproximadamente.



Objetivo: Medir y determinar la percepción de los docentes referente al rendimiento laboral.

**Instrumento:**

El cuestionario está conformado por 25 ítems con respuestas múltiples tipo Likert, cuenta con las instrucciones para el llenado del cuestionario lo que nos va a permitir recoger su perspectiva en forma clara.

**Descripción:**

Para la elaboración del presente cuestionario se consideró las dimensiones de iniciativa, competencias, productividad, reconocimiento y comunicación, consideradas por Cubas (2016)

Las preguntas del cuestionario fueron de tipo cerradas, las respuestas se calificaron con puntajes de 1 a 5, donde: Totalmente de acuerdo (TdA)= 5, De acuerdo (DA)=4, Indiferente (I) =3, En desacuerdo (ED) =2, Totalmente en desacuerdo (TeD)=1

**Validez del instrumento**

La validez, considera que los resultados de una investigación serán válidos cuando el estudio está libre de errores Villasís et al. (2018) en esta oportunidad se ha considerado la opinión de juicio de expertos con relación a la pertinencia, relevancia y claridad de cada uno de los ítems. Así se determinó que después de realizar el reajuste de las observaciones de los expertos a las interrogantes formuladas, se determinó un coeficiente V de Aiken de 100 %, evidenciándose la validez del cuestionario.

**Confiabilidad**

La confiabilidad de un instrumento se da cuando no hay sesgos Villasís et. al. (2018) y cumple con ser consistente, reproducible, preciso y exacto. Por ello, se administró a una muestra piloto de 20 docentes. Analizándose los datos a través del programa SPSS obteniéndose como resultado una confiabilidad de .958 mediante el

alfa de Cronbach, siendo este puntaje altamente confiable.

**Tabla 2**

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,958	25

Fuente: base de datos

### **3.5. Procedimientos**

Para efectivizarse el recojo de los datos se pidió autorización a las autoridades pertinentes, quienes nos facilitaron los números de celular, correos electrónicos, dirección de redes sociales y otros datos, con la finalidad de coordinar con los docentes participantes en la presente investigación. Los cuestionarios se aplicaron de manera virtual a través del Google Forms. El formulario incluyó el consentimiento informado para los participantes indicando que se realizara de manera anónima. Finalmente se realizó la base de datos para el análisis de los resultados a través de programas estadísticos realizando el análisis descriptivo e inferencial correspondiente.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se utilizó el SPSS-25 para el análisis descriptivo e inferencial, para el análisis descriptivo se elaboraron las tablas de frecuencia y porcentaje.

Para el análisis inferencial se utilizó la prueba de Normalidad de Kolgomorov Smirnov para determinar si es paramétrico o no paramétrico, al obtenerse el nivel de significancia menor a 0. 05 se utilizó la prueba estadística de correlación de Spearman.

Considerando que la correlación debe estar comprendida entre

-1 a +1, en caso de ser una correlación positiva obtendrá un puntaje de +0.1 a +1, por otra parte, si resultara ser negativa sus valores son de -0.1 a -1 y si no hubiera una relación entre ambas variables obtiene 0.00 el cual se consideraría nula.

### **3.7. Aspectos Éticos**

La preparación de la propuesta de carácter científico requiere el cumplimiento ético, el cual favorece que se desarrolle un proceso objetivo y riguroso en el marco de la investigación, así como la protección de los elementos participantes de este proceso.

Se consigna las fuentes de referencia bibliográfica con la finalidad de respetar el derecho de autoría, para tal fin se empleó la normativa APA séptima edición.

Dicha aplicación fue de carácter anónima con la finalidad de cuidar la identidad de los encuestados, se ha determinado la validez y confiabilidad de los instrumentos.

Por otra parte, Álvarez (2018) refiere que existen 3 principios éticos los cuales se deben de cumplir como el principio de autonomía el cual consiste en dar la libertad al participante de elegir si será parte de la investigación o no sin ser influenciado o presionado por terceras personas. El segundo principio es la beneficencia, donde se busca reducir en gran medida los posibles riesgos y se concentra en la protección y seguridad de los sujetos. Por último, el principio de justicia que nos indica una contingente equitativo de beneficios de los resultados en todos los grupos de investigación.

#### IV. RESULTADOS

Los datos recopilados en relación con las variables Bienestar docente y rendimiento laboral en docentes de instituciones educativas de la Provincia de Huanca Sancos, se presentan a continuación:

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad de Bienestar docente*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
BIENESTAR DOCENTE	,100	117	,006	,973	117	,020
INFRAESTRUCTURA EN EL TRABAJO	,115	117	,001	,969	117	,009
CONDICIONES LABORALES	,121	117	,000	,975	117	,027
SATISFACCIÓN PERSONAL	,212	117	,000	,901	117	,000
ASCENSOS	,104	117	,003	,969	117	,008
REMUNERACIÓN	,100	117	,006	,973	117	,019

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Tabla 4**

*Prueba de normalidad de rendimiento laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
RENDIMIENTO LABORAL	,090	117	,022	,977	117	,046
INICIATIVA	,132	117	,000	,941	117	,000
COMPETENCIA	,124	117	,000	,971	117	,012
PRODUCTIVIDAD	,122	117	,000	,975	117	,027
RECONOCIMIENTO	,101	117	,005	,968	117	,007
COMUNICACIÓN	,233	117	,000	,895	117	,000

Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 3 y 4 se aprecia puntajes ( $p < .05$ ) de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, cuyos valores indican que las variables y sus componentes no se ajustan a una distribución normal, por lo que se concluye que el uso de estadísticos no paramétricos, en consecuencia, se utilizará para establecer la correlación entre las variables de estudio el Rho de Spearman.

**Tabla 5***Correlación entre Bienestar docente y rendimiento laboral*

			BIENESTAR DOCENTE	RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	BIENESTAR DOCENTE	Coefficiente de correlación	1,000	,534**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117
	RENDIMIENTO LABORAL	Coefficiente de correlación	,534**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	117	117

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5 se observa Rho de 0,534, lo que significa que a mayor Bienestar docente mayor rendimiento laboral en los docentes, por lo que se acepta la Hipótesis general que dice:

Existe relación significativa y directa entre bienestar docente y rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021

**Tabla 6***Correlación entre Bienestar docente e Iniciativa*

			BIENESTAR DOCENTE	INICIATIVA
Rho de Spearman	BIENESTAR DOCENTE	Coefficiente de correlación	1,000	,476**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117
	INICIATIVA	Coefficiente de correlación	,476**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	117	117

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6 se observa Rho de 0,476, lo que significa que a mayor Bienestar docente mayor iniciativa del rendimiento laboral en los docentes, aceptándose la Hipótesis específica, que dice:

Existe relación significativa y directa entre bienestar docente y la dimensión iniciativa del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021.

**Tabla 7***Correlación entre Bienestar docente y competencia*

			BIENESTA	
			R	COMPETENCIA
			DOCENTE	
Rho de	BIENESTAR	Coeficiente de correlación	1,000	,409**
Spearman	DOCENTE	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117
	COMPETENCIA	Coeficiente de correlación	,409**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	117	117

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7 se observa Rho de 0,409, lo que significa que a mayor Bienestar docente mayor competencia del rendimiento laboral en los docentes, por lo que se acepta la Hipótesis específica, que dice:

Existe relación significativa y directa entre bienestar docente y la dimensión competencia del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021.

**Tabla 8***Correlación entre Bienestar docente y productividad*

			BIENESTAR	PRODUCTI-
			DOCENTE	VIDAD
Rho de	BIENESTAR	Coeficiente de correlación	1,000	,499**
Spearman	DOCENTE	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,499**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	117	117

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8 se observa Rho de 0,499, lo que significa que a mayor Bienestar docente mayor productividad del rendimiento laboral en los docentes, aceptándose la Hipótesis específica, que dice:

Existe relación significativa y directa entre bienestar docente y la dimensión productividad del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021

**Tabla 9***Correlación entre Bienestar docente y Reconocimiento*

			BIENESTAR DOCENTE	RECONOCI MIENTO
Rho de	BIENESTAR	Coeficiente de correlación	1,000	,504**
Spearman	DOCENTE	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117
	RECONOCIMIENTO	Coeficiente de correlación	,504**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	117	117

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 09 se observa Rho de Spearman de 0,504, lo que significa que a mayor Bienestar docente mayor Reconocimiento del rendimiento laboral en los docentes, por lo que se acepta la Hipótesis específica, que dice:

Existe relación significativa y directa entre bienestar docente y la dimensión reconocimiento del rendimiento laboral de instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021

**Tabla 10***Correlación entre Bienestar docente y Comunicación*

			BIENESTAR DOCENTE	COMUNICACIÓ N
Rho de	BIENESTAR	Coeficiente de correlación	1,000	,629**
Spearman	DOCENTE	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117
	COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	,629**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	117	117

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 10 se observa Rho de Spearman de 0,629, lo que significa que a mayor Bienestar docente mayor Comunicación del rendimiento laboral en los docentes, por lo que se acepta la Hipótesis específica, que dice:

Existe relación significativa y directa entre bienestar docente y la dimensión comunicación del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021

**Tabla 11***Niveles de Bienestar Docente y sus dimensiones.*

	Malo		Regular		Bueno	
	f	%	f	%	f	%
Bienestar Docente	19	16,2%	83	70,9%	15	12,8%
Remuneración	59	50,4%	55	47,0%	3	2,6%
Ascensos	37	31,6%	64	54,7%	16	13,7%
Satisfacción Personal	11	9,4%	39	33,3%	67	57,3%
Condiciones Laborales	3	2,6%	61	52,1%	53	45,3%
Infraestructura en el trabajo	31	26,5%	62	53,0%	24	20,5%

En la tabla 11 se observa que el mayor porcentaje de los docentes presentan un bienestar docente regular (70.9%) al igual que en las dimensiones remuneración (47%), ascensos (54.7%), condiciones laborales (52.1%) e infraestructura en el trabajo (53 %), sin embargo, el mayor porcentaje (57.3%) presenta buena satisfacción personal.

**Tabla 12***Niveles de Rendimiento Laboral y sus dimensiones.*

	Malo		Regular		Bueno	
	f	%	f	%	f	%
Rendimiento Laboral	9	7,7%	79	67,5%	29	24,8%
Iniciativa	3	2,6%	63	53,8%	51	43,6%
Competencia	5	4,3%	82	70,1%	30	25,6%
Productividad	40	34,2%	66	56,4%	11	9,4%
Reconocimiento	15	12,8%	72	61,5%	30	25,6%
Comunicación	28	23,9%	30	25,6 %	59	50,4%



En la tabla 12 se observa que la mayoría (67.5%) de los docentes presentan rendimiento laboral regular, de igual modo en las dimensiones iniciativa (53.8%), competencia (70.1%), productividad (56.4 %) y reconocimiento (61.5%), sin embargo, se ubican en el nivel bueno el 50.4% de los docentes en la dimensión comunicación.

## V. DISCUSIÓN

En nuestra investigación al relacionar el Bienestar docente y rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021, se ha concluido que a mayor bienestar docente existe un mayor rendimiento laboral en los docentes, cuyos resultados son coincidentes con lo que se señala, cuando establece que existe relación significativa entre el bienestar y la condición laboral; por lo que se infiere que dichas variables afectan forzosamente la productividad del personal docente (Chang y Ramírez, 2018) y resultados similares en una investigación en Colombia (Rodríguez, 2019) quien señaló que los componentes y los niveles de su desempeño laboral causan un impacto negativo en las relaciones interpersonales y el bienestar docente.

Y por último en un estudio realizado por León et al. (2018) en Ecuador, consideran que el rendimiento de los docentes es un factor preponderante en el sector educativo, para la orientación de los estudiantes y por las capacitaciones como medio de evaluaciones para enfrentar dichas competencias. Igualmente coincide (Oseda, et al ,2019), al establecer que el trabajo colaborativo es bueno, siendo asimismo favorable, el rendimiento. Existiendo una relación directa entre dichas variables.

Entonces podemos decir referente a las condiciones laborales de los docentes que, son cruciales en el marco del Bienestar Docente, porque provee unas situaciones favorables para el ejercicio de la profesión (Chávez ,2009, citado en Horma 2019; Ballén, 2021).

En forma coincidente Téllez et ál. (2021) en un estudio realizado en España, cuyo aporte radica en relacionar el grado de satisfacción personal y relacional de los docentes en su desempeño profesional. Además, es fundamental que los docentes se sientan satisfechos con su labor, porque son los que tienen una relación directa con los estudiantes y de su entusiasmo depende lograr esa empatía con ellos; asimismo, señalaron que es necesario tener en cuenta los factores de orden psicológico, actitudinal y motivacional

que van a permitir un mejor desenvolvimiento laboral (Rios & Romero, 2018; Camargo, 2016 citados enChávez-Vasallo et al. (2020).

Comparando diversos contextos educativos entre Chile y Ecuador, en un estudio realizado por Orellana et al. (2021), manifiestan que durante la pandemia se evidenció mayor carga laboral, obteniéndose una puntuación positiva en las diversas dimensiones de carácter socioemocional; sin embargo, los ecuatorianos en comparación a los chilenos, fueron mayor su bienestar general, llegando a la conclusión que son capaces de afrontar las circunstancias de crisis lo que no afecta su rendimiento laboral.

En otra investigación realizada en Colombia Borja et al. (2019), determinó una correlación positiva alta entre bienestar general con sentimientos positivos y apoyo social; y negativa alta con sentimientos negativos con un deterioro emocional; por lo que se evidencia en el rendimiento laboral.

Al respecto, con la dimensión de iniciativa, existe una relación significativa y directa entre bienestar docente y la dimensión iniciativa del rendimiento laboral. Dicha iniciativa es muy importante, asimismo lo señala, que la iniciativa te permitevisualizarte como tan eficiente y proactivo. Puede ser el docente en la realización desu labor, sin necesidad de esperar una orden y en la forma cómo afronta la problemática que se le presenta (Sudibjo & Nasution, 2020).

La iniciativa personal del docente, hace que su participación en el quehacer educativo sea eficaz, porque le va a conllevar responsabilidades al decidir las estrategias, competencias, conocimientos, etc. contextualizadas y flexibles; porque cuando él desea lo mejor para sus estudiantes, se siente feliz por lo que realiza. (García, 1993, citado en Guerrero, 2019).

Asimismo, existe relación significativa y directa entre bienestar docente y ladimensión competencia del rendimiento laboral. Entonces señalamos que, a mayorbienestar docente, mayor competencia del rendimiento laboral en los docentes. Asimismo, considera la competencia como la potestad de reflexionar al hacer uso de conocimientos y habilidades, siendo transferidos en la

actuación de manera eficiente, con miras al logro de una percepción ética deseable para lograr sus metas y un mayor rendimiento laboral (Cubas, 2016; Escudero, 2009, citados en Borja, 2019).

También, de manera coincidente (Ramírez, 2020), señala que el docente debe ser competente con un nuevo enfoque didáctico, por estar inmerso en una sociedad del conocimiento, de adelantos científicos y tecnológicos, capaz de afrontar los continuos cambios e implementar estrategias para que los estudiantes construyan sus propios conocimientos y desarrollen así sus habilidades y actitudes.

En lo referente a la dimensión de productividad, concluimos que a mayor bienestar docente, mayor productividad del rendimiento laboral en los docentes; por lo que se acepta la hipótesis específica, que dice que existe relación significativa y directa entre bienestar docente y la dimensión productividad; por lo tanto es coincidente al considerarse la productividad como el resultado promedio del esfuerzo del trabajador en un tiempo establecido, que puede ser evidenciado mediante una medida del volumen físico opreciado en relación a los bienes y servicios que se producen (Ríos, 2019).

La productividad educativa, considerada como el grado en el cual el aprendizaje se va incrementando mientras se minimizan los costes. Asimismo, Walberg (1984), establece un modelo basado en la teoría del aprendizaje cognitivo y considera el aprendizaje de los estudiantes como un proceso de producción, dependiendo de sus aptitudes, de un ambiente adecuado, de un aprendizaje y una enseñanza debidamente estimulada y planeada por los docentes (citado en Ruiz, 2019).

Vergara (2019), señala que cuando el docente tiene el conocimiento necesario para asumir sus funciones dentro de la institución educativa, por su preparación docente, por la capacitación de seminarios, talleres, recibe el reconocimiento como un logro profesional.

En cuanto a la dimensión reconocimiento del rendimiento laboral en los docentes, podemos señalar que, a mayor reconocimiento, el bienestar

docente será mayor; por lo que se acepta la hipótesis específica. Por lo que se determina que existe relación significativa y directa entre bienestar docente y la dimensión reconocimiento. De los autores que hemos revisado podemos señalar que el reconocimiento es el discernimiento de ser estimado y apreciado por otras personas perteneciendo a una red social; es por ello, necesitamos ser reconocidos, pero también se requiere de la motivación (Cárdenas y Barrientos, 2015, citado en López-Orellana, 2021, Ballén, 2021).

En otro estudio se concluyó que al tener en cuenta el aprendizaje organizacional influye en el bienestar laboral. Así como la práctica y el disponer de los recursos y de un reconocimiento hacia los docentes, que está condicionado a ciertas categorías de subjetividad por los actores de la comunidad educativa e incluso de la sociedad, quienes en el accionar educativo lo tildan de no tener un buen desempeño, lo que impacta en su bienestar por lo que se hace necesario que se establezcan políticas educativas a fin de coadyuvar una mejora en el desarrollo profesional de los centros de formación docente para el logro de la calidad y de los estándares requeridos para un debido reconocimiento (Angulo, et al., 2021, Morales, 2019).

Del mismo modo, podemos concluir que existe relación significativa y directa entre bienestar docente y la dimensión comunicación del rendimiento laboral en las instituciones educativas de Huanca Sancos. Por lo que se acepta la hipótesis específica a mayor bienestar docente, mayor comunicación que se evidencia en el rendimiento laboral en los docentes; por lo que se corrobora, que la comunicación siendo una variante de la comunicación interpersonal, tiene por finalidad el logro de las relaciones óptimas entre los docentes y los estudiantes hacia un aprendizaje significativo y vivencial (Cantos-López, 2020).

Igualmente, se requiere como un componente importante la interacción con los procesos comunicativos y el establecimiento de estrategias de diálogo, con la finalidad del mejoramiento del proceso educativo a fin de perfeccionarla

y enriquecerla para la creación de un clima escolar armónico en el aula de clases, vinculando lo cognitivo con lo afectivo, garantizando un éxito didáctico (Ortiz & Mariño, 2012, citado en Cantos-López, 2019, Morales, 2019).

A partir de las investigaciones (Enríquez ,2017 y Vásconez, 2021), coinciden que el factor que tiene mayor incidencia es el control excesivo, presión, autoritarismo, plazos cortos en la entrega de documentación, creando un agotamiento emocional, físico y mental. Trayendo como consecuencia que afecte su bienestar y no se sientan motivados a acudir a sus autoridades, ante cualquier problema que se suscite y que influyen en su rendimiento laboral y personal. En tal sentido, se considera prioritario el bienestar de los estudiantes y muy poca preocupación se da por el de docente. Es así como a partir de este estudio un 46% de ellos se sienten estresados durante el año lectivo, incluso es mayor que los médicos (45 %), pero a pesar de ellos existe un compromiso de la tercera parte de los docentes que participaron de dicha investigación (Delgado, 2019).

Según los estudios realizados consideran que el bienestar, es el equilibrio emocional, psicológico. La satisfacción y el compromiso con nuestra profesión, siendo una condición necesaria para efectivizar una práctica profesional de calidad, pero que depende del equilibrio entre su trabajo y su familia para evitar disconformidades en su desempeño laboral. Por ello un docente con baja satisfacción, presenta sentimientos negativos, mientras que otra que se encuentra satisfecha, los tiene positivos (Manasia et al., 2020, Vásconez; Cumming et al., 2020, IDEP, 2020; Ballén 2021).

Para concluir, también podemos señalar que a partir de nuestra investigación, hacemos un deslinde a partir de las dimensiones consideradas a la variable Bienestar Docente observándose que el mayor porcentaje de los docentes de Huanca Sancos, Ayacucho, presentan bienestar docente regular (70.9%) al igual que en las dimensiones remuneración (47%), ascensos (54.7%), condiciones laborales (52.1%) e infraestructura en el trabajo (53 %); sin embargo, el mayor porcentaje (57.3%) presentan buena satisfacción

personal.

Asimismo, en la variable rendimiento laboral referida a sus dimensiones se puede concluir que la mayoría (67.5%) de los docentes presentan rendimiento laboral regular, de igual modo en las dimensiones iniciativa (53.8%), competencia (70.1%), productividad (56.4 %) y reconocimiento (61.5%); sin embargo, se ubican en el nivel bueno el 50.4% de los docentes en la dimensión comunicación.

En lo que concierne a la variable nivel de rendimiento laboral, el mayor porcentaje (67.5%) de los docentes de las Instituciones educativas de Huanca Sancos, presentan un rendimiento laboral regular, mientras que un bajo porcentaje (24.8%) presentan un rendimiento laboral bueno, lo que significa que algunos docentes no son informados en forma permanente de las expectativas, requerimientos, exigencias en su desempeño, para garantizar mejor efectividad y éxito de sus funciones y metas. A diferencia de Alegría (2018) quien expresa que no existe relación significativa entre el bienestar laboral y el rendimiento docente. En las dimensiones de capacidades didácticas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, por lo tanto, no necesariamente el compromiso con la institución determina un mejor desempeño.

Entonces a partir de supuestos teóricos, podemos señalar que la pieza fundamental que garantiza la efectividad y el éxito, pero a su vez demanda la fuerza productiva es el rendimiento laboral a fin de lograr que sea efectiva, eficiente y eficaz en el cumplimiento de sus funciones y metas (Newstrom, 2007 citado en Rodríguez-Marulanda, 2019; León et al, 2018; Gabini ,2018).

Existen muchos factores que están asociados al rendimiento laboral como salario, reconocimiento, oportunidad de ascenso, trabajo en sí mismo, condiciones de trabajo, presión de trabajo, apoyo administrativo, supervisión entre otros, siendo uno de los factores de mayor importancia el bienestar docente (Wula et al., 2020).

Todo ello ya lo plantea el Ministerio de Educación (2021), cuando corrobora al afirmar que proporciona oportunidades de incremento profesional, para lo cual se deben demostrar capacidades, habilidades y conocimientos con el fin de asumir retos laborales. Esto nos lleva a señalar que a un mayor desempeño de responsabilidades que se evidencia en su rendimiento, se da un mayor incremento de salario.

En tal sentido en el Proyecto Educativo Nacional al 2036, se considera estimular su formación profesional, el mejoramiento de los escenarios de trabajo, así como el adiestramiento mismo para tener un mejor rendimiento laboral. Aunado a esto, hay un estudio realizado por Unesco, Lima (2019), que considera que el bienestar docente, es uno de los ejes imprescindibles de la revaloración de dicha carrera. Es por ello, se viene implementando una serie de manejo de remuneración, estrategias y programas para fortalecer y evaluar a los docentes, porque se requiere una calidad adecuada y un compromiso ético. Por esta razón se vienen implementando diversas políticas de mejoramiento.

Podemos concluir, que un elemento central es la formulación y compromiso de diseñar y aplicar políticas de Formación Continua Docente para el mejoramiento de las competencias, además se deben regular los diferentes aspectos relacionados con el bienestar docente, desde una perspectiva integral, estableciendo de manera clara cuáles son los compromisos de cada uno de los estamentos a nivel nacional, regional, local e institucional para optimizar el rendimiento laboral de ellos y ser reconocidos ante la comunidad y diversas instancias a nivel nacional, porque se sienten comprometidos con la praxis educativa, pero les piden cambios estructurales que corresponde a los padres de familia; aun así, los hacen responsable de ello.



## VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa y directa entre bienestar docente y rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, observándose un Rho de Spearman 0,534, lo que significa que, a mayor bienestar docente, mayor rendimiento laboral en los docentes.
2. Existe relación significativa y directa entre bienestar docente y la dimensión iniciativa del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021, al obtenerse un Rho de Spearman de 0,476. Lo que significa que, a mayor bienestar docente, mayor iniciativa del rendimiento laboral en los docentes.
3. Existe relación significativa y directa entre bienestar docente y la dimensión competencia del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021 observándose un Rho de Spearman de 0,409. Lo que significa que, a mayor Bienestar docente, mayor competencia del rendimiento laboral en los docentes.
4. Existe relación significativa y directa entre el bienestar docente y la dimensión productividad del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, observándose un Rho de Spearman de 0,499. Lo que significa que, a mayor Bienestar docente, mayor productividad del rendimiento laboral en los docentes.
5. Existe relación significativa y directa entre el bienestar docente y la dimensión reconocimiento del rendimiento laboral de instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021, observándose un Rho de Spearman de 0,504. Lo que significa que, a mayor bienestar docente, mayor reconocimiento del rendimiento laboral en los docentes.
6. Existe relación significativa y directa entre el bienestar docente y la dimensión comunicación del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021 evidenciado en un Rho de Spearman de 0,629. Lo que significa que, a mayor bienestar docente,

mayor comunicación del rendimiento laboral en los docentes.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Lograr que los docentes de Educación Básica de los diferentes niveles, formulen y apliquen diversas investigaciones acerca de los factores que inciden en el bienestar laboral y otras condicionantes que afectan el rendimiento laboral.
2. Proponer estrategias para el desarrollo de la iniciativa en los docentes, mediante la realización de talleres a nivel de la DRE, UGEL, que conlleve a establecer estímulos.
3. Realizar talleres y capacitaciones, programas de Coaching a los docentes de los diversos niveles a nivel de MINEDU, DRE, con la finalidad de mejorar las competencias docentes para el logro eficiente del desarrollo de competencias en los estudiantes y elevar la calidad educativa.
4. Incentivar una política de estímulos, a cargo de las instancias educativas superiores en diversos niveles, premiar las experiencias creativas e innovadoras, estrategias, materiales educativos, etc. lo que va a conllevar a que el docente sea capaz de producir y elevar así su rendimiento laboral.
5. Establecer y asumir políticas educativas y realizar acciones de seguimiento para el respectivo reconocimiento a experiencias educativas que servirán para mejorar el proceso educativo por parte de instancias educativas MINEDU, DRE, UGEL e Institucional.
6. Realizar talleres a nivel institucional, del manejo socio emocional y de la autoestima, así como el diseño de instrumentos ya que un elemento muy importante entre docentes es la comunicación además de hacer encuentros amistosos con otras institucionales del entorno para compartir experiencias.

## REFERENCIAS

- Alegría C. (2018). *El bienestar laboral y el rendimiento docente en la Institución Educativa Jorge Chávez Tacna – 2017*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación. Enrique Guzmán y Valle. Lima – Perú.
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima. Disponible en:  
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Angulo, S., Fuster-Guillén, D., Sánchez, A., Bautista, E., Cabezas, T. (2021). *Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú*.
- Arias, J. L. (2020). Proyecto de tesis (Issue tabla 1). [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales\\_ProyectoDeTesis\\_libro.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf)
- Babini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. 1a ed. – Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Teseo; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Abierta Interamericana ISBN 978-987-723-182-3
- Ballén, O., Baquero, L., Padilla, M., Bernal, D., Sebastián, J. (2021). *El bienestar docente y la calidad educativa: una aproximación a algunas variables determinantes en Bogotá*. IDEP. Alcaldía de Bogotá. Colombia.  
<https://repositorio.idep.edu.co/bitstream/handle/001/2423/Boletin%20Nota%20Politica%20No4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Borjas, M., Gómez, I., Bejarano, M. (2019). *Bienestar docente y competencias de la profesión de la docencia. Investigación desarrollada en el marco del Programa de Investigación*.  
[https://www.researchgate.net/publication/336530917\\_Bienestar\\_docente\\_y\\_competencias\\_de\\_la\\_profesion\\_de\\_la\\_docencia](https://www.researchgate.net/publication/336530917_Bienestar_docente_y_competencias_de_la_profesion_de_la_docencia)

- Burgos, M. (2018). *Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia*. Consensus (Santiago)-Revista interdisciplinaria de investigación, 2(2), 21-41.
- Burić, I., Kim, L., & Hodis, F. (2021). *Emotional labor profiles among teachers: Associations with positive affective, motivational, and well-being factors*. *Journal of Educational Psychology*, 113(6), 1227–1243. <https://doi.org/10.1037/edu0000654>
- Castañeda, L., Esteve, F., & Adell, J. (2018). *¿Por qué es necesario repensar la competencia docente para el mundo digital?* Revista de Educación a Distancia (RED), 18(56). <https://revistas.um.es/red/article/view/321581>
- Castro, E. (2020). *Emotional quotient, work attitude and teaching performance of secondary school teachers*. *Journal of Pedagogical Sociology and Psychology*, 2(1), 25–35. <https://doi.org/10.33902/jpsp.2020161079>
- Cantos-López G. (2019) *La comunicación educativa en el aula: una experiencia desde la práctica docente en el bachillerato Luz*, vol. 19, núm. 2, pp. 102-112, 2020 Universidad de Holguín Oscar Lucero Moya- Ecuador. [https://www.redalyc.org/journal/5891/589164533010/html/#redalyc\\_589164533010\\_ref9](https://www.redalyc.org/journal/5891/589164533010/html/#redalyc_589164533010_ref9)
- Cerdán, J. (2017). *Relación del clima institucional y rendimiento laboral de los docentes en la institución educativa Simón Bolívar Cusco, 2015*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.
- Chang, E. y Ramírez N. (2018) *Bienestar y condición laboral del personal docente y no docente de una Institución Educativa, Ica-2018*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27596/chang\\_my.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27596/chang_my.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chávez-Vassallo, P. (2020). *Estrategia motivacional y desempeño laboral en docentes de nivel secundario de una institución pública*. Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán SAC (USS). Chiclayo, Perú.

- Cubas (2016) La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU deportivo SAC- Chiclayo. Universidad Señor de Sipán. Pimentel – Perú.
- Cumming, T., Logan, H., & Wong, S. (2020). *A critique of the discursive landscape: Challenging the invisibility of early childhood educators' well-being*. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 21(2), 96–110. <https://doi.org/10.1177/1463949120928430>
- Delgado, D. (2019). *Los educadores también necesitan apoyo para controlar su estrés*. Instituto para el futuro de la Educación. Tecnológico de Monterrey.  
tec.mx/edu-news/salud-mental-docentes
- Echevarría (2017) *Diseños de investigación cuantitativa en psicología y educación*. UniRío editora. Universidad Nacional de Río Cuarto. Libro digital, PDF - (Académico científica) Área de innovación y desarrollo, S.L. C/ Els Alzamora, 17 - 03802 - ALCOY (ALICANTE) info@3ciencias.com DOI: <http://dx.doi.org/10.17993/CcyLI.2018.15>
- Fuentes-Doria, D.; Toscano-Hernández, A.; Malvaceda-Espinoza, E.; Díaz, J.; Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana. DOI: <http://doi.org/10.18566/978-958-764-879-9>
- Gabini, S. M. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica*. Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de La Plata.
- García-Planas, M.I.; Taberna, J. Transición de la docencia presencial a la no presencia en la UPC durante la pandemia del COVID-19. "IJERI: International journal of educational research and innovation", 2021, vol. 15, p. 177-187.
- García, J. y Vásquez, R. (2018) *Bienestar laboral e identidad en docentes de secundaria de una institución educativa, Parcona-2018*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Perú
- Giraldo (2017) *Rendimiento laboral y capacitación en la E.T.S. PNP de Chimbote*. 2016. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú.

- Girón (2018) *Factores motivacionales y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo - Callao, 2018*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima – Perú.
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., Moreno, L. (2018) *Metodología de la investigación científica*. *metodologia-de-la-investigacion-cientifica\_978-84-948257-0-5*  
ISBN: 978-84-948257-0-5
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill education.
- Horna, P. (2019) *Mobbing y el bienestar docente en la gerencia de talento humano del instituto superior Certus sede Independencia, 2019*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Lima- Perú.
- Katsantonis, I. (2020). *Factors Associated with Psychological Well-Being and Stress: A Cross-Cultural Perspective on Psychological Well-Being and Gender Differences in a Population of Teachers*. *Pedagogical Research*, 5(4), em0066. <https://doi.org/10.29333/pr/8235>
- Kiyundo, D., Ijeoma, B., Bakaluba, M., & Mugizi, W. (2021). *Remuneration and Job Performance of Teachers in Government Aided Secondary Schools in Western Uganda*. *Interdisciplinary Journal of Education Research*, 3(2), 10–22. <https://doi.org/10.51986/ijer-2021.vol3.02.02>
- Manasia, L., Pârvan, A., & Macovei, M. (2020). *Towards a model of teacher well-being from a positive emotions perspective*. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(1), 469–496. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10010035>
- León, L., Noriega, E., Murillo, M. (2018). *Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente*. Universidad Técnica de Machala, El Oro – Ecuador.
- López-Orellana, Cindy Tatiana; Varela Torres, Jorge Javier; Guzmán Martínez, Paulina de los Ángeles; Piedra-Martínez, Elisa; Freire Pesántez, Andrea; Baculima Bacuilima, Janneth Lucía y Cordero Cobos, Lucía (2021). *Bienestar docente durante la Pandemia COVID-19: La Comparación entre Ecuador y Chile*. *Revista de Sociología de*

- la Educación-RASE, 14 (3), 325-347.  
<http://dx.doi.org/10.7203/RASE.14.3.21472>.
- Minedu (2021). *Evaluación Docente*. Perú Educa. Lima, Perú.  
<https://evaluaciondocente.perueduca.pe/ascenso2021/>
- Morales, I. (2019). *Praxis del reconocimiento en la formación docente*.  
Universidad Tecnológica de Pereira. Colombia.
- Oseda, D., Carruitero, N. y Uribe, Y. (2019). *Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete*. *Conrado*, 15(70), 129-135. Epub 02 de diciembre de 2019. Recuperado en 21 de octubre de 2021, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000500129&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500129&lng=es&tlng=es).
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pascual-Gómez, I., & Arteaga-Martínez, B. (2020). *La satisfacción personal y profesional del docente de secundaria: un análisis del rendimiento académico desde los datos de PISA 2015*. *Bordón. Revista De Pedagogía*, 72(4), 79-93.  
<https://doi.org/10.13042/Bordon.2020.79465>
- Pérez J., Ahedo, J. (2018). *La educación personalizada según García Hoz*. *Revista Complutense de Educación*. España.  
<https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/61992>
- Quesada-Chaves, M. (2019) *Condiciones de la infraestructura educativa en la región pacífico central: los espacios escolares que promueven el aprendizaje en las aulas*. *Revista Educación*, vol. 43, núm. 1, pp. 1-35, 2019 Universidad de Costa Rica.  
<https://www.redalyc.org/journal/440/44057415023/html/>
- Ramírez, T. (2017). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Ramírez, L. (2020). *Profesionalización docente: Competencias en el siglo XXI*. Instituto Tecnológico de Monterrey, México.



- tec.mx/edu-bits-blog/profesionalizacion-docente-competencias-siglo-xxi
- Ramírez, A (2018). *Estrategias metodológicas del docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Especialidad Contabilidad – Informática del Instituto Superior Tecnológico Estatal Quillabamba Filial Pichari – Cusco, 2017*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación.
- Rangel, F.; Giachanou, A.; Ghanem, BHH.; Rosso, P. (2020). *Overview of the 8th Author Profiling Task at PAN 2020: Profiling Fake News Spreaders on Twitter*. CEUR Workshop Proceedings. 2696:1-18. <http://hdl.handle.net/10251/166528>
- Ríos, H. (2019) *Relación entre el bienestar docente y los sistemas de gestión de calidad*. Tesis de Maestría, Universidad de la Costa, Barranquilla, Colombia.
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. Revista Escuela De Administración De Negocios, (87), 79–101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Ruiz, L. (2019). *El modelo de productividad educativa de Walberg: qué es y qué propone*. Barcelona, España. <https://psicologiymente.com/desarrollo/modelo-productividad-educativa-walberg>
- Sánchez, H., Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Quinta Edición. Lima, Peru.
- Sánchez, H., Reyes, C. Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
- Santisteban, C.(2021). *El liderazgo docente en el marco de la emergencia sanitaria*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(5), 7393-7407. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.855](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.855)
- Shirley, D., Hargreaves, A., & Washington-Wangia, S. (2020). *The sustainability and unsustainability of teachers' and leaders' well-being*. Teaching and Teacher Education, 92. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102987>

- Sudibjo, N., & Nasution, R. (2020). *Work environment, work motivation and organizational culture in influencing teachers' performance*. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 53(3), 276.  
<https://doi.org/10.23887/jpp.v53i3.28533>
- Suratman, B., Wulandari, S. S., Nugraha, J., & Narmaditya, B. S. (2020). *Does teacher certification promote work motivation and teacher performance? A lesson from Indonesia*. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(10), 516–525.
- Téllez-Martínez, S.; Cantón-Mayo, I.; García-Martín, S. (2021). *Impedimentos a la consecución de la satisfacción y el bienestar docente*. *Campus Virtuales*, 10(1), 185-193. ([www.revistacampusvirtuales.es](http://www.revistacampusvirtuales.es))
- Torres-Peñañiel J. y Guaman, W. (2021). *Bienestar de los docentes*. *Revista Boliviana de Educación*, 3(5), 108-113.
- UNESCO (2019). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de formación docente en servicio*. Reflexiones para el contexto peruano. MINEDU. Lima, Perú.
- Vásconez Masaquiza, M. A. (2021). *Síndrome de Burnout y rendimiento laboral mediante la modalidad de Teletrabajo* (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Trabajo Social).
- Vásquez, W. (2020). *Metodología de la Investigación*. Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú.  
<https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2020-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20INVESTIGACION.pdf>
- Vergara (2019). *Desempeño docente y bienestar laboral de los docentes de secundaria de la Institución Educativa Pedro Ruiz Gallo – 2017*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación. Enrique Guzmán y Valle. Lima – Perú.
- Wula, P., Yunarti, B., Wolomasi, A., Turu, D., Wulur, M., Krowin, M., Asaloei, S., & Werang, B. (2020). *Job satisfaction and performance of elementary school teachers in Southern Papua, Indonesia*. *Universal*

Journal of Educational Research, 8(7), 2907–2913.  
<https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080718>

**ANEXOS**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>Título: Bienestar docente y rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021</b>				
<b>Autor:</b> Mendoza Guerra Vanesa Jaqueline				
<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Justificación</b>	<b>Diseño Metodológico</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Justificación teórica</b> Busca llenar los vacíos cognitivos que existen sobre las variables	<b>Tipo:</b> Aplicada  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Diseño:</b> No experimental  <b>Nivel:</b> Correlacional  <b>Población:</b> 117 docentes  <b>Muestra:</b> 117 docentes  <b>Muestreo:</b> Censal
¿Qué relación existe entre bienestar docente y rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021?	Determinar la relación entre bienestar docente y rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021	Existe una relación significativa y directa entre bienestar docente y rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021	<b>Justificación Práctica</b> Se plantea el análisis y reflexión de la problemática a partir de la cual se debe proponer alternativas prácticas de mejora	
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	<b>Justificación Metodológica</b> El estudio busca establecer una relación causal de las variables de estudio	
¿Qué relación existe entre bienestar docente y la dimensión iniciativa del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021?	Determinar la relación entre bienestar docente y la dimensión iniciativa del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021	Existe una relación significativa y directa entre bienestar docente y la dimensión iniciativa del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021	<b>Justificación Social</b> El acto social es un acto social, por lo tanto, estudiarlo significa desarrollo y progreso	
¿Qué relación existe entre bienestar docente y la dimensión competencia del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021?	Determinar la relación entre bienestar docente y la dimensión competencia del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021	Existe una relación significativa y directa entre bienestar docente y la dimensión competencia del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021		
¿Qué relación existe entre bienestar docente y la dimensión	Determinar la relación entre bienestar docente y la dimensión	Existe una relación significativa y directa entre bienestar docente y la dimensión		

<p>la dimensión productividad del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre bienestar docente y la dimensión reconocimiento del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre bienestar docente y la dimensión comunicación del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021?</p>	<p>productividad del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021</p> <p>Determinar la relación entre bienestar docente y la dimensión reconocimiento del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021</p> <p>Determinar la relación entre bienestar docente y la dimensión comunicación del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021</p>	<p>Existe una relación significativa y directa entre bienestar docente y la dimensión productividad del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021</p> <p>Existe una relación significativa y directa entre bienestar docente y la dimensión reconocimiento del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021</p> <p>Existe una relación significativa y directa entre bienestar docente y la dimensión comunicación del rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021</p>	<p>para los agentes que participan en el.</p>	<p><b>Línea de investigación:</b> Gestión y calidad educativa</p>
---	---	--	---	---

## OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

**Título: Bienestar docente y rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos, 2021**

**Autora:** Mendoza Guerra Vanesa Jaqueline (ORCID: 0000-0002-4232-8077)

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos o Niveles
<b>Bienestar docente</b>	El bienestar en el trabajo puede influir significativamente en las personas al momento de realizar su trabajo, sus niveles de esfuerzos, compromisos y sus contribuciones al logro de las metas dentro de su ambiente de trabajo (Vergara 2019. p 21)	Se sostiene al bienestar docente en la perspectiva del trabajador, en este caso los docentes, que nivel de satisfacción sienten en el marco del cumplimiento de sus funciones, cuáles son sus efectos. Comprende cinco dimensiones: Remuneración, condiciones	Remuneración	- Remuneración como medio de satisfacción - Remuneración y familia	1, 2, 3, 4,  5, 6, 7	Likert  Totalmente de acuerdo (TdA) = 5 De acuerdo (DA) = 4 Indiferente (I) = 3 En desacuerdo (ED) = 2 Totalmente en desacuerdo (TeD) = 1	Bueno [111-150]  Regular [71-110]  Malo [30-70]
			Ascensos	- Reconocimiento a la meritocracia - Fortalecimiento de capacidades	8,9,10, 11  12,13		
			Satisfacción Personal	- Autorrealización - Identificación con tu entorno	14,15,16  17,18,19		
			Condiciones Laborales	- Nivel de comunicación - Relación con los otros	20,21  22,23,24		

		laborales, satisfacción personal, ascensos, infraestructura en el trabajo, dimensiones que serán medidas mediante un cuestionario con escala Likert.	Infraestructura en el Trabajo	- Áreas de convivencia - Seguridad de la infraestructura	25,26,27 28,29,30		
<b>Rendimiento laboral</b>	Según Palmar y Valero (2014), el rendimiento laboral es el desenvolvimiento de cada uno de los trabajadores que finalizan su jornada de trabajo dentro de una institución, el cual debe estar sujeto a exigencias y requerimientos que requiere la empresa, de tal forma que pueda llegar a ser	La variable rendimiento laboral apunta recoger información sobre el cumplimiento y compromiso de las funciones por parte de los colaboradores, esta considera cinco dimensiones: iniciativa, competencia, productividad, reconocimiento	Iniciativa	Liderazgo y toma de decisiones Iniciativas en bien de la comunidad	1,2 3,4,5	Likert  Totalmente de acuerdo (TdA) = 5  De acuerdo (DA) = 4 Indiferente  (I) = 3 En desacuerdo (ED) = 2	Bueno [93-125]
			Competencia	Representación académica Formación permanente	6,7,8 9,10		Regular [59-92]
			Productividad	Productividad académica Productividad en el campo de la investigación	11,12,13 14,15		Malo [25-58]
			Reconocimiento	Reconocimiento de méritos. Reconocimiento de los agentes	16,17,18 19,20		

	efectivo, eficiente y eficaz logrando cumplir sus funciones establecidas para alcanzar sus objetivos planteados (citado por Girón 2018 p 31)	o y comunicación, con lo cual se busca medir la variable de forma global y por dimensiones, se emplea un cuestionario de 25 ítems.	Comunicación	Estilo de comunicación. Capacidad de interacción	21,22,23  24,25	Totalmente en desacuerdo (TeD) =1	
--	--	--	--------------	---	-----------------------	-----------------------------------	--



## CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE BIENESTAR DOCENTE

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Vanesa Jaqueline Mendoza Guerra, con Nro. DNI. 42802977, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Bienestar docente y rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos,2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

### Variable 1: Bienestar docente.

#### Escala auto valorativa

Totalmente de acuerdo (TdA) = 5  
 De acuerdo (DA) = 4  
 Indiferente (I) = 3  
 En desacuerdo (ED) = 2  
 Totalmente en desacuerdo (TeD) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
<b>V1. Bienestar docente.</b>	<b>TeD</b>	<b>ED</b>	<b>I</b>	<b>DA</b>	<b>TdA</b>
<b>Dimensión 1: Remuneración.</b>					
1) Satisfecho con la remuneración que recibes					
2) Sientes que tu remuneración te permite cubrir tus necesidades					
3) Te sientes reconocido económicamente por tu rendimiento laboral					
4) Dispones de suficientes recursos para el logro de metas profesionales.					
5) Tu nivel de ingreso te da suficiente tiempo para pasar en familia					
6) Sientes que tu remuneración te permite desarrollar actividades de mejora familiar					
7) Tu remuneración te motiva porque te permite brindarle comodidades a tu familia.					
<b>Dimensión 2: Ascensos</b>					
8) En tu centro de trabajo reconocen tu desempeño laboral					
9) En tu centro laboral se propicia una cultura basada en el merito					
10) Estás de acuerdo con la normativa que regula la meritocracia					
11) Sientes que la norma que promueve la meritocracia no se cumple en tu ámbito laboral					
12) La institución promueve eventos que fortalecen tus competencias laborales					
13) Encuentras en tu espacio laboral la oportunidad de lograr tus metas profesionales					

<b>Dimensión 3: Satisfacción personal.</b>					
14) Disfrutas con tu actividad aboral.					
15) Sientes que tus metas las vienes logrando					
16) Sientes que puedes auto realizarte junto a tu familia.					
17) Te sientes plenamente identificado con tu labor					
18) Sientes que formas parte de una gran institución					
19) Te sientes alegre con tus amistades.					
<b>Dimensión 4: Condiciones laborales</b>					
20) Mantienes una buena comunicación con los integrantes de la comunidad					
21) Es accesible comunicarte con tus superiores					
22) En tu centro de trabajo las relaciones interpersonales son positivas					
23) Sientes que las autoridades son asertivas al momento de monitorear tu trabajo					
24) Sientes que en la institución existe buen nivel de comunicación entre sus integrantes					
<b>Dimensión 5: Infraestructura en el trabajo</b>					
25) En tu centro de trabajo se cuenta con espacios para dialogar con tus colegas					
26) En tu centro de trabajo se cuenta con áreas de recreación					
27) En la institución se cuenta con espacios para la lectura					
28) El material de construcción de la institución te da seguridad					
29) En la institución se cuenta con ambientes amplios para albergar los estudiantes.					
30) Te sientes seguro en la institución ante un eventual sismo					

**Muchas gracias**

## CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Vanesa Jaqueline Mendoza Guerra, con Nro. DNI. 42802977, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Bienestar docente y rendimiento laboral en instituciones educativas de Huanca Sancos,2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

### Variable 1: Rendimiento laboral.

#### Escala auto valorativa

Totalmente de acuerdo (TdA) = 5  
 De acuerdo (DA) = 4  
 Indiferente (I) = 3  
 En desacuerdo (ED) = 2  
 Totalmente en desacuerdo (TeD) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Rendimiento laboral.	TeD	ED	I	DA	TdA
<b>Dimensión 1: Iniciativa</b>					
1) Asumes el liderazgo ante situaciones institucionales					
2) Tomas decisiones a nivel institucional					
3) Propones desarrollo de proyectos de innovación					
4) Se te brinda la oportunidad de sugerir alternativas de solución a dificultades institucionales					
5) Propones estrategias que permitan mejorar el rendimiento de los estudiantes					
<b>Dimensión 2: Competencia</b>					
6) Participas de eventos representando a la institución					
7) Asumes comisiones a nivel de gestión educativa					
8) Participas como ponente en eventos organizados por la institución o Ugel					
9) Permanentemente participas de eventos de actualización académicos					
10) Cuentas con estudios a nivel de posgrado					
<b>Dimensión 3: Productividad</b>					
11) Has participado en la elaboración de proyectos educativos a nivel de la institución					
12) Has participado en la producción de materiales educativos en la feria escolar					
13) Has publicado alguna guía sobre tu área profesional a nivel institucional					
14) Cuentas con alguna publicación de carácter investigativa en redes sociales					
15) Cuentas con alguna investigación, como artículo, tesis o ensayo					
<b>Dimensión 4: Reconocimiento</b>					
16) En la institución te reconocen por tus competencias académicas					

17) Las autoridades de la institución te reconocen públicamente tus méritos					
18) Has recibido algún reconocimiento de la unidad de gestión educativa					
19) Los estudiantes reconocen tu labor					
20) Los padres de familia reconocen en ti a un profesional preparado					
<b>Dimensión 5: Comunicación</b>					
21) La comunicación en la institución se caracteriza por ser fluida					
22) Puedes comunicar tus ideas a tus superiores sin ningún tipo de restricción					
23) En la institución se cultiva diferentes medios de comunicación					
24) La institución se caracteriza por el buen clima a nivel de institución					
25) En la institución se promueve las buenas relaciones.					

**Muchas gracias**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BIENESTAR DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1 Remuneración.</b>							
1	Satisfecho con la remuneración que recibes	x		x		x		
2	Sientes que tu remuneración te permite cubrir tus necesidades	x		x		x		
3	Te sientes reconocido económicamente por tu Rendimiento laboral	x		x		x		
4	Dispones de suficientes recursos para el logro de Metas profesionales.	x		x		x		
5	Tu nivel de ingresos te da el suficiente tiempo para pasaren familia	x		x		x		
6	Sientes que tu remuneración te permite desarrollar actividades de mejora familiar	x		x		x		
7	Tu remuneración te motiva porque te permitirse brindarle comodidades a tu familia	x		x		x		
	<b>DIMENSION 2 Ascensos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	En tu centro de trabajo reconocen tu desempeño laboral	x		x		x		
9	En tu centro laboral se propicia una cultura basada en el merito	x		x		x		
10	Estás de acuerdo con la normativa que regula la meritocracia	x		x		x		
11	Sientes que la norma que promueve la meritocracia no se cumple en tu ámbito laboral	x		x		x		
12	La institución promueve eventos que fortalecen tus competencias laborales	x		x		x		
13	Encuentras en tu espacio laboral la oportunidad de lograntus metas profesionales	x		x		x		
	<b>DIMENSION 3 Satisfacción personal.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Disfrutas con tu actividad laboral	x		x		x		
15	Sientes que tus metas las vienes logrando	x		x		x		
16	Sientes que puedes auto realizarte junto a tu familia	x		x		x		

17	Te sientes plenamente identificado con tu labor	x		x		x	
18	Sientes que formas parte de una gran institución	x		x		x	
19	Te sientes alegre con tus amistades	x		x		x	
	<b>DIMENSION 4 Condiciones laborales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
20	Mantienes una buena comunicación con los integrantes de la comunidad	x		x		x	
21	Es accesible comunicarte con tus superiores	x		x		x	
22	En tu centro de trabajo las relaciones interpersonales son positivas	x		x		x	
23	Sientes que las autoridades son asertivas al momento de monitorear tu trabajo	x		x		x	
24	Sientes que en la institución existe buen nivel de comunicación entre sus integrantes	x		x		x	
	<b>DIMENSION 5 Infraestructura en el trabajo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
25	En tu centro de trabajo se cuenta con espacios para dialogar con tus colegas	x		x		x	
26	En tu centro de trabajo se cuenta con áreas de recreación	x		x		x	
27	En la institución se cuenta con espacios para la lectura	x		x		x	
28	El material de construcción de la institución te da seguridad	x		x		x	
29	En la institución se cuenta con ambientes amplios para albergar los estudiantes.	x		x		x	
30	Te sientes seguro en la institución ante un eventual sismo	x		x		x	

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. Leonor Choquehuanca Flores **DNI: 08074761**

**Especialidad del validador:** Metodología.....

**30 de octubre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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 RENDIMIENTO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1 Iniciativa</b>							
1	Asumes el liderazgo ante situaciones institucionales	x		x		x		
2	Tomas decisiones a nivel institucional	x		x		x		
3	Propones desarrollo de proyectos de innovación	x		x		x		
4	Se te brinda la oportunidad de sugerir alternativas de solución a dificultades institucionales	x		x		x		
5	Propones estrategias que permitan mejorar el rendimiento de los estudiantes	x		x		x		
	<b>DIMENSION 2 Competencia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Participas de eventos representando a la institución	x		x		x		
7	Asumes comisiones a nivel de gestión educativa	x		x		x		
8	Participas como ponente en eventos organizados por la institución o Ugel	x		x		x		
9	Permanentemente participas de eventos de actualización académicos	x		x		x		
10	Cuentas con estudios a nivel de posgrado	x		x		x		
	<b>DIMENSION 3 Productividad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Has participado en la elaboración de proyectos educativos a nivel de la institución	x		x		x		
12	Has participado en la producción de materiales educativos en la feria escolar	x		x		x		
13	Has publicado alguna guía sobre tu área profesional a Nivel institucional	x		x		x		
14	Cuentas con alguna publicación de carácter investigativa en redes sociales	x		x		x		
15	Cuentas con alguna investigación, como artículo, tesis o ensayo	x		x		x		
	<b>DIMENSION 4 Reconocimiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	En la institución te reconocen por tus competencias académicas	x		x		x		

17	Las autoridades de la institución te reconocen públicamente tus méritos	x		x		x	
18	Has recibido algún reconocimiento de la unidad de gestión educativa	x		x		x	
19	Los estudiantes reconocen tu labor	x		x		x	
20	Los padres de familia reconocen en ti a un Profesional preparado	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 5 Comunicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	La comunicación en la institución se caracteriza por ser fluida	x		x		x	
22	Puedes comunicar tus ideas a tus superiores sin ningún tipo de restricción	x		x		x	
23	En la institución se cultiva diferentes medios de comunicación	x		x		x	
24	La institución se caracteriza por el buen clima a nivel de institución	x		x		x	
25	En la institución se promueve las buenas relaciones.	x		x		x	

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

**Opinión de aplicabilidad:**   Aplicable [ x ]Aplicable después de corregir [ ]No aplicable [ ]Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Leonor Choquehuanca Flores DNI: 08074761

**Especialidad del validador: Metodología**  
de octubre del 2021

30

<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente odimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esconciso, exacto y directo



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteadosson suficientes para medir la dimensión



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BIENESTAR DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1 Remuneración.</b>							
1	Satisfecho con la remuneración que recibes	X		X		X		
2	Sientes que tu remuneración te permite cubrir tus necesidades	X		X		X		
3	Te sientes reconocido económicamente por tu rendimiento laboral	X		X		X		
4	Dispones de suficientes recursos para el logro de metas profesionales	X		X		X		
5	Tu nivel de ingresos te da el suficiente tiempo para pasaren familia	X		X		X		
6	Sientes que tu remuneración te permite desarrollar actividades de mejora familiar	X		X		X		
7	Tu remuneración te motiva porque te permitirtte brindarle comodidades a tu familia	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2 Ascensos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	En tu centro de trabajo reconocen tu desempeño laboral	X		X		X		
9	En tu centro laboral se propicia una cultura basada en el merito	X		X		X		
10	Estás de acuerdo con la normativa que regula la meritocracia	X		X		X		
11	Sientes que la norma que promueve la meritocracia no se cumple en tu ámbito laboral	X		X		X		
12	La institución promueve eventos que fortalecen tus competencias laborales	X		X		X		
13	Encuentras en tu espacio laboral la oportunidad de lograr tus metas profesionales	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3 Satisfacción personal.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Disfrutas con tu actividad laboral	X		X		X		
15	Sientes que tus metas las vienes logrando	X		X		X		
16	Sientes que puedes auto realizarte junto a tu familia	X		X		X		
17	Te sientes plenamente identificado con tu labor	X		X		X		

18	Sientes que formas parte de una gran institución	X		X		X	
19	Te sientes alegre con tus amistades	X		X		X	
	<b>DIMENSION 4 Condiciones laborales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
20	Mantienes una buena comunicación con los integrantes de la comunidad	X		X		X	
21	Es accesible comunicarte con tus superiores	X		X		X	
22	En tu centro de trabajo las relaciones interpersonales son positivas	X		X		X	
23	Sientes que las autoridades son asertivas al momento de monitorear tu trabajo	X		X		X	
24	Sientes que en la institución existe buen nivel de comunicación entre sus integrantes	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 5 Infraestructura en el trabajo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
25	En tu centro de trabajo se cuenta con espacios para dialogar con tus colegas	X		X		X	
26	En tu centro de trabajo se cuenta con áreas de recreación	X		X		X	
27	En la institución se cuenta con espacios para la lectura	X		X		X	
28	El material de construcción de la institución te da seguridad	X		X		X	
29	En la institución se cuenta con ambientes amplios para albergar los estudiantes.	X		X		X	
30	Te sientes seguro en la institución ante un eventual sismo	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Fredy Oré Ávalos **DNI: 80067093**

**Especialidad del validador:** Lengua y literatura Mg. Gestión pública.....

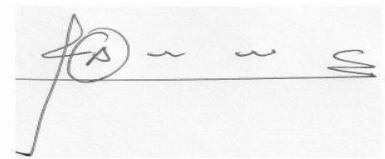
**30 de octubre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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 EL RENDIMIENTO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Iniciativa</b>							
1	Asumes el liderazgo ante situaciones institucionales	X		X		X		
2	Tomas decisiones a nivel institucional	X		X		X		
3	Propones desarrollo de proyectos de innovación	X		X		X		
4	Se te brinda la oportunidad de sugerir alternativas de solución a dificultades institucionales	X		X		X		
5	Propones estrategias que permitan mejorar el rendimiento de los estudiantes	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Competencia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Participas de eventos representando a la institución	X		X		X		
7	Asumes comisiones a nivel de gestión educativa	X		X		X		
8	Participas como ponente en eventos organizados por la institución o Ugel	X		X		X		
9	Permanentemente participas de eventos de actualización académicos	X		X		X		
10	Cuentas con estudios a nivel de posgrado	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 Productividad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Has participado en la elaboración de proyectos educativos a nivel de la institución	X		X		X		
12	Has participado en la producción de materiales educativos en la feria escolar	X		X		X		
13	Has publicado alguna guía sobre tu área profesional a nivel institucional	X		X		X		
14	Cuentas con alguna publicación de carácter investigativa en redes sociales	X		X		X		
15	Cuentas con alguna investigación, como artículo, tesis o ensayo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 Reconocimiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	En la institución te reconocen por tus competencias académicas	X		X		X		

17	Las autoridades de la institución te reconocen públicamente tus méritos	X		X		X		
18	Has recibido algún reconocimiento de la unidad de gestión educativa	X		X		X		
19	Los estudiantes reconocen tu labor	X		X		X		
20	Los padres de familia reconocen en ti a un profesional preparado	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5 Comunicación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	La comunicación en la institución se caracteriza por ser fluida	X		X		X		
22	Puedes comunicar tus ideas a tus superiores sin ningún tipo de restricción	X		X		X		
23	En la institución se cultiva diferentes medios de comunicación	X		X		X		
24	La institución se caracteriza por el buen clima a nivel de institución	X		X		X		
25	En la institución se promueve las buenas relaciones.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**]Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Fredy Oré Ávalos **DNI: 80067093**

**Especialidad del validador:** Lengua y literatura **Mg. Gestión pública**.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

**30 de octubre del 2021**



**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BIENESTAR DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1 Remuneración.</b>							
1	Satisfecho con el salario que obtienes	X		X		X		
2	Sientes que tu remuneración te ayuda a lograr tus necesidades	X		X		X		
3	Se te reconoce económicamente tu rendimiento laboral	X		X		X		
4	Dispones de suficientes recursos para el logro de metas a nivel de familia	X		X		X		
5	Tu trabajo te da el suficiente tiempo para pasar en familia	X		X		X		
6	Te sientes cómodo con tu actividad laboral	X		X		X		
7	Encuentras motivador el trabajo que realizas	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2 Ascensos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	En tu centro de trabajo reconocen tu desempeño laboral	X		X		X		
9	En tu centro laboral se propicia una cultura basada en el merito	X		X		X		
10	Estás de acuerdo con la normativa que regula la meritocracia	X		X		X		
11	Sientes que la norma que promueve la meritocracia no se cumple en tu ámbito laboral	X		X		X		
12	La institución promueve eventos que fortalecen tus competencias laborales	X		X		X		
13	Encuentras en tu espacio laboral la oportunidad de lograr tus metas profesionales	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3 Satisfacción personal.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Te sientes realizado como profesional de la educación	X		X		X		
15	Sientes que tus metas las vienes logrando	X		X		X		
16	Sientes que le puedes brindar a tu familia lo mejor	X		X		X		
17	Te sientes plenamente identificado con tu labor	X		X		X		
18	Sientes que formas parte de una gran institución	X		X		X		
19	Te sientes alegre con tus amistades	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4 Condiciones laborales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
20	Mantienes una buena comunicación con los integrantes de la comunidad	X		X		X		
21	Es accesible comunicarte con tus superiores	X		X		X		

23	Sientes que las autoridades son asertivas al momento de monitorear tu trabajo	X		X		X		
24	Sientes que en la institución no te recargar de responsabilidades	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5 Infraestructura en el trabajo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	En tu centro de trabajo se cuenta con espacios en los que puedes charlar con tus colegas	X		X		X		
26	En tu centro de trabajo se cuenta con áreas de recreación	X		X		X		
27	En la institución se cuenta con espacios para la lectura	X		X		X		
28	El material de construcción de la institución te da seguridad	X		X		X		
29	En la institución se cuenta con ambientes amplios para albergar los estudiantes.	X		X		X		
30	Te sientes seguro en la institución ante un eventual sismo	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Apaza Lima, Sonia**

**DNI: 02037034**

**Especialidad del validador: Educación Primaria – Mg. Docencia Universitaria y Gestión Educativa.**

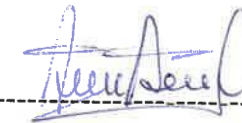
**30 de Octubre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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.**

**Mg. Sonia Apaza Lima**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencia s
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1</b> Iniciativa							
1	Asumes el liderazgo ante situaciones institucionales	X						
2	Tomas decisiones a nivel institucional	X						
3	Propones desarrollo de proyectos de innovación	X						
4	Se te brinda la oportunidad de sugerir alternativas de solución a dificultades institucionales	X						
5	Propones estrategias que permitan mejorar el rendimiento de los estudiantes	X						
	<b>DIMENSION 2</b> Competencia	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Participas de eventos representando a la institución	X						
7	Asumes comisiones a nivel de gestión educativa	X						
8	Participas como ponente en eventos organizados por la institución o Ugel	X						
9	Permanentemente participas de eventos de actualización académicos	X						
10	Cuentas con estudios a nivel de posgrado	X						
	<b>DIMENSION 3</b> Productividad	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Has participado en la elaboración de proyectos educativos a nivel de la institución	X						
12	Has participado en la producción de materiales educativos en la feria escolar	X						
13	Has publicado alguna guía sobre tu área profesional a nivel institucional	X						
14	Cuentas con alguna publicación de carácter investigativa en redes sociales	X						
15	Cuentas con alguna investigación, como artículo, tesis o ensayo	X						
	<b>DIMENSION 4</b> Reconocimiento	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	En la institución te reconocen por tus competencias académicas	X						
17	Las autoridades de la institución te reconoces públicamente tus méritos	X						

18	Has recibido algún reconocimiento de la unidad de gestión educativa	X						
19	Los estudiantes reconocen tu labor	X						
20	Los padres de familia reconocen en ti a un profesional preparado	X						
	<b>DIMENSIÓN 5 Comunicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	La comunicación en la institución se caracteriza por ser fluida	X						
22	Puedes comunicar tus ideas a tus superiores sin ningún tipo de restricción	X						
23	En la institución se cultiva diferentes medios de comunicación	X						
24	La institución se caracteriza por el buen clima a nivel de institución	X						
25	En la institución se promueve las buenas relaciones.	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Apaza Lima, Sonia**

DNI: 02037034

Especialidad del validador: **Educación Primaria – Mg. Docencia Universitaria y Gestión Educativa.**

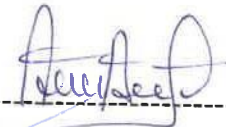
**30 de Octubre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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**  
**Mg. Sonia Apaza Lima**



## VALIDEZ DEL CUESTIONARIO BIENESTAR DOCENTE

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	ítem	1° Juez LEONOR			2° Juez FREDY			3° Juez ADEMIR			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
2		P	R	C	P	R	C	P	R	C			
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
6	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
7	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
8	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
9	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
10	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
11	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
12	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
13	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
14	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
15	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
16	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
17	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
18	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
19	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
20	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
21	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
22	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
23	21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
24	22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
25	23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
26	24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
27	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
28	26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
29	27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
30	28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
31	29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
32	30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
33													
34													
35													

## VALIDEZ DEL CUESTIONARIO RENDIMIENTO LABORAL

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	ítem	1° Juez			2° Juez			3° Juez			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
2		P	R	C	P	R	C	P	R	C			
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
6	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
7	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
8	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
9	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
10	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
11	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
12	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
13	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
14	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
15	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
16	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
17	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
18	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
19	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
20	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
21	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
22	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
23	21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
24	22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
25	23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
26	24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
27	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
28													
29													
30													
31													

Listo

**ESTADÍSTICAS DE TOTAL DE ELEMENTO DEL  
CUESTIONARIO DE BIENESTAR DOCENTE**

	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
P1	89,05	612,892	,620	,971
P2	89,00	619,053	,475	,972
P3	89,10	619,989	,680	,971
P4	89,15	623,608	,464	,971
P5	89,20	633,958	,284	,972
P6	88,15	599,924	,717	,970
P7	88,20	599,011	,792	,970
P8	88,50	603,526	,706	,970
P9	88,60	606,358	,839	,970
P10	88,30	601,274	,641	,971
P11	88,60	612,568	,661	,971
P12	88,45	597,629	,830	,970
P13	88,30	598,221	,896	,969
P14	88,15	588,450	,942	,969
P15	88,10	588,726	,935	,969
P16	88,15	598,976	,789	,970
P17	87,85	589,397	,873	,969
P18	88,00	599,158	,784	,970
P19	87,90	597,463	,855	,969
P20	88,05	590,366	,906	,969
P21	88,30	588,116	,901	,969
P22	88,40	592,779	,871	,969
P23	88,65	597,397	,773	,970
P24	88,75	615,671	,562	,971
P25	88,50	595,105	,891	,969
P26	88,80	619,432	,460	,972
P27	88,85	610,661	,567	,971
P28	88,60	610,568	,667	,970
P29	88,70	613,800	,510	,971
P30	88,60	610,779	,557	,971

**ESTADÍSTICAS DE TOTAL DE ELEMENTOS DEL  
CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL**

	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
P1	77,26	338,760	,848	,955
P2	77,63	349,357	,572	,957
P3	77,26	348,649	,560	,958
P4	77,37	340,246	,768	,956
P5	76,95	334,608	,770	,956
P6	77,16	337,918	,819	,955
P7	77,05	340,942	,845	,955
P8	77,42	345,591	,510	,958
P9	77,11	340,988	,736	,956
P10	77,63	339,690	,607	,957
P11	77,42	339,368	,656	,957
P12	77,68	341,117	,705	,956
P13	77,84	345,585	,549	,958
P14	78,21	349,953	,462	,959
P15	78,11	345,433	,465	,959
P16	77,42	334,146	,781	,955
P17	77,79	340,509	,688	,956
P18	78,11	347,655	,523	,958
P19	77,21	334,842	,780	,955
P20	77,16	337,251	,793	,955
P21	77,47	335,263	,837	,955
P22	77,47	337,041	,884	,955
P23	77,53	342,930	,684	,956
P24	77,16	342,363	,598	,957
P25	77,00	341,889	,682	,956

## CONSENTIMIENTO INFORMADO.

### Bienestar docente y el rendimiento laboral en instituciones educativas, 2021

La presente investigación es conducida por Vanesa Jaqueline Mendoza Guerra, estudiante de maestría en la Universidad Cesar Vallejo. El presente cuestionario servirá para saber la relación que existe entre el bienestar docente y el rendimiento laboral. La información obtenida es anónimo con la finalidad de cuidar la dignidad e identidad de los encuestados. La participación de este estudio es voluntario en caso tenga alguna duda o inconveniente puede comunicarse al número 940252388.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando la alternativa que usted crea pertinente.

#### INDICADORES PARA MEDIR LA VARIABLE BIENESTAR DOCENTE

Totalmente de acuerdo	(TdA) = 5
De acuerdo	(DA) = 4
Indiferente	(I) = 3
En desacuerdo	(ED) = 2
Totalmente en desacuerdo	(TeD) = 1

¿Aceptas responder este cuestionario? \*

- Sí, acepto.
- No, acepto.

Quitar numeración de | x (1) WhatsApp x NUEVA PRUEBA TURNI x Meet: Clases de 4° x +

uvcv.edu.pe/mod/turnitintooltwo/view.php?id=2214470

Aplicaciones Lista de lectura

Mis entregas

Sección 1

Título	Fecha de inicio	Fecha límite de entrega máxima	Fecha de publicación	Correcciones disponibles
NUEVA PRUEBA TURNITIN II - Sección 1	25 dic 2021 - 00:04	15 ene 2022 - 23:59	16 ene 2022 - 23:55	100

Actualizar entregas

	Título de la Entrega	Identificador del trabajo de Turnitin	Entregado	Similitud	Calificación	
Ver recibo digital	TESIS	1736363236	29/12/2021 20:28	15%		Entregar Trabajo

meet.google.com está compartiendo tu pantalla. Dejar de compartir Ocultar

8:32 p. m. 29/12/2021