

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMATICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS**  
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES



**TESIS**

**CALIDAD DEVIDA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL  
DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA EL  
TAMBOR DE HOJALATA “GUNTER GRASS” HUAMANGA, 2021**

**PRESENTADO POR**

**BACH. GOMEZ AYME ELIZABETH**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**ASESOR:**

**MG. URIBE TAPAHUASCO, JUAN JOSÉ**

**ORCID: [0000-0003-2452-1524](https://orcid.org/0000-0003-2452-1524)**

**DNI: 28237618**

**LIMA, PERÚ**

**2022**

### **DEDICATORIA**

Esta tesis está dedicada a mi madre: Susana Ayme Juscamaita, por todo su apoyo con el que se logró esta meta académica. Esta es una ofrenda por tu paciencia, amor, tu bendición, protección y orientarme en el camino del bien. También a mis hijos: Davis Guillespee Sulca Gómez, y Julio James Genaro Sulca Gómez por ser mi motivo de superación diaria.

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a la Universidad Peruana de Ciencias e Informática por forjar mi proceso de aprendizaje mediante el conocimiento impartido por mis maestros.

Agradezco a la institución educativa privada El Tambor de Hojalata “Gunter Grass” y a la promotora Macelu de la Sota Jara por permitirme desarrollar la presente investigación, así mismo a los docentes que aportaron con su participación.

## **PRESENTACION**

La presente tesis tiene como objetivo principal determinar el grado de relación de la calidad de vida laboral con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de la provincia de Huamanga en el periodo 2021, para cuyo fin la tesis se ha plasmado en capítulos como sigue:

En el primer capítulo se contempla la introducción donde se expone la realidad problemática, los problemas generales y específicos, así como los objetivos e hipótesis de estudio, como también las variables de estudio y la forma como se pretende medir cada variable, la justificación del estudio, los trabajos previos al presente tema, las teorías que respaldan el tema, y la definición de términos básicos.

En el segundo capítulo se detalla el aspecto metodológico de la investigación, reconociendo el tipo, diseño, la población y la muestra, las técnicas de recolección de datos, la validez y confiabilidad del instrumento, la recolección y análisis de los datos, precisando los aspectos éticos que se consideraron para aplicar el instrumento de medición.

En el tercer capítulo se muestran los resultados hallados, que incluyen las tablas y figuras ordenadas de acuerdo a los objetivos, para el aspecto inferencial se han considerado los procesos estadísticos como la prueba de normalidad, la contrastación de hipótesis general y específicas, con su debida interpretación.

En el cuarto capítulo se halla la discusión de resultados comparando las conclusiones a las que llegaron en otros trabajos de investigación; mientras que en el quinto capítulo se registra las conclusiones arribadas para finalmente en el sexto capítulo exponer las recomendaciones necesarias para mejorar el problema de investigación que originalmente se había detectado.

## ÍNDICE

<i>DEDICATORIA</i> .....	<i>ii</i>
<i>AGRADECIMIENTO</i> .....	<i>iii</i>
<i>PRESENTACION</i> .....	<i>iv</i>
<i>ÍNDICE</i> .....	<i>v</i>
<i>RESUMEN</i> .....	<i>viii</i>
<i>ABSTRACT</i> .....	<i>ix</i>
<i>I INTRODUCCION</i> .....	<i>10</i>
1.1. Realidad problemática .....	10
1.2. Planteamiento del problema .....	12
1.2.1. Problema general .....	12
1.2.2. Problemas específicos .....	13
1.3. Hipótesis de la investigación.....	13
1.3.1. Hipótesis alternativa .....	13
1.3.2. Hipótesis nula.....	14
1.4. Objetivos de la investigación .....	14
1.4.1. Objetivo general .....	14
1.4.2. Objetivos específicos.....	15
1.5. Variables, dimensiones e indicadores .....	15
1.6. Justificación del estudio .....	19
1.7. Antecedentes nacionales e internacionales .....	20

1.7.1.	Antecedentes Internacionales .....	20
1.7.2.	Antecedentes Nacionales .....	21
1.7.3.	Antecedentes Locales.....	24
1.8.	Marco teórico .....	25
1.8.1.	Calidad de Vida Laboral.....	25
1.8.2.	Desempeño Laboral Docente .....	30
1.9.	Definición de términos básicos .....	35
<i>II.</i>	<i>METODO</i> .....	38
2.1.	Tipo y diseño de investigación.....	38
2.1.1.	Tipo de investigación .....	38
2.1.2.	Nivel de investigación .....	38
2.1.3.	Diseño de investigación.....	38
2.2.	Población y muestra .....	39
2.2.1.	Población .....	39
2.2.2.	Muestra.....	39
2.2.3.	Muestreo.....	40
2.3.	Técnicas para la recolección de datos .....	40
2.4.	Validez y confiabilidad de instrumento.....	40
2.4.1.	Validez .....	40
2.4.2.	Confiabilidad.....	41
2.5.	Procesamiento y análisis de datos.....	41
2.6.	Aspectos éticos .....	41

<i>III. RESULTADOS</i> .....	42
3.1. Resultados descriptivos.....	42
3.2. Prueba de normalidad .....	53
3.3. Contrastación de las hipótesis .....	53
<i>IV. DISCUSION</i> .....	63
<i>V. CONCLUSIONES</i> .....	69
<i>VI. RECOMENDACIONES</i> .....	71
<i>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</i> .....	72
<i>ANEXOS</i> .....	84
Anexo 1. Matriz de Consistencia .....	85
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos .....	87
Anexo 3. Base de datos.....	93
Anexo 4. Evidencia de similitud digital .....	95
Anexo 5. Autorización de consentimiento de publicación .....	101

## RESUMEN

La presente investigación “Calidad de vida laboral y desempeño laboral docente en la institución educativa privada El Tambor de Hojalata Gunter Grass, Huamanga, 2021” tuvo por objetivo determinar el grado de relación entre las variables calidad de vida laboral con el desempeño docente en la institución mencionada; para ello se trabajó con una muestra compuesta por 20 docentes de la institución. El presente trabajo se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, tipo aplicada, nivel descriptivo y correlacional; la recopilación de datos fue mediante la encuesta independiente por cada variable. Tras la presentación de resultados se pudo apreciar con respecto a la calidad de vida laboral que el 35% lo catalogó como bajo, el 45% como regular y el 20% como alto; por otro lado, con respecto al desempeño laboral docente, el 30% confirmaron que era bajo, el 50% opinó regular y el 20% alto. Finalmente se concluyó que existe una relación significativa entre las variables corroborada por la correlación de Pearson en 0.801 con el p-valor menor al 5%; del mismo es existente la correlación entre las dimensiones siendo así que el nivel de remuneración, las condiciones de seguridad y bienestar, las oportunidades para usar y desarrollar capacidades, las oportunidades de progreso continuo y estabilidad, la integración social en el trabajo se relaciona con el desempeño docente (0.779, 0.784, 0.776, 0.814, 0.707) respectivamente, teniéndose en todos un p valor menor al 5%.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, desempeño laboral docente, Tambor de Hojalata Gunter Grass



## ABSTRACT

The present research "Quality of work life and teachers' work performance in the private educational institution El Tambor de Hojalata Gunter Grass, Huamanga, 2021" had the objective of determining the degree of relationship between the variables quality of work life and teachers' performance in the mentioned institution; for this purpose, we worked with a sample composed of 20 teachers of the institution. The present work was developed under the quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, applied type, descriptive and correlational level; data collection was by means of an independent survey for each variable. After the presentation of the results, it could be seen that with respect to the quality of work life, 35% classified it as low, 45% as regular and 20% as high; on the other hand, with respect to the teaching work performance, 30% confirmed that it was low, 50% thought it was regular and 20% high. Finally, it was concluded that there is a significant relationship between the variables corroborated by Pearson's correlation at 0.801 with a p-value of less than 5%; the correlation between the dimensions is the same and the level of remuneration, safety and welfare conditions, opportunities to use and develop skills, opportunities for continuous progress and stability, and social integration at work are related to teaching performance (0.779, 0.784, 0.776, 0.814, 0.707) respectively, all with a p-value of less than 5%.

**Key words:** Quality of work life, teacher job performance, Gunter Grass Tin Drum.

## I. INTRODUCCION

### 1.1. Realidad problemática

Antes de la pandemia por el Covid 19 el concepto de lo que hasta ese momento se conocía sobre la manera de brindar y recibir conocimiento era principalmente presencial, no obstante con el desarrollo de la enfermedad los protocolos de salubridad empezaron a desarrollarse de tal manera que la alternativa posible para seguir con la actividad educativa fue designada en los recursos tecnológicos representándose en la digitalización de rasgo asistencial virtual; para el caso peruano la dificultad radica en la adaptabilidad de este medio tanto para los docentes como los alumnos, surgiendo inconvenientes por el desbalance socioeconómico y ante la falta de estrategias de enseñanzas sincrónicas y asincrónicas, hace más desafiante el desarrollo de sus actividades para el docente. (2020)

Estudios manifestados como el de Patricia, Rubí, Kathia y Tepal (2018); conceptualizan a la calidad de vida laboral como un conjunto de condiciones que determinan la relación del trabajador con su institución y por consiguiente con sus

actividades pertinentes; estas condiciones tendrán una evaluación por parte de la perspectiva del trabajador tanto en lo que es considerado salud, seguridad, perspectivas e incentivos de crecimiento profesional. Por lo que la calidad de vida laboral tiene en consideración el bienestar individual del docente, las condiciones y medio ambiente donde trabaja, actualmente en su casa, organización y el bienestar logrado a través del trabajo. (Méndez, 2017)

En tanto el desempeño docente está íntimamente relacionado con la calidad de educación y aspectos relacionados con la pedagogía, puesto que el docente cumple el rol fundamental de ser el formador y guía de crecimiento académico en el alumno, además que es considerado mentor pedagógico para los padres de familia, y de esa forma lograr el desarrollo del alumno como persona, en lo ético y social, sin embargo los docentes no reciben los incentivos suficientes para incrementar su dedicación en impartir sus conocimientos al alumnado. Así sucede en las instituciones educativas del Perú con bajas remuneraciones al docente, se evidenció inadecuada infraestructura, siendo inapropiada para el dictado de clases; en lo estratégico carecen de capacitación para la preparación docente, por lo que contribuye a una baja calidad de vida laboral. (Lozano, 2021)

La institución educativa privada el tambor de Hojalata “Gunter Grass” brinda servicios educativos a nivel inicial, primario y secundario en la región de Ayacucho, para lo cual cuenta con un equipo de docentes especializados por cursos y nivel de enseñanza, ya que se pudo evidenciar que una gran parte de los profesores no muestran el mismo interés y entusiasmo por compartir con sus alumnos los conocimientos adquiridos, pues la gran mayoría de ellos, desconocen de sus procedimientos y de la forma de enseñar a los

niños, a parte deben buscar capacitación con sus propios recursos, que debido a la falta de recursos la mayoría no lo realiza, continuando con un método de enseñanza rutinario; esta situación conlleva que los docentes no ejerzan un adecuado desempeño de sus funciones y los niños no reciban un buen método de enseñanza acorde a su interés reduciendo su motivación, todo ello ha generado el desinterés en el aprendizaje que se evidencian en el rendimiento académico. Sumado a ello, se suma el contexto de pandemia que generó la abrumadora carga de trabajo al aceptar a la tecnología como un medio obligatorio temporal para la enseñanza a sus alumnos.

Por todo ello se enfatiza la importancia en esta investigación ya que de seguirse con la misma problemática, sería probable que los alumnos serán los más afectados, al no recibir educación con calidad y ante ello, los padres de familia podrían tomar la decisión de cambiar de colegio a sus niños, trayendo consecuencias administrativas y financieras para la institución, reduciendo su demanda de alumnados empujándolos a disminuir su plana docente para solventar los gastos que la institución requiere para continuar funcionando.

## **1.2. Planteamiento del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿En qué medida la calidad de vida laboral se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Gras” Huamanga -2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ✓ ¿En qué medida se relaciona el nivel de remuneración en el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021?
- ✓ ¿En qué medida las condiciones de seguridad y bienestar con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter grass” de Huamanga, 2021?
- ✓ ¿En qué medida se relaciona las oportunidades para usar y desarrollar capacidades en el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021?
- ✓ ¿En qué medida se relaciona las oportunidades de progreso continuo y estabilidad con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021?
- ✓ ¿En qué medida se relaciona la integración social en el trabajo con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021?

### **1.3. Hipótesis de la investigación**

#### **1.3.1. Hipótesis alternativa**

La calidad de vida laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.

### **1.3.2. Hipótesis nula**

- ✓ El nivel de remuneración se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.
- ✓ Las condiciones de seguridad y bienestar se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.
- ✓ El uso y desarrollo de capacidades se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.
- ✓ Las oportunidades de progreso continuo y estabilidad se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.
- ✓ La integración social en el trabajo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar el grado de relación de la calidad de vida laboral con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- ✓ Evaluar la relación entre el nivel de remuneración con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.
- ✓ Establecer la relación entre las condiciones de seguridad y bienestar con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.
- ✓ Examinar la relación entre las oportunidades para usar y desarrollar capacidades con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.
- ✓ Estimar la relación entre las oportunidades de progreso continuo y estabilidad con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.
- ✓ Analizar la relación entre la integración social en el trabajo con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.

#### **1.5. Variables, dimensiones e indicadores**

Según la Real Academia Española (2021), define a la calidad de vida como el “conjunto de condiciones que contribuyen a hacer agradable y valiosa la vida” (párr.11); ante lo expuesto es posible decir que la calidad de vida en relación con lo laboral viene a ser el contexto y sus factores que condicionan el agrado del trabajador al desarrollar y finalizar sus funciones.

Por otro lado, Peña y Durán (2016), consideran que “el desempeño laboral está rodeado y regulado por normas, restricciones, instrucciones, expectativas de otros, exigencias tecnológicas y económicas, criterios de eficiencia, incentivos y recursos o ayudas necesarias para asegurar su calidad” (p.205). Ante ello, se puede decir que por medio del desempeño laboral el individuo podrá ejercer sus actividades de manera positiva para beneficio de su entidad.



Tabla 1.  
Operacionalización de la variable calidad de vida laboral

Variable	Dimensiones	Indicador	Items	Escala y Valores	Niveles y Rango
Calidad de Vida Laboral	Nivel de remuneración	Compensación económica, justa suficiente y satisfactoria	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	TD: Totalmente en desacuerdo (1) D: En desacuerdo (2) NDND: Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) DA: De acuerdo (4) TDA: Totalmente de acuerdo (5)	Bajo (7-16) Medio (17-26) Alto (27-35)
	Seguridad y bienestar	Entorno físico, biológico, químico y ergonómicos seguro y agradable para trabajar	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14		Bajo (7-16) Medio (17-26) Alto (27-35)
	Uso y desarrollo de capacidades	Autonomía, Variedad de aptitudes información y retroalimentación, Responsabilidades creativas y satisfactorias de puesto	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24		Bajo (10-23) Medio (24-37) Alto (38-50)
	Oportunidades de progreso y estabilidad	Nivel de desarrollo y aprendizaje Espíritu de equipo Comunicación abierta entre los trabajadores	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31		Bajo (7-16) Medio (17-26) Alto (27-35)
	Integración social en el trabajo	Compañerismo Espíritu de trabajo Comunicación abierta entre trabajadores	32, 33, 34, 35, 36, 37		Bajo (6-14) Medio (15-23) Alto (24-30)

Tabla 2.  
Operacionalización de la variable Desempeño laboral docente

Variable	Dimensiones	Indicador	Items	Escala y valores	Niveles y Rango
Desempeño Docente	Capacitaciones pedagógicas	Definiciones, explicación y orientación de los objetivos que imparte	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Muy bajo (1) Bajo (2) Regular (3) Alto (4) Muy alto (5)	Bajo Medio Alto
		Selección, organización y tratamiento de los contenidos			
		Vocación pedagógica			
	Emocionalidad	Autoestima	8, 9, 10, 11, 12, 13		
		Capacidades para actuar con justicia y realismo			
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Nivel de satisfacción con la labor que realiza	15, 16, 17, 18, 19, 20,		
		Asistencia y puntualidad al colegio y a sus clases			
		Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes			
		Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución			
	Relaciones interpersonales	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de los escolares	25, 26, 27, 28, 29, 30		
Expectativas respecto al desarrollo de sus colegas					

## **1.6. Justificación del estudio**

La presente investigación es relevante debido a que manifestarán tres niveles de justificación (teórico, metodológico y social) lo cual generará que el trabajo manifiesta integridad y complementariedad con respecto a los objetivos planteados.

A nivel teórico, se buscará generar discusión y análisis académico partiendo de las presentaciones de las teorías respectivas puestas en el marco teórico, por otro lado, en secuencia se procederá a generar confrontaciones con respecto a los resultados que se obtendrán y ante ello, se dará apertura al establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

A nivel metodológico, la justificación estará enfocada en la elaboración de dimensiones e indicadores que serán útiles para la medición y evaluación consignada de los datos estadísticos en la contratación de hipótesis y objetivos, generando así también que esta investigación sea referente para el uso de otros trabajos con respecto a la metodología.

Finalmente, a nivel social la presente investigación se justificará por medio de las sugerencias las cuales tendrán como base a las conclusiones y resultados puestos por el trabajo; para que así se brinde información pertinente a la toma de decisiones de la directiva del colegio Tambor de Hojalata “Gunter Grass” para que así los principales beneficiarios con el servicio educativo sean los alumnos de la institución, en segundo lugar, los docentes con respecto a su desempeño laboral.

## **1.7. Antecedentes nacionales e internacionales**

### **1.7.1. Antecedentes Internacionales**

Mena (2019), en su trabajo “Relación Entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Carrera de Educación Parvularia de la Universidad Pública de El Alto” (Tesis de posgrado) sostuvo como objetivo principal medir como se relaciona el clima organizacional junto al desempeño laboral de los docentes de la institución mencionada, con lo cual la metodología a desarrollar fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental con corte transversal, de tipo aplicada bajo el nivel correlacional, el método que se usó fue el deductivo, finalmente la recolección de datos fue en base a la técnica de encuesta aplicada una muestra de 45 docentes; con lo que, tras la presentación, análisis e interpretación de resultados se llegó a la conclusión que si existe una relación positiva entre las variables, no obstante, la percepción que tienen los docentes con respecto al clima organizacional es visto como poco propicio lo que conlleva a que el ambiente no motiva al docente en su desempeño de enseñanza. Este trabajo es importante, debido a que se asemeja al objeto de estudio partiendo de una realidad internacional, por otro lado, el trabajo da mayor profundidad a la variable desempeño laboral.

Ramírez (2019), en su trabajo "Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018" (trabajo de investigación), sostuvo como objetivo la descripción de la calidad de vida laboral por medio de las condiciones de trabajo junto con otros factores; el proceso metodológico fue en base a un enfoque cualitativo, bajo diseño no experimental, diseño no experimental con corte transversal cuyo nivel determinado fue el descriptivo; la técnica en la recolección de datos

fue puesta a 24 docentes de una institución educativa pública en Medellín, tras la presentación y análisis de resultados, se pudo concluir que tanto las condiciones de trabajo, su organización, las demandas, los valores, las tendencias, motivación, estrés, síndrome de Burnout y el engagement son dimensiones importantes que describen la situación del desempeño laboral del docente. Este trabajo es importante porque abarca a mayor profundidad la importancia del desempeño laboral y como es que se desenvuelve en el sector educativo por parte del docente.

Riaño et. al. (2018) en su trabajo "Síndrome de burnout y calidad de vida en docentes de instituciones educativas públicas del municipio de Bello" (Tesis de posgrado), sostuvo como objetivo principal evaluar en qué medida el síndrome de burnout se relaciona con la calidad de vida en los docentes de las instituciones señaladas; para ello el desarrollo metodológico fue en base al enfoque cuantitativo, diseño no experimental con corte transversal; los niveles a estudiar fueron el descriptivo y correlacional; para la recolección de datos se utilizó como técnica principal la encuesta aplicada a una muestra de 287 docentes ; con lo que tras la presentación, análisis e interpretación de resultados se pudo concluir que si existió una relación positiva entre ambas variables, manifestando que el síndrome de burnout manifiesta implicaciones negativas en la calidad de vida para los docentes. Este trabajo es importante debido a que permite entender más el comportamiento de la segunda variable siendo de interés para la presente investigación.

### **1.7.2. Antecedentes Nacionales**

Lozano (2021), en su investigación "Calidad de vida laboral en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020"

(Tesis de postgrado) sostuvo como objetivo principal determinar la incidencia de la variable exógena (calidad de vida laboral) con la variable endógena (desempeño del docente) ante ello el desarrollo de la metodología fue en base al enfoque cuantitativo, diseño no experimental con corte transversal con lo cual sus niveles fueron descriptivo y explicativo; para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta a una muestra de 65 docentes de la institución; finalmente tras los resultados presentados se pudo concluir que si existió una influencia positiva para las variables teniendo un p valor menor al 5% y el coeficiente de Nagelkerke del 67.1%, siendo la remuneración el factor más determinante para ello. Esta tesis es significativa ya que permite comprender la importancia de la calidad de vida del docente y como este tiene predominancia en la dedicación laboral.

Becerra (2020), en su investigación “Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 – Cajamarca” sostuvo como objetivo principal verificar la relación puesta entre ambas variables bajo el contexto del Covid 19; es ante ello que para el desarrollo del presente trabajo se utilizó en la metodología un enfoque cuantitativo bajo nivel descriptivo y correlacional, en tanto la recolección de datos fue puesta en base a la técnica de encuesta aplicada a un muestra probabilística aleatoria simple de 175 docentes; con lo cual tras el procesamiento, análisis y presentación de resultados se pudo concluir que si existe una relación positiva entre el estrés laboral y la calidad de vida bajo contexto pandémico. Este trabajo es importante ya que se asemeja al interés del presente objeto de estudio evidenciando la relevancia entre ambas variables y como ante ello se puede generar alternativas en estrategia para el mejoramiento

educacional en el docente bajo condiciones críticas en un contexto donde la tecnología juega un rol importante en el medio comunicacional.

Abigail (2019), en su investigación “Clima Institucional y Niveles de Estrés en Docentes de la Institución Educativa 14787 Víctor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019” (Tesis de licenciatura) sostuvo como objetivo determinar la medida en relación de las variables bajo lo cual en el desarrollo del trabajo se aplicó el enfoque cuantitativo, bajo el diseño no experimental de corte transversal cuyos nivel alcanzado fue en base a la correlacional; por otra parte se aplicó la técnica de encuesta en lo correspondiente a la recolección de información dirigiéndose a la muestra no probabilística por conveniencia a 50 docentes; para lo cual tras la presentación de resultados se pudo evidenciar en sus conclusiones que si existo una correlación entre el clima institucional y los niveles de estrés en el docente; sin embargo el registro fue negativa baja y significativa. Este trabajo es relevante, debido a que condiciona a las variables de calidad de vida y sobre todo al desempeño laboral en función del clima institucional y los niveles de estrés los cuales los afectan indirectamente.

Zavaleta (2018), en su tesis: “Desempeño docente en el aula del nivel de secundaria de la Institución educativa Enrique Milla Ochoa, Los Olivos, 2017”. (Tesis de Pre Grado). Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú. Tuvo como objetivo describir el nivel del desempeño docente en el aula del nivel secundaria de la Institución Educativa Enrique Milla Ochoa, Los Olivos, 2017. Siendo su muestra 36 docentes utilizó como técnica la observación. Finalmente, el autor concluye que los docentes de dicha institución, en un porcentaje menor se encuentran dentro de en un nivel de inicio, pero la gran mayoría ya

están dentro de un nivel de proceso, lo cual ha permitido que los docentes cada día sigan aprendiendo y reforzando sus conocimientos para desempeñar su rol y compartir con los alumnos todo lo adquirido a fin que se involucren con las actividades de aprendizaje que el docente desarrolle en clase.

### **1.7.3. Antecedentes Locales**

Escriba (2018), en su investigación “Clima laboral y Desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018” (Tesis de postgrado), tuvo como objetivo principal identificar el grado de relación entre las variables para lo cual utilizó en el desarrollo investigativo el enfoque cuantitativo, bajo nivel descriptivo y correlacional, diseño no experimental de corte transversal ; para la recolección de datos usó como técnica a las encuestas aplicado a una muestra de 60 docentes de la institución en estudio; finalmente tras el proceso de análisis e interpretación de resultados se pudo concluir que si existe relación correlacional positiva fuerte entre las variables clima laboral y desempeño docente. Esta tesis es relevante debido a que ya en la realidad local hace comprender las implicancias que genera el desempeño del docente en una institución y como se condiciona para generar educación de calidad.

Cárdenas (2019), en su investigación "Relación de la Satisfacción con la Vida y el Estrés Laboral, en Docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros Ayacucho - 2019" (Tesis de licenciatura); tuvo como principal objetivo medir el grado de asociatividad entre ambas variables; con lo cual para el desarrollo del trabajo se utilizó el enfoque cuantitativo, bajo nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal; sumado a ello la recolección de datos fue empleado de acuerdo a la técnica de la encuesta aplicada



a la muestra de 22 docentes de la institución en estudio; tras la presentación, análisis e interpretación de los resultados se pudo concluir que no existió relación alguna entre la variables de satisfacción con la vida y el estrés laboral en los docentes. Este trabajo es importante debido a la semejanza que se tiene con la investigación en estudio, ya que nos permite aseverar como el estrés laboral tiene un papel negativo indirectamente a la calidad de vida labora que ejerce el docente como también con su desempeño de trabajo.

## **1.8. Marco teórico**

### **1.8.1. Calidad de Vida Laboral**

Según la Real Academia Española (2021), define a la Calidad de Vida como el “conjunto de condiciones que contribuyen a hacer agradable y valiosa la vida” (párr.11); ante ello es posible mencionar que la calidad de vida viene a ser el nexo entre el disfrute y gusto del individuo y las actividades que realice de acuerdo al entorno donde se encuentre.

Por otro lado, ya adentrándose en el aspecto laboral; según Anda (2017), establece que el origen de la calidad de vida en el trabajo surge a raíz por la necesidad de establecer funciones dentro de las organizaciones; ya que antes no era recibido como relevante la participación en opiniones del personal; solo se limitaban a cumplir sus labores y no de armar las funciones que realizaban dentro de la empresa; ante estas causas sucedían en consecuencias que la calidad de vida laboral se vea perjudicada, consiguiente con el ausentismo y ante ello, cada vez que había rotaciones de trabajadores, estos presentaban dificultades y estrés al realizar sus acciones.

Es por ello que de acuerdo a Patricia y Tepal (2018), tras la evolución del concepto de la calidad de vida laboral (CVL), a la actualidad es entendido como la condicionalidad

de factores que influyen en la satisfacción del trabajador al realizar sus funciones laborales, estas condiciones estarán incluidas dentro de los aspectos de seguridad y salud, perspectivas e incentivos de crecimiento profesional bajo remuneraciones adecuadas que su centro laboral le establecerá para un mejor rendimiento y productividad. Por otro lado, los autores hacen referencia a los factores que determinan la condicionalidad por Patlán (2017); los cuales son detallados a continuación:

#### **1.7.1.1. Nivel de Remuneración**

Para el nivel de remuneración se tiene a Boada (2019 ) quien asevera que este nivel es referido como la “disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada” (p.48); ante lo mencionado se puede argumentar que esta dimensión es abocada a la calidad de vida laboral ya que relaciona el valor del trabajo con su asignación salarial más otros beneficios similares a este índole; dentro de ello es que la perspectiva del trabajador se condiciona en que, si su labor justifica su sueldo o no. En concordancia a lo señalado Palma (citado por García, 2017) anteriormente también manifiesta que el valor remunerativo será comparado en la perspectiva del trabajador conjunto a sus tareas laborales, añadido también que los incentivos adicionales serán vistos como una compensación a las cargas que lidia el individuo por sus funciones; ante ello los indicadores de la dimensión vienen a ser la compensación económica, justa, suficiente y satisfactoria.

Compensación Justa. Según la RAE (2021) la compensación viene a ser la remuneración económica que se le brinda al trabajador por su tiempo de servicio, ante ello la remuneración será justa, suficiente y satisfactoria para el individuo si las tareas designadas

son equitativas al valor salarial que se le asignará; caso contrario su perspectiva serán los calificativos contrarios.

### **1.7.1.2. Seguridad y bienestar**

Méndez (2017), hace referencia que las condiciones y medio ambiente se relacionan con la seguridad y bienestar ya que “incluye la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo para ayudar a los empleadores y trabajadores a aumentar el control sobre su salud y mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas” (p.190); ante ello se puede decir que el entorno laboral en el sentido de clima de trabajo, la composición de la organización y funciones serán relacionados en el rendimiento del trabajador a partir de su calidad laboral.

De similar manera según Patricia, et al. (2018), establece que estos factores se determinan por los posibles riesgos que atenten contra la integridad y salud de los trabajadores, viniendo a ser : las condiciones y medio ambiente de trabajo; las cuales están referidos a los factores puestos en la cotidianidad del trabajador que pueden presentar riesgos contra la salud del trabajador tanto en el ámbito físico como mental; cuando estos factores son más negativos que positivos pueden generar incomodidad, intranquilidad, disgusto y desmotivación para el trabajador; por otro lado se tiene a la seguridad y salud en el trabajo; en este contexto en relación al anterior, las medidas que emplea la organización laboral para detectar y prevenir los futuros riesgos que atente contra la salud del trabajador; haciéndolo sentir seguro e importante para no arriesgar su integridad mental y física; es ante ello que los indicadores a utilizar vienen a ser el entorno físico, biológico, químico y ergonómicos seguro y agradable para trabajar.

### **1.7.1.3. Uso y desarrollo de capacidades**

Que consiste en el uso de lo que el profesional conoce y sus competencias adquiridas en el lugar de trabajo, las cuales involucran el uso de habilidades y destrezas auto aprendidas las adquiridas por el tiempo de servicio en la profesión, además si la entidad exige un alto rendimiento, el profesional con altas expectativas de satisfacer se adapta y lo realiza por su cuenta.

### **1.7.1.4. Oportunidades de progreso y estabilidad**

De acuerdo a Hinojosa, Ayup y Cogco (2020), establece que las oportunidades de progreso y estabilidad tienen relación con la imagen de trabajo en el sentido laboral ya que engloban las perspectivas que tienen los trabajadores con respecto a su organizativa, es decir si se sienten atraídos por las labores que realizan, sus oportunidades de crecimiento y de mayor remuneración, si ante su permanencia en la organización sienten necesidad de buscar otro centro laboral, asimismo la imagen de la organización si es positiva generará que otras personas busquen laborar en su institución.

### **1.7.1.5. Integración social en el trabajo**

De acuerdo a Gómez y Acosta (citado por Giraldo, Monroy y Santa María, 2019) establece a la integración social en el trabajo como el nexo positivo entre el rendimiento individual conjunta con su agrupación cuando el rendimiento empieza a manifestarse en resultados altos de calidad es que existe una cooperación, coordinación y solidaridad entre los miembros de la organización, debido a que el fin de las actividades es el interés común.

En concordancia según Gestión (2018), el fin del trabajo en equipo en base a su integración radica en el aporte de un conjunto de trabajadores que al contribuir con sus capacidades, saberes, opiniones y habilidades buscan generar los resultados deseados en base a la planeación previamente elaborada en los tiempos fijados tanto en el corto, mediano y largo plazo; se añade también que cuando el rendimiento laboral en equipo es consistente y constante se permiten potenciar las fortalezas de cada miembro de la organización, obteniéndose el nivel adecuado de exigencia en el trabajador; el indicador propicio para esta dimensión viene a ser el compañerismo puesto en el espíritu de trabajo y comunicación abierta entre trabajadores

#### *1.7.1.5. Teoría Asociada a la calidad de vida*

##### *1.7.1.1.5. Teoría de los Dominios por Olson & Barnes*

De acuerdo a lo establecido por Grimaldo (2012) la teoría de los dominios tiene como principales representantes a Olson & Barnes (1982) quienes establecen que:

constituye la elevación de la satisfacción como dominios de las experiencias vitales de los individuos. Cada dominio se enfoca sobre una faceta particular de la experiencia vital, como por ejemplo vida marital y familiar, amigos, domicilio y facilidades de vivienda, educación, empleo, religión, etc (...) Así, la manera como cada persona logra satisfacer estos dominios, constituye un juicio individual y subjetivo de la forma como satisface sus necesidades y logra sus intereses en el ambiente. (p.91)

Ante lo mencionado se puede decir que la teoría se basa principalmente en el disfrute que tiene el individuo en el logro de sus actividades sea de acuerdo al contexto en el que se encuentre, tanto en lo laboral como en lo social.

En la misma línea, Grimaldo (citado por Becerra, 2020) argumenta en base a la teoría que, el concepto de dominio es percibido como el rasgo de obtener a través de la experiencia un nivel alto de satisfacción por el desarrollo y culminación de ciertas actividades hechas por el individuo en determinados aspectos de su vida; el nivel se determinará por la propia percepción que tendrá la persona al verse inmiscuido en sus acciones; es por ello que, ante lo mencionado se podría decir que en el ámbito laboral, una persona podrá obtener altos niveles de dominio siempre y cuando se condicione a la comodidad de incentivos que le agraden al realizar sus actividades, caso contrario podría ser que los niveles disminuyan hasta el punto que el trabajador de por sienta incomodad o disgusto al realizar sus funciones.

### **1.8.2. Desempeño Laboral Docente**

Bermúdez y Bravo (2016), sostienen al desempeño laboral como la evaluación de las actividades que realiza el individuo con respecto a su trabajo, sumado también está el desempeño integral el cual se sostiene que es cuando el trabajador aporta actitudes de productividad, genera buenos tratos con respecto a sus colegas y compañeros de trabajo, entre otras acciones positivas, es por ello que el desempeño laboral es visto principalmente de acuerdo a las funciones que realiza un trabajador en el puesto de trabajo en el cual se desenvuelve y que serán medidos al finalizar un periodo.

Por otro lado, ya viéndose en el desempeño laboral docente hace referencia a las funciones realizadas por el mismo, también es parte de la formación educativa de los ciudadanos dentro de un territorio. Asimismo Torres y Zegarra (2015), afirman que el docente junto con el estudiante y el entorno de enseñanza serán los elementos que

conformarán el proceso de aprendizaje, dentro del el cual el funcionamiento y evaluación de actividades que realizará el docente con sus alumnos vendrá a ser sus desempeño laboral; por otro lado, la medición que se aplicará a la evaluación del educador estará diversificado tanto en el contexto socio cultural, institucional, el clima laboral y sobre la misma actitud del trabajador (docente), el fin que se tiene con las pruebas es la búsqueda de una continua mejora en el calidad educativa y cualificar el rol del educador.

Finalmente, Quispe y Vigo (2017), aseveran la importancia del desempeño laboral, ya que, consideran al docente como el principal actor en la motivación del estudiante para el logro de objetivos académicos para interés de su centro laboral. Se resalta también la virtud que cuando el docente es significativo con sus actividades aparte de generar conocimientos en organización genera la integración de nuevos saberes para el uso práctico en lo diario. Un docente con resultados positivos en su desempeño es aquel que tiene vocación en su carrera y mantiene un compromiso por el aprendizaje de sus alumnos (considerando sus carencias) teniendo complementariedad en su preparación profesional y ético busca aportar el desarrollo a su sociedad y por consiguiente a su país.

#### **1.8.1.1. Capacidades Pedagógicas**

Medina y Pérez (2017), aseveran que el conocimiento del docente parte desde el aspecto material y pedagógico, en la medida en que el docente esté más preparado en los 2 aspectos se le será menos dificultoso hacerle entender al alumno el desarrollo de las materias. Se resalta también que, ante los sucesos del desarrollo de clase, se genera una relación didáctica entre ambas partes lo que a la vez conlleva un mutuo intercambio de conocimientos didácticos en el contenido.

Rodríguez (2018), sostiene que se genera en el conocimiento conceptual cuando el alumno a pesar de tener noción de un tema, el docente tiende a orientar esa noción y nutrirla para una mejor comprensión y que así, puedan resolver con total seguridad las implicancias que tengan en el proceso de desarrollo de su aprendizaje; no obstante, el error más común en los docentes es que no optan por aplicar estas medidas, sino por tender a repetir lo que ya el alumno tiene conocimiento básico siéndose así repetitivo; ante esta situación, el autor argumenta que el motivo que origina esta deficiencia es debido a que se sigue actuando bajo el modelo de transmisión.

Conocimiento Procedimental: El conocimiento procedimental implica saber cómo hacer las cosas y qué medidas tomar para resolverlas y/o solucionarlas. De acuerdo a Rodríguez (2018), este tipo de conocimientos es fundamental no solo para el desarrollo académico sino para el desarrollo social ya que de acuerdo a determinadas acciones el estudiante podrá establecer vínculos con las personas en su entorno, sin embargo, el proceso de enseñanza es dificultoso en el sentido de que tanto el proceso de concientizar es tedioso concretizarlo y por lo cual su verbalización también lo es al momento de difundirlo en la comunicación y expresión. Es por eso que, este conocimiento pone énfasis en las destrezas que tienen los niños para emplear sus habilidades y estrategias en cómo solucionar un problema a través del uso de distintas técnicas y procedimientos que los docentes les brinden y les conlleven a solucionarlo.

#### **1.8.1.2. Emocionalidad**

El cual consiste en que el pedagogo sepa manejar sus emociones durante el proceso de enseñanza, y estos no afecten el aprendizaje del alumno, ello depende del nivel de control



en circunstancias que no pueda manejar, así mismo con el resto de la comunidad educativa, por lo que resulta muy importante contar con autorregulación, dominio de emociones negativas, etc.

### **1.8.1.3. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones**

Ministerio de Educación (2014), establece que el Marco de Buen Desempeño Docente es aquel rubro donde se establecen los acuerdos técnicos y sociales para que todo docente pueda desarrollar sus actividades, donde los actores que establecen este marco vienen a ser los docentes, el Estado y la sociedad misma, bajo estos regímenes se busca que el educador sea competente en sus áreas y por consecuente en su trayectoria profesional donde los resultados sean vistos en el rendimiento de aprendizaje de todos los alumnos. Bajo lo cual el marco especifica los siguientes puntos a considerar importantes para el desarrollo del docente en su buen desempeño

### **1.8.1.4. Relaciones interpersonales**

Habilidades sociales, las personas tienen una virtud para relacionarse entre sí, a fin de compartir experiencias y costumbres de diferentes contextos ya sean familiares, amicales y/o profesionales. Reyes (2016) revela que estas habilidades son conductas que ya la misma sociedad las valida para el acercamiento entre las personas al concretizar vínculos de interacción, es por ello que los docentes deben abarcar ciertos indicadores para poder fortalecer estas destrezas, siendo principalmente la comunicación asertiva, el liderazgo, la capacidad de resolver conflictos y la planificación; conllevado a una adecuada orientación en los indicadores mencionados el docente podrá cumplir su función de generar una formación ética que le servirá en el futuro al estudiante. Es ante ello que los docentes dentro del proceso de enseñanza deben contribuir en crear un ambiente armonioso y con

ello fomentar un buen clima dentro de los salones de clase, permitiendo que el proceso de aprendizaje para los alumnos sea de mayor aprovechamiento.

#### **1.8.2.5. Teoría de Herzberg**

De acuerdo a Madero (2019 ), establece que la teoría de Herzberg surge por la necesidad de explicar por qué la motivación juega un rol determinante en el desempeño del trabajador es ante ello que señala:

el desempeño de los colaboradores se considera un factor clave en el éxito de una organización y, mientras la motivación esté directamente relacionada a su desempeño, descubrir qué motiva a las personas para realizar las tareas y buscar resultados sobresalientes seguirá siendo de interés para muchas personas (...) La teoría de Herzberg o de la motivación e higiene sostiene que existen dos factores que deben ser considerados: Factores de higiene son aquellos correspondientes al entorno, que su presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia sí provoca insatisfacción (...) Factores motivadores son aquellos que se relacionan con la tarea en sí, cuya ausencia no provoca insatisfacción, pero cuya presencia puede llevar a un estado superior, una persona plena, realizada, motivada para realizar las tarea. (p.4)

Ante lo expuesto se puede mencionar que la motivación al relacionarse con el desempeño parte de dos concepciones, primero, el hecho de que el individuo al estar ausente conlleva al disgusto de la organización por ser necesario y el otro factor conlleva a que el individuo al hacer presencia del trabajo brinda mayor productividad para la organización.

### 1.9. Definición de términos básicos

**Calidad de Vida:** Según la Real Academia Española (2021) la calidad de vida viene a ser el “conjunto de condiciones que contribuyen a hacer agradable y valiosa la vida”. (párr.11); ante ello se puede decir que, la calidad de vida es la relación que se tiene con el gusto de realizar actividades pertinentes en el contexto donde se encuentre la persona.

**Bienestar Individual:** Méndez (2017), hace mención al bienestar individual en base “(...) a la calidad de vida percibida por el trabajador; es decir, cómo se siente en su entorno de trabajo”. (p. 190), por ello es posible referirse que individualmente el trabajador se sentirá como por las funciones que realiza en su entidad laboral.

**Condiciones y medio ambiente de trabajo:** De acuerdo a Méndez (2017) asevera que las condiciones y medio ambiente de trabajo son referidos a “(...) la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo para ayudar a los empleadores y trabajadores a aumentar el control sobre su salud y mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas”. (p. 190), ante ello se puede mencionar que es el contexto en el cual el centro laboral brinda una serie de condiciones que producen una comodidad en el trabajador para la realización de actividades, no obstante, si las condiciones no son propicias generará disgusto e incomodidad en el trabajador que se reflejarán en los resultados de su desempeño.

**Organización:** Méndez (2017) establece que la organización es definida como “(...) la estructura de las relaciones que deben existir entre las funciones y actividades de los elementos humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos”. (p. 190); ante lo expuesto se puede mencionar que la

organización viene a ser el ordenamiento y control de los agentes para generar un óptimo funcionamiento en su productividad.

**Bienestar logrado a través del trabajo:** Méndez (2017) asevera que el bienestar logrado a través del trabajo viene a ser el “(...) estado de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral”. (p. 190); es ante ello que se puede argumentar que ese bienestar estará condicionado con el logro de actividades de trabajo y en cuanto sea efectivo y aporte a su centro laboral.

**Capacidad:** Indaverra (2017) afirma que la capacidad viene a ser la “habilidad de una persona para hacer cosas que son valiosas para determinada persona, o ser alguien valioso según sus concepciones y razones” (p. 255); ante ello se puede mencionar a la capacidad como la destreza que tiene el individuo al realizar funciones en aporte al interés de una persona o empresa.

**Rendimiento:** García, Fonseca y Concha (2015) definen al rendimiento como la “capacidad evidenciada por las personas en el logro de aprendizajes.” (p. 13); con lo expuesto es posible mencionar que el rendimiento viene a ser el sostenimiento de los individuos al adquirir información.

**Eficacia:** Lescano, Mena y Méndez (2016), afirman a la eficacia como el “cumplimiento de metas y objetivos y/o necesidades” (p. 573); ante ello se puede argumentar que la eficacia viene a ser el fin del accionar en las actividades cuando se realizan.

**Eficiencia:** Lescano, Mena y Méndez (2016), aseveran que la eficiencia es el “cumplimiento de objetivos al menor costo posible” (p. 573), con ello se define que la eficiencia viene a ser la utilización de los recursos limitantes en su mayor productividad.

**Competencias:** Vega (2015) asevera que las competencias vienen a ser la “capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones diferentes de trabajo” (p. 21), con lo mencionado se puede argumentar que la competencia viene a ser la capacidad de la persona en realizar diversas actividades con éxito.

**Conocimientos:** Ruiz (2015) establece que los conocimientos son “la percepción de la conexión y acuerdo, o del desacuerdo y repugnancia entre cualesquiera de nuestras ideas” (p. 85), ante ello se puede decir que los conocimientos permiten diferir, discutir y concordar con las percepciones de otros individuos.

**Habilidades:** García, Boom y Molina (2017) definen a las habilidades como las “(...) capacidades que pueden expresarse a manera de conductas en cualquier momento” (p. 3) es por esa razón que se puede decir que las habilidades vienen a ser destrezas del individuo en base a sus comportamientos.

**Motivación:** Vásquez (2018) añade que la motivación viene a ser “la palanca que mueve toda conducta, lo que nos permite provocar cambios tanto a nivel escolar como en la vida en general” (p. 250), es ante ello que la motivación es percibida como el factor mental que llega a impulsar al individuo en la constancia de sus actividades hasta el fin de sus logros.

## **II. METODO**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **2.1.1. Tipo de investigación**

Para la presente tesis el tipo de investigación que corresponde es la básica porque tiene el rasgo principal de buscar dar respuesta ante una problemática específica (Hernández, 2014); es así que se abordará conocer la realidad en los docentes de la institución educativa privada Tambor de Hojalata “Gunter Grass” en la región de Ayacucho

En tanto el enfoque al que se ciñe será por su naturaleza cuantitativa porque se pretende medir las variables en escala de orden y asignar valores a esos resultados, para con apoyo de la estadística se logre inferir y corroborar la hipótesis propuesta. (Hernández, 2014)

#### **2.1.2. Nivel de investigación**

Hernández (2014), establece al estudio del nivel correlacional como la relación de las “variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p. 93). Ante ello la presente investigación es correlativa ya que buscará conocer el grado de relación de las variables calidad de vida laboral y el desempeño laboral docente.

#### **2.1.3. Diseño de investigación**

Según Tacillo (2014) el diseño no experimental viene a ser la no intencional manipulación de variables para su estudio, con ello el análisis del trabajo va consignado con el desenvolvimiento propio de las variables en su estado natural. Es por ello que para interés

de la presente investigación se abordará este tipo de diseño para apreciar el estado natural de las variables en estudio junto con sus dimensiones.

## **2.2. Población y muestra**

### **2.2.1. Población**

Según Tacillo (2014), la población es referida como “la totalidad de hechos, personas, fenómenos, cosas objeto de estudio, los cuales serán estudiados en el proceso de investigación” (p.91), por lo que se definirá como población a todos los 20 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa.

#### **Criterios de inclusión:**

- Docente que se encuentren laborando el día de la aplicación del cuestionario.
- Docentes que autoricen la aplicación del cuestionario.

#### **Criterios de exclusión:**

- Docentes que no se encuentren laborando el día de la aplicación del cuestionario
- Docentes que no autorices la aplicación del cuestionario.

### **2.2.2. Muestra**

De acuerdo a Hernández (2014), la muestral viene a ser el sub grupo de elementos que representan al total de la población para la generación de estudio, es ante ello que la presente investigación será no probabilística por conveniencia con los 20 docentes de los niveles inicial primaria y secundaria de la institución Educativa.

### 2.2.3. Muestreo

El muestreo será censal ya que por contar acceso de tiempo y financiero para aplicar los instrumentos al total de la población.

### 2.3. Técnicas para la recolección de datos

La técnica que se aplicará para la recolección de datos en la Institución Educativa Privada El Tambor de Hojalata “Gunter gras” será la encuesta y el instrumento a abordar será el cuestionario dirigido al director de la institución, a través del cual se logrará obtener información para el desarrollo de la investigación. (Ver anexo 2: Instrumentos de medición)

*Tabla 3.*  
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Variables	Técnicas	Instrumentos
<b>Calidad de Vida</b>	Encuesta	Cuestionario
<b>Laboral</b>		
<b>Desempeño Laboral</b>	Encuesta	Cuestionario

### 2.4. Validez y confiabilidad de instrumento

#### 2.4.1. Validez

Hernández (2014) asevera que, “la validez se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p.200), es por ello que ante los instrumentos fueron validados por Alfredo Lozano (2021) para la garantía en la presentación de resultados. (Ver anexo 2: Instrumentos de medición)



### **2.4.2. Confiabilidad**

Hernández (2014) afirma que, “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200); ante ello los instrumentos cuentan con la debida validación realizado por Lozano Alfredo (2021) que según el alfa de cronbach obtenido fue de : 0.919 y 0.930 para la variable calidad de vida laboral y desempeño docente respectivamente.

### **2.5. Procesamiento y análisis de datos**

El método que se utilizó para el análisis de la información obtenida como resultado de la aplicación del instrumento, se determinó de la siguiente forma:

- Ordenar la información.
- Clasificar la información.
- Presentación de los resultados en gráficos y tablas.

### **2.6. Aspectos éticos**

Esta investigación, se regirá en el cumplimiento de principios éticos, de tal forma que en la información extraída será para la construcción del marco teórico y los antecedentes se respetarán los derechos de los autores citados en los mismos.

### III. RESULTADOS

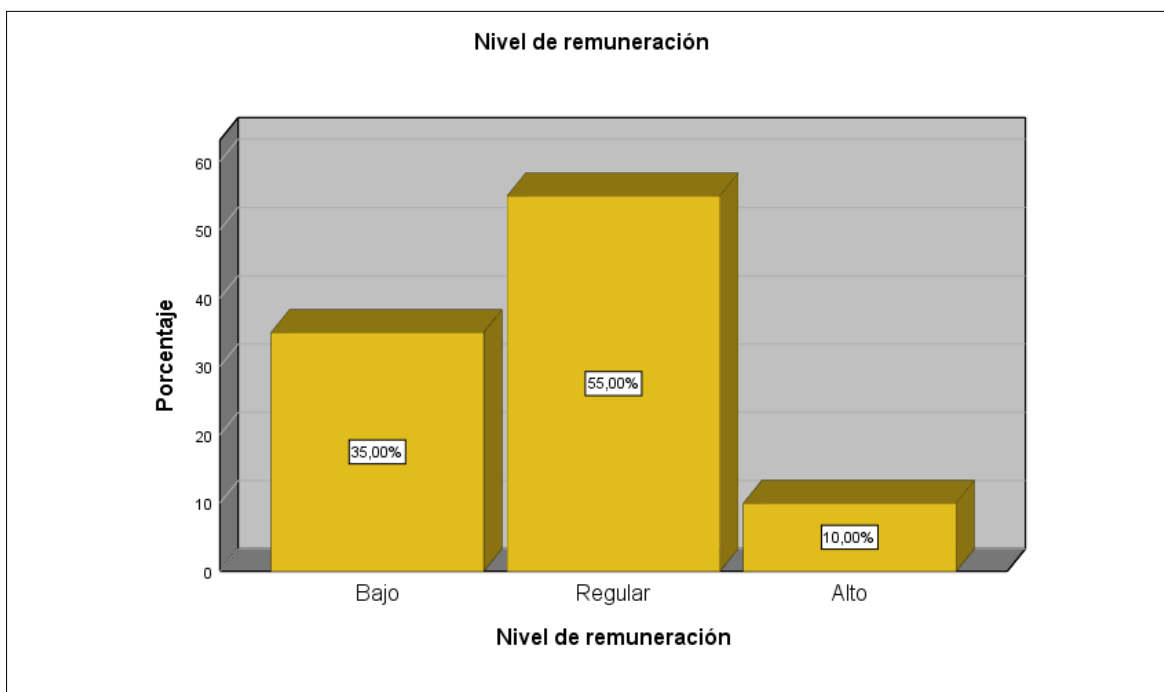
#### 3.1. Resultados descriptivos

Tabla 4:

Descripción sobre la percepción de remuneración de los docentes de la institución educativa privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass”

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	35
Regular	11	55
Alto	2	10
Total	20	100

Figura 1: Percepción del nivel de remuneración en los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata “Gunter Grass”



**Interpretación:** De acuerdo a la percepción de los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata se pudo conocer que, para el 35% (7) consideraron “bajo” la remuneración percibida por la institución, el 55% (11) opinaron “regular” y solo el 10%

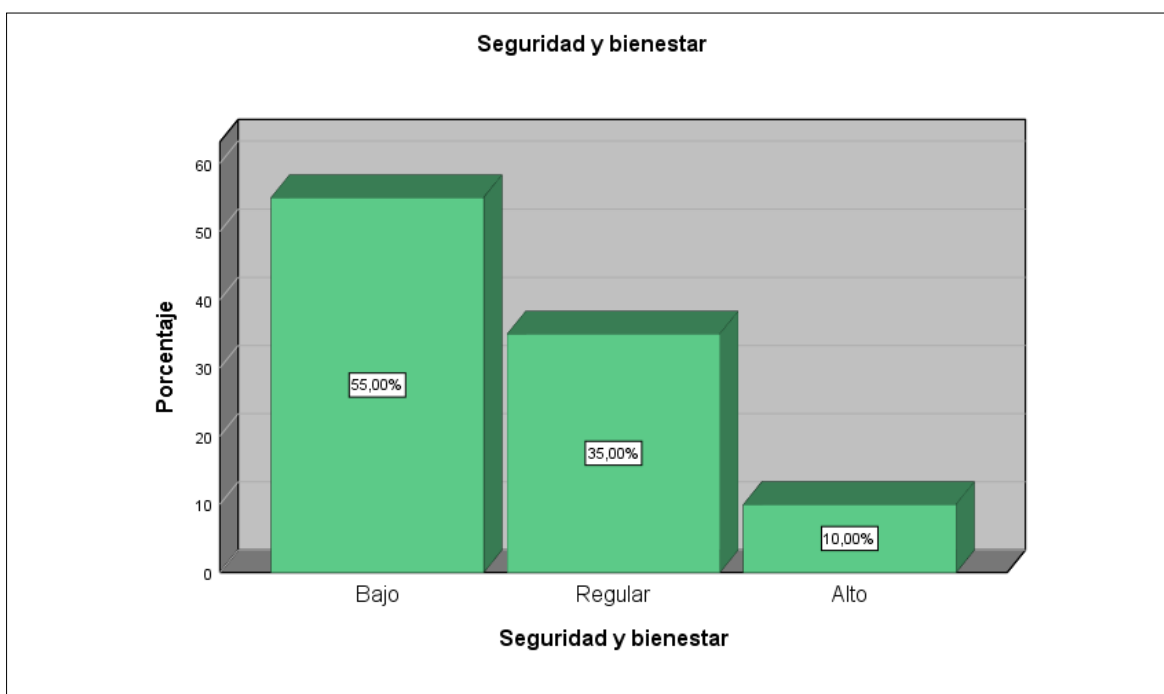
(2) confirmaron que era “alto”. Por lo que casi la totalidad de los docentes expresaron que su remuneración era percibida en su criterio de regular a baja.

Tabla 5:

Descripción sobre la percepción de seguridad y bienestar de los docentes en la institución educativa Tambor de Hojalata “GUNTER GRASS”

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	55
Regular	7	35
Alto	2	10
Total	20	100

Figura 2: Percepción de la seguridad y bienestar en los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata “Gunter Grass”



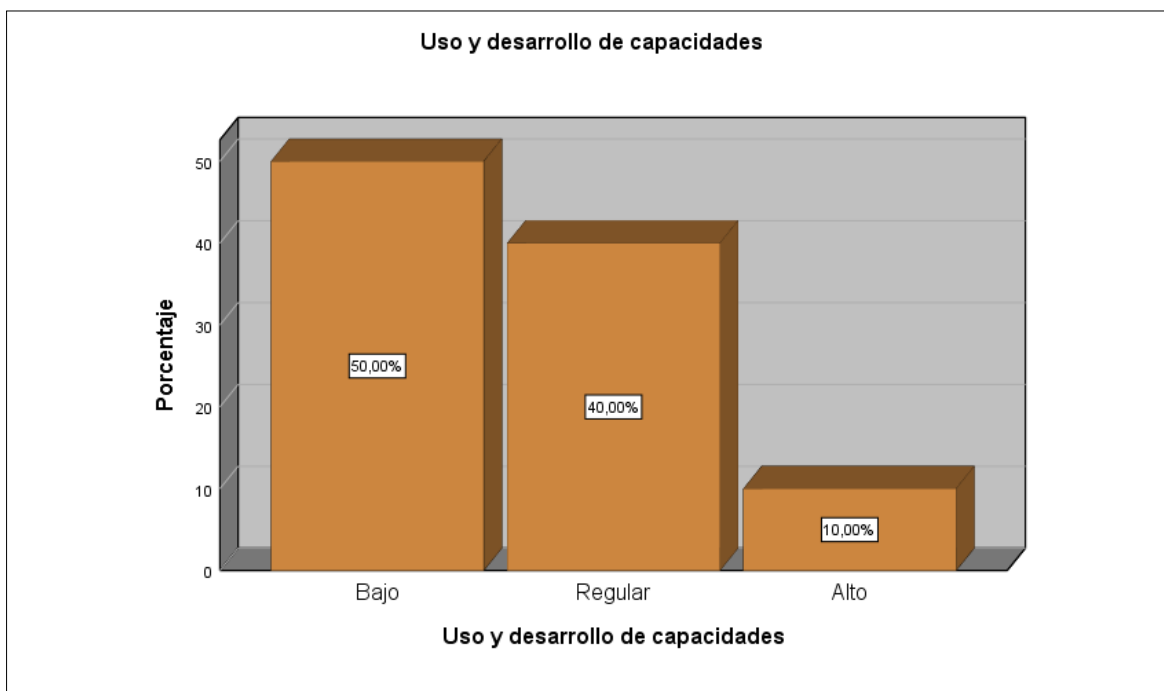
**Interpretación:** De acuerdo a la percepción de los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata se pudo conocer que, para el 55% (11) consideraron “bajo” la

seguridad y el bienestar dado en la institución, el 35% (7) opinaron “regular” y solo el 10% (2) aseveraron que era “alto”. Por lo que casi la totalidad de los docentes manifestaron que su seguridad y bienestar en la institución era percibida de regular a baja.

Tabla 6: Descripción sobre la percepción sobre el uso y desarrollo de capacidades en los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata “GUNTER GRASS”

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	50
Regular	8	40
Alto	2	10
Total	20	100

Figura 3: Percepción del uso y desarrollo de capacidades en los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata “Gunter Grass”



**Interpretación:** De acuerdo a la percepción de los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata se pudo saber que, para el 50% (10) catalogaron de “bajo” el uso y

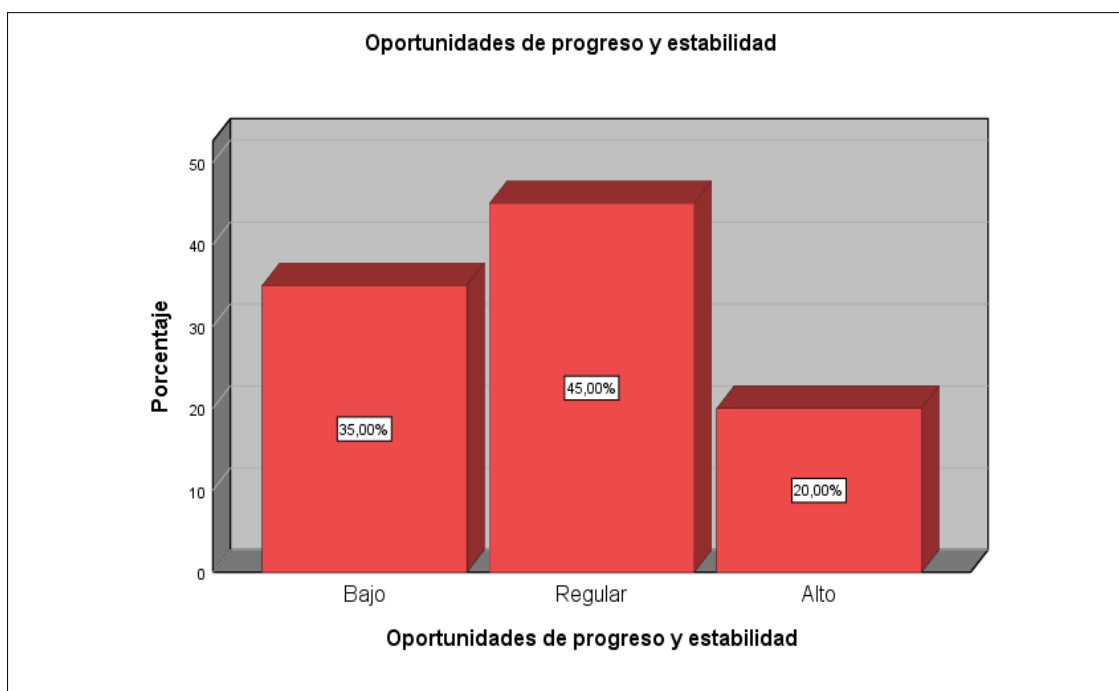
desarrollo de capacidades en la institución, el 40% (8) opinaron “regular” y solo el 10% (2) opinaron que era “alto”. Por lo que casi en la totalidad de docentes opinaron que el uso y desarrollo de capacidades era de regular a baja.

*Tabla 7:*

Descripción sobre la percepción de oportunidades de progreso y estabilidad en los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata “GUNTER GRASS”

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	35
Regular	9	45
Alto	4	20
Total	20	100

Figura 4: Percepción de oportunidades de progreso y estabilidad en los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata “Gunter Grass”



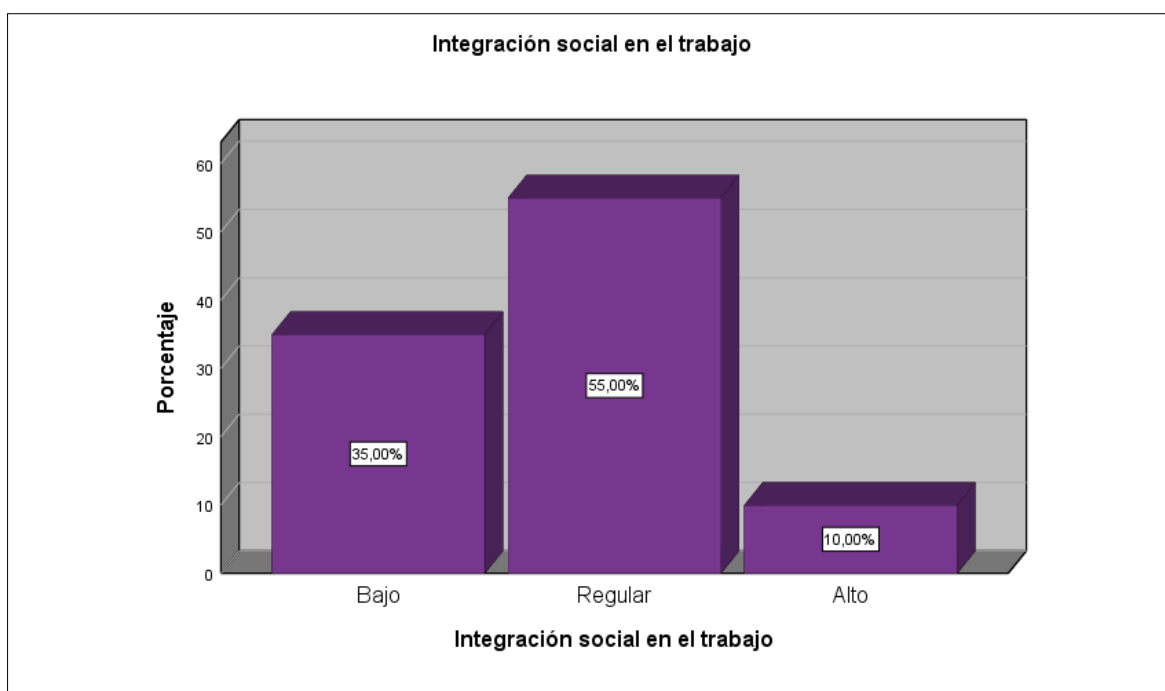
**Interpretación:** De acuerdo a la percepción de los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata se pudo saber que, para el 35% (7) catalogaron de “bajo” las oportunidades de progreso y estabilidad en la institución, el 45% (9) lo consideraron “regular” y el 20% (4) opinaron que era “alto”. Por lo que más de la mitad de docentes afirmaron que las oportunidades de progreso y estabilidad era de regular a baja.

Tabla 8:

Descripción sobre la percepción de la integración social en el trabajo por los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata “Gunter Grass”

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	35
Regular	11	55
Alto	2	10
Total	20	100

Figura 5: Percepción de la integración social en el trabajo por los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata “Gunter Grass”

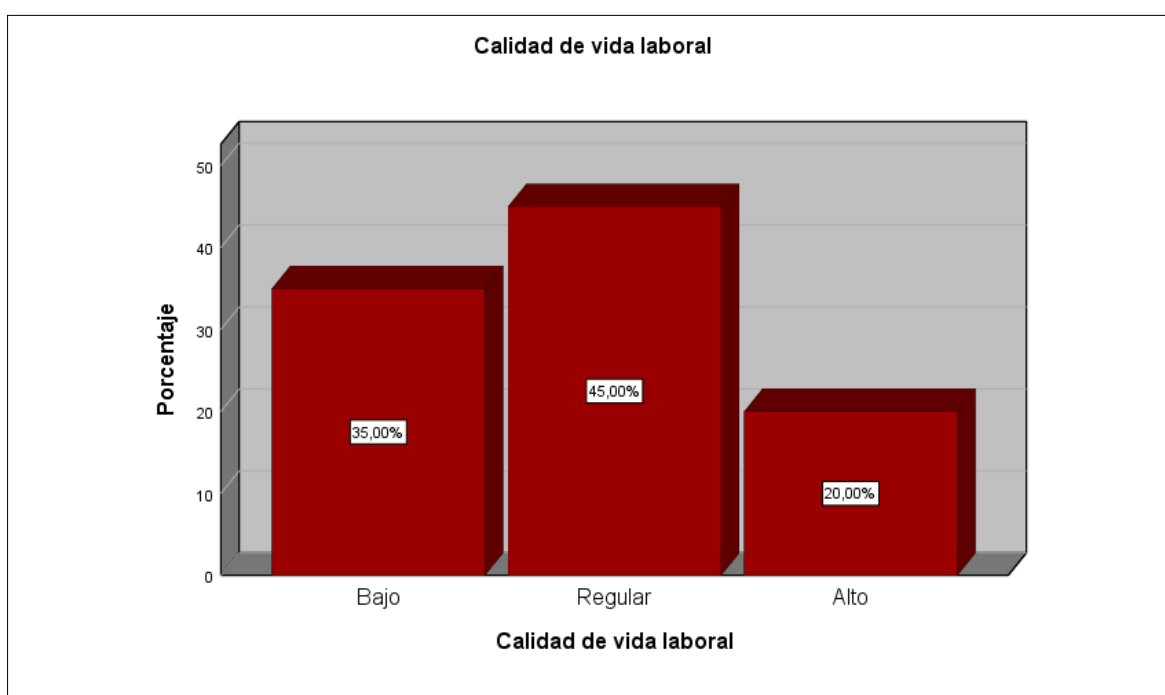


**Interpretación:** De acuerdo a la percepción de los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata se pudo conocer que, para el 35% (7) manifestaron que era “bajo” la integración social en el trabajo, el 55% (11) lo consideraron “regular” y solo el 10% (2) “alto”. Por lo que casi la totalidad de docentes afirmaron que la integración social en la institución era de regular a baja.

Tabla 9:  
Descripción sobre la percepción de la calidad de vida laboral por los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata “GUNTER GRASS”

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	35
Regular	9	45
Alto	4	20
Total	20	100

Figura 6: Percepción de la calidad de vida laboral por los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata “Gunter Grass”



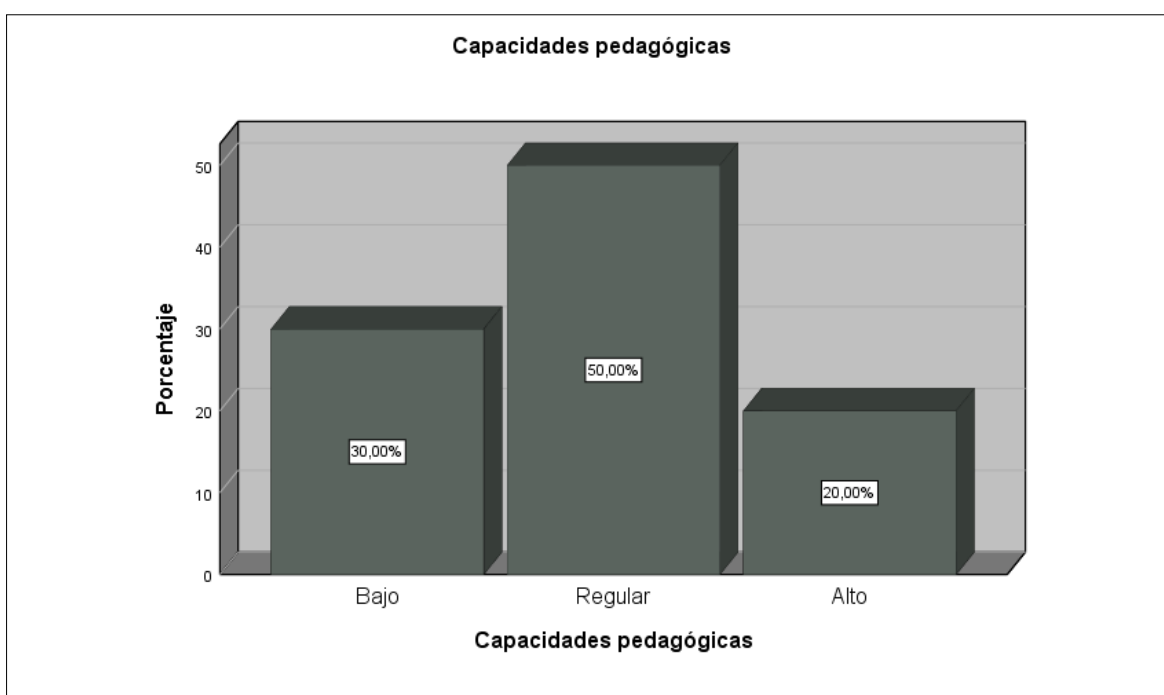
**Interpretación:** De acuerdo a la percepción de los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata se supo que, para el 35% (7) aseveraron que era “bajo” la calidad de vida laboral, el 45% (9) lo consideraron “regular” y el 20% (4) “alto”. Por lo que mayoría de los docentes consideraron que la calidad de vida laboral en la institución no era sobresaliente catalogándose de regular a baja.

Tabla 10:

*Descripción sobre la percepción de las capacidades pedagógicas por los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata “GUNTER GRASS”*

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	30
Regular	10	50
Alto	4	20
Total	20	100

Figura 7: Descripción de las capacidades pedagógicas por los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata “Gunter Grass”





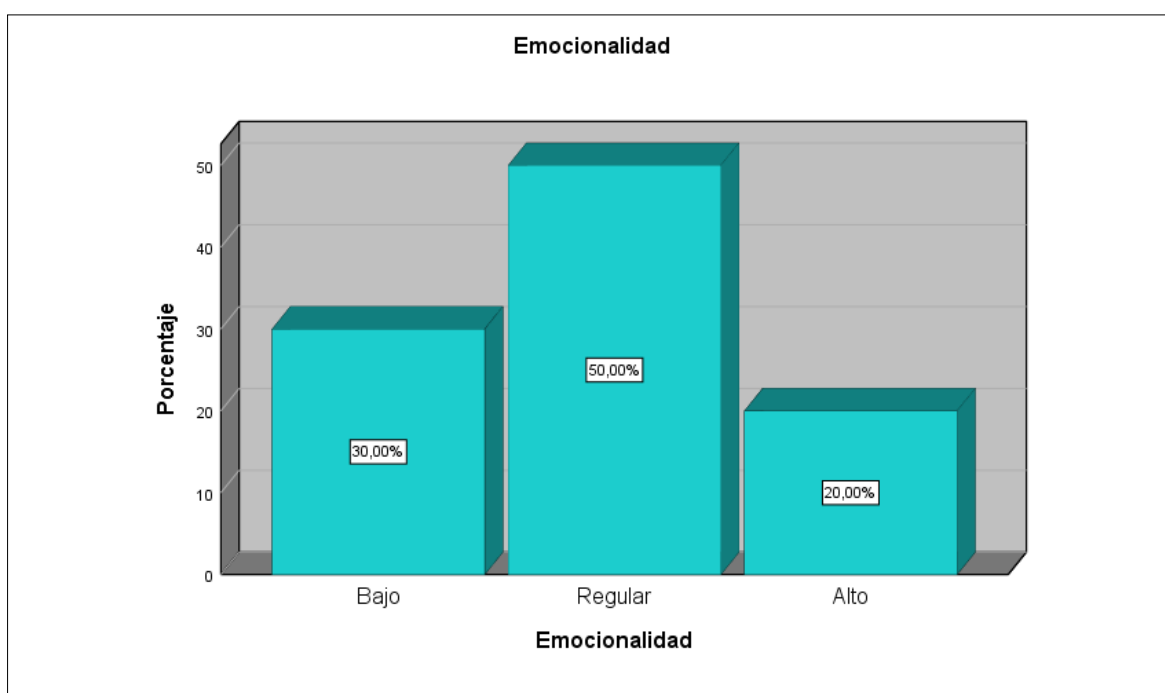
**Interpretación:** De acuerdo a la percepción de los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata se supo que, para el 30% (7) aseveraron que era “bajo” la calidad de vida laboral, el 50% (10) lo consideraron “regular” y el 20% (4) “alto”. Por lo que más de la mitad de docentes consideraron que las capacidades pedagógicas puestas en la institución fueron consideradas de regular a baja.

*Tabla 11:*

Descripción sobre la percepción de emocionalidad por los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata “Gunter Grass”

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	30
Regular	10	50
Alto	4	20
Total	20	100

Figura 8: Percepción de emocionalidad en los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata “Gunter Grass”

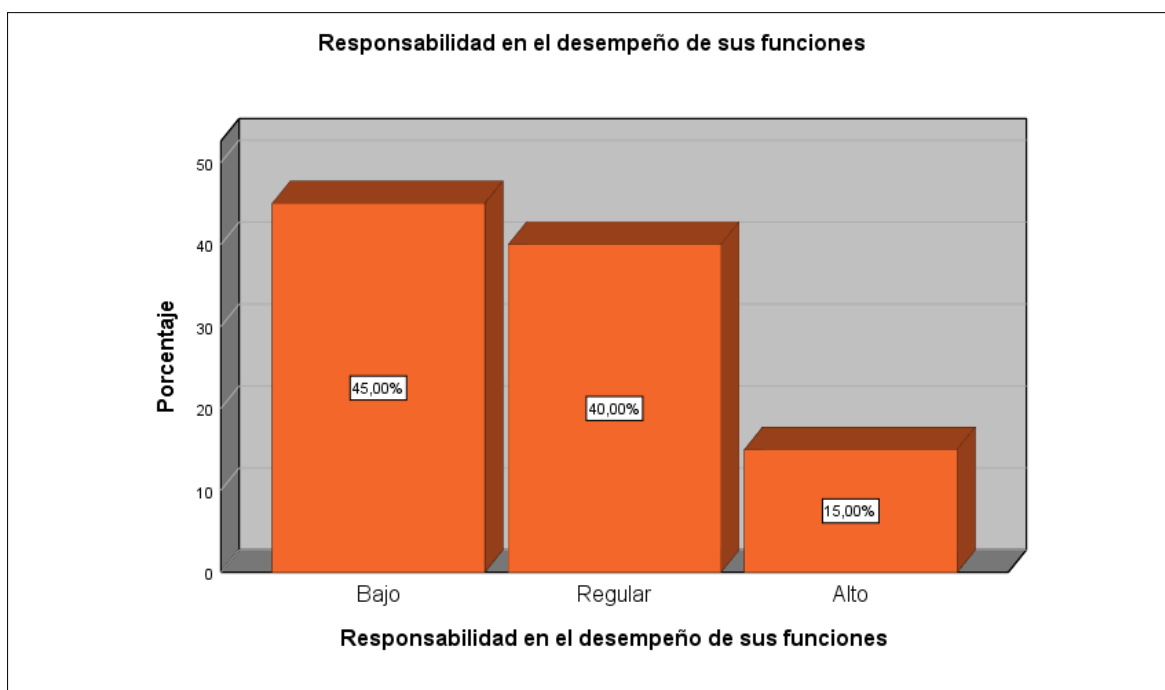


**Interpretación:** De acuerdo a la percepción de los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata se supo que, para el 30% (6) opinaron que era “bajo” la emocionalidad de los docentes en la institución, el 50% (10) lo consideraron “regular” y el 20% (4) “alto”. Por lo que más de la mitad de docentes aseveraron que la emocionalidad por la enseñanza e institución fueron en escala de regular a baja.

*Tabla 12:* Descripción sobre la percepción de responsabilidad en el desempeño de los docentes en sus funciones en la institución educativa Tambor de Hojalata “GUNTER GRASS”

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	45
Regular	8	40
Alto	3	15
Total	20	100

Figura 9: Descripción sobre la responsabilidad en el desempeño de los docentes en sus funciones en la institución educativa Tambor de Hojalata “Gunter Grass”



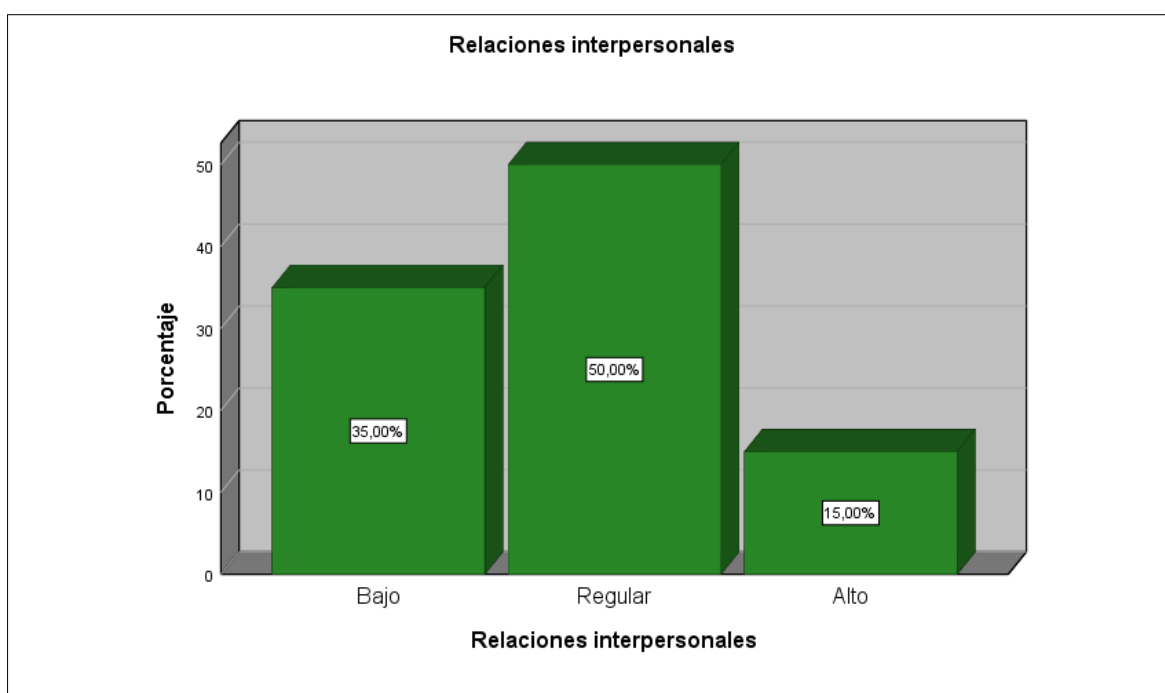
**Institución:** De acuerdo a la percepción de los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata se pudo conocer que, para el 45% (9) consideraron que era “bajo” la responsabilidad en el desempeño de sus funciones, el 40% (8) opinaron “regular” y el 15% (3) “alto”. Por lo que la mayoría de docentes consideraron que era de regular a baja como es que gestionaba la responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

*Tabla 13:*

Descripción sobre la percepción en las relaciones interpersonales por los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata “Gunter Grass”

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	35
Regular	10	50
Alto	3	15
Total	20	100

Figura 10: Percepción sobre las relaciones interpersonales por los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata “Gunter Grass”

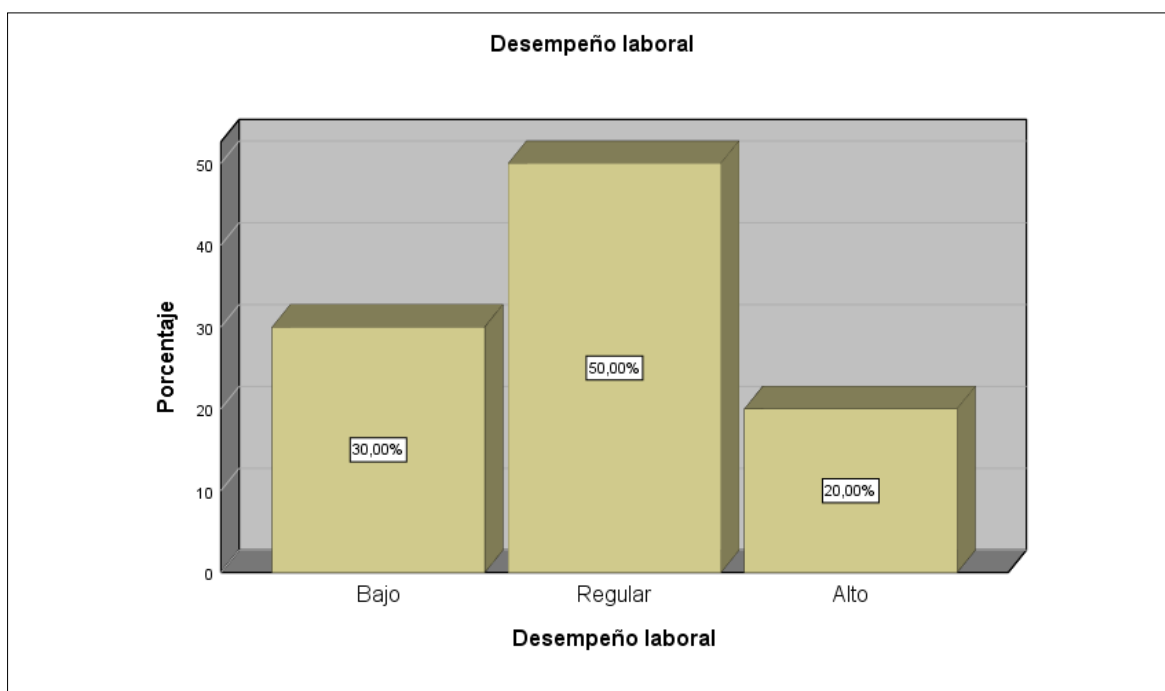


**Institución:** De acuerdo a la percepción de los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata se pudo conocer que, para el 35% (7) aseveraron que era “bajo” las relaciones interpersonales en la institución, el 50% (8) opinaron “regular” y el 15% (3) “alto”. Por lo que la gran mayoría de docentes consideraron que era de regular a bajo como es que las relaciones interpersonales se daban.

Tabla 14: Descripción sobre la percepción del desempeño laboral en los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata “GUNTER GRASS”

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	30
Regular	10	50
Alto	4	20
Total	20	100

Figura 11: Descripción sobre el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata “Gunter Grass”



**Interpretación:** De acuerdo a la percepción de los docentes de la institución educativa Tambor de Hojalata se pudo conocer que, para el 30% (7) aseveraron que era “bajo” el desempeño laboral en la institución, el 50% (10) opinaron “regular” y el 20% (4) “alto”. Por lo que la gran mayoría de docentes afirmaron que en medición era de regular a bajo como es que se daba el desempeño laboral.

### 3.2.Prueba de normalidad

Variable	Shapiro – Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.
Calidad de vida laboral	0.918	20	0.090
Desempeño laboral	0.943	20	0.269

A un nivel de sig. Del 5% existe suficiente evidencia estadística para mencionar (indicar) de que las variables calidad de vida laboral y desempeño de vida laboral se aproxima a una distribución normal, debido a que el p valor es mayor a 0.05, por lo tanto, se empleará la prueba paramétrica de correlación R Pearson

### 3.3.Contrastación de las hipótesis

Contrastación de la hipótesis general

Ho: La calidad de vida laboral no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.

Hi: La calidad de vida laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

Criterio de decisión:

P valor < 0.05, se rechaza la Ho

P valor > 0.05, no se rechaza la Ho

Tabla 15:

Prueba de correlación entre el nivel de calidad de vida laboral y desempeño laboral

		Nivel de remuneración	Desempeño laboral
Calidad de vida laboral	Correlación de Pearson	1	,801**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,801**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

La tabla 15 muestra la correlación de Pearson entre la calidad de vida laboral y desempeño laboral; por medio de la significación p-valor menor al 5% y una correlación del 0.801 catalogada como muy alta, brindó evidencia empírica y estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. En ese sentido, resultó factible afirmar que la calidad de vida laboral se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.

#### Contrastación de hipótesis específica 1

Ho: El nivel de remuneración no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.

Hi: El nivel de remuneración se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

Criterio de decisión:

P valor < 0.05, se rechaza la Ho

P valor > 0.05, no se rechaza la Ho

Tabla 16:

Prueba de correlación entre el nivel de remuneración y desempeño laboral

		Nivel de remuneración	Desempeño laboral
Nivel de remuneración	Correlación de Pearson	1	,779**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,779**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

La tabla 16 muestra la correlación de Pearson entre el nivel de remuneración y desempeño laboral; por medio de la significación p-valor menor al 5% y una correlación del 0.779 catalogada como alta, brindó suficiente evidencia empírica y estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. En ese sentido, resultó factible afirmar que el nivel de remuneración se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.

#### Contrastación de hipótesis específica 2

Ho: Las condiciones de seguridad y bienestar no se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.



Hi: Las condiciones de seguridad y bienestar se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

Criterio de decisión:

P valor < 0.05, se rechaza la Ho

P valor > 0.05, no se rechaza la Ho

*Tabla 17:*

Prueba de correlación entre las condiciones de seguridad y bienestar y el desempeño laboral

		Seguridad y bienestar	Desempeño laboral
Seguridad y bienestar	Correlación de Pearson	1	,784**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,784**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

La tabla 17 muestra la correlación de Pearson entre las condiciones de seguridad y bienestar con el desempeño laboral; por medio de la significación p-valor menor al 5% y

una correlación del 0.784 catalogada como alta, brindó suficiente evidencia empírica y estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. En ese sentido, resultó factible afirmar que las condiciones de seguridad y bienestar se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.

### Contrastación de hipótesis específica 3

Ho: El uso y desarrollo de capacidades no se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021

Hi: El uso y desarrollo de capacidades se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021

Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

Criterio de decisión:

P valor  $< 0.05$ , se rechaza la Ho

P valor  $> 0.05$ , no se rechaza la Ho

Tabla 18:

Prueba de correlación entre el uso y desarrollo de capacidades con el desempeño laboral

		Uso y desarrollo de capacidades	Desempeño laboral
Uso y desarrollo de capacidades	Correlación de Pearson	1	,766**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,766**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

La tabla 18 muestra la correlación de Pearson entre el uso y desarrollo de capacidades con el desempeño laboral; por medio de la significación p-valor menor al 5% y una correlación del 0.766 catalogada como alta, brindó suficiente evidencia empírica y estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. En ese sentido, resultó factible afirmar que el uso y desarrollo de capacidades se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.

#### Contrastación de hipótesis específica 4

Ho: Las oportunidades de progreso continuo y estabilidad no se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.

Hi: Las oportunidades de progreso continuo y estabilidad se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

Criterio de decisión:

P valor < 0.05, se rechaza la Ho

P valor > 0.05, no se rechaza la Ho

Tabla 19:

Prueba de correlación entre las oportunidades de progreso y estabilidad con el desempeño laboral

		Oportunidades de progreso y estabilidad	Desempeño laboral
Oportunidades de progreso y estabilidad	Correlación de Pearson	1	,814**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,814**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

La tabla 19 muestra la correlación de Pearson entre las oportunidades de progreso y estabilidad con el desempeño laboral; por medio de la significación p-valor menor al 5% y

una correlación del 0.814 catalogada como muy alta, brindó suficiente evidencia empírica y estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. En ese sentido, resultó factible afirmar que las oportunidades de progreso y estabilidad se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.

#### Contrastación de hipótesis específica 5

Ho: Las oportunidades de progreso continuo y estabilidad no se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.

Hi: Las oportunidades de progreso continuo y estabilidad se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

Criterio de decisión:

P valor < 0.05, se rechaza la Ho

P valor > 0.05, no se rechaza la Ho

Tabla 20:

Prueba de correlación entre la integración social en el trabajo y desempeño laboral

		Integración social en el trabajo	Desempeño laboral
Integración social en el trabajo	Correlación de Pearson	1	,707**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,707**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

La tabla 20 muestra la correlación de Pearson entre la integración social en el trabajo con el desempeño laboral; por medio de la significación p-valor menor al 5% y una correlación del 0.707 catalogada como alta, brindó suficiente evidencia empírica y estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. En ese sentido, resultó factible afirmar que la integración social en el trabajo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.

#### IV. DISCUSION

Es referido a la primera variable calidad de vida laboral como la condicionalidad de factores que influyen en la satisfacción del trabajador al realizar sus funciones laborales, estas condiciones estarán incluidas dentro de los aspectos de seguridad y salud, perspectivas e incentivos de crecimiento profesional bajo remuneraciones adecuadas que su centro laboral le establecerá para un mejor rendimiento y productividad (Patricia y Tepal, 2018); con respecto a la segunda variable desempeño laboral su definición va abarcada a la evaluación de las actividades que realiza el individuo con respecto a su trabajo, sumado también al desempeño integral el cual se sostiene cuando el trabajador aporta actitudes de productividad, genera buenos tratos con respecto a sus colegas y compañeros de trabajo conjunto a otras acciones positivas (Bermúdez & Bravo, 2016) . Es ante lo referido que la presente investigación estableció como objetivo determinar el grado de relación de la calidad de vida laboral con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021; para la variable calidad de vida laboral se logró establecer las dimensiones: nivel de remuneración, seguridad y bienestar, uso y desarrollo de capacidades, oportunidades de progreso y estabilidad e integración social en el trabajo, por otra parte con respecto a la segunda variable desempeño docente sus dimensiones fueron capacitaciones pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y las relaciones interpersonales; fue permitido desarrollar un cuestionario el cual fue aplicado a los 20 docentes de la institución educativa, dando como resultado que en la descripción de la primera variable, para el 35% (7) aseveraron que era “bajo” la calidad de vida laboral,

el 45% (9) lo consideraron “regular” y el 20% (4) “alto”. Por lo que se refirió que, para la mayoría de docentes, consideraron que en la institución educativa la calidad de vida laboral fue catalogada de regular a bajo, aseverándose que en sus dimensiones se presentaron resultados similares. Con la segunda variable, se pudo conocer que para el 30% (7) de los docentes aseveraron que era “bajo” el desempeño laboral en la institución, el 50% (10) opinaron “regular” y el 20% (4) “alto”. Por lo que el desempeño docente fue catalogado en su mayoría de regular a bajo, teniéndose resultados similares en sus dimensiones. Finalmente, bajo el contraste a la hipótesis general se pudo apreciar que existe una correlación entre las variables calidad de vida laboral y desempeño laboral docente manifestándose bajo la correlación de Pearson 0.801 y un p valor igual al 0 % dándose así criterio suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis investigativa aseverando que la correlación es catalogada como muy alta. Estos hallazgos son acordes a lo encontrado por López (2017) siendo su tesis denominada “Calidad de vida laboral en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020”, en su investigación pudo evidenciar que si existía una relación positiva e incidente entre la calidad de vida laboral con el desempeño docente teniendo un p valor menor del 5% y el coeficiente de Nagelkerke del 67.1%, aseverando la incidencia de tipo moderado. Del mismo la presente investigación es concordante con la teoría de Olson & Barnes (1982) donde aseveran que la calidad de vida se encuentra asociada al contexto donde se encuentre, siendo tanto en lo laboral como social, ante ello se pudo apreciar en la tesis que ante un contexto deficiente tanto en las dimensiones de calidad de vida laboral como



desempeño docente ocasiona que el trabajador no logre disfrutar de las actividades que realiza en su trabajo yéndose así al disgusto por ello.

Con respecto a la remuneración monetaria, es definida según Boada (2019) como la “disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada” (p.48); es ante lo mencionado que la remuneración monetaria vendría a ser la transacción por lo cual la persona acepta el trabajar y seguir recurriendo a ese trabajo. Es ante ello que el objetivo específico primero de la investigación es “evaluar la relación entre el nivel de remuneración con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata Gunter Grass de Huamanga, 2021.”; con lo cual tras la correlación de Pearson 0.779 catalogada como alta y un p-valor menor al 5%, brindó evidencia empírica y estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis investigativa afirmando así que nivel de remuneración se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021; estos hallazgos son similares a lo encontrado por López (2017) ya que en su investigación pudo evidenciar que si existía incidencia entre el nivel de remuneración con el desempeño docente teniendo un p valor menor del 5% y el coeficiente de Nagelkerke del 73.9%, aseverando la incidencia de tipo alto. Del mismo modo la presente investigación es acorde a lo mencionado por Palma (citado por García, 2017) donde manifiesta que el valor remunerativo es comparado en la perspectiva del trabajador conjunto a sus tareas laborales, añadido los incentivos adicionales vistos como una compensación a las cargas que lidia el individuo por sus

funciones; es ante ello que ese valor disminuirá si para el trabajador el salario recibido no justifica todas las funciones que realiza.

Por otro lado, las condiciones de seguridad y bienestar, es definida según Patricia, et al. (2018), establece que estos son factores que se determinan en prevención a los posibles riesgos que atenten contra la integridad y salud de los trabajadores, viniendo a ser : las condiciones y medio ambiente de trabajo; protegiéndolo de riesgos contra la salud físico como mental; es ante ello que el objetivo específico segundo de la investigación es “establecer la relación entre las condiciones de seguridad y bienestar con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata Gunter Grass de Huamanga, 2021”; con lo cual tras la correlación de Pearson 0.784 catalogada como alta y un p-valor menor al 5%, brindó evidencia empírica y estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis investigativa afirmando así que las condiciones de seguridad y bienestar se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021. Estos hallazgos son similares a lo encontrado por López (2017) ya que en su investigación pudo evidenciar que si existía incidencia entre las condiciones de seguridad y bienestar con el desempeño docente teniendo un p valor menor del 5% y no obstante el coeficiente de Nagelkerke fue del 56.2%, manifestando una incidencia de tipo bajo.

Por otro parte, el uso y desarrollo de capacidades, es definida como el uso de lo que el profesional conoce y sus competencias adquiridas en el lugar de trabajo, las cuales involucran el uso de habilidades y destrezas auto prendidas las adquiridas por el tiempo de servicio en la profesión; es ante ello que el objetivo específico tercero de la

investigación es “examinar la relación entre las oportunidades para usar y desarrollar capacidades con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021.”; con lo cual tras la correlación de Pearson 0.766 catalogada como alta y un p-valor menor al 5%, brindó evidencia empírica y estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis investigativa afirmando así que el uso y desarrollo de capacidades se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021. Estos hallazgos son similares a lo encontrado por López (2017) ya que en su investigación pudo evidenciar que si existía incidencia entre el uso y desarrollo de capacidades con el desempeño docente teniendo un p valor menor del 5% y coeficiente de Nagelkerke del 62.7% catalogado como moderado.

En las oportunidades de progreso y estabilidad, es referida según Hinojosa et. al., (2020) como la imagen laboral en la cual se engloban las perspectivas que tienen los trabajadores con respecto a su organizativa, siendo una de las principales atracciones en el trabajo para quedarse en su centro laboral; es ante ello que el objetivo específico cuarto de la investigación es “estimar la relación entre las oportunidades de progreso continuo y estabilidad con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata Gunter Grass de Huamanga, 2021”; con lo cual tras la correlación de Pearson 0.814 catalogada como alta y un p-valor menor al 5%, brindó evidencia empírica y estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis investigativa afirmando así que las oportunidades de progreso y estabilidad se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021. Estos hallazgos son similares a lo

encontrado por López (2017) ya que en su investigación pudo evidenciar que si existía incidencia entre el uso y desarrollo de capacidades con el desempeño docente teniendo un p valor menor del 5% y no obstante el coeficiente de Nagelkerke fue del 64.4% catalogado como moderado.

Con respecto a la integración social en el trabajo, es referida según Gómez y Acosta (citado por Giraldo, Monroy y Santa María, 2019) como el nexo positivo entre el rendimiento individual con su agrupación, siendo así que cuando el rendimiento empieza a manifestarse en resultados altos de calidad es que existe una cooperación, coordinación y solidaridad entre los miembros de la organización, debido a que el fin de las actividades es el interés común; es ante ello que el objetivo específico cuarto de la investigación es “ analizar la relación entre la integración social en el trabajo con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata Gunter Grass de Huamanga, 2021.”; con lo cual tras la correlación de Pearson 0.707 catalogada como alta y un p-valor menor al 5%, brindó evidencia empírica y estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis investigativa afirmando así que la integración social en el trabajo se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021. Estos hallazgos son similares a lo encontrado por López (2017) ya que en su investigación pudo evidenciar que si existía incidencia entre el uso y desarrollo de capacidades con el desempeño docente teniendo un p valor menor del 5% y no obstante el coeficiente de Nagelkerke fue del 59.5% catalogado como moderado.

## V. CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se llegaron fueron las siguientes:

- ✓ Se determinó que la calidad de vida laboral se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021; ello fue corroborado por medio del p-valor menor al 5% brindando así criterio empírico y estadístico para poder rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación puesta en la correlación de Pearson 0.801 catalogada como muy alta.
- ✓ Se evaluó que el nivel de remuneración se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021; ello fue corroborado por un p-valor menor al 5% brindando así criterio empírico y estadístico para poder rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación puesta en la correlación Pearson 0.779 catalogada como alta.
- ✓ Se estableció que las condiciones de seguridad y bienestar se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021; ello fue corroborado por un p-valor menor al 5% brindando así criterio empírico y estadístico para poder rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación puesta en la correlación Pearson 0.784 catalogada como alta.

- ✓ Se examinó que las oportunidades para usar y desarrollar capacidades se relacionan con el desempeño docente Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021; ello fue corroborado por un p-valor menor al 5% brindando así criterio empírico y estadístico para poder rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación puesta en la correlación Pearson 0.766 catalogada como alta.
- ✓ Se estimó que las oportunidades de progreso continuo y estabilidad se relacionan con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021; ello fue corroborado por un p-valor menor al 5% brindando así criterio empírico y estadístico para poder rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación puesta en la correlación Pearson 0.814 catalogada como muy alta.
- ✓ Se analizó que la integración social en el trabajo se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata “Gunter Grass” de Huamanga, 2021; ello fue corroborado por un p-valor menor al 5% brindando así criterio empírico y estadístico para poder rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación puesta en la correlación Pearson 0.707 catalogada como alta.

## VI. RECOMENDACIONES

- ✓ Se sugiere a la directiva implementar evaluaciones con regularidad sobre la calidad de vida laboral, proponiendo así actividades de retroalimentación cuando se detecten inconvenientes en estos niveles.
- ✓ Se sugiere a la directiva, motivar a los docentes de la institución con incentivos monetarios tanto en aumento de su sueldo como otros beneficios adicionales, para que así el docente pueda tener una mejor perspectiva de la institución y justificación de sus actividades.
- ✓ Se sugiere que la directiva que invierta un poco más en las condiciones de seguridad y bienestar del docente, a fin de que pueda trabajar tranquilo y sentirse cómodo con la institución.
- ✓ Se sugiere que la directiva organice talleres de capacitación en el desarrollo de capacidades cuyo fin se dirige a que el docente mejore sus métodos de enseñanza con apoyo de otros recursos como los tecnológicos.
- ✓ Se sugiere finalmente, que la directiva propicie más actividades de recreación y compañerismo entre los docentes a fin de que ello dé lugar a una mejor integración social entre ellos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abigail, G. (2019). Clima Institucional y Niveles de Estrés en Docentes de la Institución Educativa 14787 Victor Raúl Haya de la Torre en Sullana, 2019. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú . Recuperado el 2021, de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/2041/PSI-CAS-MIO-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Amitai. (2021). *Amitai*. Obtenido de Habilidades Laborales: <https://www.amitai.com/es/que-son-habilidades-laborales/>
- Anda, M. (2017). Calidad de vida laboral: el bienestar logrado a través del trabajo y su influencia en la administración del tiempo libre en los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre del año 2017. (*Tesis de licenciatura*). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador . Recuperado el 2021, de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14293/DISERTACI%c3%93N%20MAR%c3%8dA%20ISABEL%20ANDA%20VARELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ander, E. (2011). *Aprender a investigar. Nociones basicas para la investiigacion social*. Córdoba: Brujas.



- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica*. Venezuela: Episteme. Obtenido de [https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/fidias\\_g-\\_arias-\\_el\\_proyecto\\_de\\_investigacion\\_6ta-\\_edicion.pdf](https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/fidias_g-_arias-_el_proyecto_de_investigacion_6ta-_edicion.pdf)
- Arias, G. (2015). *Evaluación del Desempeño Profesional de Formadores de Docentes en el Salvador*. España: Universidad de Granada. Obtenido de <http://digibug.ugr.es/handle/10481/43351>
- Becerra, T. (2020). Estrés Laboral y Calidad de Vida en Tiempos de Pandemia en Docentes de Escuelas con Quintil 1 - Cajamarca. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Privada Antonio Guillermo, Cajamarca, Perú. Recuperado el 2021, de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1388/Becerra%20T.%20Y.%20%282020%29.%20Estres%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20en%20docentes%20de.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bermúdez , E., & Bravo, V. (2016). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias. *Omnia*, 22(3), 66-70. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/737/73752819005.pdf>
- Bolívar, L. (2016). *Desempeño del Docente de Educación Inicial ante la Diversidad Funcional*. Bárbula: Universidad de Carabobo. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3136/jbolivar.pdf?sequence=1>

- Capilla, M. (2016). Habilidades cognitivas y aprendizaje significativo de la adición y sustracción de fracciones comunes. *Cuadernos de investigación educativa*, 7(2), 49-62. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/4436/443649571004.pdf>
- Cárdenas, F. (2019). Relación de la Satisfacción con la Vida y el Estrés Laboral, en Docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros Ayacucho - 2019. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Ayacucho, Perú . Recuperado el 2021, de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/15130/SATISFACCION\\_CON\\_LA\\_VIDA\\_Y\\_ESTRES\\_LABORAL\\_CARDENAS\\_CARRASCO\\_%20FILEMON\\_WILSON.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/15130/SATISFACCION_CON_LA_VIDA_Y_ESTRES_LABORAL_CARDENAS_CARRASCO_%20FILEMON_WILSON.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cofide. (2021). *Cofide*. Recuperado el 2021, de Satisfacción Laboral: <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>
- Escriba, A. (2018). Clima laboral y Desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018. (*Tesis de postgrado*). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú . Recuperado el 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30131/escriba\\_pa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30131/escriba_pa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fernández, F. (9 de Agosto de 2017). Repensar el liderazgo estratégico. La visión. *Instituto Español de Estudios Estratégicos*, XLII(2017), 182-197. Recuperado el 2021, de <file:///C:/Users/SONY/Downloads/Dialnet-RepensarEILiderazgoEstrategicoLaVision5-6231823.pdf>

- Gallardo, K. (2017). *Motivación y Desempeño Laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria*. Lima: Universidad Nacional Agraria La Molina. Obtenido de <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/2805/C10-G34-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gálvez, E. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósito y Representaciones*, 6(2), 407- 429. Obtenido de <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/236/514>
- García, F., Boom, E., & Molina, S. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el Departamento del Cesar - Colombia. *Visión de Futuro*, 21(2), 1-21. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446001.pdf>
- García, F., Fonseca, G., & Concha, L. (2015). Aprendizaje y Rendimiento Académico en educación superior: Un estudio comparado. *Actualidades Investigativas en Educación*, 15(3), 1-26. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/447/44741347019.pdf>
- García, T., Cueli, M., Rodríguez, C., Krawec, J., & González, P. (2015). Conocimiento y habilidades metacognitivas en estudiantes con un enfoque profundo de aprendizaje. Evidencias en la resolución de problemas matemáticos. *Psicodidáctica*, 20(2), 209-226. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/175/17541412001.pdf>

- Gestión. (30 de Noviembre de 2018). *Economía*. Recuperado el 2021, de ¿Por qué es importante trabajar en equipo?: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/importancia-equipo-empresas-nnda-nnlt-251322-noticia/>
- Giraldo, P., & Monroy, F. y. (2019). Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia. Recuperado el 2021, de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24011/1/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CALIDAD%20LABORAL.pdf>
- Grimaldo, M. (2012). Calidad de Vida en Estudiantes de Secundaria de la Ciudad de Lima. *Unife*, XX(1), 89-102. Recuperado el 2021, de <http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2012/mariagrimaldo.pdf>
- Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 285 - 358. Obtenido de <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/124/229>
- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F.: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México D.F, México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado el 2021, de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hinojosa, J., & Ayup, J. y. (11 de Setiembre de 2020). Imagen corporativa y satisfacción laboral en potenciales empleados del sector bancario. *Investigación Administrativa*, *XLIX*(125), 1-19. Recuperado el 2021, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v49n125/2448-7678-ia-49-125-00004.pdf>

Hinojoza, S. y. (2017). La comunicación efectiva y la calidad de servicio del personal administrativo en el organismo supervisor de la inversión en energía y minería, oficina regional de Huancavelica- 2014. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú. Recuperado el 2021, de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1063/TP-UNH-ADMIN-00134.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huillca, G. (2017). *Desempeño Laboral del personal docente de la Institución Educativa particular Adventista Jaime White en Puerto Maldonado - Perú, 2017*. Puerto Maldonado: Universidad Andina del Cusco. Obtenido de [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1987/1/Gabriela\\_Tesis\\_bachiller\\_2017.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1987/1/Gabriela_Tesis_bachiller_2017.pdf)

Indavera, L. (2017). El enfoque de las capacidades, la capacidad de búsqueda de información y el autoaprendizaje. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, *28*(54), 252-265. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/145/14551170010.pdf>

Lescano, N., Mena, M., & Méndez, R. (2016). Eficacia, eficiencia y efectividad en la resolución de conflictos transigibles de niñez y adolescencia en el Ecuador. *Revista*

de *Derecho UNED*, 18, 567-595. Obtenido de [revistas.uned.es/index.php/RDUNED/article/view/16890](http://revistas.uned.es/index.php/RDUNED/article/view/16890)

López, H., Vélez, M., & Franco, J. (2017). Percepciones acerca de la motivación docente en personal directivo de instituciones de educación secundaria en la zona metropolitana de Medellín, 2015. *Educare*, 21(2), 1-23. Obtenido de <http://oaji.net/articles/2017/2279-1493855185.pdf>

Lozano, A. (2021). Calidad de vida laboral en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020. (*Tesis de postgrado*). Universidad César Vallejo, Lima, Perú . Recuperado el 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53677/Lozano\\_AAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53677/Lozano_AAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Madero, S. (2019 ). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la. *Multidisciplinary Scientific Journal* , 1-18. Recuperado el 2021, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>

Medina, J., & Pérez, M. (2017). La construcción del Conocimiento en el proceso de aprender a ser profesor: La visión de los protagonistas. *Profesorado Revista de curriculum y formación del profesorado*, 21(1), 17 - 38. Obtenido de <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/download/58042/35562>

Mena, L. (2019). Relación Entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Carrera de Educación Parvularia de la Universidad Pública de El Alto. (*Tesis de posgrado*). Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia .

Recuperado el 2021, de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/22998/TM341.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Méndez, P. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *salud pública de méxico*, *LIX*(2), 183-192. Recuperado el 2021, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v59n2/0036-3634-spm-59-02-00183.pdf>

Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Morales, L., García, O., Torres, A., & Lebrija, A. (2018). Habilidades cognitivas a través de la estrategia de aprendizaje cooperativo y perfeccionamiento epistemológico en matemática d estudiantess de primer año de universidad. *Formación Universitaria*, *11*(2), 45-55. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v11n2/0718-5006-formuniv-11-02-00045.pdf>

Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México: Pearson Educación.

Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación: diseño y ejecución*. Bogotá: Ediciones de la U.

- Nunes, P. (12 de Diciembre de 2017). *Enciclopedia Temática*. Recuperado el 2021, de Concepto de la Misión Organizacional: <https://know.net/es/cieeconcom/gestion/mision-organizacional/>
- Paella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Patricia, E., Jesús, R., & Kathia, L. y. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 118-128. Recuperado el 2021, de <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Pedrosa, S. (15 de Marzo de 2017). *Economipedia*. Recuperado el 2021, de Insumo: <https://economipedia.com/definiciones/insumo.html>
- Peña, M., & Durán, N. (2016). Justicia Organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497857392012>
- Quispe, E., & Vigo, S. (2017). La interacción del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los educadores de las instituciones educativas públicas. *Investigación en Psicología*, 407 - 422. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/download/14050/12463/>



- Ramírez, D. (2019). Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018. *Revista Humanismo Soc.*, VII(1), 52-68. Recuperado el 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7083543>
- Real Academia Española. (2021). *Diccionario*. Recuperado el 2021, de Calidad: <https://www.rae.es/drae2001/calidad>
- Reyes, M. (2016). Relación entre habilidades sociales y desempeño docente desde la percepción de estudiantes adultos de la universidad privada en Lima, Perú. *Investigación en Docencia Universitaria*, 10(2), 17-31. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-25162016000200003](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162016000200003)
- Riaño, D., & Ortega, M. y. (2018). Síndrome de Burnout y Calidad de Vida en Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Municipio de Bello. (*Tesis de posgrado*). Universidad de Manizales, Antioquia, Colombia . Recuperado el 2021, de [https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3869/Ria%3b3%b1o\\_Diana\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3869/Ria%3b3%b1o_Diana_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez, M. (2018). *Los alumnos construyen activamente el conocimiento desde el conocimiento previo que poseen*. Madrid: Asociación Educativa Abierta. Obtenido de <https://educacionabierta.org/aprendizaje-significativo-y-con-sentido-en-la-ensenanza-de-competencias/>
- Rodríguez, E. (2015). Factores del clima organizacional en una empresa de manufacturera. *Revista Educación en Valores*, XII(24), 20-31. Recuperado el 2021, de

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v2n24/art03.pdf>

Ruiz, I. (2015). Revisión de la Teoría del conocimiento de John Locke a la luz del planteamiento filosófico de Alasdair Macintyre. *Revista de Filosofía, Derecho y Política*, 21, 81-94. Obtenido de <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/UNIV/article/download/2413/1313>

Tacillo, E. (2014). *Metodología de Investigación Científica*. Brazil: Universidad Jaime Bautista y Meza. Recuperado el 2021, de [http://repositorio.bausate.edu.pe/bitstream/handle/bausate/36/Tacillo\\_Metodolog%c3%ada\\_de\\_la\\_Investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.bausate.edu.pe/bitstream/handle/bausate/36/Tacillo_Metodolog%c3%ada_de_la_Investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa S.A de C.V.

Torres, E., & Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno 2014 - Perú. *Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 6(2), 5-14. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/4498/449844870001.pdf>

Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Empresa Eitora Macro EIRL.

Vásquez, J. (2018). Análisis sobre la motivación educativa. *Mapa*, 8(4), 250 - 256. Obtenido de [revistamapa.com/index.php/es/article/download/64/47](http://revistamapa.com/index.php/es/article/download/64/47)

Vega, A. (2015). Experiencia de la definición de competencias en la escuela de administración pública. *Actualidades Investigativas en Educación*, 15(3), 1-31.

Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/447/44741347007.pdf>

Zavaleta, E. (2018). *Desempeño docente en el aula del nivel de secundaria de la Institución Educativa Enrique Milla Ochoa, Los Olivos, 2017*. Lima: Universidad

Cesar Vallejo. Obtenido de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21725/Zavaleta\\_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21725/Zavaleta_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**ANEXOS**

### Anexo 1. Matriz de Consistencia

Calidad de vida laboral y desempeño laboral docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata "Gunter Grass" de Huamanga, 2021.

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODO</b>
<p>¿En qué medida la calidad de vida laboral se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata "Gunter Grass" Huamanga -2021?</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿En qué medida se relaciona el nivel de remuneración en el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata "Gunter Grass" de Huamanga, 2021?</p> <p>¿En qué medida se relaciona las condiciones de seguridad y bienestar con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de</p>	<p>Determinar el grado de relación de la calidad de vida laboral con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata "Gunter Grass" Huamanga -2021.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>Evaluar la relación entre el nivel de remuneración con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata "Gunter Grass" de Huamanga, 2021.</p> <p>Establecer la relación entre las condiciones de seguridad y bienestar con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de</p>	<p>La calidad de vida laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata "Gunter Grass" Huamanga -2021.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>El nivel de remuneración se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata "Gunter Grass" de Huamanga, 2021.</p> <p>Las condiciones de seguridad y bienestar se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el</p>	<p><b>Variable X1</b></p> <p>Calidad de vida laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de remuneración</li> <li>• Seguridad y bienestar</li> <li>• Uso y desarrollo de capacidades</li> <li>• Oportunidades de progreso y estabilidad</li> <li>• Integración social en el trabajo</li> </ul> <p><b>Variable X2</b></p>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Nivel de Investigación</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>Diseño de Investigación</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Población:</b> 20 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa.</p> <p><b>Muestra:</b> 20 docentes de la institución.</p> <p><b>Técnicas de recolección de datos:</b> Encuestas</p>

<p>de Hojalata "Gunter Grass" de Huamanga, 2021?</p> <p>¿En qué medida se relaciona las oportunidades para usar y desarrollar capacidades en el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata "Gunter Grass" de Huamanga, 2021?</p> <p>¿En qué medida se relaciona las oportunidades de progreso continuo y estabilidad con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata "Gunter Grass" de Huamanga, 2021?</p> <p>¿En qué medida se relaciona la integración social en el trabajo con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata "Gunter Grass" de Huamanga, 2021?</p>	<p>Hojalata "Gunter Grass" de Huamanga, 2021.</p> <p>Examinar la relación entre las oportunidades para usar y desarrollar capacidades con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata "Gunter Grass" de Huamanga, 2021.</p> <p>Evaluar la relación entre las oportunidades de progreso continuo y estabilidad con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata "Gunter Grass" de Huamanga, 2021.</p> <p>Analizar la relación entre la integración social en el trabajo con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata "Gunter Grass" de Huamanga, 2021</p>	<p>Tambor de Hojalata "Gunter Grass" de Huamanga, 2021.</p> <p>Las oportunidades para usar y desarrollar capacidades se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata "Gunter Grass" de Huamanga, 2021.</p> <p>Las oportunidades de progreso continuo y estabilidad se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata "Gunter Grass" de Huamanga, 2021</p> <p>La integración social en el trabajo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada el Tambor de Hojalata "Gunter Grass" de Huamanga, 2021</p>	<p>Desempeño docente</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitaciones pedagógicas</li> <li>• Emocionalidad</li> <li>• Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> </ul>	<p>Instrumentos: Los cuestionarios</p> <p>Procesamiento de datos</p> <p>A través de fórmulas estadísticas.</p>
--	---	--	---	--

### Cuestionario

#### Desempeño laboral docente en la Institución Educativa Privada El Tambor de Hojalata "Gunter Gras" Huamanga 2021

**INSTRUCCIONES:** A continuación, usted encontrara preguntas relacionadas a la calidad de vida laboral, marque con una "X" en la columna la alternativa según corresponda.

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

<b>VARIABLE: CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>						
<b>PREGUNTAS</b>		<b>Alternativas</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nivel de remuneración</b>						
01	Las responsabilidades que tengo asignadas en mi trabajo y las funciones que realizo justifican el sueldo que recibo					
02	La remuneración que recibo representa una contraprestación justa y suficiente para mi sustento y el de mi familia					
03	Los docentes de mayor rendimiento laboral reciben un pago superior a los docentes con un rendimiento medio o bajo.					
04	Los sueldos que recibimos los docentes dependen de la calidad del trabajo que realizamos.					
05	La remuneración que se recibe está de acuerdo con los sueldos del mercado para el tipo de trabajo que se desempeña					
06	Me siento satisfecho con el sueldo que recibo en la Institución Educativa donde trabajo, comparándolos con los sueldos de mis compañeros.					

07	Me siento satisfecho con el sueldo que recibo en la Institución Educativa donde trabajo.					
<b>Seguridad y bienestar</b>						
08	Desde el punto de vista psicológico y emocional, mi Institución Educativa es un lugar saludable para trabajar.					
09	Mi Institución Educativa es un lugar físicamente seguro para trabajar.					
10	Mi institución Educativa es un lugar agradable para trabajar.					
11	Las instalaciones donde trabajamos contribuyen a lograr un buen ambiente laboral.					
12	Me siento satisfecho con las condiciones de seguridad e higiene en mi Institución Educativa.					
13	Estoy satisfecho con el entorno físico en mi puesto de trabajo.					
14	Mi institución Educativa realiza programas de salud ocupacional.					
<b>Uso y desarrollo de capacidades</b>						
15	Nuestro trabajo cumple las aspiraciones y expectativas de la carrera o profesión					
16	Puedo trabajar con independencia y poner en prácticas mis ideas					
17	Mi trabajo plantea retos atractivos e interesantes que me permiten desarrollar mi creatividad.					
18	Mi trabajo es lo menos monótono y estresante posible					
19	La dirección del plantel nos mantiene informados de asuntos y cambios importantes					
20	Estoy satisfecho con las responsabilidades y funciones que me han asignado.					
21	Los directivos suministran información que permite a los docentes presentar críticas y sugerencias.					
22	La dirección me brinda retroalimentación sobre mi desempeño que necesito para cumplir mi trabajo					
23	En mi centro laboral puede elegir el método y ritmo de trabajo.					
24	Estoy satisfecho con el nivel de dificultad que implica mi trabajo.					
<b>Oportunidades de progreso y estabilidad</b>						



25	En general, se otorga promociones a quienes más lo merecen.					
26	Considero que si continúo estudiando y formándome puedo aspirar a un ascenso.					
27	Planeo trabajar aquí hasta que me jubile.					
28	Considero que en mi Institución Educativa existe un ambiente que me estimula a trabajar.					
29	Estoy satisfecho con las oportunidades que ofrece la Institución Educativa donde trabajo para participar en programas de mejoramiento de recursos humanos.					
30	Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso.					
31	En mi institución Educativa me ofrecen oportunidades de capacitación y desarrollo para poder crecer profesionalmente.					
<b>Integración social en el trabajo</b>						
32	Siento que hay buenas relaciones de amistad en mi lugar de trabajo.					
33	Los directivos son accesibles y es fácil hablar con ellos.					
34	En mi institución Educativa se puede contar con la colaboración de los demás.					
35	En mi Institución Educativa nos sentimos como en familia o en equipo.					
36	Puedo trabajar con horarios flexibles para atender mis necesidades personales.					
37	Aquí las personas se preocupan unos por otros.					

Elaborado: (Lozano, 2021)

**INSTRUCCIONES:** A continuación, usted encontrará preguntas relacionadas al desempeño laboral docente, marque con una "X" en la columna la alternativa según corresponda.

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

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE						
PREGUNTAS		Alternativas				
		1	2	3	4	5
<b>Capacidades Pedagógicas</b>						
01	¿Considera Ud. que sus clases son interesantes?					
02	¿Considera Ud. que tiene el dominio suficiente sobre la temática desarrollada con su grupo de estudiantes?					
03	¿Considera que sus clases son interesantes?					
04	¿Considera que explica claramente sus ideas y reflexiones?					
05	¿Afirma Ud. que llama la atención a sus estudiantes cuando percibe que se aburren y distraen en clases?					
06	¿Confirmaría que utiliza diferentes estrategias que favorecen el aprendizaje en clase?					
07	¿Confirma que utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros)?					
<b>Emocionalidad</b>						
08	¿Aceptaría Ud. que genera interés en el aprendizaje del estudiante?					
09	¿Estaría de acuerdo Ud. que los estudiantes aplican todo lo aprendido?					

10	¿Considera Ud. que promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración?				
11	¿Afirmaría que el tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional?				
12	¿Consideraría que promueve responsablemente el cuidado del medio ambiente?				
13	¿Estaría de acuerdo en afirmar que dispone de tiempo para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase?				
<b>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</b>					
15	¿Considera que realiza el cumplimiento del horario de clase establecido?				
16	¿Considera que valora su desempeño al realizar proyectos de investigación?				
17	¿Cree Ud. que existe una adecuada participación en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones para el fin del mejoramiento de la vida Institucional?				
18	¿Afirmaría Ud. su aporte es significativo al logro de los objetivos de su Institución Educativa?				
19	¿Aceptaría que cumple con la planificación secuencial de sus sesiones de clase?				
20	¿Consideraría Ud. que el nivel de participación en actividades (Cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docentes de su disciplina es adecuada?				
<b>Relaciones Interpersonales</b>					
25	¿Considera Ud. que propicia en sus clases el espacio para que los estudiantes realicen investigaciones de acuerdo con su propio interés?				
26	¿Acepta que demuestra respeto por las ideas de sus alumnos?				
27	¿Considera usted que mantiene buenas relaciones humanas con su grupo de estudiantes?				

28	¿Afirmaría que propicia un ambiente adecuado para el aprendizaje?				
29	¿Considera Ud. que propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: Analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo?				
30	¿Cree Ud. que sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad?				

Elaborado: por (Lozano, 2021)

**Anexo 3. Base de datos**

VI	Nivel de remuneración							Seguridad y bienestar							Uso y desarrollo de capacidades								Oportunidades de progreso y estabilidad							Integración social en el trabajo								
	Docentes	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20	P.21	P.22	P.23	P.24	P.25	P.26	P.27	P.28	P.29	P.30	P.31	P.32	P.33	P.34	P.35	P.36	P.37
Docente 1	1	2	1	3	1	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	1	2	1	1
Docente 2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	1	3	2	
Docente 3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	
Docente 4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3
Docente 5	3	3	3	2	4	2	4	2	3	1	3	2	3	1	5	3	2	5	5	3	2	3	3	4	3	3	4	1	4	4	5	3	4	3	3	3	5	
Docente 6	5	2	5	2	4	2	3	3	5	2	5	1	5	2	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	5	4	1	4	5	4	3	5	5	2	5	5	
Docente 7	5	1	4	2	4	1	5	3	5	3	5	4	4	3	5	5	1	3	4	3	3	4	4	5	4	5	5	1	5	5	5	2	5	5	2	5	5	
Docente 8	3	2	4	3	3	1	4	2	4	2	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	2	3	4	4	3	4	2	2	2	4	4	3	2	4	2	2	4	
Docente 9	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1
Docente 10	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	
Docente 11	5	3	5	2	4	1	4	2	5	3	4	1	5	3	4	5	2	4	5	4	2	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	2	5	4	3	4	4	
Docente 12	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	1	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	4	2	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	4	4	
Docente 13	2	3	1	2	1	2	1	3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	3	1	1	3	1	2	
Docente 14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2	
Docente 15	3	3	3	1	4	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	4	1	2	4	
Docente 16	5	4	5	3	4	3	4	3	4	2	5	2	5	2	5	5	1	5	4	5	2	3	3	4	5	5	4	2	5	5	4	1	5	5	1	5	5	
Docente 17	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	2	4	5	5	2	4	4	5	4	5	5	2	4	5	5	3	3	3	3	3	5	
Docente 18	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	3	2	3	
Docente 19	2	2	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	
Docente 20	1	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1	3	1	2	

V2	Capacidades pedagógicas							Emocionalidad						Responsabilidad en el desempeño de sus funciones						Relaciones interpersonales						
	Docentes	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20	P.21	P.22	P.23	P.24	P.25
Docente 1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	
Docente 2	5	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	3	3	4	3	5	4	4	
Docente 3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	
Docente 4	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	
Docente 5	2	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	
Docente 6	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	5	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	
Docente 7	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	
Docente 8	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	
Docente 9	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	
Docente 10	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
Docente 11	3	4	3	3	3	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	3	3	3	4	5	
Docente 12	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	
Docente 13	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2
Docente 14	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	
Docente 15	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	
Docente 16	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	3	
Docente 17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	
Docente 18	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	
Docente 19	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2		3	3	
Docente 20	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	

**Anexo 4. Evidencia de similitud digital**

CALIDAD DEVIDA | LABORAL Y  
DESEMPEÑO LABORAL  
DOCENTE EN LA INSTITUCION  
EDUCATIVA PRIVADA EL  
TAMBOR DE HOJALATA  
"GUNTER GRASS" HUAMANGA,  
2021

*por* Elizabeth Gomez Ayme

---

**Fecha de entrega:** 10-jul-2022 07:45p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1868875796

**Nombre del archivo:** GOMEZ\_AYME\_ELIZABETH.docx (793.47K)

**Total de palabras:** 17001

**Total de caracteres:** 89717

## CALIDAD DEVIDA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA EL TAMBOR DE HOJALATA "GUNTER GRASS" HUAMANGA, 2021

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>23%</b>	<b>23%</b>	<b>5%</b>	<b>13%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>8%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.upci.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>4%</b>
<b>4</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>es.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>



9	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
10	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
11	Repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Peruana de Ciencias e Informatica Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
15	fer.uniremington.edu.co Fuente de Internet	<1 %
16	aprenderly.com Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Carlos Test Account Trabajo del estudiante	<1 %

20	<a href="https://tesis.ucsm.edu.pe">tesis.ucsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="https://repositorio.autonmadeica.edu.pe">repositorio.autonmadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="https://repositorio.upeu.edu.pe">repositorio.upeu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
24	<a href="https://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="http://www.clubensayos.com">www.clubensayos.com</a> Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Fundación Universitaria María Cano - Medellín Trabajo del estudiante	<1 %
27	<a href="https://Repositorio.Ucv.Edu.Pe">Repositorio.Ucv.Edu.Pe</a> Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
29	<a href="https://repositorio.uigv.edu.pe">repositorio.uigv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="http://www.593dp.com">www.593dp.com</a> Fuente de Internet	<1 %

31	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
32	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
33	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %
34	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	www.ecorfan.org Fuente de Internet	<1 %
37	fes.ugt.org Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.unal.edu.co Fuente de Internet	<1 %
39	www.archivomartingaite.es Fuente de Internet	<1 %
40	www.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	Carlos Santiago-Torner. "Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño	<1 %

## organizacional", Revista Escuela de Administración de Negocios, 2021

Publicación

42	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	www.higieneocupacional.com.br Fuente de Internet	<1 %
46	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	<1 %
47	www.universia.net.co Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

## Anexo 5. Autorización de consentimiento de publicación



## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

**1.- DATOS DEL AUTOR**

Apellidos y Nombres: GOMEZ Ayme, Elizabeth  
 DNI: 41647447 Correo electrónico: Hely16yuri@gmail.com  
 Domicilio: Barrio Andamarca Mz. D 21.6  
 Teléfono fijo: \_\_\_\_\_ Teléfono celular: 954150707

**2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS**

Facultad/Escuela: ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller ( ) Tesis (x)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

"CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO  
LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA  
PRIVADA EL TAMBOR DE HOJALATA  
"QUINTER GRASS" HUAMANCA 2021"

**3.- OBTENER:**

Bachiller ( ) Título (x) Mg ( ) Dr ( ) PhD ( )

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA**

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) \_\_\_\_\_ indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

Sí, autorizo el depósito total.

Sí, autorizo el depósito y solo las partes: \_\_\_\_\_

No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento  
en la ciudad de Lima, a los 11 días del mes de

Junio de 2022.

Huella digital

  
Firma

