

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales



**Calidad de vida como predictor del rendimiento laboral: el rol
mediador del compromiso laboral y la práctica docente en
docentes de educación básica regular.**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de
Negocios con mención en Gestión Empresarial

Autor:

Romy Lisbeth Castro Perez

Asesor:

Mg. Wilter Charming Morales García

Lima, diciembre 2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Wilter Charming Morales García, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“CALIDAD DE VIDA COMO PREDICTOR DEL RENDIMIENTO LABORAL: EL ROL MEDIADOR DEL COMPROMISO LABORAL Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR”** del autor Romy Lisbeth Castro Perez tiene un índice de similitud de 14 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los once días del mes de diciembre del año 2023.



Wilter Charming Morales García

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO

En Lima, Ñaña, Villa Unión, 06 días de noviembre del año 2023, siendo las 17:00 horas se reunieron en la sala virtual <https://adventistas.zoom.us/j/82057438059> de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del señor Presidente del Jurado: Mg. Gladys Toyohama Pocco y los demás miembros siguientes:

Secretaria:	Mtra. Dany Yudet Millones Liza
Asesor:	Mg. Wilter Charming Morales García
Vocal:	Dr. José Joel Cruz Tarrillo
Vocal:	Mg. Miluska María Del Carmen Villar Guevara

Con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis de posgrado titulada: **“Calidad de vida como predictor del rendimiento laboral: el rol mediador del compromiso laboral y la práctica docente en docentes de educación básica regular”** de la egresada Romy Lisbeth Castro Pérez, conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro en Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial.

El Presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico, invitando a la candidata a hacer uso del tiempo señalado para su exposición (25 ´). Concluida la misma, el Presidente del Jurado invitó a los demás miembros a realizar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes que fueron absueltas por la candidata, el acto fue seguido de un receso de quince minutos para las deliberaciones y el dictamen de Jurado. Vencido el tiempo de las deliberaciones, el Jurado procedió a dejar constancia escrita del resultado en la presente acta, con dictamen siguiente:

APROBADO por UNANIMIDAD calificación: APROBADO CON ESCALA VIGESIMAL 17 ESCALA CUALITATIVA CON NOMINACIÓN DE MUY BUENO, CON MÉRITO SOBRESALIENTE.

La presidenta del Jurado hizo alusión a la maestrando y solicitó a la secretaria la lectura correspondiente para poner en su conocimiento el resultado, terminado el mismo y sin objeción alguna, la presidenta del jurado dio por concluido el acto, en fe de lo cual firman al pie.



Presidente

Secretaria

Candidato

Candidato

Vocal

Vocal

Índice

Resumen.....	5
Introducción.....	6
Metodología.....	10
Resultados	12
Conclusión.....	15
Referencias Bibliográficas	15
Tablas y Figuras.....	22
Anexos.....	24

Calidad de vida como predictor del rendimiento laboral: el rol mediador del compromiso laboral y la práctica docente en docentes de educación básica regular.

Quality of life as a predictor of job performance: the mediating role of work commitment and teaching practice in regular basic education teachers.

Resumen

Antecedentes: La calidad de vida de los docentes es un factor clave en su bienestar y rendimiento laboral. La teoría de las Demandas y Recursos Laborales (JD-R) sugiere que el compromiso laboral y la práctica docente pueden ser mediadores importantes en esta relación. **Objetivo:** Este estudio tuvo como objetivo examinar las relaciones entre la calidad de vida, el compromiso laboral, la práctica docente y el rendimiento laboral en docentes de educación básica, así como evaluar el papel mediador del compromiso laboral y la práctica docente en la relación entre la calidad de vida y el rendimiento laboral. **Métodos:** Se llevó a cabo un estudio transversal en el que se aplicaron cuestionarios autoinformados a una muestra de docentes de educación básica. Se analizaron las relaciones entre las variables utilizando modelos SEM y análisis de mediación. **Resultados:** Los resultados confirmaron las influencias positivas entre la calidad de vida, el compromiso laboral, la práctica docente y el rendimiento laboral. Además, se encontró que el compromiso laboral y la práctica docente mediaban la relación entre la calidad de vida y el rendimiento laboral. **Conclusiones:** Este estudio respalda la teoría JD-R y destaca la importancia de abordar y mejorar la calidad de vida de los docentes, así como fomentar el compromiso laboral y la práctica docente efectiva como estrategias clave para mejorar el rendimiento laboral en el sector educativo.

Summary

Background: The quality of life of teachers is a key factor in their well-being and job performance. The Job Demands-Resources (JD-R) theory suggests that job engagement and teaching practice may be important mediators in this relationship. **Objective:** This study aimed to examine the relationships between quality of life, job engagement, teaching practice, and job performance in primary education teachers, as well as to assess the mediating role of job engagement and teaching practice in the relationship between quality of life and job performance. **Methods:** A cross-sectional study was conducted in which self-reported questionnaires were administered to a sample of primary education teachers. The relationships between variables were analyzed using SEM models and mediation analysis. **Results:** The findings confirmed positive influences between quality of life, job engagement, teaching practice, and job performance. Furthermore, it was found that job engagement and teaching practice mediated the relationship between quality of life and job performance. **Conclusions:** This study supports the JD-R theory and highlights the importance of addressing and improving the quality of life of teachers, as well as promoting job engagement and effective teaching practice as key strategies to enhance job performance in the education sector.

Palabras claves: Calidad de vida, Compromiso laboral, práctica docente, rendimiento laboral, educación básica.

Keywords: Quality of life, Work commitment, teaching practice, work performance, basic education.

Introducción

La calidad de vida es un factor crucial que influye en diversos aspectos de la vida de una persona, incluyendo su bienestar en el ámbito laboral. En el campo de la educación, la calidad de vida de los docentes puede afectar no solo su propio desempeño laboral, sino también el rendimiento académico de sus estudiantes y el funcionamiento general de la institución educativa (Leitão et al., 2019). A pesar de la creciente evidencia que respalda la importancia de la calidad de vida en el ámbito laboral, existe una falta de estudios que examinen la relación entre la calidad de vida y el rendimiento laboral en el contexto de la educación básica, así como los factores mediadores que pueden explicar esta relación (Zhenjing et al., 2022).

La teoría sugiere que las demandas laborales y los recursos laborales son factores críticos que determinan el bienestar y el rendimiento laboral de los empleados (Bakker et al., 2022, 2023). En el contexto de la educación, las demandas laborales incluyen factores como la carga de trabajo, el manejo del comportamiento de los estudiantes y la presión para cumplir con los estándares educativos, mientras que los recursos laborales pueden incluir el apoyo de colegas y supervisores, oportunidades de desarrollo profesional y autonomía en la toma de decisiones (Bakker et al., 2007; Naidoo-Chetty & du Plessis, 2021). Según la teoría JD-R, un equilibrio adecuado entre demandas y recursos laborales puede mejorar la calidad de vida y, en última instancia, el rendimiento laboral de los docentes (Tummers & Bakker, 2021).

En este sentido, la calidad de vida se ha relacionado con una variedad de resultados laborales positivos, como mayor satisfacción en el trabajo, compromiso y rendimiento (Ferreira et al., 2020; Wood et al., 2012). Estudios han encontrado que la calidad de vida de los docentes puede afectar directamente su rendimiento laboral, en términos de eficacia docente y resultados de los estudiantes (Duckworth et al., 2009; Jimmieson et al., 2010). Sin embargo, la relación entre la calidad de vida y el rendimiento laboral en docentes de educación básica aún no se ha examinado de manera exhaustiva. Asimismo, el rendimiento laboral es un resultado clave en la investigación del bienestar de los docentes y se ha relacionado con la calidad de vida en diversos estudios (Lucas-Mangas et al., 2022; Mudrak et al., 2018). En el contexto de la educación, el rendimiento laboral se puede medir en función de la eficacia docente, la satisfacción de los estudiantes y los resultados académicos, entre otros factores (Hoque et al., 2023). La comprensión de los factores que predicen el rendimiento laboral en docentes de educación básica es esencial para informar a los responsables de la toma de decisiones y contribuir al desarrollo de intervenciones que mejoren el bienestar y la eficacia de los docentes en este nivel educativo (Baluyos et al., 2019; Collie et al., 2020). También, el compromiso laboral, definido como la conexión emocional, cognitiva y conductual de un empleado con su trabajo (Barnes & Collier, 2013; Schaufeli, 2012) ha sido identificado como un mediador importante en la relación entre la calidad de vida y el rendimiento laboral (Crawford et al., 2010; Karatepe & Aga, 2016). En el contexto educativo, se ha encontrado que los docentes comprometidos son más eficaces en su práctica y contribuyen a mejores resultados académicos (Akbari & Allvar, 2010; Cinches et al., 2017). Sin embargo, se

necesita más investigación para examinar el rol mediador del compromiso laboral en la relación entre la calidad de vida y el rendimiento laboral específicamente en docentes de educación básica. Finalmente, la práctica docente, entendida como el conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que los docentes emplean para facilitar el aprendizaje de los estudiantes (Jackson et al., 2010), también puede mediar la relación entre la calidad de vida y el rendimiento laboral.

Un estudio de Collie et al., (2015) encontró que la calidad de vida de los docentes estaba relacionada con una práctica docente más eficaz, lo que a su vez se asociaba con un mejor rendimiento laboral. A pesar de estos hallazgos preliminares, aún se requiere más investigación para comprender el papel mediador de la práctica docente en la relación entre la calidad de vida y el rendimiento laboral en el contexto de la educación básica.

El objetivo de este estudio es examinar la calidad de vida como predictor del rendimiento laboral en docentes de educación básica y evaluar el rol mediador del compromiso laboral y la práctica docente en esta relación. Utilizando el marco teórico de la teoría JD-R (Bakker et al., 2022; Kwon & Kim, 2020) se espera que los resultados proporcionen una comprensión más profunda de los mecanismos subyacentes que vinculan la calidad de vida con el rendimiento laboral en docentes de educación básica y contribuyan a la identificación de intervenciones y estrategias para mejorar la calidad de vida y el desempeño de estos profesionales.

Revisión de la literatura

Calidad de vida

La calidad de vida es un concepto amplio que se refiere a las condiciones y circunstancias que contribuyen al bienestar físico, psicológico y social de las personas (Moser, 2009). Esta definición incluye aspectos como la salud, la educación, el empleo, la vivienda, la seguridad, el medio ambiente, la cultura y el acceso a los servicios básicos. En el contexto laboral, la calidad de vida se refiere a las condiciones y características del trabajo que influyen en el bienestar y la satisfacción de los trabajadores (Gragano et al., 2020; Wheatley, 2022).

En el marco de la teoría JD-R, la calidad de vida se considera un recurso personal que puede actuar como factor protector en el lugar de trabajo (Bakker et al., 2022; Tummers & Bakker, 2021). La calidad de vida puede proporcionar a los docentes los recursos necesarios para enfrentar las demandas laborales y mejorar su bienestar y rendimiento. Por ejemplo, un docente con una buena calidad de vida puede tener más energía, motivación y satisfacción en su trabajo, lo que a su vez puede influir en su compromiso laboral y práctica docente (Ansah, 2019; Benevene et al., 2020). En el contexto de los docentes de educación básica, la calidad de vida puede ser afectada por factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos y apoyo, la violencia escolar, entre otros (Agyapong et al., 2022; Berlanda et al., 2019). Por lo tanto, es importante que las políticas

y prácticas educativas promuevan condiciones y circunstancias que mejoren la calidad de vida de los docentes y, por ende, su rendimiento laboral.

Compromiso laboral

El compromiso laboral es un concepto importante en el estudio del bienestar de los empleados y se ha definido como un estado psicológico positivo y satisfactorio que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción en el trabajo (Eldor et al., 2020). El compromiso laboral puede actuar como un mediador entre la calidad de vida y el rendimiento laboral de los docentes, ya que los empleados que están comprometidos con su trabajo tienden a ser más felices, más productivos y a mostrar un mejor rendimiento laboral (Balbes & Quines, 2022; Zammitti et al., 2022). En el marco de la teoría JD-R, el compromiso laboral puede considerarse como un recurso personal que puede ayudar a los empleados a enfrentar las demandas laborales y promover el rendimiento laboral (Bakker et al., 2023; Tummers & Bakker, 2021). En el caso de los docentes de educación básica, un alto compromiso laboral puede contribuir a un mejor rendimiento laboral, ya que los docentes comprometidos pueden brindar una enseñanza más efectiva, promover el aprendizaje de los estudiantes y fomentar un ambiente escolar positivo (Tummers & Bakker, 2021). En este sentido, la calidad de vida puede influir en el compromiso laboral de los docentes (Akar, 2018). Por ejemplo, una mayor satisfacción con la vida y el bienestar emocional pueden contribuir a un mayor compromiso laboral, lo que a su vez puede mejorar el rendimiento laboral de los docentes (Luque-Reca et al., 2022). Por lo tanto, es posible que el compromiso laboral actúe como un mediador entre la calidad de vida y el rendimiento laboral en el contexto de la educación básica.

Práctica docente

La práctica docente es otro factor clave en el estudio del rendimiento laboral de los docentes y se refiere a las habilidades, conocimientos y estrategias que utilizan los docentes para facilitar el aprendizaje de los estudiantes (Lawrence & Tar, 2018; Mumtaz, 2000). La calidad de la práctica docente puede verse afectada por la calidad de vida de los docentes, ya que un mayor bienestar puede permitirles estar más enfocados, energizados y comprometidos en su trabajo (Brandmiller et al., 2020; Pajak & Blase, 1989). En el contexto de la teoría JD-R, la práctica docente puede considerarse como un recurso laboral que puede mejorar el rendimiento laboral de los docentes (Bakker et al., 2022; Tummers & Bakker, 2021). En particular, una práctica docente efectiva puede ayudar a los docentes a enfrentar las demandas laborales y a lograr un mejor rendimiento laboral, como una enseñanza más efectiva, una mayor satisfacción de los estudiantes y mejores resultados académicos (Caprara et al., 2006; Katrin Arens & Morin, 2016). Se ha demostrado una relación positiva entre la calidad de vida y la práctica docente (ERTÜRK, 2022). Específicamente, una mayor calidad de vida puede estar relacionada con una práctica docente más efectiva, ya que los docentes que disfrutan de un mayor bienestar pueden estar más motivados y comprometidos en su trabajo, lo que a su vez puede mejorar su rendimiento laboral (Heng & Chu, 2023; Sadeghi et al., 2021). Por lo tanto, es posible que la práctica docente funcione como un mediador entre la calidad de vida y el rendimiento laboral en el contexto de la educación básica.

Rendimiento laboral

El rendimiento laboral se refiere a la capacidad de los trabajadores para cumplir con sus objetivos y tareas laborales (Ramos-Villagrasa et al., 2019; Taheri et al., 2020). El rendimiento laboral puede ser medido en términos de cantidad y calidad de trabajo, cumplimiento de objetivos, habilidades y competencias, entre otros aspectos (Anggraeni, 2014). En el marco de la teoría JD-R, el rendimiento laboral se considera una consecuencia directa de la interacción entre las demandas y los recursos laborales (Bakker et al., 2022; Tummers & Bakker, 2021). Las demandas laborales, como el trabajo intensivo, la presión de tiempo, el estrés y el conflicto, pueden afectar negativamente el rendimiento laboral de los trabajadores. Por otro lado, los recursos laborales, como la autonomía, el apoyo social, la retroalimentación y el reconocimiento, pueden mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores. En este sentido, el rendimiento laboral está directamente relacionado con el éxito de sus estudiantes. Por lo tanto, es fundamental que se entienda cómo la calidad de vida de los docentes puede afectar su rendimiento laboral y, por lo tanto, el éxito de sus estudiantes. La teoría JD-R proporciona un marco para comprender la relación entre la calidad de vida y el rendimiento laboral en los docentes de educación básica. Según la teoría, las demandas laborales pueden ser estresantes y agotadoras, lo que puede disminuir el rendimiento laboral y la calidad de vida. Por otro lado, los recursos laborales, como el apoyo social y la autonomía, pueden mejorar la calidad de vida y el rendimiento laboral de los docentes (Tummers & Bakker, 2021). En relación a la calidad de vida de los docentes, esta puede ser definida como la percepción subjetiva de bienestar y satisfacción con diferentes aspectos de la vida, incluyendo el trabajo, la salud, las relaciones sociales y el entorno (Hascher & Waber, 2021; Marcionetti & Castelli, 2022). Una buena calidad de vida puede mejorar la salud física y mental de los docentes, lo que a su vez puede aumentar su motivación, compromiso y satisfacción laboral (Ortan et al., 2021).

Así, la calidad de vida de los docentes está relacionada con su rendimiento laboral. Por ejemplo, un estudio realizado por Jalali & Heidari, (2016) encontró que una buena calidad de vida se relacionó positivamente con el rendimiento laboral de los docentes de Educación Básica Regular. Otro estudio de Estrada & Mamani (2020) se encontró que la calidad de vida de los docentes se relacionó positivamente con su compromiso laboral y su rendimiento laboral en la enseñanza universitaria. Asimismo, calidad de vida con el rendimiento laboral en los docentes de educación básica puede ser a través del compromiso laboral y la práctica docente. El compromiso laboral se refiere a la conexión afectiva, cognitiva y conductual que los empleados tienen con su trabajo (Hanif et al., 2015). La práctica docente se refiere a la forma en que los docentes enseñan y facilitan el aprendizaje de sus estudiantes (Martin et al., 2019). También, se ha encontrado una relación positiva entre la calidad de vida y el compromiso laboral de los docentes (Akter et al., 2019; Hong et al., 2012). Además, el compromiso laboral se ha relacionado positivamente con el rendimiento laboral de los docentes (Fresko et al., 1997; Khan, 2019). Por lo tanto, se puede inferir que una buena calidad de vida puede aumentar el compromiso laboral de los docentes, lo que a su vez puede mejorar su rendimiento laboral.

Teniendo en cuenta los argumentos aducidos, se presentan las hipótesis (Figura 1):

H1: Existe una relación positiva entre la calidad de vida y el compromiso laboral.

H2: Existe una relación positiva entre la calidad de vida y la práctica docente.

H3: Existe una relación positiva entre el compromiso y el rendimiento laboral.

H4: Existe una relación positiva entre la práctica docente y el rendimiento laboral.

H5a: El compromiso laboral mediará la calidad de vida y el rendimiento laboral.

H5b: La práctica docente mediará la calidad de vida y el rendimiento laboral.

Metodología

Diseño y Participantes

Se diseñó un estudio transversal y explicativo considerando variables latentes representadas por un sistema de ecuaciones estructurales (Ato et al., 2013). El tamaño de la muestra fue evaluado mediante el tamaño del efecto por medio de la calculadora electrónica Soper, que considera el número de variables observadas y latentes en el modelo de ecuaciones estructurales (SEM), el tamaño del efecto anticipado ($\lambda = 0.2$), la significancia estadística deseada ($\alpha = 0.05$) y el nivel de poder estadístico ($1 - \beta = 0.90$), que indicó una muestra mínima de 416 participantes. La muestra fue seleccionada mediante un muestreo no probabilístico. Los participantes estuvieron conformados por 555 docentes de educación básica regular. La edad media fue de $M=44.45$ años ($DE=10.132$) en un rango de 20 a 73 años. En su mayoría fueron mujeres (61.3%) de entre 31 y 40 años (31.7%), con una modalidad de trabajo de empleado (50%), el grado de instrucción, fueron titulados (59.1%), con estado civil de casado (66.1%), docentes de Primaria (43.5%) y la mayoría ha estado trabajando durante 6 años o más (55.5%) (Tabla 1).

Instrumentos

El instrumento utilizado en esta investigación es el cuestionario propuesto por (Mezzich et al., 2000). Dicho instrumento fue validado en profesionales de la salud en Nueva York mostrando ser eficiente y fácil de utilizar, la fiabilidad fue de 0.90 posteriormente fue validado en otro grupo de profesionales hospitalarios el coeficiente de fiabilidad fue de 0.89 mostrando el grado de validez para ser aplicado, conformado por 10 ítems que miden el bienestar físico, bienestar psicológico, autocuidado, funcionamiento ocupacional, funcionamiento interpersonal, apoyo social- emocional, apoyo comunitario y de servicios, plenitud personal, plenitud espiritual, calidad global, las cuales evalúan la calidad de vida del personal en planilla de las Asociaciones Educativas Adventista del Norte del Perú, a través de la escala de Likert (1-10) donde 1 es malo y 10 excelente.

A la vez se une al cuestionario las 13 preguntas que plantea (Allen, 2019) respecto al compromiso laboral, teniendo como fiabilidad 0.94. este instrumento fue validado en trabajadores mexicanos de Monterrey, de tales 4 ítems miden el compromiso normativo, los siguientes 5 ítems el compromiso afectivo y los 4 últimos ítems el compromiso de continuidad; éstas son medidas a través de la escala de Likert (1-5) donde 1 es totalmente desacuerdo, 5 totalmente de acuerdo. El siguiente cuestionario adjunto válida la práctica docente en los participantes, (Sotelino, 2014) los aspectos que recoge los 12 ítems se dividen en 3 factores con 4 ítems en cada uno: Factor I denominado de implicación externa en la docencia, acciones del docente a fin de que la enseñanza se extienda más allá de las aulas aprovechando otros recursos y oportunidades, en el Factor II los ítems definen el papel del alumnado en el proceso de enseñanza y por último el Factor III tiene en cuenta las estrategias que el docente emplea en el aula incluyendo casos prácticos, considerando escala tipo Likert de 5 puntos donde 1= nunca y 5 = siempre. El cálculo del coeficiente de alpha de Cronbach para dicho instrumento arrojó 0.82 lo que indica una fuerte consistencia interna, además del resultado del modelo AFC con GFI- CFI mayor a 0.9 y SRMR por debajo de 0.8 afirmando que el instrumento es propicio para explicar la práctica docente con una estructura consistente.

Rendimiento laboral: El rendimiento laboral fue construido y validado por (Koopmans et al., 2012) con 16 ítems divididos en 3 factores: rendimiento en la tarea, 7 ítems, con un alpha ordinal 0.76, comportamiento contraproducentes 5 ítems con alpha ordinal 0.76 y rendimiento en el contexto 4 ítems con un alpha ordinal 0.72, con respuesta tipo Likert de 5 puntos donde 1= nunca y 5 = siempre. Tanto el coeficiente de alpha ordinal como el coeficiente de confiabilidad para cada sub escala demuestran una adecuada homogeneidad y equivalencia de los ítems (Gadermann et al., 2012; Hair et al., 2010)

Análisis estadístico

El estudio utilizó el modelamiento de ecuaciones estructurales con el estimador WLSMV, que es apropiado para variables numéricas y robusto a las desviaciones de normalidad inferencial (Muthen & Muthen, 2017). La evaluación del ajuste del modelo se basó en el índice de ajuste comparativo (CFI) y Tucker-Lewis index (TLI), el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) y la raíz media cuadrática residual estandarizada (SRMR). Se utilizaron valores de CFI y TLI > .90 (Bentler, 1990), RMSEA < .080 (MacCallum et al., 1996) y SRMR < .080 (Browne & Cudeck, 1992) para evaluar el ajuste del modelo. Además, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach (α) para evaluar la confiabilidad de las variables del estudio (Abad et al., 2011). El análisis de mediación se realizó siguiendo las pautas establecidas en las que M es mediadora entre la variable independiente X y dependiente Y. Para probar el efecto mediador de las variables M se utilizó bootstrapping con 500 interacciones (Jose, 2013). El software utilizado fue “R” en su versión 4.1.2 y la librería “lavaan” en su versión 06-10 para el análisis de ecuaciones estructurales, y el paquete “psych” para el análisis de mediación (Kotzé & Nel, 2020).

Resultados

Análisis preliminar

En la tabla 2 en términos de correlaciones, se observa una correlación positiva y significativa entre la Calidad de Vida y el Compromiso Laboral ($r = 0.32, p < .01$), lo que indica que los docentes que informan de una mejor calidad de vida también informan de un mayor compromiso laboral. También se observa una correlación positiva y significativa entre la Calidad de Vida y la Práctica Docente ($r = 0.35, p < .01$), lo que indica que los docentes que informan de una mejor calidad de vida también informan de una mejor práctica docente. Finalmente, se observa una correlación positiva y significativa entre el Compromiso Laboral y el Rendimiento Laboral ($r = 0.22, p < .05$), lo que indica que los docentes que informan de un mayor compromiso laboral también informan de un mejor rendimiento laboral. Además, en este cuadro también se observa las consistencias internas alfa de Cronbach se encontraron entre los valores de 0.77 y 0.94.

Análisis del modelo teórico

En el análisis de modelo teórico se obtuvo un ajuste adecuado, $\chi^2 = 2983.570, gl = 1073, p = < .001, CFI = 0.95, TLI = 0.95, RMSEA = 0.07$ (90% CI 0.06 - 0.07), SRMR = 0.08. Con este resultado se confirma la H1 y H2 sobre la influencia positiva de la calidad de vida y el compromiso laboral ($\beta = 0.54, p < .001$) y la práctica docente ($\beta = 0.53, p < .001$). También la H3 sobre la relación positiva del compromiso y el rendimiento laborales ($\beta = 0.28, p < .001$) y la H4 sobre la práctica docente y el rendimiento laboral ($\beta = 0.74, p < .001$). Figura 2.

Modelo de mediación

Para el análisis de mediación se usó bootstrapping de 5000 iteraciones y estos resultados se muestran en la tabla 3. Se confirma el rol mediador del compromiso laboral en la relación entre la calidad de vida y el rendimiento laboral, $\beta = 0.03, p = < 0.05$ (H5a). Además de confirmar la mediación de la práctica docente entre la relación de la calidad de vida y la satisfacción laboral, $\beta = 0.09, p < .01$ (H5b).

Discusión

La calidad de vida y el bienestar de los docentes de educación básica están intrínsecamente relacionados con su compromiso y rendimiento laboral. En un mundo educativo en constante evolución, comprender los factores que afectan al desempeño docente es crucial para garantizar una educación de calidad para los estudiantes. Dentro de este contexto, la teoría de demanda y recursos laborales (JD-R) ofrece un marco

valioso para explorar cómo distintos factores, como la calidad de vida, el compromiso laboral y las prácticas docentes, interactúan e influyen en el rendimiento laboral de los docentes en la educación básica. Esta investigación, por lo tanto, se centra en profundizar en estos vínculos, aspirando a arrojar luz sobre mecanismos que pueden ser optimizados para fortalecer el rendimiento docente.

Los resultados indicaron que la calidad de vida influye positivamente relacionada con el compromiso laboral de los docentes de educación básica. Lo que sugiere que una buena calidad de vida es importante para que los docentes estén más comprometidos con su trabajo. La literatura previa también ha demostrado que una buena calidad de vida se relaciona positivamente con el compromiso laboral de los docentes (Arif & Ilyas, 2013). Un estudio realizado en China encontró que la calidad de vida se relacionaba positivamente con el compromiso laboral de los docentes de educación básica, lo que sugiere que la calidad de vida es importante para mantener el compromiso laboral en los docentes (Ma et al., 2023). Este resultado es consistente con la teoría JD-R, que sostiene que los recursos personales, como la calidad de vida, pueden actuar como factores protectores en el lugar de trabajo y fomentar el compromiso laboral (Bakker et al., 2022, 2023). Esto es debido a que los recursos personales, como la calidad de vida, pueden actuar como factores protectores en el lugar de trabajo y fomentar el compromiso laboral. Cuando los docentes tienen una buena calidad de vida, pueden estar más motivados y comprometidos con su trabajo, lo que a su vez puede influir en su rendimiento laboral. En este sentido, los hallazgos de este estudio tienen importantes implicaciones para la gestión del personal docente y la promoción del bienestar laboral en la educación básica.

Asimismo, la calidad de vida influye positivamente con la práctica docente de los docentes de educación básica. Los resultados del estudio confirmaron esta hipótesis, lo que sugiere que una buena calidad de vida es importante para que los docentes tengan una buena práctica docente. La literatura previa también ha demostrado que una buena calidad de vida se relaciona positivamente con la práctica docente de los docentes (Hunger et al., 2016; Sanchez et al., 2019). Un estudio realizado en Australia encontró que la calidad de vida estaba positivamente relacionada con la práctica docente de los docentes de educación básica, lo que sugiere que la calidad de vida es importante para mejorar la calidad de la práctica docente (Hunger et al., 2016). Este resultado también es consistente con la teoría JD-R, que sostiene que los recursos personales, como la calidad de vida, pueden actuar como factores protectores en el lugar de trabajo y mejorar la calidad de la práctica docente (Bakker et al., 2023; Tummers & Bakker, 2021). En este sentido los recursos personales, como la calidad de vida, pueden actuar como factores protectores en el lugar de trabajo y mejorar la calidad de la práctica docente. Cuando los docentes tienen una buena calidad de vida, pueden estar más motivados y comprometidos con su trabajo, lo que a su vez puede influir en su práctica docente. En este sentido, los hallazgos de este estudio sugieren que mejorar la calidad de vida de los docentes puede ser una estrategia efectiva para mejorar su compromiso laboral y, por ende, su desempeño en el aula.

También se confirmó que el compromiso laboral medió la relación entre la calidad de vida y el rendimiento laboral. Esto indica que los docentes que tienen un alto compromiso

laboral son más propensos a tener un mejor rendimiento laboral. La literatura previa también ha destacado la importancia del compromiso laboral como predictor del rendimiento laboral (Jepson & Forrest, 2006). El compromiso laboral puede actuar como un recurso personal, lo que puede llevar a una mayor motivación y dedicación en el trabajo. Además, el compromiso laboral puede influir en la calidad de la práctica docente y en la percepción de los estudiantes sobre su trabajo. En consecuencia, los resultados de este estudio sugieren que es importante fomentar el compromiso laboral de los docentes para mejorar su rendimiento laboral. También, la práctica docente medió la relación entre la calidad de vida y el rendimiento laboral. Esto indica que los docentes que tienen una mejor práctica docente son más propensos a tener un mejor rendimiento laboral. La literatura previa también ha destacado la importancia de la práctica docente como predictor del rendimiento laboral (Green & Muñoz, 2016). Así, la práctica docente puede actuar como un recurso laboral, lo que puede llevar a una mayor eficacia en la enseñanza y un mejor desempeño en el aula. Además, una buena práctica docente puede influir en la percepción de los estudiantes sobre su trabajo y su motivación. En consecuencia, los resultados de este estudio sugieren que es importante fomentar la práctica docente de alta calidad para mejorar el rendimiento laboral de los docentes. Asimismo, estos resultados indican que la calidad de vida de los docentes está relacionada positivamente con su compromiso laboral y su práctica docente, y que el compromiso laboral está relacionado positivamente con el rendimiento laboral. Estos hallazgos son consistentes con la teoría JD-R y la literatura previa en el campo de la educación, y tienen implicaciones importantes para la gestión del personal docente y la promoción del bienestar laboral en la educación básica.

Implicancias

Los hallazgos recientes subrayan la correlación directa entre la calidad de vida de los docentes y su rendimiento laboral, lo que destaca la importancia de que las entidades empresariales tomen medidas proactivas. Es esencial que las organizaciones educativas prioricen la creación de un ambiente de trabajo saludable, reconociendo que un equilibrio entre la vida profesional y personal es fundamental para mejorar la salud mental y física de los docentes y, por ende, su productividad. Esta conexión resalta la urgencia de las inversiones en capacitación y desarrollo profesional centradas en prácticas docentes efectivas y en fomentar el compromiso laboral. Además, la provisión de recursos, tanto materiales como emocionales, es crucial para el óptimo desempeño de los docentes. En el ámbito empresarial, es imperativo incorporar la promoción del autocuidado y el bienestar emocional, y adoptar estrategias destinadas a reducir el estrés laboral. Al centrarse en una visión holística del bienestar docente, las empresas pueden no solo mejorar la calidad de vida de estos profesionales, sino también potenciar la calidad global de la educación.

Limitaciones

Los hallazgos de este estudio se basan en una muestra específica de docentes de educación básica. Es posible que estos resultados no sean directamente aplicables a otros niveles

educativos o contextos culturales diferentes. Futuras investigaciones podrían replicar el estudio en diferentes contextos para evaluar la generalización de los resultados. También, el estudio se centra en la calidad de vida, el compromiso laboral y la práctica docente como variables clave. Sin embargo, hay otros factores, como el apoyo organizacional y el liderazgo, que también podrían influir en la relación entre la calidad de vida y el rendimiento laboral. Futuras investigaciones podrían explorar el impacto de estas variables adicionales. Asimismo, el diseño del estudio es transversal, lo que limita la capacidad de establecer relaciones causales entre las variables. Estudios longitudinales y experimentales podrían proporcionar una comprensión más sólida de la causalidad y la dinámica de las relaciones entre la calidad de vida, el compromiso laboral, la práctica docente y el rendimiento laboral. Finalmente, las variables del estudio se midieron mediante autoinformes, lo que podría estar sujeto a sesgos de respuesta y limitaciones en la precisión de las mediciones. Futuras investigaciones podrían beneficiarse de la utilización de múltiples fuentes de datos y medidas objetivas para evaluar estas variables y confirmar los hallazgos del estudio.

Conclusión

Los resultados de este estudio apoyan la teoría JD-R y proporcionan evidencia sólida de las relaciones positivas entre la calidad de vida, el compromiso laboral, la práctica docente y el rendimiento laboral en docentes de educación básica. Además, se confirma el papel mediador del compromiso laboral y la práctica docente en la relación entre la calidad de vida y el rendimiento laboral. Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para la política y práctica educativa, destacando la necesidad de abordar y mejorar la calidad de vida de los docentes y fomentar el compromiso laboral y la práctica docente efectiva como estrategias clave para mejorar el rendimiento laboral en el sector educativo.

Referencias Bibliográficas

- Abad, F. J., Olea, J., Ponsoda, V., & García, C. (2011). Medición en ciencias sociales y de la salud. Síntesis. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y. (2022). Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 19, Issue 17). <https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>
- Akar, H. (2018). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2). <https://doi.org/10.12973/eu-jer.7.2.169>
- Akbari, R., & Allvar, N. K. (2010). L2 teacher characteristics as predictors of students' academic achievement. *The Electronic Journal for English as a Second Language*,

13(4).

- Akter, A., Awal Hossen, M., & Islam, M. N. (2019). Impact of Work Life Balance on Organizational Commitment of University Teachers: Evidence from Jashore University of Science and Technology. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(04). <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v7i4.em01>
- Anggraeni, R. D. (2014). Increasing Lecturer Competence as the Quality Assurance of Lecturer Performance. *Management Studies*, 2(5).
- Ansah, D. (2019). Teacher well-being at work in schools and further education providers. *Ofsted*, 4(4).
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2022). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Job Demands-Resources Theory: Ten Years Later. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2023, 10.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands-Resources Theory: Ten Years Later. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 10). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Balbes, C. A. J., & Quines, L. A. (2022). Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relationship Between Work Engagement and Individual Work Performance Among Public School Teachers. *American Journal of Multidisciplinary Research and Innovation*, 1(5). <https://doi.org/10.54536/ajmri.v1i5.882>
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 07(08), 206–221. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>
- Barnes, D. C., & Collier, J. E. (2013). Investigating work engagement in the service environment. *Journal of Services Marketing*, 27(6). <https://doi.org/10.1108/JSM-01-2012-0021>
- Benevene, P., De Stasio, S., & Fiorilli, C. (2020). Editorial: Well-Being of School Teachers in Their Work Environment. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 11). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01239>
- Bentler, P. (1990). Comparative fit indices in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238–246.
- Berlanda, S., Fraizzoli, M., de Cordova, F., & Pedrazza, M. (2019). Psychosocial risks and violence against teachers. Is it possible to promote well-being at work? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(22). <https://doi.org/10.3390/ijerph16224439>
- Brandmiller, C., Dumont, H., & Becker, M. (2020). Teacher Perceptions of Learning Motivation and Classroom Behavior: The Role of Student Characteristics.

- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230–258. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6). <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2006.09.001>
- Cinches, M. F. C., Russell, R. L. V., Chavez, J. C., & Ortiz, R. O. (2017). Student engagement: Defining teacher effectiveness and teacher engagement. *Journal of Institutional Research South East Asia*, 15(1).
- Collie, R. J., Malmberg, L. E., Martin, A. J., Sammons, P., & Morin, A. J. S. (2020). A Multilevel Person-Centered Examination of Teachers' Workplace Demands and Resources: Links With Work-Related Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00626>
- Collie, R. J., Shapka, J. D., Perry, N. E., & Martin, A. J. (2015). Teachers' Psychological Functioning in the Workplace: Exploring the Roles of Contextual Beliefs, Need Satisfaction, and Personal Characteristics. *Journal of Educational Psychology*, 108(6). <https://doi.org/10.1037/edu0000088>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5). <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Duckworth, A. L., Quinn, P. D., & Seligman, M. E. P. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *Journal of Positive Psychology*, 4(6). <https://doi.org/10.1080/17439760903157232>
- Eldor, L., Harpaz, I., & Westman, M. (2020). The Work/Nonwork Spillover: The Enrichment Role of Work Engagement. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 27(1). <https://doi.org/10.1177/1548051816647362>
- ERTÜRK, R. (2022). The Effect of Teachers' Quality of Work Life on Job Satisfaction and Turnover Intentions. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 9(1). <https://doi.org/10.33200/ijcer.1022519>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions. *Revista Innova Educación*, 2(1).
- Ferreira, P., Gabriel, C., Faria, S., Rodrigues, P., & Pereira, M. S. (2020). What if employees brought their life to work? The relation of life satisfaction and work engagement. *Sustainability* (Switzerland), 12(7). <https://doi.org/10.3390/su12072743>
- Fresko, B., Kfir, D., & Nasser, F. (1997). Predicting teacher commitment. *Teaching and Teacher Education*, 13(4). [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(96\)00037-6](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(96)00037-6)
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: weighing the

- importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3).
<https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Hanif, F., Naqvi, S. M. M. R., & Hussain, K. (2015). The Role of Employee Engagement in Work-related Outcomes. *Advances in Economics and Business*, 3(6).
<https://doi.org/10.13189/aeb.2015.030602>
- Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. In *Educational Research Review* (Vol. 34).
<https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>
- Heng, Q., & Chu, L. (2023). Self-efficacy, reflection, and resilience as predictors of work engagement among English teachers. *Frontiers in Psychology*, 14.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1160681>
- Hong, K., Tan, K., & Bujang, S. (2012). Relationships Between Work Life Quality Of Teachers With Work Commitment, Stress And Satisfaction: A Study In Kuching, Sarawak, Malaysia. *Jurnal Teknologi*. <https://doi.org/10.11113/jt.v52.133>
- Hoque, K. E., Wang, X., Qi, Y., & Norzan, N. (2023). The factors associated with teachers' job satisfaction and their impacts on students' achievement: a review (2010–2021). In *Humanities and Social Sciences Communications* (Vol. 10, Issue 1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01645-7>
- Hunger, M. B., Morosini, M. C., & Stobäus, C. D. (2016). Teacher Quality of Life: Perspectives about Their Welfare. *Creative Education*, 07(16).
<https://doi.org/10.4236/ce.2016.716228>
- Jackson, T., Burrus, J., Bassett, K., & Roberts, R. D. (2010). TEACHER LEADERSHIP: AN ASSESSMENT FRAMEWORK FOR AN EMERGING AREA OF PROFESSIONAL PRACTICE. *ETS Research Report Series*, 2010(2).
<https://doi.org/10.1002/j.2333-8504.2010.tb02234.x>
- Jalali, Z., & Heidari, A. (2016). The Relationship between Happiness, Subjective Well-Being, Creativity and Job Performance of Primary School Teachers in Ramhormoz City. *International Education Studies*, 9(6). <https://doi.org/10.5539/ies.v9n6p45>
- Jimmieson, N. L., Hannam, R. L., & Yeo, G. B. (2010). Teacher organizational citizenship behaviours and job efficacy: Implications for student quality of school life. *British Journal of Psychology*, 101(3).
<https://doi.org/10.1348/000712609X470572>
- Jose, P. E. (2013). *Doing statistical mediation and moderation: Methodology in the Social Sciences Series* (T. D. Little (ed.)). The Guilford Press.
- Karatepe, O. M., & Aga, M. (2016). The effects of organization mission fulfillment and perceived organizational support on job performance: The mediating role of work engagement. *International Journal of Bank Marketing*, 34(3).
<https://doi.org/10.1108/IJBM-12-2014-0171>
- Katrin Arens, A., & Morin, A. J. S. (2016). Relations between teachers' emotional exhaustion and students' educational outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 108(6). <https://doi.org/10.1037/edu0000105>

- Khan, N. (2019). The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment. *Journal of Education and Educational Development*, 6(2). <https://doi.org/10.22555/joeed.v6i2.2211>
- Kotzé, M., & Nel, P. (2020). The influence of job resources on platinum mineworkers' work engagement and organisational commitment: An explorative study. *The Extractive Industries and Society*, 7(1), 146–152. <https://doi.org/10.1016/J.EXIS.2020.01.009>
- Kwon, K., & Kim, T. (2020). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100704>
- Lawrence, J. E., & Tar, U. A. (2018). Factors that influence teachers' adoption and integration of ICT in teaching/learning process. *Educational Media International*, 55(1). <https://doi.org/10.1080/09523987.2018.1439712>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Lucas-Mangas, S., Valdivieso-León, L., Espinoza-Díaz, I. M., & Tous-Pallarés, J. (2022). Emotional Intelligence, Psychological Well-Being and Burnout of Active and In-Training Teachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph19063514>
- Luque-Reca, O., García-Martínez, I., Pulido-Martos, M., Lorenzo Burguera, J., & Augusto-Landa, J. M. (2022). Teachers' life satisfaction: A structural equation model analyzing the role of trait emotion regulation, intrinsic job satisfaction and affect. *Teaching and Teacher Education*, 113. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103668>
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power Analysis and determination of sample size for covariance structure modeling of fit involving a particular measure of model. *Psychological Methods*, 13(2), 130–149.
- Marcionetti, J., & Castelli, L. (2022). The job and life satisfaction of teachers: a social cognitive model integrating teachers' burnout, self-efficacy, dispositional optimism, and social support. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1–23. <https://doi.org/10.1007/S10775-021-09516-W/FIGURES/2>
- Martin, F., Budhrani, K., Kumar, S., & Ritzhaupt, A. (2019). Award-winning faculty online teaching practices: Roles and competencies. *Online Learning Journal*, 23(1). <https://doi.org/10.24059/olj.v23i1.1329>
- Mezzich, J., Ruiperez, M., & Pérez, C. (2000). La versión española del índice de calidad de vida. *Psiquiatría y Salud Integral*, 2(2), 45–50.
- Moser, G. (2009). Quality of life and sustainability: Toward person-environment congruity. *Journal of Environmental Psychology*, 29(3). <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2009.02.002>
- Mudrak, J., Zabrodska, K., Kveton, P., Jelinek, M., Blatny, M., Solcova, I., &

- Machovcova, K. (2018). Occupational Well-being Among University Faculty: A Job Demands-Resources Model. *Research in Higher Education*, 59(3). <https://doi.org/10.1007/s11162-017-9467-x>
- Mumtaz, S. (2000). Factors affecting teachers' use of information and communications technology: A review of the literature. *Journal of Information Technology for Teacher Education*, 9(3). <https://doi.org/10.1080/14759390000200096>
- Muthen, L., & Muthen, B. (2017). *MPlus user' guide* (8th ed.).
- Naidoo-Chetty, M., & du Plessis, M. (2021). Job Demands and Job Resources of Academics in Higher Education. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.631171>
- Ortan, F., Simut, C., & Simut, R. (2021). Self-Efficacy, Job Satisfaction and Teacher Well-Being in the K-12 Educational System. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23). <https://doi.org/10.3390/IJERPH182312763>
- Pajak, E., & Blase, J. J. (1989). The Impact of Teachers' Personal Lives on Professional Role Enactment: A Qualitative Analysis. *American Educational Research Journal*, 26(2). <https://doi.org/10.3102/00028312026002283>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-Del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3). <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Sadeghi, K., Ghaderi, F., & Abdollahpour, Z. (2021). Self-reported teaching effectiveness and job satisfaction among teachers: the role of subject matter and other demographic variables. *Heliyon*, 7(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07193>
- Sanchez, H. M., Sanchez, E. G. de M., Barbosa, M. A., Guimarães, E. C., & Porto, C. C. (2019). Impact of health on quality of life and quality of working life of university teachers from different areas of knowledge. *Ciencia e Saude Coletiva*, 24(11). <https://doi.org/10.1590/1413-812320182411.28712017>
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement: what do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1). <https://doi.org/10.1177/0011000002301006>
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Tummers, L. G., & Bakker, A. B. (2021). Leadership and Job Demands-Resources Theory: A Systematic Review. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 12). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722080>
- Wheatley, D. (2022). Well-Being and the Quality of Working Lives. In *Well-Being and the Quality of Working Lives*. <https://doi.org/10.4337/9781839108785>
- Wood, S., van Veldhoven, M., Croon, M., & de Menezes, L. M. (2012). Enriched job design, high involvement management and organizational performance: The

mediating roles of job satisfaction and well-being. *Human Relations*, 65(4).
<https://doi.org/10.1177/0018726711432476>

Zammiti, A., Russo, A., Magnano, P., & Guarnera, M. (2022). Work Engagement as a Moderating Factor between Positive Attitude toward Smart Working and Job and Life Satisfaction. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 12(7). <https://doi.org/10.3390/ejihpe12070057>

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>

Tablas y Figuras

Figura 1. Modelo teórico.

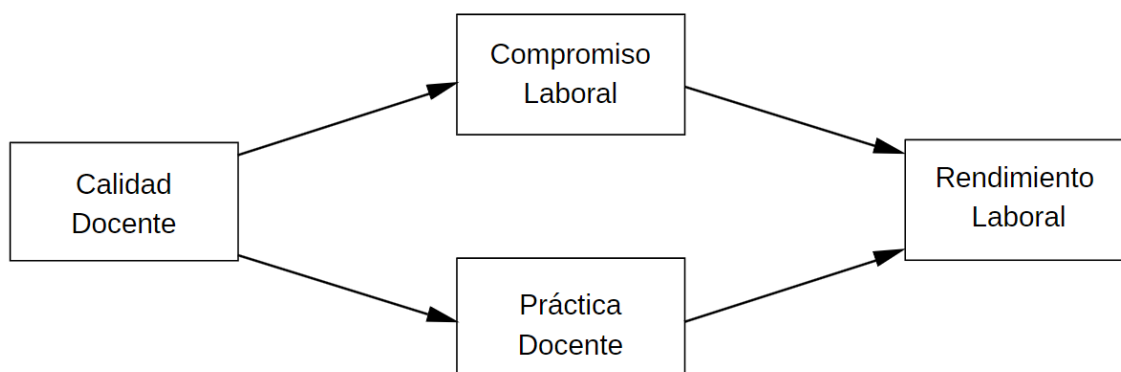


Tabla 1. Información sociodemográfica.

Características		n	%
Sexo	Femenino	255	61.3
	Masculino	161	38.7
Edad	51 a más	92	22.1
	Entre 20 – 30	76	18.3
	Entre 31 – 40	132	31.7
	Entre 41 – 50	116	27.9
Modalidad de trabajo	Contrato tiempo completo	164	39.4
	Contrato tiempo parcial	27	6.5
	Empleado	208	50.0
	Otros	17	4.1
Grado de instrucción	Bachiller	94	22.6
	Doctor	5	1.2
	Magister	39	9.4
	Técnico	32	7.7
	Titulado	246	59.1
Estado Civil	Casado	275	66.1
	Divorciado	12	2.9
	Soltero	129	31.0
Cargo	Docente Inicial	66	15.9
	Docente Primaria	181	43.5
	Docente Secundaria	169	40.6
Tiempo laborando en ASEA	1 a 2 años	60	14.4
	3 a 5 años	85	20.4
	6 años a más	231	55.5
	Primer año	40	9.6

Tabla 2. Estadísticos descriptivos, consistencias internas y correlaciones para las variables de estudio.

Variable	M	SD	A	α	1	2	3	4
1. Rendimiento Laboral	46.15	5.57	0.78	0.87	–			
2. Compromiso Laboral	57.41	8.18	-2.59	0.94	0.22**	–		
3. Práctica Docente	48.57	7.31	-0.97	0.89	0.55**	0.25**	–	
4. Calidad de Vida	85.60	11.54	-1.14	0.94	0.24**	0.32**	0.35**	–

Nota: Todas las correlaciones son estadísticamente significativas (**, $p < .01$), M=media, SD=desviación estándar, A=Asimetría, α = Coeficiente alfa

Figura 2. Resultados del modelo estructural explicativo de Rendimiento laboral.

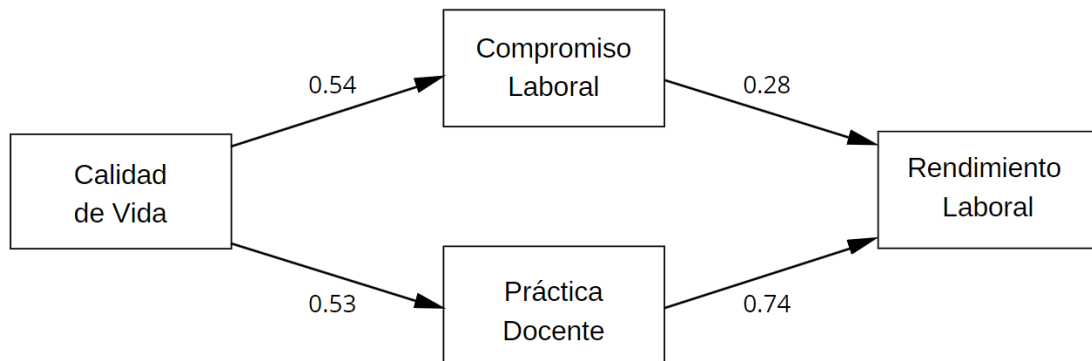


Tabla 3. Hipótesis de investigación sobre efectos indirectos y sus estimaciones

Hipótesis	Ruta en el modelo	β	p	95%CI	
				LL	UL
Hipótesis 5a	Calidad de Vida → Compromiso Laboral → Rendimiento Laboral	0.03	0.02	0.01	0.05
Hipótesis 5b	Calidad de Vida → Práctica Docente → Rendimiento Laboral	0.09	<.01	0.05	0.14

Anexos

1. Evidencia de sumisión o publicación del artículo en una revista de prestigio.

Evidencia de revisión por pares

Estudiante: Romy Lisbeth ,Castro Perez

Título en español: Calidad de vida como predictor del rendimiento laboral: el rol mediador del compromiso laboral y la práctica docente en docentes de educación básica

Título en inglés: Quality of life as a predictor of job performance: the mediating role of job commitment and teaching practice in basic education teachers

Revista: PLoS ONE

Quartil: Q1



Page: 1 of 1 (1 total submissions) Results per page 10

Action	Manuscript Number	Title	Date Submission Began	Current Status
Action Links	PONE-D-35-18653	Peer Quality of life as a predictor of job performance the mediating role of job commitment and teaching practice in basic education teachers	Oct 03 2023 11:58 PM	Under Review

Page: 1 of 1 (1 total submissions) Results per page 10

Página: 1 de 1 (1 envíos en total) resultados por página 10

Acción	Número de manuscrito	Título	Fecha de inicio del envío	Estado actual
Enlaces de acción	PONE-D-35-18653	La calidad de vida de los pares como predictor del desempeño laboral: el papel mediador del compromiso laboral y la práctica docente en docentes de educación básica	03 de octubre de 2023 23:58	Bajo revisión

2. Copia de la inscripción del perfil del proyecto de tesis en formato artículo aprobado por el CEPG.



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCIÓN N° 1460-2022/UPeU-EPG-CEPG-D

Ñaña, Lima, 09 de noviembre de 2022

VISTO:

El expediente de **ROMY LISBETH CASTRO PÉREZ**, con código N° 201011729 de la Maestría en Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial de la Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales;

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del proyecto de trabajo de investigación (Art-Paso 1) y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del grado de Maestra;

Que Romy Lisbeth Castro Pérez, ha solicitado la inscripción de su proyecto de trabajo de investigación (Art-Paso 1), titulado "**Calidad de vida, compromiso laboral, práctica docente como predictores del rendimiento laboral de los docentes de los colegios de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2021**" y la designación de Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del proyecto de trabajo de investigación en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 09 de noviembre de 2022 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar el proyecto de trabajo de investigación titulado "**Calidad de vida, compromiso laboral, práctica docente como predictores del rendimiento laboral de los docentes de los colegios de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2021**" y disponer su inscripción en el registro correspondiente, nombrar al Mtro. Wilter Charming Morales García; asesor para que oriente y asesore la ejecución del proyecto de trabajo de investigación en formato artículo el cual fue dictaminado por: Mtra. Miluska María del Carmen Villar Guevara y Dr. Marco Antonio Ramírez Sánchez, otorgándoles un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Lili
Dña. Lili Albertina Fernández Molocho
DIRECTORA GENERAL



Jesus
Mg. Jesús Hanco Torres
SECRETARIO ACADÉMICO

3. Carta de aprobación de comité de ética



Ñaña, Lima, 12 de octubre 2022

EL COMITÉ DE ÉTICA DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

CONSTA

Que el proyecto de investigación de la investigadora Castro Perez Romy Lisbeth identificada con DNI N° 70067670 y su asesor Morales García Wilter C., identificado con DNI N° 46061588, con título "**Calidad de vida, compromiso laboral, práctica docente como predictores del rendimiento laboral de los docentes de los colegios de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú, 2021**", fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, considerando su calidad científica, el bienestar de sus participantes y la conformidad en función de los estándares establecidos en el Código de Ética para la Investigación de la Universidad Peruana Unión. Para mantener la aprobación del Comité de Ética, se tiene que cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Cada participante debe dar consentimiento informado. En el caso de menores de edad, por lo menos uno de sus padres o guardianes debe registrar su consentimiento informado y el menor de edad debe registrar su asentimiento informado.

Los resultados de este proyecto puedan ser publicados con referencia a aprobación Número **2022-CE-EPG-0000191**

Dr. Josué Edison Turpo Chaparro
Presidente
Comité de Ética de Escuela de Posgrado

Mg. Denis Frank Cunza Aranzábal
Secretario
Comité de Ética de Escuela de Posgrado

4. Resolución de sustentación



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

RESOLUCIÓN N° 1399-2023/UPeU-EPG-CEPG-D

Ñaña, Lima, 18 de octubre de 2023

VISTO:

El expediente seguido por la estudiante **ROMY LISBETH CASTRO PEREZ**, con código N° 201011729 de la Maestría en Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial de la Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales;

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa dentro del ámbito que la ley lo determina;

Que la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación y obtención del grado académico de Maestra;

Que el Jurado Dictaminador encargado de administrar el proceso de dictamen de la tesis, ha presentado el dictamen favorable correspondiente a la estudiante Romy Lisbeth Castro Pérez, para que sustente la tesis titulada: "Calidad de vida como predictor del rendimiento laboral: el rol mediador del compromiso laboral y la práctica docente en docentes de educación básica reglar", conducente al grado académico de Maestra en Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 18 de octubre de 2023 y con las disposiciones establecidas por el Artículo N° 46° del Reglamento General de Tesis de la Universidad Peruana Unión, y el Artículo N° 38° del Reglamento de Tesis de la Escuela de Posgrado;

SE RESUELVE:

1. Aprobar el acto académico de sustentación de tesis de la estudiante: **ROMY LISBETH CASTRO PEREZ**, titulada: "Calidad de vida como predictor del rendimiento laboral: el rol mediador del compromiso laboral y la práctica docente en docentes de educación básica reglar"; conducente al grado académico de Maestra en Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial; el día lunes 06 de noviembre 2023 a las 17:00 horas, en la modalidad Online sincrónica.

2. Nombrar el jurado encargado de administrar la sustentación de la tesis referida, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Presidente: Mg. Gladys Toyohama Pocco
Secretaria: Mg. Dany Yudet Millones Liza
Asesor: Mg. Wilter Charming Morales García
Vocal: Mg. Miluska María Del Carmen Villar Guevara
Vocal: Dr. Joel Cruz Tarrillo

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Damaris Susana Quinteros Zuñiga
DIRECTORA GENERAL



Dra. Ethel Altez Ortiz
SECRETARIA ACADÉMICA