

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Escuela Profesional de Educación



**Calidad de vida laboral y su relación con el desempeño en
docentes de las instituciones educativas del nivel primario de
la ciudad de Juliaca, 2024**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Educación,
Especialidad Primaria

Autor:

Lilian Maritza Huanca Luque

Asesor:

Mg. Germán Mamani Cachictari

Juliaca, diciembre de 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mg. Germán Mamani Cachicatari, docente de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación, Escuela Profesional de Educación, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024”** del autor **Lilian Maritza Huanca Luque**, tiene un índice de similitud de 17% 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 Juliaca, a los 20 días del mes de mayo del año 2025.



Mg. Germán Mamani Cachicatari

Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a los 15 día(s) del mes de mayo del año 2025, siendo las 09:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente(a): Mg. Sheridan Enoch Oblitas Barales, el (la) secretario(a): Mg. Ana Hazel Apaza Flores y los demás miembros: Mg. Rosa Linda Mamani Morales y el (la) asesor (a): Mg. Germán Mamani Cachicari con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada: Calidad de vida laboral y su relación con el desempeño en docentes de las instituciones educativas del nivel primario de la ciudad de Juliaca, 2024 de el(los)/la(las) bachiller(es): a) Lilian Maritza Huanca Lugo b) c) conducente a la obtención del título profesional de Licenciada en Educación Especialidad Primaria (Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al/a / (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el(los)/la(las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:
Bachiller (a): Lilian Maritza Huanca Lugo

| CALIFICACIÓN | ESCALAS | | | Mérito |
|-----------------|-----------|----------|--------------|------------------|
| | Vigesimal | Literal | Cualitativa | |
| <u>Aprobado</u> | <u>16</u> | <u>B</u> | <u>Buena</u> | <u>Muy Buena</u> |

Bachiller (b):

| CALIFICACIÓN | ESCALAS | | | Mérito |
|--------------|-----------|---------|-------------|--------|
| | Vigesimal | Literal | Cualitativa | |
| | | | | |

Bachiller (c):

| CALIFICACIÓN | ESCALAS | | | Mérito |
|--------------|-----------|---------|-------------|--------|
| | Vigesimal | Literal | Cualitativa | |
| | | | | |

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al/a (los)(la)(las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  _____ Presidente/a |  _____ Secretario/a | |
|  _____ Asesora |  _____ Miembro | _____ Miembro |
|  _____ Bachiller (a) | _____ Bachiller (b) | _____ Bachiller (c) |

Lista de Contenido

| | |
|--|----|
| Resumen | 6 |
| Abstract | 7 |
| Introducción | 8 |
| Metodología..... | 18 |
| Técnicas de recolección de datos | 18 |
| Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información..... | 19 |
| Aspectos Éticos | 19 |
| Resultados..... | 20 |
| Datos sociodemográficos | 20 |
| Discusión | 24 |
| Lista de Referencias | 27 |
| Anexos | 32 |

Lista de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. <i>Prueba de normalidad de las variables</i> | 20 |
| Tabla 2. <i>Datos sociodemográficos de la muestra</i> | 21 |
| Tabla 3. <i>Niveles de calidad de vida laboral y desempeño docentes que presentan los profesores de educación primaria de la ciudad de Juliaca</i> | 22 |
| Tabla 4. <i>Correlación entre calidad de vida laboral (y sus dimensiones) y desempeño docente en profesores de educación primaria de la ciudad de Juliaca</i> | 23 |

Lista de Anexos

| | |
|--|----|
| Anexo 1. Evidencia de sumisión | 32 |
| Anexo 2. Copia de resolución de expedito | 33 |
| Anexo 3. Instrumentos | 34 |
| Anexo 4. Cuestionario de desempeño docente..... | 39 |
| Anexo 5. Operacionalización de variables | 41 |

Calidad de vida laboral y su relación con el desempeño en docentes de las instituciones educativas del nivel primario de la ciudad de Juliaca, 2024

Quality of work life and its relationship with the performance of teachers in primary education institutions in the city of Juliaca, 2024

Resumen

La investigación tiene por objetivo determinar la relación entre la calidad de vida laboral y desempeño docentes en profesores de las instituciones educativas del nivel primario de la ciudad de Juliaca. La investigación corresponde al enfoque cuantitativo, presenta un diseño no experimental transeccional de tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 384 profesores del nivel primario de la ciudad de Juliaca. La información se obtuvo a través del cuestionario CVT- GOHISALO de 74 ítems distribuidos en siete dimensiones (soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre) el instrumento presenta un alfa de Cronbach de .960; y el cuestionario de desempeño docente que presenta una confiabilidad de alfa de Cronbach de .930. los resultados muestran que el 46.1% de los profesores presentan un nivel de calidad de vida laboral bajo, seguido del 34.9% en el nivel medio y el 19.0% en el nivel alto; el 88.8% presenta un nivel de desempeño docentes medio. Se concluye que existe correlación directa y significativa entre calidad de vida laboral y desempeño docentes ($\tau b = .490$), así como también entre las diferentes dimensiones de calidad de vida laboral y el desempeño docente.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, desempeño docente, seguridad en el trabajo, desarrollo personal del trabajador, bienestar logrado a través del trabajo, administración del tiempo libre.

Abstract

The objective of the research is to determine the relationship between the quality of work life and teacher performance in teachers of primary level educational institutions in the city of Juliaca. The research corresponds to the quantitative approach, presents a non-experimental cross-sectional correlational design. The sample consisted of 384 primary level teachers in the city of Juliaca. The information was obtained through the CVT-GOHISALO questionnaire of 74 items distributed in seven dimensions (institutional support for work, job security, integration into the job, job satisfaction, well-being achieved through work, personal development of the worker and management of free time) the instrument presents a Cronbach's alpha of .960; and the teacher performance questionnaire that presents a Cronbach's alpha reliability of .930. The results show that 46.1% of teachers have a low level of quality of work life, followed by 34.9% at the medium level and 19.0% at the high level; 88.8% of teachers have an average level of teacher performance. It is concluded that there is a direct and significant correlation between quality of work life and teacher performance ($\tau_b = .490$), as well as between the different dimensions of quality of work life and teacher performance.

Keywords: Quality of work life, teacher performance, job security, personal development of the worker, well-being achieved through work, free time management.

Introducción

La educación es un fenómeno sociohistórico, ideológico y cultural que se manifiesta en la sociedad, es uno de los ejes esenciales de la sociedad (Gusmán, 2011) se promueve y administra a través de sus instituciones, garantizando la supervivencia y el progreso de la misma comunidad. La educación es un proceso que contribuye al desarrollo integral del ser humano (Blancas, 2018). La educación es un elemento de la sociedad y está relacionada con todos sus elementos, generando cambios en la sociedad y se constituye como un factor de desarrollo en lo económico, político cultural y social (Martí, Montero, & Sánchez, 2018).

En la actualidad, diversos niveles gubernamentales ven la calidad educativa como un problema persistente en el país, vinculado directamente con el rendimiento de los maestros y se otorga relevancia a los índices que los alumnos alcanzan en las pruebas estandarizadas de gran escala; se sostiene que alcanzar calificaciones superiores en estas pruebas equivale a incrementar la calidad educativa, teniendo al profesor como el principal elemento para alcanzar este objetivo (Martínez-Chairez, Guevara-Araiza, & Valles-Ornelas, 2016), siendo la prueba pisa una prueba estandarizada a nivel mundial.

Producto de la situación real respecto a los logros académicos alcanzados, los resultados de la prueba PISA en el 2018 indicaban que, a pesar de los esfuerzos desplegados en los últimos años, el Perú se mantenía significativamente por debajo del nivel esperado, ubicando al Perú en el puesto 64 de 77 países participantes, donde el Perú obtuvo promedios de 401 (lectura), 400 (matemática) y 404 (ciencias) (MINEDU, 2019), aunque el puntaje obtenido en la tendencia promedio latinoamericana es alta, se necesita realizar esfuerzos para ir mejorando significativamente, reflejando de manera indirecta el desempeño docente.

Sumado a esta situación, los efectos de la pandemia en la población peruana en general, evidencian la existencia del impacto psicológico negativo durante y después de la pandemia (Marquina & Jaramillo-Valverde, 2020), siendo los principales síntomas estrés

postraumático, confusión y enojo; así mismo, síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y temor (Lozano-Vargas, 2020), los cuales afectan la calidad de vida en la población.

Como resultado de la pandemia, las medidas relacionadas con el estrés, la ansiedad y la frustración que afectan el bienestar mental de las personas aumentaron drásticamente en todo el planeta, generando efectos negativos en los aspectos psicológicos, físicos y emocionales (Rojas-Solís, Hernández-Corona, García-Ramírez, & López-Cortés, 2021), siendo las profesiones más afectadas por el Síndrome de Burnout los profesionales de la salud y los profesionales de la educación. Diversos grupos etarios se han visto afectada en esta pandemia, generando estrés, y el estrés implica un deterioro constante de la calidad de vida (Rojas, 2016) y calidad de vida laboral.

La calidad de vida laboral o calidad de vida en el trabajo (CVT) en los docentes, entendido como la percepción que presentan los trabajadores de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y desarrollo (Cruz, 2018).

La calidad de vida es un constructo que ha adoptado diversos significados y que depende de la percepción subjetiva de la persona, según la OMS señala a la calidad de vida como percepción personal de su posición en la vida, en el contexto de la cultura, valores en los que vive, y en relación con sus metas, expectativas, normas e inquietudes, constituyéndose en un proceso multidimensional, complejo e influenciado por múltiples factores (Leitón-Espinoza, y otros, 2022). En este contexto, estudios realizados en estudiantes universitarios colombianos, refieren que cuando regresaron a sus hogares por efecto de la pandemia y continuar con su educación de forma virtual, su vida familiar se deterioró (Valdivieso, Burbano, & Burbano-Valdivieso, 2020), aumentó significativamente la ansiedad, tristeza-depresión y disminuyó la alegría, afectando su calidad de vida, consideramos que no solamente el estudiante se vio afectado, sino también el docente.

Por lo mencionado, en el transcurso del último año y meses, la población en general, y dentro de este grupo los docentes han sido influenciados por esta pandemia, y es probable que la población docente, han modificado los horarios de sus diferentes actividades cotidianas, siendo afectados tanto física como psicológicamente, afectando su salud mental, su calidad de vida laboral y su desempeño, por lo que conocer las condiciones de su calidad de vida laboral y su desempeño docente, así como la relación existente entre ellos después de la pandemia, permitirá a los administradores del sector educación tomar acciones orientadas a mejorar la calidad de vida laboral de los docentes, beneficiando a la población estudiantil y población en general.

Gallego, Gutierrez y Orrego (2019) realizaron la investigación titulada “Relación entre Calidad de Vida Laboral y Engagement en docentes universitarios del sector privado en la ciudad de Armenia”, Cuyo objetivo fue establecer la relación entre la Calidad de vida laboral y Engagement en los docentes de universidades privadas del municipio de Armenia, para favorecer el reconocimiento de las condiciones que propician entornos laborales saludables. La investigación presenta un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal y de tipo correlacional, la población estuvo conformada por 41 docentes universitarios. Para medir la variable engagement se utilizó la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES), con una alfa de Cronbach de .85, para evaluar la calidad de vida laboral se utilizará un instrumento denominado CTV GOHISALO el cual consta de 74 ítems con respuesta tipo Likert, y mediante el cual se pretende evaluar el nivel de calidad de vida laboral en las dimensiones de: Soporte institucional para el trabajo; Seguridad en el trabajo; Integración al puesto de trabajo; Satisfacción por el trabajo; Bienestar logrado a través del trabajo; Desarrollo personal; y Administración del tiempo libre. La confiabilidad del instrumento fue medida por los autores mediante el alfa de cronbach, en esa investigación, se obtuvo $\alpha = 0.95$. Los resultados evidencian que la percepción de los docentes en relación a la Calidad de Vida Laboral es positiva precisando un promedio de 3,12 que se emparenta con un nivel alto de

relevancia, por lo cual se puede afirmar que los docentes gozan de un adecuado clima organizacional en el que sus potencialidades se ven desarrolladas, sus capacidades son puestas en práctica y, además, en donde encuentran reconocimiento y oportunidades para satisfacer otros aspectos propios de la vida personal como el ámbito familiar, social, cultural y económico. Se concluye que existe correlación directa y significativa entre las variables de estudio.

Alkon (2018) realizó el trabajo de investigación titulado “Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar. Lima-2016”. El objetivo general de la investigación es conocer las condiciones de trabajo y percepción de la calidad de vida relacionada con la salud de los trabajadores de educación escolar en un grupo de establecimientos educativos de Lima 2016. El estudio es descriptivo observacional transversal, que cuenta con un marco muestral de 326 trabajadores, de tipo probabilístico, aleatorio, donde se usó un tamaño de muestra de 177 trabajadores. Los resultados mostraron que el mayor porcentaje eran mujeres entre 41 a 60 años, casados con título profesional. Los factores de riesgo con mayor porcentaje eran posturas incómodas, ruido y exposición solar, percibiendo que su estado de salud era regular y con respecto a la calidad de vida relacionada con la salud, la pregunta transición fue la que presentó mayor porcentaje mostrando que en promedio de los trabajadores se encuentra en buen estado de salud y que las condiciones de ergonómicas y psicosocial son las de mayor riesgo para la muestra.

Monsalve et al., (2020) realizaron la investigación titulada “Calidad de vida profesional de docentes de la Facultad de Medicina de una universidad de Lambayeque (Perú)”, cuyo objetivo fue determinar el nivel de calidad de vida profesional de docentes de la Facultad de Medicina de una universidad de Lambayeque (Perú). La investigación es un estudio descriptivo transversal ejecutado en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo a una población de 264 docentes de la Facultad de Medicina, cuya muestra fue de 159, elegidos de modo proporcional al número docentes estratificados por las escuelas que conforman la

facultad, y a quienes se les aplicó el cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP-35). Los resultados evidencian que se obtuvo una buena CVP, con una media de 6,74 de 10. La motivación intrínseca alcanzó una media de 7,91 (buena); la carga horaria, una media de 4,71 (mala), y el apoyo directivo, una media de 6,48 (buena). Se concluye que la percepción de la CVP es buena. Aunque existe excesiva carga horaria, la motivación intrínseca y el apoyo directivo son elementos compensadores en la calidad de vida de los docentes.

Alfante (2020) realizó la investigación titulada “Calidad de vida laboral percibida por los profesionales de salud del Centro de Salud Vallecito I-3 y Centro de Salud Simon Bolivar I-3, Puno-2019”, el objetivo de la investigación fue determinar la calidad de vida laboral de los profesionales de Salud; el estudio es de tipo no experimental, descriptivo y de corte transversal. La población - muestra del estudio estuvo conformada por todos los profesionales de la salud que laboran actualmente, siendo estos 29 profesionales en ambos establecimientos. La investigación uso la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario validado (CVL- 35) con alfa de Crombach 0.84 (confiabilidad comprobada), consta de 35 preguntas que valora 3 factores: apoyo directivo (AD), demanda de trabajo (DT), motivación intrínseca (MI). Resultados: en los factores de apoyo directivo y demanda del trabajo, el 93.1% y 69% de los profesionales tienen percepción media, respectivamente, y en motivación intrínseca el 86.2% tiene percepción alta; en términos generales el 79.3% de los profesionales de salud del Centro de Salud Vallecito y Simón Bolívar perciben una calidad de vida laboral media.

El concepto de Calidad de Vida (CV) es descrito por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como la manera en que el individuo percibe el lugar que ocupa en el entorno cultural y en el sistema de valores en que vive, así como en relación con sus objetivos, expectativas, criterios y preocupaciones (Castilla-Gutiérrez, Colihuil-Catrileo, Bruneau-Chávez, & Lagos-Hernández, 2021), en este contexto , la función docente como profesión,

está sujeta a las influencias de las variables mencionadas que tensionan de forma permanente la calidad de vida.

El concepto de Calidad de Vida Laboral (CVL) tiene sus orígenes hacia fines de los años 60 y comienzos de los 70, gracias a una serie de conferencias realizadas por el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos de América y la Fundación Ford, donde se aludió que la calidad de vida es una filosofía que busca una mejora de las condiciones del trabajador, efectuando cambios culturales que propendan a su desarrollo y progreso personal. Desde esta definición, se concluyó que “la CVL era un concepto que no sólo se refería a la satisfacción en el trabajo, sino que también incluía otras dimensiones como la participación en la toma de decisiones, autonomía en la gestión, puestos de trabajos, sistemas y estructuras organizacionales que propenden al bienestar físico y psicológico de los sujetos” (Miño, 2016, p.47).

Cuando se habla de la satisfacción que se logra a través del trabajo, la llamamos Calidad de Vida Laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT) (González et al., 2014) y están asociadas a las condiciones de trabajo, las cuales funcionan como una experiencia laboral positiva y satisfactoria (Granero, 2017).

Según Werther y Davis (2008) mencionan que la calidad de vida en el trabajo de una organización constituye el entorno y el ambiente. Los esfuerzos para ampliar el estándar de vida laboral constituyen actividades que implementa la empresa para generar en los trabajadores un compromiso, de ampliar sus ocupaciones laborales y su apoyo a la entidad, en un entorno de mejor confiabilidad y esfuerzo de una entidad, porque existen organizaciones con un adecuado ambiente y otras con ambiente en forma deficiente, así mismo refiere que existen factores laborales que inciden positivamente en el estándar de vida en el trabajo, como la supervisión, condiciones laborales, los sueldos, los beneficios y la naturaleza del puesto.

De acuerdo con Quintana-Zavala, Paravic-Klijn y Sáez-Carrillo (2015), la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador ve cubierta sus necesidades personales, identificando el bienestar conseguido a través de su trabajo y el desarrollo personal logrado.

Cruz (2018) a su vez menciona que la CVL se basa en la percepción que presentan los trabajadores o empleados de una organización sobre “su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo” (p.60).

En los últimos años, el término CVL se está utilizando con mayor frecuencia como un parámetro de la evaluación en salud o medida del bienestar (Grimaldo & Reyes, 2015)

Llevando el concepto de CVL al ámbito docente, se encuentra que los profesores dan cuenta de condiciones adversas que deben enfrentar en la realización de sus funciones, las cuales afectarían a su salud física y psicológica. Entre estas se destacan las condiciones relacionadas con la disponibilidad de recursos e infraestructura, las condiciones socioculturales y ambientales que rodean el establecimiento educacional, las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y las regulaciones percibidas como excesivas que provienen del nivel central y local, con un porcentaje de horas lectivas en aula que supera el máximo legal permitido. Esto da paso a una gran cantidad de horas extra dedicadas a tareas docentes, lo cual se suma a la inexistencia de minutos de descanso durante la jornada laboral (Miño, 2016).

Las dimensiones que conforman la CVT según González-Baltazar, Hidalgo-Santacruz, Salazar y Preciado-Serrano (2010) son:

- Soporte institucional para el trabajo, “relacionado a los diferentes aspectos relacionados al puesto de trabajo, que la institución se encarga de brindarlos de tal manera que fortalezca el empleo” (Vásquez, 2019); incluye procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores para la realización del

trabajo, evaluación del trabajo (valoración de labor desarrollada), oportunidades de promoción (oportunidad de ascenso por su buen desempeño) y autonomía (libertad del trabajador para emitir opiniones en su puesto de trabajo, sin temer a los directivos)

- Seguridad en el trabajo, se refiere a las condiciones del empleo que le genera al trabajador una relación firme con la institución, comprende: Procedimientos de trabajo (tareas que están en concordancia con el trabajo), salario (retribución económica por el trabajo), materiales para el trabajo (insumos requeridos por el trabajador), derechos contractuales (beneficios sociales que obtiene el trabajador gracias al trabajo) y capacitación para el trabajo.
- Integración al puesto de trabajo, es conseguir que el trabajador se articule perfectamente en el área de trabajo, comprende: pertinencia (adecuación al puesto de trabajo), motivación (aspectos internos y externos involucrados en la disposición por el trabajo) y ambiente de trabajo (condiciones del contexto del trabajo como convivencia laboral, apoyo de compañeros, directivos y resolución de conflictos).
- Satisfacción por el trabajo, entendida como la sensación de agrado que percibe el trabajador por la labor que realiza, comprende: dedicación al trabajo, orgullo por la institución (agrado por pertenecer a la institución), participación en el trabajo (compromiso en cada una de las tareas realizadas), autonomía, reconocimiento por el trabajo (recompensas u opiniones favorables que recibe de otras personas) y autovaloración (juicio de valor que realiza el trabajador con respecto a la actividad que realiza).
- Bienestar logrado a través del trabajo, se refiere al grado de satisfacción físico, psicológico y social que desarrolla el trabajador gracias a los bienes económicos logrados por su trabajo que le permiten vivir de manera adecuada, comprende:

identificación con la institución, beneficios del trabajo para otros (percepción de lo importante y útil que es su trabajo para otros), satisfacción por la vivienda (resolución de la necesidad de vivir en una vivienda adecuada gracias a las retribuciones económicas del trabajo), evaluación de la salud general (estado de salud biosicosocial que goza el trabajador y que considera que es producto de la actividad que realiza) y de la nutrición (acceso a la alimentación saludable en cantidad y calidad).

- Desarrollo personal del trabajador, es considerado como la capacidad del trabajador de realizar cambios personales que le permitan incrementar sus habilidades, y que son logrados gracias al trabajo que realiza, comprende: Logros, expectativas de mejora y seguridad personal.
- Administración del tiempo libre, se involucran actividades que le permitan disfrutar de la vida, fuera del horario de trabajo, permitiendo al trabajador mejorar su desempeño, comprende: planificación del tiempo libre y el equilibrio entre trabajo y vida familiar (balance en las actividades laborales y tiempo dedicado a la familia)

Hoy en día al docente se le concibe como actor principal y fundamental para la mejora de la calidad educativa en los diferentes niveles de la educación básica regular, sin desmerecer la participación que tienen los directivos, alumnos y padres de familia en dicho proceso; es decir, la mayor parte de la responsabilidad recae principalmente en el profesor. Por eso el Ministerio de Educación en la propuesta de la carrera pública magisterial, se refiere al docente como un mediador y no un transmisor de conocimientos, para lo cual es necesario que posea una actitud crítica, creativa y favorable al cambio, además de una amplia cultura general y capacidad para guiar, motivar y formar integralmente a los alumnos, así como para trabajar conjuntamente con los padres de familia y la comunidad.

La Real Academia Española, en su diccionario de lengua española en versión digital, indica que el “desempeño” es la acción o efecto de desempeñar y desempeñarse; y

“desempeñar”, en su tercera acepción, que se relaciona con nuestro tema es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión cargo u oficio; ejercerlos; en su séptima acepción como un americanismo: actuar, trabajar, dedicarse a una actividad.

Según UNESCO (2019) manifiesta que la labor de los educadores se refiere a la práctica educativa que aplica los saberes obtenidos durante su formación profesional. En este contexto, las habilidades del docente abarcan el manejo tanto del conocimiento teórico como práctico relacionado con el aprendizaje y la conducta de las personas. Incluye actitudes que incentiven el aprendizaje y fomenten las interacciones sociales, así como un buen control de la materia a enseñar y un conocimiento adecuado de los métodos, técnicas y procesos de enseñanza que apoyen el aprendizaje.

Con la expresión de desempeño docente se designa todo aquello que tiene que hacer demostrar y reflejar el docente en el aula de clase como profesional de la educación; la palabra “todo”, incluye dentro del ámbito tecnológico, el trabajo de planificación curricular, las estrategias didácticas que aplica, los medios y materiales didácticos que emplea y la evaluación que lleva a cabo.

La labor docente es una responsabilidad muy delicada, ya que de ello depende la formación de futuros conductores de nuestra sociedad, en tal sentido quienes tienen este cargo, deben estar bien capacitados en cada una de las funciones que les toca desempeñar.

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre calidad de vida laboral y sus dimensiones con el desempeño en docentes de las instituciones educativas del nivel primario de la ciudad de Juliaca, 2024

Metodología

La investigación pertenece al enfoque cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionan que el enfoque cuantitativo emplea la recopilación de datos para verificar hipótesis, fundamentándose en la medición a través de números y el análisis estadístico, con el fin de identificar patrones de conducta y validar teorías.

El diseño de la investigación corresponde al diseño no experimental, transaccional o transversal de tipo descriptivo correlacional; porque no existe manipulación de la variable de estudio y la variable se mide en un único momento del tiempo (Hernández et al., 2010; Valderrama, 2002).

La población estuvo conformada por docentes del nivel primario de la ciudad de Juliaca, Puno – Perú, siendo la población infinita, la muestra se determinó mediante un muestreo probabilístico utilizando la fórmula para la determinación de muestras para poblaciones infinitas, considerando un error de .05, la muestra queda constituida por 384 docentes del nivel primario del altiplano peruano.

Técnicas de recolección de datos

Según Valderrama (2002) se utilizó la técnica de la encuesta, se aplicó como instrumento el Cuestionario CVT- GOHISALO, con respuestas en escala de Likert con cinco opciones (0, 1, 2, 3, 4).

El instrumento consta de 74 ítems distribuidos en siete dimensiones, el instrumento fue creado por González-Baltazar et al. (2010) validado en médicos y enfermeras(os) de los tres niveles de atención, En el Perú fue validado para la realidad peruana, obteniéndose un valor de alfa de Cronbach de 0.9 para la variable. En la investigación realizada por Vásquez (2019) se determinó un índice de confiabilidad de 0.960 para la variable CVT, indicando que el instrumento es confiable, al igual que sus dimensiones: soporte institucional para el trabajo (0.922), seguridad en el trabajo (0.808), integración al puesto de trabajo (0.791), satisfacción

por el trabajo (0.883), bienestar logrado a través del trabajo (0.813), desarrollo personal del trabajador (0.828) y administración del tiempo libre (0.714).

Para la variable desempeño docente, el instrumento de medición empleado fue un cuestionario, que tiene validación otorgado por un grupo de expertos, calificando el nivel de validez de contenido, el nivel de criterios y el nivel de constructo. Se aplicó al cuestionario el baremo y la estandarización para el procesamiento estadístico. Los resultados de confiabilidad reportados por Lozano (2021) es de un alfa de Cronbach de .930, presentando un nivel alto de confiabilidad. (Lozano, 2021).

Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Para el procedimiento de datos se realizaron mediante la consistencia del análisis de la información y tabulación de datos. Para el análisis de datos se utilizará el paquete estadístico SPSS, versión 29.0.

Los datos se presentarán mediante tablas de distribución de frecuencias y la hipótesis se probará mediante la prueba correlación de tau b de Kendall.

Aspectos Éticos

Los datos fueron recolectados respetando el consentimiento informado, el estudio no implica ningún peligro para los individuos que forman parte de esta investigación, se mantendrá la privacidad y el carácter reservado de la información. Las ventajas que resulten de este estudio estarán al alcance de la Universidad Peruana Unión, Facultad de Ciencias Humanas y Educación; para su conocimiento y adopción de tácticas que favorezcan la mejora de la problemática existente.

Resultados

La tabla 1 muestra la prueba de normalidad para la variable de calidad de vida laboral y sus dimensiones, donde se aprecia que la variable y dimensiones no presentan una distribución normal, así mismo, la variable desempeño docente tampoco presenta una distribución normal.

Tabla 1

Prueba de normalidad de las variables

| | Kolmogorov-Smirnov(a) | | |
|--|-----------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Calidad de vida laboral | .094 | 384 | .000 |
| Soporte institucional para el trabajo | .087 | 384 | .000 |
| Seguridad en el trabajo | .116 | 384 | .000 |
| Integración al puesto de trabajo | .101 | 384 | .000 |
| Satisfacción por el trabajo | .137 | 384 | .000 |
| Bienestar logrado a través del trabajo | .123 | 384 | .000 |
| Desarrollo personal del trabajador | .148 | 384 | .000 |
| Administración del tiempo libre | .156 | 384 | .000 |
| Desempeño docente | .084 | 384 | .000 |

Datos sociodemográficos

En la tabla 2 se aprecia que el 53.1% de la muestra es de sexo masculino y el 46.9% de sexo femenino, también se aprecia que el 67.2% de los profesores son casados, el 16.7% solteros, seguido del 13.5% de estado civil divorciado y finalmente el 2.6% viudo. con respecto a la tenencia de hijos el 78.4% de los profesores tiene al menos 1 hijo y el 21.6% no tiene ningún hijo.

Tabla 2*Datos sociodemográficos de la muestra*

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|------------|
| Género | Femenino | 180 | 46.9 |
| | Masculino | 204 | 53.1 |
| Estado Civil | Soltero | 64 | 16.7 |
| | Casado | 258 | 67.2 |
| | Divorciado | 52 | 13.5 |
| | Viudo | 10 | 2.6 |
| Tenencia de hijos | No | 83 | 21.6 |
| | Si | 301 | 78.4 |

La tabla 3 muestra los niveles de la variable calidad de vida laboral en los profesores de educación primaria de la ciudad de Juliaca, donde se aprecia que el 46.1% presenta un nivel de calidad de vida laboral bajo, seguido del 34.9% en el nivel medio y sólo el 19.0% presenta un nivel de calidad de vida laboral alto.

Con respecto a las dimensiones de la variable calidad de vida laboral, con respecto al soporte institucional para el trabajo, el mayor porcentaje (38.5%) presenta un nivel alto, el 35.2% presenta un nivel medio y el 26.3% presenta un nivel bajo. En relación a la integración al puesto de trabajo el 52.9% refiere que se encuentra en el nivel medio, seguido del 41.7% en el nivel bajo. Con respecto a la satisfacción por el trabajo el mayor porcentaje (45.8%) se encuentra en el nivel medio y el 41.7% en el nivel bajo.

Con respecto al desarrollo personal del trabajador, el 40.9% de los docentes se encuentran en el nivel bajo, haciendo referencia que el trabajo no ha aportado en su desarrollo personal; así mismo, el 49.0% de los docentes presentan una baja administración del tiempo libre y el 28.6% un nivel alto de administración del tiempo libre. El 56.3% de los docentes del nivel primario de la ciudad de Juliaca presentan un nivel bajo en bienestar logrado a través del trabajo y sólo el 4.9% presenta un nivel alto.

En relación a la segunda variable, el 88.8% de los profesores presentan un nivel medio de desempeño docentes, el 10.9% presenta un nivel alto y un 0.3% presenta un nivel bajo de desempeño docente.

Tabla 3

Niveles de calidad de vida laboral y desempeño docentes que presentan los profesores de educación primaria de la ciudad de Juliaca.

| Variables | n=384 | | | | | |
|--|-------|------|-------|------|------|------|
| | Bajo | | Medio | | Alto | |
| | fi | % | fi | % | fi | % |
| Calidad de vida laboral | 177 | 46.1 | 134 | 34.9 | 73 | 19.0 |
| Soporte institucional para el trabajo. | 101 | 26.3 | 135 | 35.2 | 148 | 38.5 |
| Seguridad en el trabajo | 149 | 38.8 | 134 | 34.9 | 101 | 26.3 |
| Integración al puesto de trabajo | 160 | 41.7 | 203 | 52.9 | 21 | 5.5 |
| Satisfacción por el trabajo | 129 | 33.6 | 176 | 45.8 | 79 | 20.6 |
| Desarrollo personal del trabajador | 157 | 40.9 | 119 | 31.0 | 108 | 28.1 |
| Administración del tiempo libre | 188 | 49.0 | 86 | 22.4 | 110 | 28.6 |
| Bienestar logrado a través del trabajo | 216 | 56.3 | 149 | 38.8 | 19 | 4.9 |
| Desempeño docente | 1 | 0.3 | 341 | 88.8 | 42 | 10.9 |

La tabla 4 muestra las correlaciones entre calidad de vida laboral y sus dimensiones con la variable desempeño docente, se aprecia que existe una correlación directa (.490) y significativa (sig= .000) entre calidad de vida laboral y desempeño docente, es decir a mejor calidad de vida laboral que presenta el profesor mejor será su desempeño docente.

También se aprecia que existe correlación directa y significativa entre seguridad en el trabajo y el desempeño docente (tau b= .434) indicando que a mejor seguridad en el trabajo

mayor desempeño docente, así mismo se aprecia correlaciones directas y significativas entre las dimensiones soporte institucional para el trabajo (.369) integración al puesto de trabajo (.340), desarrollo personal del trabajador (.388), administración del tiempo libre (.387), bienestar logrado a través del trabajo (.385) y satisfacción por el trabajo (.203), aunque esta correlación es baja, estadísticamente es significativa.

Tabla 4

Correlación entre calidad de vida laboral (y sus dimensiones) y desempeño docente en profesores de educación primaria de la ciudad de Juliaca.

| | | Desempeño docente | |
|------------------|---------------------------------------|----------------------------|----------|
| Tau_b de Kendall | Calidad de vida laboral | Coeficiente de correlación | .490(**) |
| | | Sig. (bilateral) | .000 |
| | | N | 384 |
| | Soporte institucional para el trabajo | Coeficiente de correlación | .369(**) |
| | | Sig. (bilateral) | .000 |
| | | N | 384 |
| | Seguridad en el trabajo | Coeficiente de correlación | .434(**) |
| | | Sig. (bilateral) | .000 |
| | | N | 384 |
| | Integración al puesto de trabajo | Coeficiente de correlación | .340(**) |
| | | Sig. (bilateral) | .000 |
| | | N | 384 |
| | Satisfacción por el trabajo | Coeficiente de correlación | .203(**) |
| | | Sig. (bilateral) | .000 |
| | | N | 384 |

| | | |
|--|----------------------------|----------|
| Desarrollo personal del trabajador | Coeficiente de correlación | .388(**) |
| | Sig. (bilateral) | .000 |
| | N | 384 |
| Administración del tiempo libre | Coeficiente de correlación | .387(**) |
| | Sig. (bilateral) | .000 |
| | N | 384 |
| Bienestar logrado a través del trabajo | Coeficiente de correlación | .385(**) |
| | Sig. (bilateral) | .000 |
| | N | 384 |

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Discusión

El estudio aborda las variables calidad de vida laboral en los profesores de educación primaria y la autopercepción del desempeño dentro de su profesión, los resultados evidencian que el mayor porcentaje de los profesores presentan un nivel bajo de calidad de vida laboral (46.1%), seguido del 34.9% en el medio, los resultados guardan relación con los resultados reportados por Corimanya y Quintanilla (2021) quienes evidencian que el 36.9% de los docentes de las instituciones educativas de la Región de Arequipa presentan un nivel promedio de calidad de vida laboral, así mismo menciona que la carga en el trabajo y el tipo de vínculo con la institución (nombrado o contratado) afectan significativamente la calidad de vida en el trabajo.

El presente trabajo encontró correlaciones significativas entre la calidad de vida laboral y el desempeño docente (tau b= .490), similares resultados son reportados por Vargas y Vertiz (2023), quienes realizaron la investigación en docentes de la ciudad de Trujillo Perú, determinando que el 86.6% de los factores de desempeño laboral pueden ser descritos por

los niveles de calidad de vida. Dicha relación no solo se presenta en docentes sino también en el trabajo de otros profesionales como los médicos (López-Martínez, Aragón-Castillo, Muñoz-Palomeque, Madrid-Tovilla, & Tornell-Castillo, 2021), indicando que en la medida que los profesionales de medicina mejoren su calidad de vida laboral, mejorarán su desempeño laboral; también en trabajadores del área de banca y negocios de la ciudad de Lima (Herrera, 2023).

En relación a la dimensión de seguridad en el trabajo, un 38.8% de los profesores presentan un nivel bajo, aunque el presente estudio no hace una distinción entre profesores contratados y nombrados, los docentes contratados deben de presentarse cada año al concurso de contratación o nombramiento, el cual puede estar explicando el porcentaje de docentes con un nivel bajo de seguridad en el trabajo, los resultados guardan relación con los reportados por (Sanchez, 2023) donde los docentes contratados mencionan que éste era un factor restringido dada su condición de contratado, además, los docentes participantes del estudio mencionaron no estar conformes con las condiciones y seguridad que el trabajo les proporcionaba, y sugirieron que las políticas en referencia a la seguridad en el trabajo deben mejorarse. Así mismo Armenta, Abundis y Zea (2021) en el trabajo realizado con docentes de escuelas secundarias en México mencionan que las condiciones físicas del trabajo les hacen sentir satisfechos y seguros en el trabajo.

En relación a la dimensión de bienestar logrado a través del trabajo, el 56.3% de los profesores se encuentran en el nivel bajo, indicando que los docentes no presentan satisfacción física, psicológica y social, infiriendo que los bienes económicos logrados a través del trabajo no le permiten vivir de manera adecuada, percibiendo que el trabajo realizado no es importante desde la perspectiva de los demás. Sánchez (2003) menciona que los docentes contratados pidieron establecer criterios de mejora en el bienestar del trabajador (normalización y homogenización de actividades) para coadyuvar el bienestar del trabajador docente. Así mismo los docentes contratados mencionaron que las retribuciones económicas

no cubren las demandas de la carga familiar y debería de mejorarse en relación a la carga y demanda laboral; mientras que los nombrados indicaron que las condiciones en el trabajo son óptimas y correctas.

En cuanto a la dimensión de soporte institucional, referido al apoyo que brinda la institución como la supervisión, evaluación, oportunidades de promoción y autonomía, el 38.5% presenta un nivel alto, la condición de nombrado le confiere cierta libertad al trabajador para emitir opiniones sin temor a los cargos directivos, o sanciones que este pueda recibir. Así mismo Sánchez (2003) menciona que los docentes nombrados reciben el apoyo de parte de la institución, aunque deben de organizarse eficientemente y ser más técnicos que políticos.

Con respecto a la dimensión satisfacción por el trabajo, conceptualizado como la sensación de agrado (condición subjetiva) por la labor que realiza el docente, el 45.8% presenta un nivel medio y el 33.6% un nivel bajo, es decir, que este grupo de profesores no participa de manera comprometida en el trabajo de la institución y no sienten orgullo por pertenecer a esta ni conciben un reconocimiento por el trabajo que realizan. Según Sanchez (2023) los docentes nombrados presentan un nivel moderado o medio como en el presente estudio y sólo afecta en aspectos que pueden manejarse y que son subjetivos, por lo tanto, varían por cada docente y por cada institución.

Se concluye que si existe correlación directa ($\tau b = .490$) y significativa ($\text{sig} = .000$) entre calidad de vida laboral y desempeño docente en los profesores del nivel primario de la ciudad de Juliaca, también se determinó la existencia de correlaciones directas y significativas entre las dimensiones de calidad de vida y desempeño docente.

Lista de Referencias

- Alfonse, M. (2020). *Calidad de vida laboral percibida por los profesionales de salud del Centro de Salud Vallecito I-3 y Centro de Salud Simon Bolivar I-3, Puno-2019*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería, Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Facultad de Enfermería. Recuperado el 5 de Diciembre de 2021, de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13935/Alfonse_Huanca_Mabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alkon, K. (2018). *Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar. Lima-2016*. Tesis para optar el Grado de Maestro en Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Escuela de Posgrado, Lima, Perú. Recuperado el 6 de Diciembre de 2021, de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3763/Condiciones_AlkonPozo_Karim.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Armenta, L., Abundis, F., & Zea, A. (2021). Influencia de la calidad de vida laboral en la docencia. *Revista Inclusiones*, 8(Especial), 141-155. Recuperado el 12 de Diciembre de 2024, de <https://revistainclusiones.org/pdf3/10%20Armenta%20et%20al%20VOL%208%20NUM%20ESP,%20SONORA%202021INCL.pdf>
- Blancas, E. K. (2018). Educación y desarrollo social. *Investigación en Educación*, 8(14), 113-121. Recuperado el 10 de Enero de 2015, de <https://www.redalyc.org/journal/5709/570960866008/html/>
- Castilla-Gutiérrez, S., Colihuil-Catrileo, R., Bruneau-Chávez, J., & Lagos-Hernández, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *SciELO Preprints*. doi:<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1995>
- Corimanya, P. E., & Quintanilla, A. A. (2021). *Burnout y Calidad de Vida Laboral en Docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020*. Tesis para obtener el título Profesional de Licenciado en Psicología, Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias de la Salud. Recuperado el 10 de Diciembre de 2024, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59672/Corimanya_GPE-Quintanilla_MAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cruz, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*(45), 58-81. Recuperado el 21 de Octubre de 2021, de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/10617/214421443127>
- Gallego, L. A., Gutierrez, A., & Orrego, C. A. (2019). *Relación entre Calidad de Vida Laboral y Engagement en docentes universitarios del sector privado en la ciudad de Armenia*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestría en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Manizales, Manizales, Colombia. Recuperado el 5 de Diciembre de 2021, de <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5605/Calidad%20de%20vida%20laboral%20y%20engagement.%20.pdf?sequence=1>
- González-Baltazar, R., Hidalgo-Santacruz, G., Salazar, J. G., & Preciado-Serrano, M. d. (2010). Elaboración y Validez del Instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". *Cencia y Trabajo*, 12(36), 332-340. Recuperado el 18 de Octubre de 2020, de https://www.academia.edu/36324477/Elaboraci%C3%B3n_y_Validez_Del_Instrumento_Para_Medir_Calidad_De_Vida_en_El_Trabajo_CVT_Gohisalo
- Granero, A. (2017). *Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora*. Tesis Doctoral, Universidad de Barcelona , Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud. Recuperado el 13 de Octubre de 2020, de https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Grimaldo, M., & Reyes, M. A. (2015). Professional quality of life in health professionals in Lima, Peru. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 47(1). Recuperado el 3 de Diciembre de 2021, de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0120053415300066?token=A6BE0B258584C1F9F975320CECF13589649B069B0FEAA57A9A2EB8C2CBABA56B472E8B7EC0F311F33D84035C5EA6DD28>
- Gusmán, M. (2011). Sociedad y Educación: La educación como fenómeno social. *Foro educacional*, 19, 109-120. Recuperado el 12 de Enero de 2024, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6429461.pdf>
- Herrera, .. M. (2023). *Relación entre calidad de vida laboral y desempeño laboral de trabajadores del área de banca negocios de un banco de Lima Metropolitana 2022*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad

San Ignacio de Loyola, Facultad de Ciencias Empresariales. Recuperado el 13 de Diciembre de 2024, de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a67d59ce-e79a-403c-b753-5d9bf6caf9be/content>

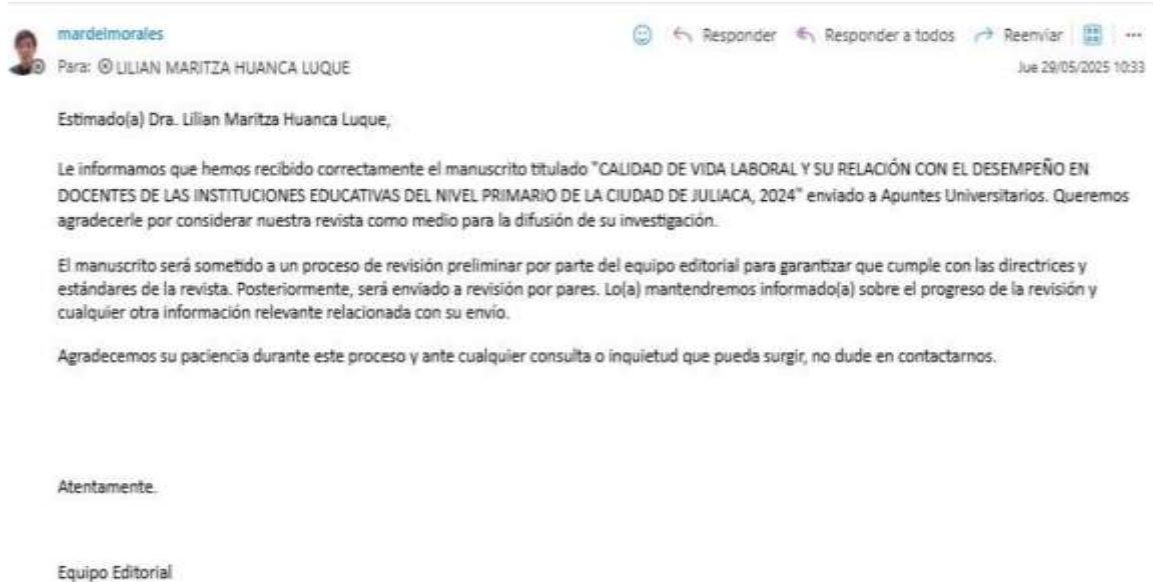
- Leitón-Espinoza, Z. E., Cáceda, G. S., Pérez-Valdez, C. L., r Gómez-Luján, M. d., González, V. F., & Villanueva-Benites, M. E. (2022). Calidad de vida del estudiante universitario antes y durante la pandemia de Covid-19. *Salud Uninorte*, 38(3), 675-692. doi:<https://dx.doi.org/10.14482/sun.38.3.614.59>
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325. doi:<http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Lozano, A. A. (2021). *Calidad de vida laboral en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020*. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Recuperado el 2 de Diciembre de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53677/Lozano_AAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. Recuperado el 2 de Diciembre de 2022, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972020000100051&script=sci_arttext#aff1
- Marquina, R., & Jaramillo-Valverde, L. (2020). El COVID-19: Cuarentena y su Impacto Psicológico en la población. *scielo.org*. Recuperado el 10 de Octubre de 2022, de <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/452/560>
- Martí, Y., Montero, B., & Sánchez, K. (2018). La función social de la educación: referentes teóricos actuales. *Conrado*, 14(63), 259-267. Recuperado el 12 de Enero de 2025, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300259
- Martínez-Chairez, G. I., Guevara-Araiza, A., & Valles-Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6).
- MINEDU. (2019). *Resultados Evaluación Internacional PISA*. Lima, Perú. Recuperado el 2 de Diciembre de 2021, de <http://umc.minedu.gob.pe/resultadospisa2018/>

- Miño, A. V. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica UST*, 13(2), 45-55. Recuperado el 2 de Diciembre de 2021, de <https://www.google.com/url?client=internal-element-cse&cx=001431978847466539083:xslidadcvvvo&q=https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5763549.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwiQ5a66rdP0AhW3qZUCHTEgA34QFnoECAgQAQ&usg=AOvVaw1xTErIAaKYVJN72CuARwGI>
- Monsalve, A. E., Ñique, C., Pérez, J. K., Mestanza, J. d., Díaz, E. K., Infante, K. E., & Lluncor, I. P. (2020). Calidad de vida profesional de docentes de la Facultad de Medicina de una universidad de Lambayeque (Perú). *Universitas Medica*, 61(4). doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.umed61-4.cvpd>
- Quintana-Zavala, M. O., Paravic-Klijn, T., & Sáez-Carrillo, K. (2015). Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras. *Ciencia y Enfermería*, XXIII(3), 49-62. Recuperado el 13 de Octubre de 2020, de https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v21n3/art_05.pdf
- Rojas, R. L. (2016). *Calidad de vida relacionada a la salud y afrontamiento en pacientes con cáncer gastrointestinal*. Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Clínica, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Letras y Ciencias Humanas, Lima, Perú. Recuperado el 14 de Abril de 2021, de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7086>
- Rojas-Solís, J. L., Hernández-Corona, M. E., García-Ramírez, B. E., & López-Cortés, V. A. (2021). Burnout, malestar psicológico y satisfacción con la vida en policías durante la contingencia sanitaria por COVID-19. Un estudio exploratorio. *Archivos de Medicina*, 21(2), 556-566. doi:<https://doi.org/10.30554/archmed.21.2.4118.2021>
- Sanchez, J. M. (2023). *Caracterización de la calidad de vida laboral docente en una universidad privada: estudio de caso*. Editorial CID. doi:https://doi.org/10.37811/cli_w831
- UNESCO. (2019). *La formación docente en servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias* (Primera ed.). Lima, Perú. Recuperado el 13 de Enero de 2025, de <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6808/La%20formaci%C3%B3n%20docente%20en%20servicio%20en%20el%20Per%C3%BA%20proceso%20de%20dise%C3%B1o%20de%20pol%C3%ADticas%20y%20generaci%C3%B3n%20de%20evidencias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial pueblo y educación.

- Valdivieso, M., Burbano, V. M., & Burbano-Valdivieso, Á. S. (2020). Percepción de estudiantes universitarios colombianos sobre el efecto del confinamiento por el coronavirus, y su rendimiento académico. *Revista Espacios*, 41(42), 269-281. doi:DOI: 10.48082/espacios-a20v41n42p23
- Vargas, C. S., & Vertiz, C. A. (2023). La calidad de vida y los factores del desempeño laboral en docentes de la localidad de Trujillo, año 2022. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 1535. doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.357>
- Vásquez, M. E. (2019). *Calidad de vida en el trabajo en profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud. Chiclayo-2018*. Tesis para optar el Grado Académico de Doctora en Ciencias de la Salud, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Escuela de Postgrado, Lambayeque, Perú. Recuperado el 25 de Octubre de 2020, de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/4621/BC-TES-3441%20VASQUEZ%20PEREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas* (Sexta ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana. Recuperado el 2 de Diciembre de 2021, de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

Anexos

Anexo 1. Evidencia de Sumisión



Revista: Apuntes Universitarios UPeU.

Fecha de sumisión: 29 de mayo de 2025.

Anexo 2. Copia de resolución de expedito



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN N° 104-2025/UPeU/FACIHED-CF

Lima, Ñaña, 24 de marzo del 2025

VISTO:

El expediente de la bachiller, LILIAN MARITZA HUANCA LUQUE, identificada con código universitario N° 200420111, de la Escuela Profesional de Ciencias de la Educación, Especialidad Primaria de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación, de la Universidad Peruana Unión;

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 Facultad de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la declaratoria de expedito para la sustentación de la tesis en formato artículo;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando la tesis en formato artículo, titulada: *Calidad de vida laboral y su relación con el desempeño en docentes de las instituciones educativas del nivel primario de la ciudad de Juliaca, 2024*, presentado por la bachiller LILIAN MARITZA HUANCA LUQUE, reuniendo de esta manera las condiciones previas para la sustentación;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 24 de marzo de 2025, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

1. Declarar expedito a la bachiller, para que sustente la tesis titulada: *"Calidad de vida laboral y su relación con el desempeño en docentes de las instituciones educativas del nivel primario de la ciudad de Juliaca, 2024"*, conducente al Título Profesional de Licenciada en Educación, Especialidad Primaria, el 15 de mayo las 09:00 horas en la modalidad presencial.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Presidente: Mg. Sheridan Enoch Oblitas Bardales
Secretario: Mg. Ana Hazel Apaza Flores
Vocal: Mg. Rosa Linda Mamani Morales
Asesor: Mg. Germán Mamani Cachicatari

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Jorge Platon Maquera Sosa
DECANO



Mg. Néstor Roger Apaza Apaza
SECRETARIO ACADÉMICO

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario de calidad de vida en el trabajo

Con el objetivo de identificar el nivel de calidad de vida en el trabajo del profesional docente, solicitamos responda a la siguiente encuesta, la información proporcionada se manejará de forma confidencial y anónima.

I. Factores sociodemográficos y culturales

Por favor marque con una X su respuesta

Sexo:

Femenino ____, Masculino ____

Edad: ____ años

Estado civil:

Casada(o) ____ Soltera(o) ____ Divorciada(o)/ separada(o) ____ Viuda ____

Tenencia de hijos: Sí ____, No ____

Años que labora en la institución: _____

II. Dimensiones de Calidad de Vida en el Trabajo

Marque su respuesta con una X

| Las siguientes preguntas deberán reflejar su grado de satisfacción en una escala de 0 a 4. | 0 Nada satisfecho | 1 Poco Satisfecho | 2 Moderada mente satis fecho | 3 Satisfecho | 4 Muy satisfecho |
|---|-------------------------|-------------------------|---------------------------------------|-----------------|------------------------|
| 1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro | | | | | |
| 2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro | | | | | |
| 3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro | | | | | |
| 4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es | | | | | |
| 5. El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es | | | | | |
| 6. El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es | | | | | |
| 7. Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es | | | | | |
| 8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--------------------|-------------------------|----------------------------|---------------------------|----------------------|
| 9. El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es | | | | | |
| 10. Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de jubilación con que se cuenta en este momento en la institución, es | | | | | |
| 11. Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es: | | | | | |
| 12. Mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución, es | | | | | |
| 13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es | | | | | |
| 14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es | | | | | |
| 15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es | | | | | |
| 16. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es | | | | | |
| 17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es | | | | | |
| 18. El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es | | | | | |
| 19. El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es | | | | | |
| 20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo | | | | | |
| 21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento | | | | | |
| 22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es | | | | | |
| 23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro | | | | | |
| 24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es | | | | | |
| Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala de frecuencia va del 0 al 4. | 0 Nunca | 1 Casi nunca | 2 Algunas veces | 3 Casi siempre | 4 Siempre |
| 25. Estoy de acuerdo con la necesidad llevar trabajo de la institución a casa | | | | | |
| 26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo | | | | | |
| 28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación. | | | | | |
| 29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas. | | | | | |
| 30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales. | | | | | |
| 31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la adecuada | | | | | |
| 32. Siento que en la institución se respetan mis derechos laborales | | | | | |
| 33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación | | | | | |
| 34. Me siento identificado con los objetivos de la institución | | | | | |
| 35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas? | | | | | |
| 36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo | | | | | |
| 37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo | | | | | |
| 38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias | | | | | |
| 39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo | | | | | |
| 40. Busco los mecanismos que disminuyan los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo | | | | | |
| 41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros | | | | | |
| 42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas | | | | | |
| 43. Existe buena disposición de mis compañeros para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas | | | | | |
| 44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores. | | | | | |
| 45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades. | | | | | |
| 46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral | | | | | |

| | | | | | |
|---|------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| 47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo | | | | | |
| 48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas | | | | | |
| 49. Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi superior está en disposición de apoyarme | | | | | |
| 50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo | | | | | |
| 51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción | | | | | |
| 52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes | | | | | |
| 53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente | | | | | |
| 54. Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo | | | | | |
| 55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo | | | | | |
| 56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia | | | | | |
| 57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas | | | | | |
| 58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros) | | | | | |
| 59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.) | | | | | |
| 60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales | | | | | |
| 61. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución) | | | | | |
| 62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos | | | | | |
| Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala de frecuencia de 0 al 4. | 0 Nada de acuerdo | 1 Poco de acuerdo | 2 Moderadamente de acuerdo | 3 De acuerdo | 4 Muy de acuerdo |
| 63. Las oportunidades de cambios de categoría (ascensos) se dan en base a currículum y no a influencias. | | | | | |
| 64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución. | | | | | |

| | | | | | |
|---|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| 65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi reparación académica y/o capacitación. | | | | | |
| 66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios. | | | | | |
| 67. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución. | | | | | |
| 68. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo. | | | | | |
| 69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento. | | | | | |
| 70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales. | | | | | |
| 71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad. | | | | | |
| 72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma. | | | | | |
| Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala según su nivel de compromiso, va de 0 a 4. | 0 Nulo compromiso | 1 Poco compromiso | 2 Moderado compromiso | 3 Mucho compromiso | 4 Total compromiso |
| 73. El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es: | | | | | |
| 74. El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es: | | | | | |

Anexo 4.

Cuestionario de desempeño docente

Por favor conteste siguiendo la siguiente escala valorativa

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

| N° | Dimensión 1: Capacidades pedagógicas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | ¿Qué nivel considera tener en el dominio sobre la temática desarrollada con su grupo de estudiantes? | | | | | |
| 2 | ¿En qué nivel considera que sus clases son interesantes? | | | | | |
| 3 | ¿En qué grado comunica claramente sus ideas y reflexiones? | | | | | |
| 4 | ¿En qué nivel utiliza diferentes estrategias que favorecen el aprendizaje en clase? | | | | | |
| 5 | ¿En qué medida utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros)? | | | | | |
| 6 | ¿En qué medida tiene que llamar la atención a sus estudiantes cuando percibe que se aburren y distraen en clases? | | | | | |
| | Dimensión 2: Emocionalidad | | | | | |
| 7 | ¿En qué nivel considera que todo lo aprendido lo aplica con sus estudiantes? | | | | | |
| 8 | ¿Qué nivel de interés por realizar su propio aprendizaje genera en los estudiantes? | | | | | |
| 9 | ¿En qué grado el tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional? | | | | | |
| 10 | ¿En qué grado promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración? | | | | | |
| 11 | ¿En qué medida posee disponibilidad de tiempo para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase? | | | | | |
| 12 | ¿En qué nivel considera que promueve responsablemente el cuidado del medio ambiente? | | | | | |
| | Dimensión 3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones | | | | | |
| 13 | ¿En qué medida valora su desempeño al realizar proyectos de investigación? | | | | | |
| 14 | ¿En qué nivel considera que realiza el cumplimiento del horario de clase establecido? | | | | | |
| 15 | ¿En qué nivel se encuentra su aporte al logro de los objetivos de su Institución Educativa? | | | | | |
| 16 | ¿Cuál es el grado de participación en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida Institucional? | | | | | |
| 17 | ¿En qué nivel de participación en actividades de formación continua (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) y actualización docente de su disciplina se encuentra Ud.? | | | | | |
| 18 | ¿En qué rango considera la planificación secuencial de sus sesiones de clase? | | | | | |
| | Dimensión 4: Relaciones interpersonales | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 19 | ¿En qué medida demuestra respeto por las ideas de sus estudiantes? | | | | | |
| 20 | ¿En qué nivel de pertinencia usa el espacio del área que dirige para que los estudiantes realicen investigaciones de acuerdo con su propio interés? | | | | | |
| 21 | ¿En qué escala propicia un ambiente adecuado para el aprendizaje? | | | | | |
| 22 | ¿En qué nivel considera usted que mantiene buenas relaciones humanas con su grupo de estudiantes? | | | | | |
| 23 | Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: Analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo. ¿En qué nivel considera usted que se encuentra? | | | | | |
| 24 | ¿En qué nivel cree usted que sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad? | | | | | |

Anexo 5.

Operacionalización de variables

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA | TIPO DE VARIABLE |
|---|--|---|---|------------------|
| Primera variable Calidad de vida laboral | Soporte institucional para el trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • Procesos de trabajo • Supervisión laboral • Apoyo de los superiores para la realización del trabajo • Evaluación del trabajo • Oportunidad de promoción • Autonomía Se evalúa con los ítems: 6, 26, 27, 50, 19, 44, 45, 46, 48, 49, 28, 47, 51, 52 | Nivel bajo: 0-158 Nivel medio: 159- 208 Nivel alto: 209-296 | Ordinal |
| | Seguridad en el trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos de trabajo • Ingresos o salarios • Insumos para el trabajo • Derechos contractuales de los trabajadores • Capacitación para el trabajo Se evalúa con los ítems: 5, 7, 8, 29, 30, 31, 9, 10, 11, 61, 63, 72, 12, 13, 33. | | Ordinal |
| | Integración al puesto de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • Pertinencia • Motivación • Ambiente de trabajo Se evalúa con los ítems: 32, 65, 36, 37, 40, 18, 39, 41, 42, 43 | | Ordinal |
| | Satisfacción por el trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • Dedicación al trabajo • Orgullo por la institución • Participación en el trabajo • Autonomía • Reconocimiento por el trabajo • Autovaloración Se evalúa con los ítems: 1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22 | | Ordinal |
| | Bienestar logrado a través del trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • Identificación con imagen institucional • Beneficios del trabajo para otros • Disfrute de la actividad laboral • Satisfacción con la vivienda • Evaluación de la salud general • Evaluación de la nutrición Se evalúa con los ítems: 74, 66, 35, 38, 73, 23, 69, 60, 70, 62, 71. | | Ordinal |
| | Desarrollo personal del trabajador | <ul style="list-style-type: none"> • Logros • Expectativas de mejora • Seguridad personal Se evalúa con los ítems: 34, 67, 54, 24, 64, 68, 53, 59 | | Ordinal |

| | | | | |
|---------------------------------------|--|---|--|---------|
| | Administración del tiempo libre | <ul style="list-style-type: none"> • Planificación del tiempo libre • Equilibrio entre trabajo y vida familiar Se evalúa con los ítems: 25, 55, 56, 57, 58 | | Ordinal |
| Segunda variable Desempeño docente | Capacidades pedagógicas | <ul style="list-style-type: none"> • Definiciones, explicación y orientación de los objetivos que imparte. • Selección, organización y tratamiento de los contenidos. - Utilización de medios de enseñanza. | Bajo (6 – 14) Medio (15– 23) Alto (24 –30) | Ordinal |
| | Emocionalidad | <ul style="list-style-type: none"> • Vocación pedagógica • Autoestima. • Capacidades para actuar con justicia y realismo. • Nivel de satisfacción con la labor que realiza. | | Ordinal |
| | Responsabilidad en el desempeño de sus funciones | <ul style="list-style-type: none"> • 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. | | Ordinal |
| | Relaciones interpersonales | <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de los escolares. • Expectativas respecto al desarrollo de sus colegas. • Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de géneros, razas y situación socioeconómica | | Ordinal |