

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°0412
DE LA PROVINCIA DE TOCACHE, SAN MARTÍN**

TESIS

**PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

LUZ BERNITH AGUILAR FLORES

TINGO MARIA, PERÚ

2024



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
Tingo María
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N° 004-2024-EPA-FCEA-UNAS**

En la ciudad universitaria, a los 08 días del mes de febrero de 2024, siendo las 08:00 a.m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.318/2022-D-FCEA, de fecha 30 de setiembre de 2022, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para la obtención del título de Licenciado en Administración denominado: **CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°.0412 DE LA PROVINCIA DE TOCACHE, SAN MARTÍN**, presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **LUZ BERNITH AGUILAR FLORES**.

Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 53° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : MUY BUENO

Siendo las 9:00 a.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 08 de febrero de 2024

Mag. JUAN DIONICIO PAZ SOLDAN CHAVEZ
Presidente



Dr. INOCENTE FELICIANO SALAZAR ROJAS
Miembro

Mag. MONICA GISELA JUSTINIANO ADVINCULA
Miembro

Dra. NEBENKA CARO POTOKAR
Asesor

Nota:

(Excelente = 19-20)
(Muy Bueno = 16, 17, y 18)
(Bueno = 13, 14, y 15)
(Regular = 11, 12,)
(Malo = 0, a 10)



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN - DGI
REPOSITORIO INSTITUCIONAL - UNAS

Correo: repositorio@unas.edu.pe



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 264 - 2024 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Administración

Tipo de documento:


Tesis

X

Trabajo de Suficiencia Profesional

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°0412 DE LA PROVINCIA DE TOCACHE, SAN MARTÍN	LUZ BERNITH AGUILAR FLORES	25 % Veinticinco

Tingo María, 23 de agosto de 2024


UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN
Dr. Tomas Menacho Mallqui
JEFE
C.C. Archivo

REGISTRO DE TESIS CONDUCENTE AL TÍTULO UNIVERSITARIO
(Resol. 1562-2006-ANR, Resol.N°033- 2023-CU-R-UNAS y Resol. 059-2013-CU-R-UNAS)

Universidad :Universidad Nacional Agraria de la Selva

Facultad :Facultad de Ciencias Económicas Administrativas

Escuela Profesional/ :Escuela profesional de Administración

Departamento Académico :Departamento Académico de Ciencias Administrativas

Título de tesis :Calidad de vida y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N°0412 de la provincia de Tocache, San Martín.

Objetivo General :Determinar el grado de relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín

Objetivo Específico :1. Determinar si la seguridad laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín.

2. Determinar si la higiene laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín.

3. Determinar si las condiciones ambientales de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín.

Autor :Luz Bernith Aguilar Flores

DNI :71408297

Correo Electrónico :bernith.aguilar@unas.edu.pe

Asesor de tesis :Mg. Nebenka Caro Potokar

Área de investigación :Gestión Integral de Organización

Grupo de investigación :Desarrollo de Instituciones públicas y sociales

Línea(s) de investigación :Desarrollo de Instituciones públicas y sociales

Lugar de ejecución :Institución educativa N° 0412

Fecha de Inicio :Marzo 2023

Fecha de Término :Enero 2024

Financiamiento y presupuesto :Propio, S/. 5, 170.00 soles)

.....
Bach. Luz Bernith Aguilar Flores

Tesista

.....
Mg. Nebenka Caro Potokar

Asesor

DEDICATORIA

Dedico los resultados de este trabajo a Dios. Porque el gran amor de Dios me permitió llegar hasta aquí.

A mis padres, Luis Aguilar y Bernith Flores, quienes me criaron con mucho amor y valores, siempre estuvieron a mi lado y me dieron el ánimo y la fuerza para continuar adelante.

A mis hermanos Luis Guillermo y Sandy Saberlú, quienes son mi mayor inspiración para superarme cada día.

AGRADECIMIENTO

Me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento a mi madre, Bernith Flores Mejía, por siempre alentarme, apoyarme incondicionalmente y sobre todo, creer en mí durante mis estudios.

A mi asesora Mag. Caro Potokar, Nebenka, quien me brindó capacitación, asesoramiento, conocimientos para una adecuada investigación y desarrollo, tiempo infinito para modificar y mejorar el trabajo.

Agradecer a los Docentes revisores por sus constantes comentarios y revisiones para avanzar en la investigación.

Mi agradecimiento a Jhonafer por orientarme y explicarme con paciencia, por las horas de parafraseo cuando se necesitó, para poder cumplir una meta más en mi vida.

Y a mis amigos, Rosalynn, Stefany y Franco por animarme siempre en mi vida profesional.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	;Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTO.....	;Error! Marcador no definido.
RESUMEN.....	;Error! Marcador no definido.
ABSTRACT.....	;Error! Marcador no definido.
INTRODUCCIÓN	;Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	;Error! Marcador no definido.
1.1. Antecedentes de la investigación.....	;Error! Marcador no definido.
1.1.1. Antecedentes nacionales	;Error! Marcador no definido.
1.1.2. Antecedentes locales.....	;Error! Marcador no definido.
1.2. Bases teóricas.....	;Error! Marcador no definido.
1.2.1. Calidad de vida laboral	;Error! Marcador no definido.
1.2.2. Importancia de la calidad de vida laboral;	;Error! Marcador no definido.
1.2.3. Dimensiones de la calidad de vida laboral;	;Error! Marcador no definido.
1.2.4. Desempeño laboral	;Error! Marcador no definido.
1.2.5. Importancia del desempeño laboral ;	;Error! Marcador no definido.
1.2.6. Dimensiones del desempeño laboral;	;Error! Marcador no definido.
1.3. Definición de términos básicos.....	;Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	;Error! Marcador no definido.
2.1. Hipótesis de investigación general	;Error! Marcador no definido.
2.1.1. Hipótesis general	;Error! Marcador no definido.
2.1.2. Hipótesis específicas.....	;Error! Marcador no definido.
2.2. Matriz de consistencia	;Error! Marcador no definido.
2.3. Matriz de operacionalización de variables	;Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN;	;Error! Marcador no
definido.	no
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	;Error! Marcador no definido.
3.2. Diseño de la investigación	;Error! Marcador no definido.
3.3. Población y muestra.....	20
3.3.1.Población.....	20
3.3.2.Muestra.....	20
3.4. Instrumentos y técnicas de recolección de datos	20

3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	¡Error! Marcador no definido.
3.6. Análisis del instrumento de medición	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	¡Error! Marcador no definido.
4.1. Características de la muestra de estudio	¡Error! Marcador no definido.
4.2. Análisis de las variables de investigación	¡Error! Marcador no definido.
4.2.1. Calidad de vida laboral en la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín	¡Error! Marcador no definido.
4.2.2. Desempeño laboral de la institución educativa N°0412 de la Provincia de Tocache, San Martín	¡Error! Marcador no definido.
4.4. Contrastación de la hipótesis	¡Error! Marcador no definido.
4.4.1. Contrastación de la hipótesis general	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	42
CONCLUSIONES	44
RECOMENDACIONES	¡Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	¡Error! Marcador no definido.
ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1. Muestra de la investigación.....	20
Tabla2. Confiabilidad del instrumento.....	22
Tabla3. Validación del instrumento de medición de variables.....	23
Tabla4. Análisis descriptivo de la muestra.....	26
Tabla5. Nivel de percepción de la calidad de vida laboral de los docentes de la IE.....	27
Tabla6. Niveles de percepción de la calidad de vida laboral según variables demográficas	28
Tabla7. Frecuencia porcentual a las afirmaciones de calidad de vida laboral.....	31
Tabla8. Nivel de percepción del desempeño laboral.....	32
Tabla9. Niveles de percepción del desempeño laboral según variables demográficas	33
Tabla10. Frecuencia porcentual a las afirmaciones del desempeño laboral.....	35
Tabla11. Valores del coeficiente de Spearman.....	36
Tabla12. Demostración de la hipótesis general.....	37
Tabla13. Demostración de la primera hipótesis.....	38
Tabla14. Demostración de la segunda hipótesis.....	39
Tabla15. Demostración de la tercera hipótesis.....	40
Tabla16. Demostración de las correlaciones	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura1. Matriz de consistencia interna del plan de investigación calidad de vida y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín.	17
Figura2. Matriz de operacionalización de variables	18
Figura3. Diseño de la investigación de la investigación	19
Figura4. Análisis de la variable calidad de vida laboral según dimensiones	29
Figura5. Análisis de la variable desempeño laboral según dimensiones	34

RESUMEN

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa N°0412, en Tocache, San Martín. Se llevo a cabo una investigación aplicada aplico, con un diseño no experimental de nivel correlacional, utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, en el cual se trabajó con una muestra de 84 docente, todos con estudios superiores. Para el análisis de datos, se utilizó tanto estadística descriptiva como inferencial, aplicando el coeficiente de correlación Rho de Spearman para medir la relación entre las variables. Los resultados evidenciaron una correlación moderada y significativamente entre la calidad de vida y el desempeño laboral de los docentes ($Rho = 0.580$; $P\text{-Valor} < 0.05$). asimismo, este resultado respalda la hipótesis aceptando la hipótesis alterna (H_a), de que existe una relación entre calidad de vida y el con un mejor desempeño laboral de los docentes. Por lo tante, se concluye que es importante que la institución educativa considere y promuevan el desempeño laboral de los docentes como una estrategia clave para el mejor rendimiento académico y profesional dentro del entorno educativo.

Palabras claves: Calidad de vida, seguridad laboral, higiene laboral, condiciones ambientales de trabajo, desempeño laboral.

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the relationship that exists between the quality of life and the work performance of teachers at educational institution N°0412, in Tocache, San Martín. An applied research was carried out, with a non-experimental design at a correlational level, using the survey technique and the questionnaire as an instrument, in which we worked with a sample of 84 teachers, all with higher education. For data analysis, both descriptive and inferential statistics were used, applying Spearman's Rho correlation coefficient to measure the relationship between the variables. The results showed a moderate and significant correlation between the quality of life and the work performance of teachers ($Rho = 0.580$; $P\text{-Value} < 0.05$). Likewise, this result supports the hypothesis, accepting the alternative hypothesis (H_a), that there is a relationship between quality of life and better job performance of teachers. Therefore, it is concluded that it is important for the educational institution to consider and promote the work performance of teachers as a key strategy for the best academic and professional performance within the educational environment.

Keywords: Quality of life, occupational safety, occupational hygiene, environmental working conditions, job performance.

INTRODUCCIÓN

Acorde con la Organización Mundial de la Salud (1984), afirma que la realidad de percepción de una persona está ligada a su cultura y su sistema de valores. Sin embargo, en los años de 1970 no se hizo ninguna intervención para desarrollar las condiciones de trabajo ni los objetivos organizacionales.

Según Rodríguez (2010), define la calidad un estándar de vida laboral como la emoción de motivación y bienestar, adaptándose a su situación y tareas dentro del entorno laboral.

El desempeño docente actúa como un punto fundamental en la efectividad o calidad educativa asimismo en las actividades pedagógicas, cada vez más integrado en el proceso educativo, especialmente en Latinoamérica, donde se necesita mejorar las características y aplicar la función de los docentes.

La docencia representa una profesión dedicada a la enseñanza, especialmente en establecer estrategias pedagógicas para enseñar y aprender a los estudiantes, complementadas por otras partes administrativas en la institución educativa (Huaymares, 2018)

Los docentes en el Estado no son ideales para su profesión, ya que no todas las instituciones educativas tienen buena infraestructura o herramientas necesarios para mejorar la calidad educativa.(MINEDU, 2022). La COVID-19 ha producido una crisis global sin precedentes, que afecta a mil millones de estudiantes, o el 60% del alumnado mundial y el 15% de la población general, según la UNESCO (SELA, 2021). Los millones de niños en América Latina están atraídos a una vida desbaratada, y sus sueños y esperanzas pueden ser aplastados a menos que actuamos. (Saavedra y Di Gropello, 2021).

La pandemia y el confinamiento han afectado el magisterio peruano, afectando la economía, las relaciones interpersonales, la salud física y los estados emocionales y psicológicos, y han registrado un cansancio en la educación virtual (Zambrano, 2020).

Los docentes deben desempeñarse con libertad, sin presiones, para garantizar un desempeño óptimo y un buen trato entre compañeros, estudiantes y directivos, teniendo además autonomía, igualdad de derechos y oportunidades de desarrollo profesional (MINEDU, 2022).

En la institución educativa N°0412 el personal docente está expuesto a constantes peligros ya que la infraestructura cuenta con muchas deficiencias, asimismo, se observa una gran población estudiantil, por lo que los docentes deben permanecer durante sus horas académicas de pie, para tener un adecuado control del aula y así lograr el cumplimiento de sus actividades asignadas, la relación entre algunos docentes generó conflictos de funciones y roles, no cuentan con acceso a los recursos y materiales idóneos para realizar las actividades académicas, ante cualquier problema que se genere o se manifiesta el caso de que dispone con el respaldo de la dirección de la institución y tampoco con un espacio propio para los docentes, a pesar de ello los docentes llevan a cabo sus clases de la mejor manera, están atentos ante cualquier situación que pueda pasar entre los alumnos y sobre todo muestran interés por su labor.

Dada la problemática explicada como la causa de la realización de este estudio teniendo un interrogante principal como ¿En qué grado se relaciona la calidad de vida con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín?; y como problemas específicos se plantearon las siguientes interrogantes: ¿La seguridad laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín?, ¿La higiene laboral se relaciona significativamente con el

desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tucumán, San Martín?, ¿Las condiciones ambientales de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tucumán, San Martín?

Esta investigación se justifica porque la vida laboral está influenciada por factores tanto internos como externos lo que resulta en una fuerte conexión entre lo laboral y el extra laborall (Blanco, 1985).

El bienestar en el entorno laboral no depende del contexto o espacio físico ni de la subjetividad de un grupo de trabajadores, sino de su relación dialéctica con el entorno para actuar como sujetos de la sociedad (Peiró, 1999).

Los empleados laborales ejercen un rol importante en la calidad de vida laboral a medida que las empresas se vuelven más profesionales y surge una gran cantidad de negocios de alta calidad (granados , 2011).

Para mejorar la calidad de vida y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas N° 0412, son fundamentales la motivación, el equilibrio vida-trabajo, la satisfacción laboral, la efectividad organizacional, las condiciones socioeconómicas, la salud física, mental y social, así como las relaciones interpersonales participación en actividades organizacionales, autonomía, estrategias de cambio y buen ambiente laboral (granados , 2011).

El objetivo general propuesto fue: Determinar la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas N° 0412, San Martín . Además, como objetivos específicos también es investigar si la seguridad, la higiene laboral y las condiciones ambientales de trabajo estaban significativamente relacionada con el desempeño laboral de laboral de los docentes de las instituciones educativas N° 0412, San Martín.

Asimismo, la hipótesis general fue: Existe una relación significativa entre la calidad de vida el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín. Y como hipótesis específicas tenemos: la higiene laboral y las condiciones ambientales de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa n° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.1. Antecedentes nacionales

Travezaño (2020), en su tesis, se propuso “determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería”, en una investigación descriptiva, de diseño no experimental, utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, que se aplicó a 35 enfermeros, llegando a la conclusión “que existe relación significativa entre ambas variables de investigación, siendo una correlación positiva media con el desempeño laboral al 0.589 y un p valor de 0.00”.

Reyes (2020), en su tesis, se propuso “determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la plana docente”, en una investigación descriptiva, de diseño no experimental, utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario que se aplicó a 100 docentes, llegando a la conclusión “que existe relación positiva como moderada de 0.563 y un p valor de 0.00, entre las variables estableciendo que el desarrollo del personal es clave para lograr que los docentes logren un mejor rendimiento sobre sus funciones”.

1.1.2. Antecedentes locales

Huamancayo (2020), en su tesis, se propuso “determinar si el estrés laboral esta relacionado significativamente al desempeño de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Luyando - Naranjillo”, en una investigación descriptiva, de diseño no experimental, utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario que se aplicó a 47 trabajadores públicos, llegando a la conclusión “que existe correlación significativa entre el estrés laboral relacionado al desempeño de los

trabajadores (P-valor; $0.036 < 0.05$). los resultados mostraron que la relación entre las variables fue directa, con un grado de calificación baja ($rs = 0.306$)”.

Huaytán (2021), en su tesis, se propuso “determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande”, en una investigación descriptiva, de diseño no experimental, utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario que se aplicó a 86 trabajadores, llegando a la conclusión “que existe correlación significativa entre e la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Profesional en Castillo Grande (sig.= 0.00 <0.05), con un rango de relación calificado como moderado ($rs = 0,521$)”.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Calidad de vida laboral

Calidad de vida en el trabajo, término acuñado por Louis Davis 1970, incorpora dos perspectivas contrapuestas: los deseos de los empleados, y por otro, las metas de calidad y productividad que persiguen las organizaciones. (Viera, 2018).

El respeto y la satisfacción de empleados representan un respaldo de calidad de vida en el trabajo. Porque las Organizaciones pueden lograr un elevado rendimiento en términos de calidad y productividad cuando los trabajadores están motivados. (Chiavenato , 2009).

Las condiciones sociales y psicológicas también garantizan un trabajo de alta calidad, con empleados motivados que contribuyen al espacio de trabajo y reciben una compensación adecuada por sus contribuciones (Chiavenato, 2007)

Las condiciones de vida han cambiado durante el último siglo, influenciadas por cambios individuales y organizacionales, como el estrés y la presión sobre los empleados (Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009)

Calidad de vida es en general una beneficiosa que consta de fortaleza emocionales, psicológicas y físicas de los empleados (Ardilla, 2003).

Según Todaro y Godoy (2001), afirman que para ampliar la productividad de todos los docentes ayudara en la organización. Se debe de haber un fortalecimiento de su compromiso con las metas y mejorar una calidad de vida laboral en beneficio de la sociedad.

Mejorar una calidad de vida laboral está vinculada a los objetivos organizacionales y la satisfacción de ellos, lo cual es importante y beneficioso para la organización con un fin de acreditar una buena mejora en la calidad de vida laboral (Granados, 2011).

1.2.2. Importancia de la calidad de vida laboral

Para promover el bienestar colectivo en el trabajo, la calidad de vida es importante para asegurar el bien común ya que los empleados desarrollan los recursos humanos en lugar de simplemente explotarlos, ya que el trabajo no debe tener condiciones negativas (Sáenz, 2006).

Según el análisis de Davis y Newstrom (2001), afirmaron que la vida laboral de los trabajadores en calidad se centra principalmente en mejorar y desarrollar habilidades para mejorar los entornos o ambiente de trabajo, satisfaciendo demandas de los empleados y de organización.

1.2.3. Dimensiones de la calidad de vida laboral

Para el estudio de la calidad de vida laboral se han considerado las dimensiones correspondientes:

Seguridad laboral

El procesamiento de la continuidad de integridad de los trabajadores y en cumplimiento de seguridad e higiene en el ambiente de trabajo son los dos ejes principales, considerando que el entorno laboral sea seguro y saludable ayuda a los empleados a mantener una alta motivación y rendimiento. (Viera, 2018).

Chiavenato (2007), define la seguridad laboral como una serie de métodos educativos, médicos y psicológicos utilizados para prevenir accidentes y eliminar practicas condiciones y condiciones amenazante que puedan afectar a todas las personas en el ambiente de trabajo.

Seguridad es la acción de riesgos y medidas para prevenir accidentes en el trabajo, con responsabilidad por autoridades, empleados, y trabajadores, compartida por autoridades y empleados (Leal, 2009).

Higiene laboral

La higiene es tanto una ciencia como un arte que se centra en controlar las causas ambientales y el estrés que pueden causar enfermedades afectando negativamente el bienestar de los trabajadores y su salud (Baraza, Castejón y Guardino, 2015).

A y Lasarte (2013), describen la higiene laboral como el proceso de prevenir enfermedades inspeccionando, evaluando y ajustando el entorno físico, químico y biológico del lugar de trabajo.

Condiciones ambientales de trabajo

La organización se apoya en las condiciones de trabajo, que son esenciales para lograr los objetivos y satisfacer las necesidades humanas. Esto está estrechamente relacionado con una planificación y estructura organizacionales efectivas. (Leal, 2009).

Chiavenato (2007), distingue tres grupos de condiciones ambientales laborales: Iluminación, ruido y condiciones atmosféricas que afectan significativamente el trabajo humano, especialmente las condiciones físicas que rodean a los trabajadores.

- **Iluminación.** Se refiere al nivel de claridad en el entorno de trabajo, especialmente en el punto focal de desarrollo del empleado, y estándares establecidos en acuerdo con la concentración visual del empleado (Chiavenato, 2007).
- **Ruido.** Es un sonido o estruendo no deseado. Su frecuencia, que es la cantidad de vibraciones por segundo, y su intensidad, que es la fuerza o volumen del sonido, son sus principales cualidades (Chiavenato, 2007).

El ruido molesto aumenta la fatiga y las dificultades de comunicación, pudiendo provocar accidentes en algunas actividades (Posada y Lazarte, 2014).

- **Condiciones atmosféricas.** El trabajo es afecto por la temperatura y la humedad, especialmente en lugares de trabajo con gran humedad o poca o nula presencia de humedad, como la institución educativa N° 0412 (Chiavenato, 2007).

1.2.4. Desempeño laboral

La profesión docente, que se considera una carrera pública centrada en la evaluación, formación, profesionalización y promoción constante de los maestros, está protegida por el Estado. La docencia se establece como una profesión ética con un propósito social, según las políticas educativas fundamentales, como la Ley General de Educación y la Ley de Reforma Magisterial. (MINEDU, 2014).

El Proyecto Educativo Nacional tiene como objetivo innovar o reformar las estrategias educativas en la educación básica, normar buenas prácticas y asegurar el

progreso profesional de los educadores enfocando la formación responsable, efectiva y continua en la carrera pública (MINEDU, 2014).

El desempeño en el ámbito laboral es una forma parte del desarrollo de un individuo dentro de su organización, adaptándose a las demandas y requisitos para lograr eficiencia, productividad y alcanzar metas (Palmar, et al. 2014).

Desempeño profesional está asociado con la rendición diaria del trabajador según sus deberes y responsabilidades asignadas, según los objetivos de la organización y de su superior. (Palmar, et al. 2014).

El desempeño profesional engloba las acciones de un empleado y a las acciones consistentes con la obtención de los objetivos corporativos, medidas por las competencias y contribuciones del empleado a la organización (Montejo , 2009).

Chiavenato (2000), e la productividad laboral está relacionada con el fin de analizar el comportamiento de los trabajadores para conseguir las metas organizacionales, influyendo en las expectativas y actitudes del colaborador. Además, Bittel (2000), añadió que la productividad del desempeño se basa en las capacidades y expertise que los empleados emplean para alcanzar estos objetivos.

(Araujo y Leal, 2007), mencionan que el equilibrio emocional y el desempeño laboral en el entorno universitario, se definieron por el nivel de desempeño y productividad laboral de cada participante.

Las instituciones deben evaluar el potencial y el desempeño pertenecientes a sus empleados para ajustar las compensaciones y mejorar su rendimiento. También es esencial centrarse en atraer y retener talento, ya que cada persona puede desempeñar un papel importante en posiciones clave y contribuir al crecimiento a largo plazo (Lacalle y Carrión, 2012).

El desempeño docente se evalúa y refleja en muchas áreas diferentes, con el objetivo de elevar la calidad de la educación, incluido el marco social y cultural, el entorno de la institución, el entorno del aula y los docentes (Montenegro, 2007).

1.2.5. Importancia del desempeño laboral

Las evaluaciones de empleados tienen varios objetivos, englobando la inspección de si los empleados cumplen con los objetivos de su trabajo, la adecuada verificación de las diferentes áreas que necesitan mejorar, El desarrollo de creación de planes de desarrollo e incentivos e impulsar una cultura de trabajo constructiva dentro de la empresa. (CEUPE, 2021).

El gerente ayuda a los empleados a comprender su desempeño futuro, planificar su desempeño, proporcionar revisión objetiva basada en métricas estándar, y evaluar promociones, aumentos y bonificaciones de manera justa

1.2.6. Dimensiones del desempeño laboral

La motivación

Para evaluar y optimizar el desempeño en una organización, la motivación es esencial porque depende de cómo se relacionan las experiencias, los valores, las aspiraciones futuras y las recompensas.

La motivación se refiere a las intenciones, reacciones y actitudes personales de cada individuo dentro de una organización, que impulsan a los empleados a trabajar diligentemente dentro de la organización (Ministerio de Salud, 2009).

Romero (2010), lo define como las necesidades, tensiones, deseos, malestares y expectativas impulsoras que son fuente del aprendizaje y del logro de metas.

Responsabilidad

La responsabilidad como factor laboral es una respuesta positiva al compromiso y la actitud hacia los resultados laborales relacionados con las tareas o actividades asignadas (Maristany, 2003).

La responsabilidad es un compromiso que los empleados deben asumir acompañado de sus superiores respecto de los servicios que se les asignan para lograr los resultados esperados, y son necesarios límites apropiados para lograr estos objetivos (Koontz y Weirich, 2007).

La responsabilidad en una organización es un paradigma que debe tener un significado nuevo en toda la organización, implicando valores y principios en relación a los colaboradores, y la obligación de cada persona de responder de sus actos.(Vives , 2011).

Asimismo, la Oficina Nacional de Administración del Personal (2006), aclara el concepto de obligación o responsabilidad, como el interés de una persona en cumplir los deberes y responsabilidades inherentes y al mismo tiempo adaptarse a su interés en el trabajo.

Formación y desarrollo profesional

El desarrollo del equipo de recursos humanos es una forma eficaz de enfrentar nudos críticos en la organización, facilitando la enseñanza de aptitudes y mejorando la comunicación entre los colaboradores y la empresa

En una organización de recursos humanos mejora tanto la productividad como las habilidades de los empleados al corregir las deficiencias. Como resultado, el desempeño de los trabajadores es más adaptable y flexible. (Luthais, 200).

El desarrollo de las personas facilita el crecimiento personal y profesional que incluye cambios planificados y de largo plazo en los valores con el fin de optimizar el desempeño organizacional y la calidad de vida de los empleados en otras áreas en conjunto (García, 2007).

1.3. Definición de términos básicos

Actitud. es un proceso que dirige de manera específica hacia un tipo determinado de comportamiento (Aignerren, 2017).

Accidentes laborales. Los accidentes laborales son eventos que ocurren como resultado directo de las actividades laborales o que ocurren durante el trabajo y afectan a la persona involucrada (Westreicher, s.f.)

Ambiente laboral. El clima organizacional está vinculado con los miembros respecto a la organización que ven su entorno laboral. Estas percepciones pueden variar entre los miembros de la organización (Peiró, 1995).

Aptitud. Es la capacidad para realizar una tarea y la capacidad para ejecutarla (Morehouse y Miller, 1976).

Condiciones ambientales de Trabajo. Hacen alusión a las condiciones físicas que enfrentan los empleados mientras realizan su trabajo en una organización. (OIT, 2001).

Conocimiento. La información personalizada y subjetiva se refiere a eventos, procedimientos y elementos que son útiles, precisos y estructurados (Alavi y Leidner, 2003).

Desarrollo Profesional. El término "mejora del desempeño" se refiere a las acciones y estrategias implementadas para optimizar el desempeño, ya sea a través de cambios o resultados de intervenciones externas o institucionales (García, 1999).

Espacio laboral. Es esencial que el entorno laboral sea agradable para asegurar el bienestar y la eficacia de los empleados porque es donde las personas realizan sus tareas (Yirna, 2020).

Experiencia. Es una conexión integral entre el conocimiento intuitivo y las percepciones relacionadas (Kant, 2007).

Higiene Laboral. Se refiere a las condiciones del entorno laboral que preservan la salud, el bienestar físico y mental de las personas (Chiavenato, 2002).

Iluminación. La energía radiante es una forma especial y específica de energía transmitida o distribuida a través de cambios o fluctuaciones periódicas en el entorno electromagnético del espacio (MTPE, 2016).

Material didáctico. Es una medida y recurso que ayuda a la enseñanza y el aprendizaje, utilizando el ambiente educativo para adquirir conceptos, habilidades, actitudes y destrezas (Gardey, 2020).

Motivación laboral. Es la interacción entre un individuo y el estímulo de una organización, encaminada a crear elementos que motiven e incentivan a un empleado a alcanzar una meta (Peña, 2017).

Normas de salubridad. Un estándar es un nivel de calidad establecido para los servicios que tiene como objetivo de cumplir con las expectativas de los clientes. Esto se efectúa definiendo claramente las expectativas de desempeño, las estructuras y los procedimientos requeridos por una organización (Organización Mundial de la Salud, 2015).

Normas de seguridad laboral. Un conjunto de normativas y leyes diseñado para proteger a los trabajadores, garantizando que no se encuentren expuestos a condiciones de riesgo en su entorno laboral. (Area Tecnológica, s.f.)

Políticas de prevención. La política preventiva de la empresa incluye principios y compromisos de actualización continua de las condiciones de prevención y salud en el ámbito laboral dentro de la empresa como elemento de calidad (Aragón, 2021).

Prevención de accidentes. La prevención de accidentes es un grupo o sistemas de medidas para prevenir eventos o sucesos accidentales y nocivos que son capaces de influir en la integridad física y mental de las personas (Anónimo, 2016).

Recompensa. Refleja la acción con el proceso y el resultado de recompensar, que puede implicar retribuir un servicio, otorgar un premio o compensar una pérdida (Pérez y Gardey, 2014).

Recursos. Serie de recursos disponibles para atender una demanda o ejecutar un negocio (Muñoz, 2012).

Responsabilidad laboral. Los contratos laborales se dirigen hacia la promoción de la seguridad, la anticipación o reducción de riesgos y la asistencia económica en caso de accidentes laborales o enfermedades, protegiendo a los trabajadores frente a una variedad de situaciones laborales. (Escobar, 2017)

Salud. La salud va más allá de no tener enfermedades o infecciones; implica un bienestar total que integra o engloba que integra lo corporal, lo mental y lo social (OMS, 1946).

Seguridad laboral. Es la implementación de técnicas y procedimientos en el trabajo para evitar accidentes y evitar lesiones y efectos agudos. (Del Prado, 2016).

Valores. Los ideales son cosas que se aprecian, se desean y se buscan, refiriéndose siempre al ser humano y convirtiéndose en realidades o existencias (García, 1998).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Hipótesis de investigación general

2.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la calidad de vida y el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín.

2.1.2. Hipótesis específicas

La seguridad laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín

La higiene laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín

Las condiciones ambientales de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín

2.2. Matriz de consistencia

Figura 1.

Matriz de consistencia interna del plan de investigación sobre la calidad de vida y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Interrogante general</p> <p>¿En qué grado se relaciona la calidad de vida con el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el grado de relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la calidad de vida y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín</p>	<p>Calidad de vida (Variable supervisora)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La investigación es de tipo aplicada • El nivel de investigación es descriptivo correlacional • El diseño del estudio es no experimental y transversal • Con una población y una muestra censal de 84 docentes • La técnica de recolección de datos será la encuesta y la revisión documental y bibliográfica • Técnica estadística Rho de Spearman
<p>Interrogantes específicas</p>	<p>Objetivos específicos</p>	<p>Hipótesis específicas</p>	<p>Desempeño laboral (Variable asociada)</p>	
<p>P1: ¿La seguridad laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín?</p>	<p>O1: Determinar si la seguridad laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín</p>	<p>H1: La seguridad laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín</p>		
<p>P2: ¿La higiene laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín?</p>	<p>O2: Determinar si la higiene laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín</p>	<p>H2: La higiene laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín</p>		
<p>P3: ¿Las condiciones ambientales de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín?</p>	<p>O3: Determinar si las condiciones ambientales de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín</p>	<p>H3: Las condiciones ambientales de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín</p>		

Nota. El grafico representa la matriz de operacionalización de variables

2.3. Matriz de operacionalización de variables

Figura 2

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítems
Calidad de vida (Variable supervisora)	<p>Conceptual. Las condiciones sociales y psicológicas también contribuyen al entorno laboral, asegurando un trabajo de alta calidad con personas motivadas que reciben una compensación adecuada por sus contribuciones (Chiavenato, 2007).</p> <p>Operacional. La calidad de vida es el sentimiento de bienestar que se basa en el equilibrio que el colaborador tiene entre el ambiente de su trabajo y la carga laboral</p>	Seguridad laboral	Prevención de accidentes	Encuesta sobre calidad de vida (Anexo 1)	1,2
			Accidentes laborales		3
			Políticas de prevención		4, 5
			Normas de seguridad laboral		6, 7
		Higiene laboral	Normas de salubridad		8
			Ambiente laboral		9
			Salud		10
		Condiciones ambientales de trabajo	Iluminación		11, 12, 13
			Ventilación		14, 15, 16, 17
Desempeño laboral (Variable asociada)	<p>Conceptual. La gestión del trabajo es la forma de desarrollar una persona ajustada a las exigencias y requisitos de su organización para ser efectivo y alcanzar objetivos (Palmar, Valero y Jhoan, 2014).</p> <p>Operacional. El desempeño laboral son acciones que se pueden observar y que permite obtener resultados positivos con relación a las metas trazadas de la empresa en base a estrategias por parte de los colaboradores.</p>	Motivación	Recompensas	Encuesta sobre desempeño laboral (Anexo 1)	18
			Experiencia		19
		Responsabilidad	Actitud		20, 21, 22
			Principio		23, 24
		Formación profesional	Aptitud		25
			Conocimientos		26, 27, 28

Nota. La figura muestra la matriz de consistencia interna del plan de investigación calidad de vida y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa N°0412 de la provincia de Tocache, San Martín

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de investigación

Este estudio adopto enfoques aplicables al proceso y participación social de los grupos para evaluar los conocimientos y la teoría de la evaluación de la calidad de vida y el desempeño laboral de los docentes de Tocache, San Martín. (Civicos y Hernández, 2007).

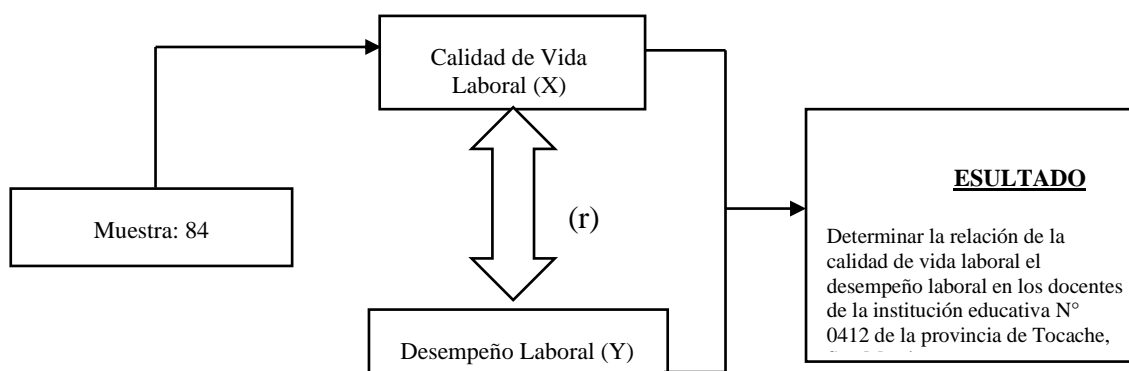
La investigación descriptiva-correlacional busca describir variables y determinar relación estadística en un tiempo, es cuantitativa y necesita una muestra (Tamayo, 2017)

3.2. Diseño de la investigación

Esta investigación es de tipo no experimental y se lleva a cabo en el entorno natural, y siendo transversal, y recoge datos para analizar las variables y sus interacciones en un momento determinado (Hernández et al, 2014).

Figura 3.

Diseño de la investigación de la investigación



Nota. La figura representa el diseño de la investigación

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Méndez (2004), establece que la población es un grupo completo de estudios y constituye características o clases para distinguir sujetos

La población de investigación está compuesta por 84 docentes de la institución educativa N° 0412 de Tocache, San Martín, registrados ante la dirección de la institución.

3.3.2. Muestra

Según lo expuesto por Hernández et al. (2014), una muestra se conceptualiza como un grupo o subconjunto de elementos de una población, lo que significa, un conjunto de componentes que definen las características de la población. Por otro lado, según Chávez (2007), una muestra censal abarca a toda la población, siendo una representación completa y exhaustiva para la investigación.

Tabla 1

Muestra de la investigación

Modo contrato	Cantidad
Nombrados	57
Contratados	27
Total	84

Nota. La tabla representa la muestra de la investigación

3.4. Instrumentos y técnicas de recolección de datos

Las técnicas que se utilizarán son las siguientes:

Encuesta, Esta técnica se utilizará para poder recopilar la información requerida para lograr los fines de la investigación mediante un cuestionario con escala ordinal cuyas valoraciones es Totalmente de acuerdo (5) hasta totalmente en desacuerdo (1), a los

docentes de la institución educativa N°0412 enfocado en determinar ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N°0412 del Distrito de Tocache, San Marín.

Se distribuyó de la siguiente manera la encuesta

Variable calidad de vida, con sus respectivas dimensiones:

- Seguridad laboral va de la pregunta (1 al 7)
- Higiene laboral va de la pregunta (8 al 10)
- Condiciones ambientales de trabajo va de la pregunta (11 al 17)

Variable desempeño laboral, con sus respectivas dimensiones:

- Motivación va de la pregunta (18 al 19)
- Responsabilidad va de la pregunta (20 al 24)
- Formación profesional va de la pregunta (25 al 28).

Revisión documental y bibliográfica, La revisión analizó varias fuentes, tales como libros, tesis, publicaciones académicas y artículos de investigación para proporcionar una comprensión integral de los hallazgos.

3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

- a) **Estadística descriptiva:** El análisis estadístico descriptivo incluye métodos cuantitativos de frecuencia, representación gráfica de barras y aplicando medidas de tendencia central para evaluar los datos. En este estudio, se utilizaron estas herramientas para organizar y visualizar la información, permitiendo un análisis detallado y preciso de las cifras recolectadas.
- b) **Estadística inferencial:** Se emplean técnicas estadísticas para analizar datos y determinar las correlaciones entre variables, dado que el enfoque o diseño del estudio es transversal. En esta investigación, se utilizaron

métodos estadísticos inferenciales y no paramétricos para evaluar las correlaciones, a través del coeficiente de correlación de Spearman.

3.6. Análisis del instrumento de medición

Se llevaron a cabo estudios de validez y confiabilidad del instrumento para garantizar que cumpliera con los estándares necesarios de precisión y consistencia.

3.6.1. Aplicación del instrumento

Para llevar a cabo la investigación, se implementó una encuesta vía google forms a los docentes de la institución educativa N°0412, para esto conversamos con la directora del plantel y de esta manera tuvimos acceso a su base de datos donde se encuentran registrados los docentes, me comuniqué con cada uno de ellos les explique sobre mi investigación que estoy realizando y ellos muy amablemente aceptaron en ayudarme respondiendo mi encuesta sin ninguna complicación, no tuve ningún tipo de percance ni inconveniente.

Confiabilidad del instrumento.

El estudio utilizó calificaciones de la escala de evaluación de Likert y el coeficiente de consistencia interna Cronbach con el fin de evaluar la fiabilidad interna del instrumento, arrojando un coeficiente alfa de 0,882.

Tabla 2
Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	28

La medida de consistencia interna para las medias de ambas variables analizadas es altamente confiable y ambos valores se aproximan a 0,882, por encima de los valores aceptables.

Para asegurar la validez del instrumento, participaron tres juicios de expertos de diversos campos, y el puntaje promedio fue del 91%, lo que indica la relevancia de los indicadores y variables de investigación propuestos son consistentes.

Tabla 3

Validación del instrumento de medición de variables

Tabla de evaluación por juicio de expertos			
Criterios	Puntuación		
	Experto 1	Experto 2	Experto 3
Los ítems están redactados de forma clara	95	90	95
Los ítems permiten evaluar conductas	100	95	90
Los ítems presentan consistencia con el marco teórico	80	90	85
Existe consistencia en la composición de ítems- indicadores- dimensiones – variables	95	90	95
La cantidad de ítems es suficiente por cada indicador	90	90	90
El instrumento es útil para el método propuesto	95	95	85
La organización de ítems tiene una secuencia lógica	85	100	90
PROMEDIO PARCIAL DE EXPERTOS	91	93	90
PROMEDIO TOTAL	91		

Nota. El grafico representa la validación del instrumento de medición de variables

El instrumento recibió una puntuación total de 91,0 en juicio de expertos, lo que indica su validez para la aplicación respectiva, y fue estudiado mediante la herramienta de procesamiento de datos Excel.

Procesamiento de datos

Tabulación: Los datos se tabularon, con la ayuda de Microsoft Office Excel, se construyó una tabla detallada para la recopilación de datos, empleando un sistema de puntuación del 1 al 5 para las respuestas adecuadas.

Aplicación de la prueba estadística: Para llevar a cabo la prueba estadística, se aplicaron con la ayuda de la versión 22 del programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences), aprovechando la hipótesis y el análisis mediante la prueba de Spearman.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Características de la muestra de estudio

Del análisis efectuado se concluyó que en la institución educativa N° 0412, el porcentaje predominante de los docentes que corresponden al género femenino con un (52%) lo que podría explicarse por qué todavía existen estereotipos de género ya que la enseñanza suele considerarse un trabajo destinado a las mujeres, En cuanto a la edad, el (39%) de los docentes se encuentra dentro del intervalo de 56 a 65 años, lo que muestra una mayor presencia de profesionales experimentados en la institución. Este fenómeno podría estar relacionado con la percepción de que la carrera docente ofrece menos estabilidad económica para los jóvenes, lo que lleva a una mayor retención de los docentes de mayor edad. Además, el (100%) de los docentes cuenta con educación superior, lo que refleja que todos ellos han tenido acceso a oportunidades educativas avanzadas, lo que puede estar vinculado con la capacidad económica para realizar estudios superiores.

Tabla 4*Análisis descriptivo de la muestra*

		Frecuencia	Porcentaje
Genero	Masculino	40	48%
	Femenino	44	52%
Edad	De 30 a 45 años	30	36%
	De 46 a 55 años	33	39%
	De 56 a 65 años	20	24%
	De 65 años a más	1	1%
Nivel de instrucción	Primaria	0	0%
	Secundaria	0	0%
	Técnico	0	0%
	Superior	84	100%

Nota. Encuesta efectuada entre noviembre y diciembre del 2022 a los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín

4.2. Análisis de las variables de investigación

4.2.1. Calidad de vida laboral en la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín

En la Tabla 5, se muestra que el (71.4%) de los docentes en la institución educativa N° 0412 de Tocache, San Martín, perciben que la calidad de vida laboral es media. Esto indica que, en general, los docentes sienten cierta incomodidad respecto al apoyo y los esfuerzos de la directiva. Sin embargo, el 28.6% de los docentes considera que la calidad de vida laboral es alta, lo que indica que un segmento significativo del personal experimenta una percepción más favorable de sus condiciones de trabajo.

Tabla 5

Nivel de percepción de la calidad de vida laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín

NIVEL	RANGO	FRECUENCIA	FRECUENCIA
		ABSOLUTA	PORCENTUAL
Bajo	[17 - 39]	0	0.0
Medio	[40 - 62]	60	71.4
Alto	[63 - 85]	24	28.6
Total		84	100.0

Nota. Encuesta efectuada entre noviembre y diciembre del 2022 a los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín

En la Tabla 6, se evidencian los niveles de percepción sobre la calidad de vida laboral entre los docentes de la institución educativa N° 0412 en la provincia de Tocache, San Martín, segmentados según las características demográficas de los encuestados.

El análisis muestra que tanto hombres como mujeres clasifican la calidad de vida laboral en un nivel medio, con una ligera diferencia entre ambos géneros. Entre los docentes con formación universitaria, el (71.4%) considera que la calidad de vida laboral es media. Además, la mayor proporción de los docentes en el grupo de edad de 46 a 55 años también evalúan positivamente la calidad de vida en el trabajo, sugiriendo una tendencia a la mejora en esta franja de edad.

Tabla 6*Niveles de percepción de la calidad de vida laboral según variables demográficas*

Variable	Indicador	Bajo (%)	Medio (%)	Alto (%)	N
Sexo	Masculino	0.0	60.0	40.0	5
	Femenino	0.0	72.2	27.8	79
Nivel de instrucción	Primaria	0.0	0	0	0
	Secundaria	0.0	0.0	0.0	0
	Técnico	0.0	0.0	0.0	0
	Universitario	0.0	71.4	15.0	84
Edad	31 – 45 años	0.0	66.7	33.3	3
	46 – 55 años	0.0	100.0	0.0	2
	56 – 65 años	0.0	68.8	31.3	32
	66 a más	0.0	72.3	27.7	47

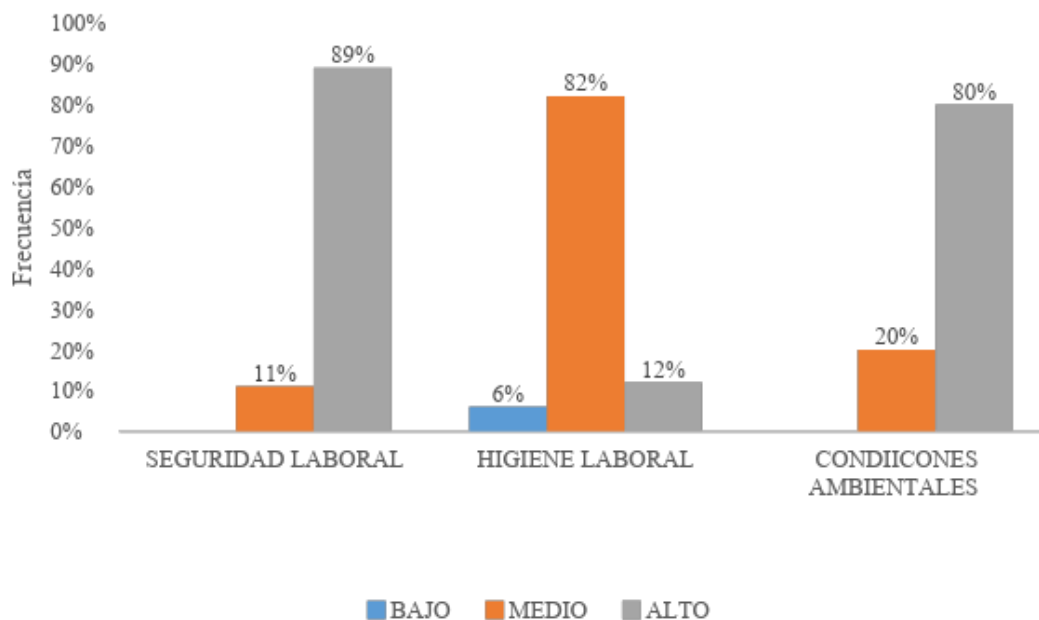
Nota. Encuesta efectuada entre noviembre y diciembre del 2022 a los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tucumán, San Martín

a. Análisis de la variable calidad de vida laboral según dimensiones

En la Figura 4, se visualiza el grado de las dimensiones evaluadas en su estudio. Se destaca que la dimensión de seguridad laboral manifiestan un nivel alto en un (89%), mientras que las condiciones ambientales también alcanzan un nivel elevado, representando el 80%. Por otro lado, las dimensiones de higiene laboral y condiciones ambientales presentan mayoritariamente niveles medios, con un (82%) y un (20%), respectivamente. Cabe señalar que la dimensión de higiene laboral también muestra un pequeño porcentaje (6%) con un nivel bajo.

Figura 4

Análisis de la variable calidad de vida laboral según dimensiones



Nota. Encuesta efectuada entre noviembre y diciembre del 2022 a los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín

En el análisis de la calidad de vida laboral, la tabla muestra que la mayor cantidad de los docentes seleccionaron la opción, De acuerdo (4) en respuesta a las preguntas planteadas. Se observan variaciones en las respuestas, lo que sugiere variabilidad en la perspectiva de los docentes sobre los aspectos analizados.

En relación con las preguntas sobre seguridad laboral, se observó que un (76%) de los docentes considera que existen canales adecuados para comunicar inquietudes o sugerencias acerca de las condiciones de trabajo. Este alto porcentaje refleja que los docentes sienten que sus opiniones, tanto positivas como negativas, son valoradas por la directiva, lo cual podría estar contribuyendo a un ambiente laboral más colaborativo y receptivo.

En cuanto a las medidas legales para prevenir accidentes laborales, un (73.8%) de los encuestados mostró conformidad. Esto sugiere que la directiva de la institución ha demostrado un sólido compromiso con la protección de sus empleados, lo que es bien recibido por el personal.

Al abordar la pregunta sobre si el entorno laboral posee condiciones seguras para evitar o prevenir daños a los trabajadores, el (58.3%) de los docentes respondió afirmativamente. Este resultado parece estar relacionado con las recientes remodelaciones de las instalaciones en 2020, que han mejorado significativamente las condiciones físicas del lugar de trabajo.

Respecto a la relevancia de la salud para el desempeño laboral, un (57.1%) de los docentes estuvo de acuerdo, lo que podría reflejar el impacto positivo de las charlas ofrecidas por la directiva sobre temas de salud mental y bienestar, como por ejemplo el abordaje de la ansiedad, depresión y estrés. Sin embargo, un (20.2%) de los docentes optó por una postura de indiferencia, lo que podría indicar que aún hay trabajo por hacer en cuanto a sensibilización y relevancia de estos temas.

En cuanto a la iluminación en el ambiente de trabajo, un (76.7%) de los docentes manifestó su satisfacción con las condiciones actuales, lo que podría estar vinculado con las mejoras en la infraestructura de la institución, incluyendo la renovación de techos, ventanas y sistemas de iluminación, que han resultado en un ambiente de trabajo más seguro y cómodo.

Finalmente, la pregunta sobre el seguimiento de las normas de prevención y seguridad en las áreas de trabajo reveló que un (21.4%) de los docentes se mostró indiferente, mientras que un (33.3%) expresó su desacuerdo, sugiriendo que aún existen

áreas de la institución que demandan mejoras adicionales para cumplir con los estándares de seguridad esperados por el personal.

Tabla 7

Frecuencia porcentual a las afirmaciones de calidad de vida laboral

Variable supervisora: Calidad de vida laboral		1	2	3	4	5
Seguridad laboral	Existe medidas legales para prevenir accidentes	0%	25%	1,2%	73,8%	0%
	La institución tiene un plan de emergencia para accidentes laborales	0%	0%	13,1%	67,9%	19%
	La institución informa para actuar de manera adecuada en situaciones de emergencias	0%	27,4%	0%	58,3%	14,3%
	Existen canales, para comunicar quejas o propuestas sobre las condiciones de trabajo	0%	1,2%	16,7%	76,2%	6%
	La institución establece políticas de prevención con la participación de los docentes	0%	6%	35,7%	48,8%	9,5%
	Considera que los ambientes de la institución cuentan con medidas de seguridad	0%	22,6%	34,5%	42,9%	0%
	Considera que se cumplen con las normas de seguridad laboral durante su desempeño	0%	41,7%	38,1%	17,9%	2,4%
Higiene laboral	En el área donde labora se aplican normas de salubridad en los trabajadores	0%	23,8%	39,3%	31%	6%
	El ambiente donde labora posee condiciones adecuadas para prevenir daños en los trabajadores	0%	20,2%	15,5%	58,3%	6%
	Son conscientes que la salud es un factor importante para cumplir sus labores	0%	16,7%	20,2%	57,1%	6%
Condiciones ambientales de trabajo	Se le otorgan los recursos y/o materiales necesarios para realizar su trabajo eficientemente	0%	25%	11,9%	63,1%	0%
	El espacio donde labora es cómodo	0%	20,2%	14,3%	57,1%	8,3%
	Los ambientes de espacio laboral cuenta con buena iluminación	0%	11,9%	16,7%	65,5%	6%
	En su área de trabajo cumplen con las medidas de prevención y seguridad	0%	33,3%	21,4%	39,3%	6%
	En la institución cuentan con los recursos que necesitan para hacer bien su trabajo	0%	0%	27,4%	66,7%	6%
	Dispone de un ambiente de trabajo con iluminación suficiente	0%	0%	17,4%	76,7%	6%
	Los medio que tengo (equipo, material didáctico) para laborar son obsoletos y/o están en mal estado	0%	16,7%	20,2%	46,4%	16,7%

Nota. Encuesta efectuada entre noviembre y diciembre del 2022 a los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tucumán, San Martín

4.2.2. Desempeño laboral de la institución educativa N°0412 de la Provincia de Tucumán, San Martín

La Tabla 8, muestra que el (79.8%) de los docentes de la institución educativa N° 0412 calificaron su desempeño laboral como medio. En general, los docentes cumplen con sus responsabilidades de manera adecuada, aunque no alcanzan un nivel de excelencia en su desempeño, según esta conclusión. Sin embargo, el (20.2%) de los encuestados creen que su trabajo supera el promedio, lo que indica que hay un grupo que

crea que su trabajo supera el promedio. Estos hallazgos podrían representar una oportunidad para identificar y promover áreas de mejora, así como para identificar y replicar las prácticas que conducen a un desempeño superior.

Tabla 8

Nivel de la percepción del desempeño laboral de la institución educativa N° 0412

NIVEL	RANGO	FRECUENCIA	FRECUENCIA
		ABSOLUTA	PORCENTUAL
Bajo	[11 - 26]	17	20.2
Medio	[27 - 41]	67	79.8
Alto	[42 - 56]	0	0.0
Total		84	100.0

Nota. Encuesta efectuada entre noviembre y diciembre del 2022 a los docentes

El análisis del desempeño laboral de los docentes en la institución educativa N° 0412 revela que, en general, tanto hombres como mujeres muestran un desempeño laboral medio, aunque es notable que todos los docentes del género masculino califican en esta categoría (100%). En cuanto al nivel educativo, los docentes con estudios universitarios destacan, ya que el (79.8%) de ellos considera que su desempeño es alto, lo cual influye positivamente en el rendimiento académico de los alumnos. Sin embargo, al analizar la variable en cuanto a la edad, se evidencia que los docentes más jóvenes, con edades entre 31 y 45 años, tienen un mejor desempeño, especialmente en el manejo de la tecnología, lo que se refleja en una valoración más alta de su labor en comparación con sus colegas de mayor edad. Esta evidencia sugiere que la experiencia combinada con habilidades tecnológicas emergentes puede influir positivamente en el desempeño docente.

Tabla 9*Niveles de percepción del desempeño laboral de la institución educativa N° 0412*

Variable	Indicador	Bajo (%)	Medio (%)	Alto (%)	N
Sexo	Masculino	0.0	100.0	0.0	5
	Femenino	21.5	78.5	0.0	79
Nivel de instrucción	Primaria	0.0	0	0	0
	Secundaria	0.0	0.0	0.0	0
	Técnico	0.0	0.0	0.0	0
	Universitario	20.2	79.8	0.0	84
Edad	31 – 45 años	0.0	100.0	0.0	3
	46 – 55 años	0.0	100.0	0.0	2
	56 – 65 años	21.9	78.1	0.0	32
	66 a más	21.3	78.7	0.0	47

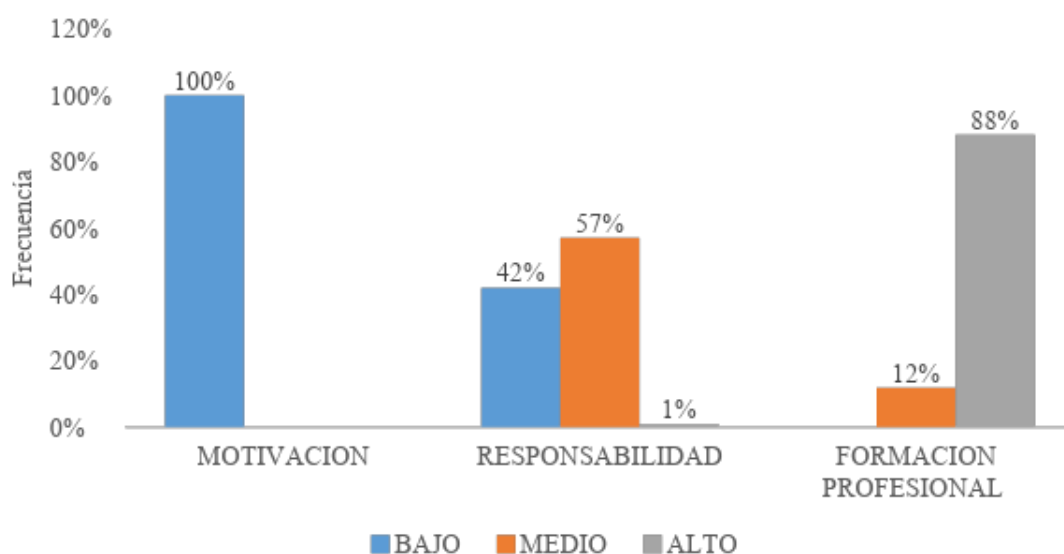
Nota. Encuesta efectuada entre noviembre y diciembre del 2022 a los docentes

b. Análisis de la variable desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412

En la figura 5, se muestra el grado de intensidad de las dimensiones evaluadas en el estudio. Se destaca que la dimensión de formación profesional presenta un nivel alto en el (88%) de los casos, indicando un fuerte énfasis en la formación y el crecimiento profesional. En cambio, la dimensión de responsabilidad se clasifica mayoritariamente en niveles medios (57%), mientras que una pequeña proporción de la dimensión de formación profesional también se sitúa en niveles medios (12%). Sin embargo, las dimensiones de motivación y responsabilidad muestran preocupantes niveles bajos, con un (100%) y un 42% respectivamente, lo que apunta a que estos aspectos requieren un interés especial para elevar su impacto en el desempeño laboral de los docentes.

Figura 5

Análisis de la variable desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412



En el análisis del desempeño laboral reflejado en la tabla, se evidencia que la mayoría de los docentes seleccionaron la opción 'De acuerdo' (4) en las preguntas planteadas, aunque se notan algunas diferencias significativas en sus respuestas.

En la dimensión de motivación, la pregunta sobre la comodidad con la variedad de tareas mostró un alto porcentaje de respuestas De acuerdo (65%), lo que sugiere que muchos docentes se sienten satisfechos con la diversidad de sus funciones. Sin embargo, un (21%) eligió la opción Indiferente, lo que podría estar relacionado con la falta de recursos y tecnología en la institución, limitando la efectividad en el desarrollo de sus tareas.

En cuanto a la puntualidad y regularidad en el cumplimiento de sus labores, la mayoría de los docentes (97.6%) se ubicaron en De acuerdo (4). Esto se debe a la obligación de asistir al centro de trabajo durante los cinco días hábiles de la semana, y a la necesidad de comunicar cualquier ausencia a la directiva en caso de emergencias.

Sobre la participación en actividades extracurriculares propuestas por la coordinación académica, el 61.9% de los docentes respondieron "De acuerdo" (4), mientras que un 10.7% optaron por "Indiferente" (3). Esto podría reflejar una falta de interés en formar lazos con colegas o en las actividades extracurriculares, posiblemente percibidas como no beneficiosas para los estudiantes.

Finalmente, en la dimensión de formación profesional, la pregunta sobre compartir información y experiencias con colegas mostró que el 75% de los docentes eligieron "De acuerdo" (4). A pesar de esto, un 17.9% optó por "Indiferente" (3), lo que podría deberse a la percepción de inseguridad entre los docentes nombrados, quienes pueden sentir que compartir sus conocimientos los pone en riesgo de ser reemplazados.

Tabla 10

Frecuencia porcentual a las afirmaciones del desempeño laboral

Variable asociada. Desempeño laboral		1	2	3	4	5
Motivación	Aplicamos los métodos de trabajo para desarrollar nuestras actividades docentes	0%	35.7%	9.5%	42.9%	11.9%
	Es cómodo la variedad de tareas	0%	10.7%	21.4%	65.5%	2.4%
Responsabilidad	Asiste puntualmente con regularidad al cumplimiento de sus labores	0%	0%	1.2%	1.2%	97.6%
	Asiste a las reuniones programadas de coordinación técnico-pedagógica	0%	0%	1.2%	1.2%	97.6%
	Cumple con las actividades programadas	97.6%	1.2%	1.2%	0%	0%
	Muestra tener un compromiso con su labor en el aula de clases	0%	42.9%	7.1%	34.5%	15.5%
	Concurre a actividades extracurriculares propuestas por la coordinación académica	0%	21.4%	10.7%	61.9%	6%
Formación profesional	Actúa en concordancia con las normas jurídicas que regulan su desempeño docente	0%	1.2%	13.1%	66.7%	19%
	Muestra tener conocimiento en el área en el que se desempeña	0%	28.6%	0%	57.1%	14.3%
	Comparte información y experiencia con sus colegas de trabajo	0%	1.2%	17.9%	75%	6%
	Participa en programas de formación y actualización que lo apoyen en un mejor desempeño profesional	0%	7.1%	35.7%	47.6%	9.5%

Nota. Encuesta efectuada entre noviembre y diciembre del 2022 a los docentes

4.4. Contrastación de la hipótesis

4.4.1. Contrastación de la hipótesis general

Para llevar a cabo el análisis de la hipótesis general, se aplicó el coeficiente Rho de Spearman para la correlación. Esta metodología es adecuada porque nuestra encuesta generó datos ordinales y se enfoca en determinar la interacción entre las variables. El valor Rho de Spearman nos permite determinar la intensidad y la dirección de la asociación entre la calidad de vida y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa N° 0412. La tabla siguiente muestra cómo se relacionan estas variables, proporcionando una visión clara del vínculo entre ellas.

Tabla 11

Valores del coeficiente de Spearman

Valor	Criterio
$r = 1.00$	Relación perfecta positiva y grande
0.9 a 0.99	Relación positiva muy alta
0.7 a 0.89	Relación positiva alta
0.4 a 0.69	Relación positiva moderada
0.2 a 0.39	Relación positiva baja
0.01 a 0.19	Relación positiva muy baja
0	Relación nula
$r = -1.00$	Correlación negativa perfecta y grande

Nota. (Ortega et al., 2009)

En base a ello se propuso la siguiente hipótesis general.

H₀: No existe una relación significativa entre la calidad de vida y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín.

H₁: Existe una relación significativa entre la calidad de vida y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín.

Tabla 12

Demostración de la hipótesis general

Indicador	Calidad de vida laboral	Desempeño laboral
Coeficiente de correlación	1,000	,574**
Sig. (bilateral)	.	,000
N	84	84

Nota. Encuesta efectuada entre noviembre y diciembre del 2022 a los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín

El coeficiente de correlación de Spearman (r_s) mostró una correlación positiva directa, la cual fue calificada como moderada en los resultados obtenidos ($r_s = 0,574$).

Decisión.

El valor p obtenido es inferior al nivel de significancia alfa ($p < \alpha$; $0,000 < 0,05$), lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H_1). Lo que demuestra que existe una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y el desempeño de los docentes de la institución educativa N° 0412 de Tocache, San Martín.

4.4.2. Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis 1: Seguridad laboral

Ho: La seguridad laboral no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín

H1: La seguridad laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín.

Tabla 13

Demostración de la primera hipótesis específica seguridad laboral

Indicador	Seguridad laboral	Desempeño laboral
Coefficiente de correlación	1,000	,318**
Sig. (bilateral)	.	,003
N	84	84

Nota. Encuesta efectuada entre noviembre y diciembre del 2022 a los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín

El coeficiente de correlación de Spearman (r_s) mostró una correlación positiva directa, la cual fue calificada como baja en los resultados obtenidos ($r_s = 0,318$).

Decisión.

El valor p obtenido es inferior al nivel de significancia alfa ($p < \alpha$; $0,003 < 0,05$), lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H_1). Lo que demuestra que existe una relación estadísticamente significativa entre la seguridad laboral con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín.

Hipótesis 2: Higiene laboral

H₀: La higiene laboral no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín

H₁: La higiene laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín

Tabla 14

Demostración de la segunda hipótesis específica higiene laboral

Indicador	Higiene laboral	Desempeño laboral
Coefficiente de correlación	1,000	,283**
Sig. (bilateral)	.	,009
N	84	84

Nota. Encuesta efectuada entre noviembre y diciembre del 2022 a los docentes

El coeficiente de correlación de Spearman (r_s) mostró una correlación positiva directa, la cual fue calificada como baja en los resultados obtenidos ($r_s = 0,283$).

Decisión.

El valor p obtenido es inferior al nivel de significancia alfa ($p < \alpha$; $0,009 < 0,05$), lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H_1). Lo que demuestra que existe una relación estadísticamente significativa entre la higiene laboral con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín.

Hipótesis 3: Condiciones ambientales de trabajo

H₀: Las condiciones ambientales de trabajo no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín

H₁: Las condiciones ambientales de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín

Tabla 15

Demostración de la tercera hipótesis específica las condiciones ambientales de trabajo

Indicador	Condiciones ambientales de trabajo	Desempeño laboral
Coefficiente de correlación	1,000	,590**
Sig. (bilateral)	.	,000
N	84	84

Nota. Encuesta efectuada entre noviembre y diciembre del 2022 a los docentes

El coeficiente de correlación de Spearman (r_s) mostró una correlación positiva directa, la cual fue calificada como moderada en los resultados obtenidos ($r_s = 0,590$).

Decisión.

El valor p obtenido es inferior al nivel de significancia alfa ($p < \alpha$; $0,000 < 0,05$), lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H_1). Lo que demuestra que existe una relación estadísticamente significativa entre las condiciones ambientales de trabajo y el desempeño de los docentes de la institución educativa N° 0412 de Tocache, San Martín.

Tabla 16*Demostración de las correlaciones*

	Hipótesis	N	Rho	Sig.	Nivel
HG	La calidad de vida laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín.	84	0.574	,00 0	Moderad o
HE1	La seguridad laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín.	84	0.318	,00 3	Baja
HE2	La higiene laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín.	84	0.283	,00 9	Baja
HE3	Las condiciones ambientales de trabajo se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín.	84	0.590	,00 0	Moderad o

Nota. Encuesta efectuada entre noviembre y diciembre del 2022 a los docentes

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Para una buena gestión es importante la Calidad de vida laboral (CVL), es un aspecto crucial para una gestión eficaz, ya que mide grado de satisfacción que experimentan los trabajadores, abarcando aspectos físicos, emocionales y psicológicos de su vida laboral (Ardilla, 2003). Enfatiza el respeto y la consideración hacia los empleados, ya que un personal motivado y bien tratado puede llevar a una alta medida de productividad y calidad dentro de la organización (Chiavenato, 2009).

Esta investigación tuvo como objetivo determinar a relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa N° 0412 de Tocache, San Martín, con un enfoque en cómo las medidas de seguridad, higiene y ambiente laboral influyen en esta relación de la calidad de vida.

Los resultados obtenidos muestran una correlación moderada entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral de los docentes, con un coeficiente de correlación de ($rs = 0.574$). Este hallazgo es coherente con estudios previos, como el de Travezaño (2020), que reportó una correlación similar de ($rs = 0.589$), “entre la calidad de vida y el desempeño de enfermeros”. Así como Reyes (2020) también encontró una correlación moderada de ($rs = 0.563$), entre “la gestión del talento humano y el desempeño de docentes”, mientras que Huaytán (2021) halló una correlación moderada de ($rs = 0.521$), en un contexto de “gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande”.

A pesar de estas similitudes, es importante contrastar estos resultados con el estudio de Huamancayo (2020), quien encontró una correlación débil de ($rs = 0.306$) entre “el estrés laboral y el desempeño de trabajadores en una municipalidad”. Este contraste sugiere que, aunque la calidad de vida laboral tiene una influencia positiva sobre el

desempeño, esta relación puede variar en función del contexto y las características específicas de cada grupo.

El análisis revela que una mejor calidad de vida laboral está asociada con un mejor desempeño de los docentes en la institución educativa N° 0412. Sin embargo, los resultados también destacan áreas que requieren atención adicional. Por ejemplo, el estudio muestra que los docentes adultos mayores de 45 años, constituyen un (64%) de la muestra, podrían estar experimentando desafíos únicos que afectan su desempeño. Además, la relación positiva baja ($rs = 0.283$) entre la higiene y el desempeño sugiere que, aunque la higiene es importante, otros factores podrían estar influyendo más significativamente en el desempeño laboral.

Por lo cual, se sugiere llevar a cabo investigaciones más profundas sobre los factores específicos que afectan la calidad de vida laboral y su impacto en el desempeño. De manera específica, sería beneficioso explorar cómo las condiciones de trabajo y los recursos accesibles afectan e influyen en la satisfacción y efectividad de los docentes. Además, dado que una proporción significativa de docentes son adultos mayores, es crucial abordar sus necesidades particulares para optimizar su rendimiento y bienestar en el entorno laboral. Este enfoque unificado ayudará a mejorar la calidad de vida laboral y, por ende, el desempeño en la institución educativa.

CONCLUSIONES

1. El estudio encontró una correlación positiva moderada ($r_s=0,574$), entre la calidad de vida y el desempeño laboral entre los docentes, lo que indica que una mayor calidad de vida conduce a un mejor desempeño laboral más efectivo.
2. En la institución educativa N° 0412, la seguridad laboral tiene una relación positiva, aunque débil ($r_s = 0.318$), con el desempeño laboral. Esto sugiere que, aunque la seguridad laboral contribuye al desempeño, su impacto es limitado y podría requerir fortalecimiento.
3. En la institución educativa N° 0412 la higiene también mostró una correlación positiva pero débil ($r_s = 0.283$) con el desempeño laboral, lo que sugiere que las mejoras en este aspecto podrían tener un efecto positivo, aunque limitado, en el rendimiento laboral.
4. En la institución educativa N° 0412 las condiciones ambientales de trabajo evidenciaron una correlación positiva moderada ($r_s = 0.590$) con el desempeño laboral, lo que destaca la importancia de un entorno laboral favorable para mejorar la eficiencia y la satisfacción de los docentes en su labor educativa.

RECOMENDACIONES

- A la hora de contratar nuevos empleados en una institución, es muy importante adecuar el perfil profesional a las necesidades del puesto solicitado y tener en cuenta los aspectos interpersonales.
- El equipo directivo de la institución educativa puede mejorar la calidad de vida laboral de sus docentes brindándoles una mejor motivación ya sea económica o de reconocimiento.
- En conclusión, recomendamos que las juntas directivas de las instituciones educativas recuerden que el personal o los recursos humanos que dirigen son personas que pueden lograr resultados muy positivos y una buena gestión siempre debe recordar que están haciendo un buen trabajo. Lo que puede hacer depende de cómo interactúa con sus empleados y de cómo puede hacerlos más productivos e innovadores en sus actividades diarias.
- Se recomienda implementar líneas de investigación con respecto a la relación de calidad de vida en la salud y el bienestar de los trabajadores considerando que un alto porcentaje de los docentes son adultos mayores de 45 años (64%) considerados población vulnerable y que el estudio arrojó con un bajo grado de correlación positiva ($r_s = 0,283$), entre la higiene y el desempeño laboral.

- CEUPE. (2021). *Importancia de la valuación del desempeño laboral*. Obtenido de <https://www.ceupe.mx/blog/la-importancia-de-la-evaluacion-de-desempeno-de-los-empleados.html>
- Chavez. (2007). *Introducción a la Investigación Educativa*. Maracaibo: La Columna
- Chiavenato . (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw - Hill.
- Chiavenato . (2009). *Gestión del talento huamno* . México D.F. : Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: Edición McGraw-Hill.
- Chiavenato. (2007). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Civicos y Hernández. (2007). *Algunas reflexiones y aportaciones entorno a los enfoques teoricos y practicos de la investigación en trabajo social* . Revista investigaciones y acciones sociales.
- Del Prado. (2016). *Cómo mejorar la seguridad laboral* . Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/la-seguridad-laboral-mejorarla/>
- Escobar. (2017). *Tipos de responsabilidad del empleador en accidente de trabajo*. Obtenido de <https://safetya.co/tipos-de-responsabilidad-accidente-trabajo/>
- Espinoza. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño docente en la institucion educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017*. Universidad Cesar Vallejo.
- García. (1998). *Valores*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos82/valores-caracteristicas/valores-caracteristicas2.shtml>
- García. (1999). *El desarrollo profesional: análisis de un concepto complejo*. Obtenido de <http://www.doredin.mec.es/documentos/008200030114.pdf>
- García. (2007). *Clima organizacional: Hacia un nuevo modelo*. UNICAWA.
- Gardey. (2020). *Definición de material didáctico*. Obtenido de <https://definicion.de/material-didactico/>
- Granados. (2011). *Calidad de vida laboral, historia, dimensiones y beneficios*. *Revista de investigación en psicología*.
- Guerrero, Can y Alcofer . (2016). *Identificación de niveles de calidad de vida en personas con un rango de edad entre 50 y 85 años* . Revista Iberoamericana de las ciencias sociales y humanísticas ISSN: 2395-7972 .
- Hernández, Fernández & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huaymares. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral docente del isnstituto de educación superior tecnológico público Chancay 2016*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

- Kant. (2007). *El concepto de experiencia: De kant a Hegel*. Obtenido de file:///C:/Users/SILVER/Downloads/7480-Texto%20del%20art%C3%ADculo-21881-1-10-20180629.pdf
- Koontz y Weirich. (2007). *Elementos de la administración*. México D.F.: Editorial McGraw-Hill.
- Lacalle y Carrión. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Madrid: Editex.
- Lozano. (2021). *Calidad de vida laboral en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020*. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Luthais. (200). *Evaluación organizacional, marco para mejorar el desempeño*. Washington D.C: Centro de investigación para el desarrollo I.D.B. bookstore.
- Maristany. (2003). *Administración de recursos humanos*. Buenos Aires: Pearson Education.
- MINEDU. (2014). *Marco de buen desempeño docente*. Biblioteca Nacional del Perú.
- Ministerio de Salud. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima: MINSA.
- Ministerio de trabajo. (2016). *La iluminación en el ambiente laboral*. Obtenido de https://www.srt.gob.ar/wp-content/uploads/2016/08/Guia_practica_1_Iluminacion_2016.pdf
- Montejo . (2009). *Evaluación del desempeño laboral*.
- Montenegro. (2007). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Magisterio.
- Morehouse y Miller. (1976). *Fisiología del ejercicio*. Buenos Aires, Ateneo.
- Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts. (2009). *Propiedades psicométricas de la versión española del cuestionario de interacción trabajo - familia (SWING)*. Obtenido de <http://www.psicothema.com/pdf/3635.pdf>
- Muñoz. (2012). *ORGANIZACIÓN DE LOS RECURSOS: PROGRAMAS DE ACTIVIDADES Y CENTROS DE RECURSOS*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/cccss/22/jlmc.html>
- Oficina Nacional de Administración del Personal. (2006). *Administración de personal*. Lima: ONAP.
- OMS. (1946). *Definición de salud*. Nueva York.
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Factores ambientales en el lugar de trabajo*.
- Organización Mundial de la Salud. (2015). *Normas mundiales para mejorar la calidad de los servicios de atención de salud de los adolescentes*. World Health Organization .
- Ortega, R. M. M., Pendás, L. C. T., Ortega, M. M., Abreu, A. P., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).

- Palmar, Valero y Jhoan . (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes*.
- Peiró. (1995). *Psicología de la organización*. Madrid: Torán S.A.
- Peña. (2017). *Motivació laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional*. La libertad - Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Pérez y Gardey. (2014). *Definición de recompensa*. Obtenido de <https://definicion.de/recompensa/>
- Ramirez. (2019). Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018. *Revista Humanismo y Sociedad*.
- Reyes. (2019). *Clima organizacional y la calidad laboral de los empleados del centro de salud de la comuna San Pablo, Cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, 2017*. Santa Elena: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Reyes. (2020). *La gestión del talento Humano y el desempeño laboral en la plana docente de la institución educativa Trilce del distrito de Chorrillos – Lima, Perú – 2020*. Lima - Perú: Universidad Privada del Norte.
- Rieble, Viteri, Vásquez y Arias. (2020). *COVID-19 y la gran apuesta del aprendizaje desde casa: ¿funcionará para todos?* Obtenido de <https://blogs.iadb.org/educacion/es/aprendizajedesdecasa/>
- Romero . (2010). *Clima organizacional su relación con el factor humano*. Estados Unidos: PROCADP, Subsecretaria de administración y finanzas, dirección general de recursos humanos.
- Saavedra y Di Gropello. (2021). *COVID-19 y la crisis educativa en América Latina y el Caribe: ¿cómo podemos evitar una tragedia?* Obtenido de <https://blogs.worldbank.org/es/education/covid-19-y-la-crisis-educativa-en-america-latina-y-el-caribe-como-podemos-evitar-una>
- Sáenz. (2006). Trabajo social en Recursos Humanos. *Revista de trabajo social*. C.C.S.S. Costa Rica. Vol. 2(46).
- Sarmiento. (2017). *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la universidad central*. Ecuador : Universidad Central.
- SELA. (2021). *Educación en tiempos de Pandemia: Impacto del COVID-19 en los sistemas educativos de América Latina y el Caribe*. Obtenido de <http://www.sela.org/es/eventos/e/65995/educacion-en-tiempos-de-pandemia>
- Tamayo. (2017). *Metodología cuantitativa*. Obtenido de https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html
- Todaro y Godoy. (2001). *Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios*. Obtenido de <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a08>
- Viera. (2018). *Gestión de recursos humanos y la calidad laboral en los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate Vitarte - 2016*. Escuela de posgrado Universidad Cesar Vallejo.
- Vives . (2011). *La responsabilidad social de la empresa en América*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.

- Westreicher. (s.f.). *Accidente laboral*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/accidente-laboral.html>
- Yirna. (2020). *Concepto de ambito laboral*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/ambito-laboral/>
- Zambrano. (2020). *Genera educación a distancia cansancio*. Obtenido de <https://milenio.com/politica/comunidad/estudiantes-maestros-tutores-alto-cansancio-educacion>

ANEXOS

Anexo 1 Juicio de expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Anexo 1.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DOCUMENTAL (JUICIO DE EXPERTO)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario
NOMBRE DEL EXPERTO : Jorge Danny, Sandoval Ruiz
ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : Magister en docencia y gestión educativa

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio											X										60	
2	Los ítems ayudan a describir conductas															X							75
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																X						80
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																X						80
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																X						80
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																X						80
7	El instrumento es útil para a la investigación propuesta																X						80
PUNTAJE PROMEDIO																					76.42		

OPINION GLOBAL:

El instrumento aplica para el desarrollo de la investigación.

FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
00461469	9972 20048	jorgedanny1975@gmail.com



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Anexo 1.

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DOCUMENTAL
(JUICIO DE EXPERTO)**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario
NOMBRE DEL EXPERTO : Lucy Figueroa Rosas
ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : Magíster en Psicología Educativa

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio															X						75	
2	Los ítems ayudan a describir conductas																X						80
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																X						80
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																X						80
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																	X					85
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica															X							75
7	El instrumento es útil para a la investigación propuesta																X						80
PUNTAJE PROMEDIO																						79.28	

OPINION GLOBAL:

El instrumento aplica para el desarrollo de la investigación.


FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
01010825	941852217	lucy.experiencias@gmail.com



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Anexo I.

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DOCUMENTAL
(JUICIO DE EXPERTO)**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario
NOMBRE DEL EXPERTO : Carlos Alberto, Silva Rios
ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : Lic. en administración

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.
		5	4	3	2	25	20	15	10	45	30	15	10	35	20	15	10	15	10	5	01	
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																			X		95
2	Los ítems ayudan a describir conductas																			X		90
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																			X		90
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																			X		90
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																			X		90
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																			X		95
7	El instrumento es útil para a la investigación propuesta																			X		90
PUNTAJE PROMEDIO																					91.42	

OPINIÓN GLOBAL:

El instrumento aplica para el desarrollo de la investigación y con sus indicadores se orientan a alcanzar los objetivos trazados


FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
22002284	999442121	carlos.silva@unas.edu.pe

Anexo 2

Instrumento de recolección de datos – encuesta



**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

ENCUESTA ANÓNIMA**INSTRUCCIONES:**

Estimado Sr(a), como residente en este distrito, mucho agradecemos su colaboración en responder el presente cuestionario de investigación, cuyo objetivo es determinar la relación de la calidad de vida laboral el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 0412 de la provincia de Tocache, San Martín. En relación a las preguntas no existen respuestas correctas ni incorrectas, sólo interesa obtener una opinión objetiva que realmente refleje su opinión sobre las preguntas formuladas. Por favor lea cuidadosamente cada una de las alternativas y elija la respuesta que cree conveniente y marque con un aspa (x).

DATOS GENERALES:

Genero

Masculino	Femenino

Edad

31 a 45 años	46 a 55 años	De 56 a 65 años	De 66 a más

Grado de instrucción

Primaria	Secundaria	Técnico	Superior

Calidad de vida laboral**Seguridad laboral**

1. ¿Existe en la institución N 0412 medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

2. ¿La institución N 0412 tiene un plan de emergencia y evacuación en caso suceda algún incendio o casos de accidentes laborales?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

3. ¿La institución N 0412 informa a los trabajadores a actuar de manera adecuada ante situaciones de emergencias laborales?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

4. ¿Existen canales, órganos y mecanismos para que los trabajadores comuniquen quejas o propuestas sobre las condiciones de trabajo en la institución N 0412?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

--	--	--	--	--

5. ¿La institución N 0412 ha establecido una política de prevención con la participación de los trabajadores de acuerdo a los casos suscitados?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

6. ¿Considera que el ambiente laboral de la institución N 0412 cuenta con medidas de seguridad laboral?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

7. ¿Considera que se cumplen con las normas de seguridad laboral durante su desempeño?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Higiene laboral

8. ¿En el área donde labora la institución N 0412 aplica normas de salubridad en los trabajadores?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

9. ¿El ambiente donde labora posee condiciones adecuadas para prevenir daños en los trabajadores?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

10. ¿Considera que en la institución N 0412 son conscientes que la salud es un factor importante para el cumplimiento de sus funciones?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Condiciones ambientales de trabajo

11. ¿Considera que se le otorgan los recursos y/o materiales necesarios para realizar su trabajo eficientemente?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

12. ¿El espacio donde labora es cómodo?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

13. ¿Los ambientes de espacio laboral cuenta con buena iluminación?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

14. ¿En su área de trabajo cumplen con las medidas de prevención y seguridad?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

15. ¿En la institución N 0412 los trabajadores tienen los recursos que necesitan para hacer bien su trabajo?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

16. ¿Dispone de un ambiente de trabajo con iluminación suficiente?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

17. ¿Los medio que tengo (equipo, material didáctico) para laborar son obsoletos y/o están en mal estado?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Desempeño laboral

Motivación

18. ¿Mis colegas y yo aplicamos los métodos de trabajo que hemos elegido para el desarrollo de nuestras actividades docentes en la institución N 0412?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

19. ¿Es cómodo la variedad de tareas en su puesto de trabajo en la institución N 0412?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Responsabilidad

20. ¿asiste puntualmente con regularidad al cumplimiento de sus labores?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

21. Asiste a las reuniones programadas de coordinación técnico-pedagógica de la institución educativa

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

22. Cumple con las actividades programadas de la institución educativa

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

23. Muestra tener un compromiso con su labor en el aula de clases

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

24. Concorre a actividades extracurriculares propuestas por la coordinación académica del área historia, comunicación y matemáticas

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Formación profesional

25. Actúa en concordancia con las normas jurídicas que regulan su desempeño docente

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

26. ¿Muestra tener conocimiento en el área en el que se desempeña ¿

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

27. ¿Comparte información y experiencia con sus colegas de trabajo?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

28. ¿Participa en programas de formación y actualización que lo apoyen en un mejor desempeño profesional?

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Anexo 3
Matriz de base de datos

N	Nivel de instrucción	Género	Edad	CALIDAD DE VIDA LABORAL																	DESEMPEÑO LABORAL											
				SEGURIDAD LABORAL							HIGIENE LABOR			CONDICIONES AMBIENTALES							MOTIVACION		RESPONSABILIDAD				FORMACION PROFESIO					
				P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	
1	2	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	2	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	
3	2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	2	2	4	5	4	3	1	1	1	2	2	5	4	4	4	
4	2	4	5	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	1	1	1	2	2	4	2	3	3	
5	2	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	1	1	1	2	3	4	2	4	4	
6	2	5	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	1	1	1	2	4	5	5	4	4	
7	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	1	1	1	5	4	4	4	4	4	
8	2	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	1	1	1	4	4	4	4	4	5	
9	2	4	4	4	3	4	5	3	2	2	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	1	1	1	4	4	3	4	5	3	
10	2	4	5	4	3	5	4	3	4	3	2	3	2	4	3	5	4	2	3	2	4	4	1	1	1	4	5	3	5	4	3	
11	2	5	5	2	4	2	4	4	4	4	3	5	5	2	4	2	4	3	5	5	4	4	1	1	1	5	4	4	2	4	4	
12	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	1	1	1	2	4	4	4	4	4	
13	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	
14	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	1	1	1	4	4	4	4	4	2	
15	2	4	5	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	1	1	3	4	4	4	3	3	
16	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	2	2	4	5	4	3	1	1	1	2	2	5	4	4	4	
17	2	4	5	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	1	1	1	2	2	4	2	3	3	

18	2	5	5	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	1	1	1	2	3	4	2	4	4
19	2	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	1	1	1	2	4	5	5	4	4
20	2	5	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	1	1	1	5	4	4	4	4	4	
21	2	4	3	4	4	4	4	5	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	1	1	1	4	4	4	4	4	5
22	2	5	3	4	3	4	5	3	2	2	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	1	1	1	4	4	3	4	5	3
23	2	5	4	4	3	5	4	3	4	3	2	3	2	4	3	5	4	2	3	2	4	4	1	1	1	4	5	3	5	4	3
24	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	5	5	2	4	2	4	3	5	5	4	4	1	1	1	5	4	4	2	4	4
25	2	5	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	1	1	1	4	4	4	4	4	3
26	2	4	3	4	4	4	4	2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	1	1	1	4	4	4	4	4	2
27	2	4	5	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	1	1	3	4	4	4	3	3
28	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	2	2	4	5	4	3	1	1	1	2	2	5	4	4	4
29	2	5	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	1	1	1	2	2	4	2	3	3
30	2	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	1	1	1	2	3	4	2	4	4
31	2	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	1	1	1	2	4	5	5	4	4
32	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	1	1	1	5	4	4	4	4	4
33	2	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	1	1	1	4	4	4	4	4	5
34	2	5	5	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	1	1	1	2	3	4	2	4	4
35	2	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	1	1	1	2	4	5	5	4	4
36	2	5	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	1	1	1	5	4	4	4	4	4
37	2	4	5	4	4	4	4	5	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	1	1	1	4	4	4	4	4	5
38	2	5	5	4	3	4	5	3	2	2	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	1	1	1	4	4	3	4	5	3
39	2	4	4	4	3	5	4	3	4	3	2	3	2	4	3	5	4	2	3	2	4	4	1	1	1	4	5	3	5	4	3
40	2	5	4	2	4	2	4	4	4	4	3	5	5	2	4	2	4	3	5	5	4	4	1	1	1	5	4	4	2	4	4

41	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	1	1	1	2	4	4	4	4	4	
42	2	5	2	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	1	1	1	4	4	4	4	4	3	
43	2	4	3	4	4	4	4	2	3	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	1	1	1	4	4	4	4	4	2	
44	2	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	1	1	3	4	4	4	3	3	
45	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	2	2	4	5	4	3	1	1	1	2	2	5	4	4	4
46	2	5	5	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	1	1	1	2	2	4	2	3	3
47	2	5	5	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	1	1	1	2	3	4	2	4	4
48	2	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	1	1	1	2	4	5	5	4	4
49	2	4	5	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	1	1	1	5	4	4	4	4	4
50	2	5	3	4	4	4	4	5	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	1	1	1	4	4	4	4	4	5
51	2	5	3	4	3	4	5	3	2	2	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	1	1	1	4	4	3	4	5	3
52	2	5	4	4	3	5	4	3	4	3	2	3	2	4	3	5	4	2	3	2	4	4	1	1	1	4	5	3	5	4	3
53	2	4	3	2	4	2	4	4	4	4	3	5	5	2	4	2	4	3	5	5	4	4	1	1	1	5	4	4	2	4	4
54	2	5	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	1	1	1	4	4	4	4	4	3
55	2	5	5	4	4	4	4	2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	1	1	1	4	4	4	4	4	2
56	2	5	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	1	1	3	4	4	4	3	3
57	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	2	2	4	5	4	3	1	1	1	2	2	5	4	4	4
58	2	4	5	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	1	1	1	2	2	4	2	3	3
59	2	4	5	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	1	1	1	2	3	4	2	4	4
60	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	2	2	4	5	4	3	1	1	1	2	2	5	4	4	4
61	2	4	5	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	1	1	1	2	2	4	2	3	3
62	2	5	5	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	1	1	1	2	3	4	2	4	4
63	2	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	1	1	1	2	4	5	5	4	4

64	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	1	1	1	5	4	4	4	4	4	
65	2	5	4	4	4	4	4	5	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	1	1	1	4	4	4	4	4	5	
66	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	1	1	1	2	3	4	2	4	4	
67	2	5	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	1	1	1	2	4	5	5	4	4
68	2	5	5	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	1	1	1	5	4	4	4	4	4	
69	2	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	1	1	1	4	4	4	4	4	5	
70	2	5	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	1	1	3	4	4	4	3	3
71	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	2	2	4	5	4	3	1	1	1	2	2	5	4	4	4
72	2	5	4	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	1	1	1	2	2	4	2	3	3
73	2	5	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	1	1	1	2	3	4	2	4	4
74	2	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	2	2	4	5	4	3	1	1	1	2	2	5	4	4	4
75	2	5	4	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	1	1	1	2	2	4	2	3	3
76	2	4	5	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	1	1	1	5	4	4	4	4	4
77	2	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	1	1	1	4	4	4	4	4	5	
78	2	4	5	4	3	4	5	3	2	2	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	1	1	1	4	4	3	4	5	3
79	2	4	4	4	3	5	4	3	4	3	2	3	2	4	3	5	4	2	3	2	4	4	1	1	1	4	5	3	5	4	3
80	2	5	4	2	4	2	4	4	4	4	3	5	5	2	4	2	4	3	5	5	4	4	1	1	1	5	4	4	2	4	4
81	2	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	1	1	1	4	4	4	4	4	3
82	2	4	5	4	4	4	4	2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	1	1	1	4	4	4	4	4	2
83	2	5	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	1	1	3	4	4	4	3	3
84	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	2	2	4	5	4	3	1	1	1	2	2	5	4	4	4
1	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	82	82	82	0	0	0	0	0	0	
2	84			21	0	23	1	5	19	35	20	17	14	21	17	32	10	28	0	14	30	9	0	1	1	36	18	1	24	1	6

3	0			1 11 0 14 30 29 32	33 13 17	10 12 0 14 18 23 17	8 18	1 0 1 6 9	11 0 15 30
4	0			62 57 49 64 41 36 15	26 49 48	53 48 40 55 33 56 39	36 55	1 1 0 29 52	56 48 63 40
5	0			0 16 12 5 8 0 2	5 5 5	0 7 12 5 5 5 14	10 2	0 0 0 13 5	16 12 5 8
	84			84 84 84 84 84 84 84	84 84 84	84 84 84 84 84 84 84 84	84 84	84 84 84 84 84 84 84 84	84 84 84 84