

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD



TESIS

**ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN
DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD DE HUANCAYO, 2020**

Para optar : Grado Académico de Maestro en Ciencias de la
Salud Mención en: Salud Pública

Autor : Bach. Juan Carlos Nuñez Moscoso

Asesor : Ph.D. Carlos Enrique Quispe Eulogio

Línea de Investigación : Salud y gestión de la salud.

Fecha de inicio y término: Marzo 2021 – Diciembre 2022

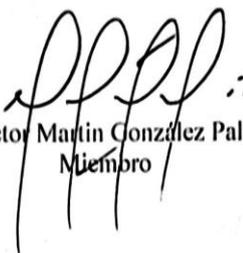
Huancayo – Perú

2024

JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



Dr. Williams Ronald Olivera Acuña
Presidente



Mtro. Víctor Martín González Palomino
Miembro



Mg. José Antonio Romero Córdova
Miembro



Dra. Melva Ibarra Meza
Miembro



Dr. Manuel Silva Infantes
Secretario Académico

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a dios, a mis hijas Mía celeste, Isabella Alizze, por ser mi motivación, a Patricia mi esposa por apoyarme en mis sueños a mis padres por el apoyo incondicional y consejos constantes que me permitieron ser una persona de bien, a mis amigos y familia en general por todo el apoyo que me brindan siempre.

El Autor

AGRADECIMIENTO

A la universidad Peruana los Andes por abrirme las puertas del saber científico y poder estudiar, así también a los diferentes docentes que me brindaron conocimiento y su apoyo para continuar, agradecer también a mi asesor Ph.D. Carlos Enrique Quispe Eulogio y al Dr. Saúl Jesús Mallqui por la amistad, el apoyo moral y científico para seguir adelante en nuestra carrera profesional.

Juan Carlos

CONSTANCIA DE SIMILITUD



NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFÍOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0100- POSGRADO - 2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, titulado:

ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN DOCENTES CON TRABAJO REMOTO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO, 2020

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach NUÑEZ MOSCOSO JUAN CARLOS**

Asesor(a) : **PHD. QUISPE EULOGIO CARLOS ENRIQUE**

Fue analizado con fecha **10/06/2024**; **con 134 págs.**; con el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye Citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **16 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Version 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: ***Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.***

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 10 de junio del 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la educación superior existen una amplia gama de circunstancias que pueden desencadenar alteraciones en la satisfacción calidad de vida profesional (CVP), entre ellas se encuentra los elevados niveles de estrés laboral entre los docentes universitarios, más aún en los tiempos actuales de confinamiento obligatorio generado por la enfermedad del Coronavirus (Carrillo, 2020); por ello, en el presente estudio se pretende observar la existencia o no de una posible asociación entre el trastorno por estrés laboral y la CVP en un grupo de sujetos dedicados a impartir su conocimientos en el nivel de educación superior universitaria en la ciudad de Chanchamayo, región Junín.

El trabajo de investigación fue realizado a través del método científico, el cual se define como un procedimiento de pasos previamente establecidos y totalmente controlados, que comprende un tipo de investigación orientado a enriquecer el caudal científico sobre el tema investigado, un nivel de investigación que permite identificar la relación entre las dos variables aludidas, y un diseño perteneciente al tipo no experimental; para ello se contó con la participación de un total de 98 docentes entre ordinarios y contratados de ambos sexos, quienes laboraron en el semestre 2021 y 2022, en las escuelas profesionales de Administración, Contabilidad, Ingeniería civil y Derecho.

Esta tesis de posgrado se divide en cinco capítulos claramente establecidos, cuyo primer capítulo está orientado al planteamiento del problema, donde se considera los siguientes elementos: descripción de la realidad problemática, la delimitación del estudio de investigación, la presentación del problema general y los problemas específicos, redacción de la justificación del estudio científico, así como los objetivos formulados para efectos del trabajo de investigación.

En el segundo capítulo del presente informe de investigación está orientado a describir detalladamente el fundamento teórico-científico proveniente de literatura científica

y actualizada, bajo el encabezado de Marco Teórico; en este capítulo se da a conocer tres elementos importantes para el proceso de investigación: en primer lugar, descripción de trabajos similares desarrollados anteriormente a nivel local, nacional e internacional; seguidamente se describe el estado de arte relacionado a las dos variables de estudio, así como, el marco conceptual respectivo.

El informe final también comprende un capítulo orientado a presentar la posible respuesta al problema formulado (hipótesis), así como, la definición conceptual y operacional de cada variable de investigación.

El capítulo cuatro del informe final de tesis está orientado a presentar el marco metodológico del proceso de investigación, el cual comprende: tipo de investigación, nivel y diseño de investigación, la cantidad exacta de personas evaluadas, así como, las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el penúltimo capítulo se presenta las tablas descriptivas de frecuencia simple sobre los resultados hallados, así como, los pasos emprendidos para probar las hipótesis formuladas.

Finalmente, se da a conocer el análisis crítico sobre los resultados obtenidos, comparando con los antecedentes del estudio y el marco teórico existente sobre las variables aludidas; también se da a conocer de forma breve y sintética las principales conclusiones arribadas en función de los objetivos establecidos, así como, las recomendaciones desprendidas a partir de los principales hallazgos. El trabajo científico culmina con la presentación de las referencias bibliográficas consultadas para el desarrollo de la investigación, la presentación de los anexos del informe conformado por: la matriz de consistencia, la matriz de operacionalización de variables, la matriz de operacionalización de los instrumentos, el instrumento de investigación, validez y confiabilidad del

instrumento, la data de procesamiento de datos, hoja de consentimiento informado y las evidencias materiales de la aplicación del instrumento.

CONTENIDO

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
CONSTANCIA DE SIMILITUD	5
INTRODUCCIÓN	6
CONTENIDO	9
CONTENIDO DE TABLAS	12
CONTENIDO DE FIGURAS	13
RESUMEN	14
ABSTRACT	15
CAPÍTULO I	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1 Descripción de la realidad problemática	16
1.2 Delimitación del problema	19
1.3 Formulación del problema	19
1.3.1 Problema General	19
1.3.2 Problemas Específicos	19
1.4 Justificación	20
1.4.1 Social	20
1.4.2 Teórica	20
1.4.3 Metodológica	20
1.5 Objetivos	20
1.5.1 Objetivo General	20
1.5.2 Objetivos Específicos	21
CAPÍTULO II	22
MARCO TEÓRICO	22
2.1 Antecedentes	22
2.2 Bases Teóricas o Científicas	28
2.2.1 Estrés laboral	28

	10
2.2.2 Calidad de Vida	42
2.3 Marco Conceptual	50
CAPÍTULO III.....	52
HIPÓTESIS	52
3.1 Hipótesis General	52
3.2 Hipótesis Específicas	52
3.3 Variables	53
CAPÍTULO IV.....	55
METODOLOGÍA	55
4.1 Método de la investigación	55
4.2 Tipo de investigación.....	55
4.3 Nivel de investigación.....	56
4.4 Diseño de investigación	56
4.5 Población y muestra	56
4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	59
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	63
4.8 Aspectos éticos de la Investigación.....	64
CAPÍTULO V	65
RESULTADOS	65
5.1 Descripción de resultados	65
5.2 Contrastación de hipótesis.....	71
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	83
CONCLUSIONES	88
RECOMENDACIONES	89
REFERENCIAS	90
ANEXOS.....	99
Anexo 1: Matriz de consistencia	100
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos.....	108

Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 6: La data de procesamiento de datos.....	130
Anexo 7: Consentimiento informado	132
Anexo 8: Evidencias de la aplicación del instrumento.....	134

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de estrés laboral en docentes universitarios.....	65
Tabla 2 Nivel de estrés laboral en docentes universitarios según dimensiones.	66
Tabla 3 <i>Nivel de calidad de vida profesional en docentes universitarios.</i>	67
Tabla 4 Estrés laboral y la calidad de vida profesional en docentes universitarios.....	67
Tabla 5 Dimensión ansiedad y la calidad de vida profesional en docentes universitarios .	68
Tabla 6 Dimensión depresión y la calidad de vida profesional en docentes universitarios	68
Tabla 7 Dimensión creencias y la calidad de vida profesional en docentes universitarios	69
Tabla 8 Dimensión presiones y la calidad de vida profesional en docentes universitarios	69
Tabla 9 Dimensión desmotivación y la calidad de vida profesional en docentes universitarios	70
Tabla 10 Dimensión mal afrontamiento y la calidad de vida profesional en docentes universitarios	70
Tabla 11 Prueba de normalidad de las variables estrés laboral y la calidad de vida profesional en la evaluación de docentes universitarios.....	71
Tabla 12 Correlación entre variables estrés laboral y calidad de vida profesional en la ciudad de Chanchamayo 2021 y 2022.....	72
Tabla 13 Correlación entre la dimensión ansiedad y calidad de vida profesional en la ciudad de Chanchamayo 2021 y 2022.....	74
Tabla 14 Correlación entre la dimensión depresión y la calidad de vida profesional en la ciudad de Chanchamayo 2021 y 2022.....	76
Tabla 15 Correlación entre la dimensión creencias y la calidad de vida profesional en la ciudad de Chanchamayo 2021 y 2022.....	77
Tabla 16 Correlación entre la dimensión presiones y la calidad de vida profesional en la ciudad de Chanchamayo 2021 y 2022.....	79
Tabla 17 Correlación entre la dimensión desmotivación y la calidad de vida profesional en la ciudad de Chanchamayo 2021 y 2022.....	80
Tabla 18 Correlación entre la dimensión mal funcionamiento y la calidad de vida profesional en la ciudad de Chanchamayo 2021 y 2022	82

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 <i>Fisiología del estrés</i>	31
Figura 2 <i>Peligros relacionados con el estrés</i>	34
Figura 3 <i>Niveles de estrés laboral</i>	39
Figura 4 <i>Modelo de estrés laboral de Karasek</i>	40
Figura 5 <i>Conceptualización de calidad de vida según modelo ecológico</i>	47
Figura 6 <i>Distribución de participantes según sexo</i>	58
Figura 7 <i>Distribución de participantes según Escuela Profesional</i>	58
Figura 8 <i>Curva de normalidad de variable estrés laboral</i>	71
Figura 9 <i>Curva de normalidad de variable estrés laboral</i>	71

RESUMEN

El problema de investigación surge a raíz del confinamiento social obligatorio el cual generó una serie de alteraciones en el ritmo de trabajo docente, al tener que enfrentar y adaptarse a los nuevos estilos de trabajo remoto; por ello, el trabajo emprendido se orientó a identificar la asociación o interdependencia entre el estrés laboral y la calidad de vida profesional en un grupo de docentes universitarios de la ciudad de Chanchamayo, el cual se llevó a cabo entre el mes de marzo del 2021 y diciembre del 2022. Metodológicamente, se enmarca en un enfoque de investigación cuantitativa, bajo el método científico, tipo básico, nivel relacional y diseño no experimental de corte transversal-correlacional; los datos fueron recopilados mediante la Escala de Estrés en Docente (Escala ED-6) y el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). La muestra estuvo conformada por un total de 98 docentes universitarios entre varones y mujeres, seleccionados intencionalmente de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión. En los resultados sobresale el nivel alto de estrés laboral (94,9%); también resalta el nivel regular de Calidad de Vida Profesional (87,8%). Se concluye que ambas variables tienen comportamientos independientes, es decir, una no interfiere en la otra; se observa un valor de significancia bilateral equivalente a $,778 >$ al margen de error permitido que es $,05$; sin embargo, se observa un coeficiente de correlación de $-,029$, tipificada como escasa o nula correlación.

Palabras clave: Estrés laboral; Calidad de vida; Docente universitario.

ABSTRACT

The research problem arises as a result of the mandatory social confinement which generated a series of alterations in the pace of teaching work, having to face and adapt to the new styles of remote work; Therefore, the work undertaken was aimed at identifying the association or interdependence between work stress and quality of professional life in a group of university teachers from the city of Chanchamayo, which was carried out between the month of March 2021 and December 2022. Methodologically, it is framed in a quantitative research approach, under the scientific method, basic type, relational level and non-experimental cross-sectional-correlational design; The data were collected using the Teacher Stress Scale (ED-6 Scale) and the Professional Quality of Life Questionnaire (CVP-35). The sample was made up of a total of 98 university professors, both men and women, intentionally selected according to the inclusion and exclusion criteria. The results highlight the high level of work stress (94.9%); The regular level of Quality of Professional Life also stands out (87.8%). It is concluded that both variables have independent behavior, that is, one does not interfere with the other; A bilateral significance value equivalent to .778 is observed > the allowed margin of error, which is .05; However, a correlation coefficient of -.029 is observed, classified as little or no correlation.

Keywords: Work stress; Quality of life; University teacher.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En tiempos actuales de aislamiento social como consecuencia de la enfermedad por coronavirus, los sectores productivos del país se vieron obligados a utilizar el teletrabajo que se refiere a la prestación de servicios académicos utilizando la Tecnología de la Información, así como, los diversos recursos digitales de la Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC), sin la presencia física de los actores laborales (1).

Esta modalidad laboral, no obstante, había sido ya implementada por el gobierno peruano a través de la Ley que regula el Teletrabajo N° 30036 publicada en el Diario Oficial El Peruano el pasado 15 de mayo del 2021; posteriormente mediante Decreto Supremo N° 07-2015-TR se aprueba el Reglamento de la Ley 30036, por tal motivo el teletrabajo ya es oficialmente reconocido como una actividad laboral alternativa a la presencial.

En el 2020, que ya feneció, el COVID-19 ha obligado a muchas empresas y entre ellas a las diversas universidades del país, a utilizar el trabajo remoto para preservar la salud de todos los trabajadores y usuarios universitarios del país. Huidobro en el año 2020, afirmó que el trabajo remoto (teletrabajo) en tiempos de pandemia puede convertirse en un agente

generador de estrés y fatiga en los empleados, llegando incluso a desarrollar el síndrome de burnout. Precisamente el síndrome del trabajador quemado (síndrome de burnout) es un estrés agudo o crónico que surge como consecuencia de un desgaste físico o mental, lo cual conlleva a su vez, a una pérdida de interés por las actividades laborales y del sentido de responsabilidad, llegando incluso a depresiones severas y finalmente al suicidio (2).

Según el estudio realizado por la empresa estadounidense de seguros de salud Signa reveló que 2 de cada 3 españoles estuvo afectado por estrés laboral, el cual lejos de mejorar se agravó como consecuencia de la pandemia generada por la aparición repentina e inesperada del COVID-19; este estudio indica además que el 87% de los trabajadores dice estar estresado, el 12% siente que su estrés es inmanejable y el 64% afirman estar en un entorno laboral “siempre activo”; así mismo, el último estudio realizado por esta empresa denota que el porcentaje de trabajadores que sufren estrés laboral se ha incrementado en un 10% desde que comenzara el 2020, alcanzando el 74% actualmente; además el estudio reporta que el 77% de los encuestados está de acuerdo en que un cambio en su estilo de vida es necesario para la salud del corazón (3).

Por otro lado, el Ministerio de Salud del Perú (MINSA) ha reportado que nuestro país llegó a navidad con el millón de personas infectadas con coronavirus, y el número de víctimas mortales a casusa del COVID-19 llegó a 37,368 casos, lo cual repercute negativamente sobre los estilos y las condiciones de vida de la población peruana (4).

Se han reportado, así mismo, estudios sobre la influencia o repercusión que ejerció entre la COVID-19 y la CVP en el personal sanitario, sin embargo, son muy escasos la información relacionada a la relación entre esta pandemia y la calidad de vida en personal docente universitario; tal es así que se informa sobre un estudio donde se observó que la COVID-19 ha empeorado la CVP del personal del sector salud, demostrándose que estos trabajadores tuvieron niveles muy altos de fatiga por compasión y Burnout durante las

semanas más duras de la pandemia; en este estudio participaron investigadores de las universidades de Huelva y Almería, en España.

Ante esta coyuntura, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), emitió la Resolución del Consejo Directivo N° 039-2020-SUNEDU-CD, mediante el cual fue autorizado la modalidad de educación virtual o remota a nivel de la educación superior universitaria con el objetivo de prevenir las enfermedades por coronavirus; en esta resolución, entre otros puntos, se establece que la SUNEDU se encargará de supervisar y fiscalizar la actividad profesional de los docentes universitarios (5).

Sin embargo, se ha reportado que los docentes de todos los niveles educativos denotan cierto temor escénico por las sesiones sincrónicas (clases online), pues nunca tuvo la necesidad de recurrir a esta metodología de enseñanza durante las clases bajo la modalidad presencial; ante esta situación, Sánchez considera que:

(...) un proceso de control, seguimiento y de evaluación del desempeño docente, en estas circunstancias de coyuntura, viene a constituirse en una nueva expresión de tensionamiento emocional, visto como persecución laboral que, incluso podría percibirse y tender a ser punitivo y sancionatorio (6).

Un docente universitario puede ser un excelente comunicador académico o investigador en un área determinada, sin embargo, este mismo docente puede ser considerado un pésimo profesional al momento de impartir sus conocimientos mediante entornos virtuales, lo cual puede desencadenar en una mala calidad de vida, una disminución de la autoestima e incluso un pobre autoconcepto en el docente universitario (6).

Por todo lo indicado se pretende establecer la relación existente entre el estrés laboral y la calidad de vida profesional en un grupo de docentes de una universidad particular de la ciudad de Huancayo, en la región Junín.

1.2 Delimitación del problema

Delimitación temporal

Los límites temporales del proceso de investigación se establecieron entre marzo del 2021 y diciembre del 2022, abarcando la elaboración tanto del proyecto como del informe final de tesis.

Delimitación espacial

El espacio geográfico donde se desarrolló el proceso de investigación fue la filial Chanchamayo de la Universidad Peruana Los Andes de la ciudad de Huancayo, localizado geográficamente en Av. Fray Dionisio Ortiz S/N Chanchamayo.

Delimitación teórica

El fundamento científico del estrés laboral se respalda en el Enfoque Interactivo de Calvete y Villa, el que sirvió de soporte para la confección de la Escala de Estrés Docente ED-6; mientras que para el fundamento científico de la variable CVP se recurrió a la propuesta teórica del modelo Demandas-Control de Karasek.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema General

¿De qué manera se relacionan el estrés laboral y la calidad de vida profesional en docentes con trabajo remoto de una universidad privada de Huancayo, 2020?

1.3.2 Problemas Específicos

- 1) ¿Qué tipo de relación se da entre la dimensión ansiedad y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto?
- 2) ¿Qué tipo de relación se da entre la dimensión depresión y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto?
- 3) ¿Qué tipo de relación se da entre la dimensión creencias desadaptativas y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto?

- 4) ¿Qué tipo de relación se da entre la dimensión presiones y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto?
- 5) ¿Qué tipo de relación se da entre la dimensión desmotivación y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto?
- 6) ¿Qué tipo de relación se da entre la dimensión mal afrontamiento y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto?

1.4 Justificación

1.4.1 Social

La justificación social estuvo determinada por el impacto social sobre la población docente de la UPLA, toda vez que, permitió establecer estrategias de intervención sobre temas de afrontamiento al estrés laboral entre los docentes universitarios; así mismo, tiene relevancia social en la medida que permite establecer la asociación entre ambas variables en un grupo de docentes universitarios durante las jornadas de trabajo remoto o virtual.

1.4.2 Teórica

Los resultados de la investigación permitirán llenar vacíos del conocimiento teórico sobre la naturaleza y el comportamiento de las variables de estudio, así mismo, permitirá generalizar los resultados obtenidos a contextos con características similares.

1.4.3 Metodológica

Metodológicamente se justifica en la propuesta de técnicas e instrumentos validados para el presente proceso de investigación y su posterior uso en otros trabajos de investigación.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre estrés laboral y calidad de vida profesional en docentes con trabajo remoto de una universidad privada de Huancayo, 2020.

1.5.2 Objetivos Específicos

- 1) Describir la relación que existe entre la dimensión ansiedad y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto.
- 2) Describir la relación que existe entre la dimensión depresión y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto.
- 3) Describir la relación que existe entre la dimensión creencias desadaptativas y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto.
- 4) Describir la relación que existe entre la dimensión presiones y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto.
- 5) Describir la relación que existe entre la dimensión desmotivación y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto.
- 6) Describir la relación que existe entre la dimensión mal afrontamiento y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Antecedentes nacionales

Becerra, en la Universidad de Cajamarca presentó los resultados de un estudio científico bajo la titulación de “Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 - Cajamarca”; el cual tuvo como objetivo: identificar la asociación entre calidad de vida y el estrés laboral en una muestra de trabajadores del sector educación, la misma que lo conformó 175 docentes, entre varones y mujeres, quienes fueron identificados a través de un tipo de muestreo probabilístico aleatorio. Para tal efecto se administró el instrumento denominado Escala de Estrés en Docentes (ED-6). En los resultados se observa que el nivel alto de estrés laboral sobresale en el 46,3%; así como una predominancia de una mala CVP con un 56% de los docentes evaluados. La principal conclusión indica que cuando los resultados arrojan un nivel alto de calidad de vida, los niveles de estrés laboral disminuyen y viceversa (p -valor=0,000; ρ =-0,509). También observó que las dimensiones de estrés laboral correlacionan negativa y moderadamente con la CVP, obteniendo una significancia asintónica bilateral del 0,000 en todos los casos (7).

En Chiclayo, Vásquez (2019) presentó la tesis “Síndrome de burnout y su incidencia en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E. Juan Manuel Iturregui – Lambayeque, 2019”; fue un trabajo explicativo basado en un diseño no experimental, aplicando instrumentos previamente validados y estandarizados a un reducido grupo de docentes de nivel básico regular; en este trabajo se arribó a la conclusión de que existe influencia del síndrome de burnout sobre la calidad de vida laboral en un grupo de docentes de una institución educativa; además se observó que sólo dos de las tres dimensiones del estrés laboral influyen significativamente sobre la CVL (8).

Huallpartupa y Laqui el año 2019 publicaron los resultados de un estudio científico intitulado “Estrés y calidad de vida laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Honorio Delgado, Arequipa 2018”; el objetivo general fue: analizar la relación existente entre dos variables categóricas en profesionales del sector salud de la ciudad de Arequipa; metodológicamente el estudio se circunscribe en un procedimiento estrictamente controlado cumpliendo con los requisitos y normativas del método científico. La recolección de datos fue posible a través de dos cuestionarios validados para efectos del presente estudio, los cuales fueron administrados a reducido número de sujetos indicados en el título del estudio. El mayor porcentaje de evaluados (53,3%) pertenece al nivel alto de estrés laboral, ocurriendo lo mismo con la CVL (70%). La conclusión del estudio indica que una de las variables de estudio no repercute sobre la otra variable.

En la Universidad Nacional de Callao, Peña y Cancharis publicaron un trabajo para optar el grado de maestría titulado “Nivel de estrés laboral y estilo de vida de las enfermeras en el servicio de emergencias del Hospital de emergencias José Casimiro Ulloa, Lima 2016”; la principal finalidad que motivó el estudio fue conocer la posible asociación entre las dos variables indicadas a través de proceso metodológico científico, descriptivo relacional. Se evaluó a 120 enfermeras y la muestra fue de 50 profesionales elegidos mediante una técnica

muestral por conveniencia. Los resultados arrojaron una amplia prevalencia del nivel medio del constructo estrés laboral (78%), así como, un estilo de vida de nivel medio (82%) del total de sujetos encuestados (10).

Correa el año 2019 presentó ante la comunidad científica un trabajo intitulado: “Efecto del estrés laboral en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la empresa Pronto Imágenes - Pueblo Libre, 2019”; formulándose como objetivo: Determinar los efectos de una variable categórica sobre la otra en los trabajadores de la empresa Pronto Imágenes. Los resultados indican nivel medio (56,7%) y nivel medio (33,3%) y manera adecuada (30,0%). La conclusión arribada indica que cambios o modificaciones en una variable no afectará a la otra variable (p-valor de 0,118).

En un trabajo de Maestría publicado el año 2018 por Silverio, titulado “Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SHL/EA. 2015”; la finalidad del trabajo científico fue describir la posible asociación entre ambas variables en un determinado número de docentes de educación básica regular. Se trabajó con 100 docentes entre varones y mujeres; al finalizar el trabajo se observó una interdependencia negativa pero significativa entre ambos constructos, lo cual indica que cambios o modificaciones en una variable afectará a la otra variable (12).

Salé puso a consideración de la comunidad científica la obra intitlada: “Calidad de vida profesional y Síndrome de Burnout del personal de salud del Centro de Salud Materno Infantil Perú Corea Pachacútec – 2018”, teniendo como principal finalidad identificar la influencia de tipo relacional entre ambas variables. Los datos del estudio fueron recopilados a través de un inventario para identificar niveles de estrés laboral y el CVP-35 para la variable Calidad de vida profesional. El principal hallazgo indica una interdependencia de tipo directa y significativa entre ambas variables en profesionales del sector salud. Se observó

un p-valor=0,021, y un valor de Rho de Spearman = - 0,272, deduciéndose de ellos la relación inversa o negativa (13).

Rodríguez y Chávez el año 2018 presentaron el trabajo titulado “Calidad de vida profesional y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería que labora en la clínica privada Jesús del Norte, Lima 2018”, el objetivo formulado fue: identificar la relación de codependencia entre uno y otro constructo. Se trabajó con un total de 90 profesionales que laboran en una clínica privada de la ciudad capital; el recojo de información fue posible mediante la administración de una encuesta destinada a evaluar ambos constructos. Al finalizar el proceso de investigación se observó: una predominancia del nivel bueno y regular con el 73,3% y 26,7% respectivamente; un nivel bajo (50%) y un 21,1% con nivel alto de burnout. Lo más resaltante del estudio es que no se observa asociación significativa entre ambas variables, lo cual se refleja en un Chi Cuadrado igual a 3,209; gl. igual a 2; y un p-valor igual a 0,201 (14).

Suasnabar el año 2017 compartió un trabajo de posgrado titulado “Síndrome de burnout y calidad de vida profesional en Enfermería en un instituto de enfermedades neurológicas. Lima, 2017”, con la finalidad de conocer la posible relación entre las variables señanadas. Se observó una fuerte asociación de tipo negativa entre ambas variables, reportándose un p-valor obtenido de $0,030 < 0,05$ y el valor de correlación Rho de Spearman fue de $-0,738$, por lo cual se confirma la hipótesis de investigación (15).

Antecedentes internacionales

Salinas el año 2022 presentó los resultados de un estudio intitulado: “Estrés laboral y calidad de vida en personal de enfermería por niveles de atención en Puebla”, con la finalidad de observar si una variable afecta a no a la otra; el estudio fue diseñado y ejecutado en la ciudad mejicana de Puebla. Se trabajó con sujetos mayores de edad recurriendo a una metodología estrictamente científica, con enfoque cuantitativo. Los hallazgos denotan una

diferencia significativa entre ambos constructos, este se refleja en una $r = -.011$; y $p = .822$; sin embargo, ocurre lo contrario entre los niveles de calidad de vida con cada una de las dimensiones de la otra variable (16).

Duarte y otros publicaron un trabajo científico intitulado “Estrés en docentes universitarios: promoviendo el bienestar en tiempos de coronavirus”; el objetivo del estudio fue observar la importancia del bienestar emocional en docentes universitarios en tiempos de postpandemia. El trabajo fue desarrollado bajo la modalidad de auxiliar de investigación del proyecto denominado: Estudio de las propiedades psicométricas de las escalas de Bienestar de Diener en un grupo de ciudadanos colombianos. En el estudio participaron un total de 60 sujetos de ambos sexos, así como la revisión bibliográfica de artículos científicos sobre el estrés y su repercusión en el bienestar emocional; las conclusiones arribadas fueron: se identificó la importancia de trabajar el tema del estrés en docentes universitarios en tiempos de pandemia; se logró determinar los vacíos en el conocimiento sobre el estrés y su repercusión en el bienestar de los docentes; también se identificó las estrategias que pueden utilizar para afrontar el estrés laboral en tiempos de pandemia (17).

Salgado y Leria (2018) publicaron un trabajo titulado “Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria”; la finalidad que persiguieron los autores fue observar si una variable afecta o no a la otra, según tipos y estilos de personalidad. Para tal efecto se utilizó un diseño estadístico moderadamente exigente, con una finalidad descriptiva; fueron evaluados 212 sujetos mayores de edad dedicados a la profesión docente de educación básica regular. De los resultados hallados se infiere que modificaciones generadas en una variable afectará necesitaría y obligatoriamente sobre la otra variable; caso contrario ocurre entre las variables sociodemográficas y las tres dimensiones del estrés laboral (18).

Leonardo y Chocó (2018), en la universidad de San Carlos de Guatemala publicaron un artículo científico titulado “Calidad de vida profesional y estrés laboral en personal de enfermería del departamento de medicina interna del Hospital Roosevelt”; la finalidad del trabajo de investigación fue observar si una variable influye o no sobre la otra variable de estudio. Los sujetos evaluados fueron 55 enfermeros durante el año 2016. Como resultados se reportó cero casos de calidad de vida laboral en su nivel deficiente; también se observó una predominancia del solo 3,6% con niveles altos de síndrome de burnout, el 20% con agotamiento emocional, el 24,5% con alto nivel de despersonalización y el 30% con altos niveles de baja satisfacción laboral. La principal y más importante conclusión denota que entre la variable CVP existe una relación que oscila entre lo débil y moderado con las dimensiones de la otra variable (19).

En un estudio realizado en la ciudad colombiana de Bogotá, Vega y otros dieron a conocer los resultados de un estudio científico titulado “Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá”; el principal objetivo perseguido por los autores fue observar si cambios en una variable repercute o no sobre la otra variable en una muestra de sujetos adultos. El trabajo fue realizado utilizando el diseño no experimental descriptivo correlacional, contando para ello con un amuestra de 62 profesional de la salud asistencial; en el estudio se observó una predominancia del nivel alto y moderado del estrés laboral alcanzando el 38,7% de los sujetos del estudio; también se observó que uno de los factores del síndrome de burnout se asocia significativamente con la motivación intrínseca. Los autores llagaron a la conclusión de que existe evidencias estadísticamente significativas sobre la mutua interdependencia entre ambos constructos de interés (20).

En la Universidad de Barranquilla, Colombia, García et al. (2017), dieron a conocer un estudio intitulado “Síndrome de burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores

universitarios”; la finalidad perseguida fue que cambios en una variable afecto o no sobre la otra variable en docentes universitarios pertenecientes a los programas de Psicología y Odontología, con una muestra total de 36 docentes; para la evaluación de las variables se recurrió al uso del inventario de Burnout (MBI, 1981) y el Cuestionario de sentimiento de autosuficiencia en el profesor (2001). La conclusión indicó que las variables de estudio tienen comportamientos independientes, es decir, ninguno de ellos afecta a las otras (21).

2.2 Bases Teóricas o Científicas

2.2.1 Estrés laboral

Definición de Estrés

El estrés es considerado como la enfermedad del siglo XXI, por la creciente incidencia que viene manifestándose en los últimos años, afectando la salud física y emocional de las personas (21).

El estrés suele tener muchas definiciones, de acuerdo con el modelo teórico del que es tratado o según la orientación epistemológica del científico; así tenemos, por ejemplo, que estrés se define como: “la respuesta fisiológica, no específica, de un organismo ante toda exigencia que se le haga” (Selye, 1956, citado en Duval y otros); de esta forma se define al estrés como la reacción corporal de luchar o huir ante un riesgo determinado (22).

Por otro lado, Lazarus y Folkman, citado en Rodríguez, Ocampo y Nava, definen al estrés de la siguiente manera (23):

“... el estrés no es un estímulo, una respuesta subjetiva y tampoco es una reacción fisiológica, sino se trata de un proceso donde se da una relación dinámica entre la persona y su entorno”; indican así mismo que, “para que se presente un proceso de estrés son importantes dos elementos: la valoración cognitiva y las estrategias de afrontamiento”. (pág. 24)

Así mismo, el estrés se concibe en términos de un estímulo puntual, agresivo o no, percibido como amenazante para la homeostasis del organismo; los autores indican además

que el estrés genera una serie de respuestas conductuales y fisiológicas permitiendo al organismo responder al medio amenazante de la manera más adaptada posible (24).

La OMS, citado en García (2014), conceptúa al estrés como: “el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción, llevando al sujeto inevitablemente al desarrollo de un trastorno específico” (pág. 60) (25).

En el Diccionario de la Real Academia Española (2020), se concibe el estrés como un estado de tensión generado por situaciones agobiantes que luego da lugar a la manifestación de reacciones psicósomáticas recurrentes.

En general se puede concluir que la mayoría de los estudios concuerdan en que el estrés genera una serie de consecuencias conductuales y fisiológicas, los cuales permiten al organismo reorganizar la homeostasis corporal; también se debe indicar que diferentes organismos internacionales como la OMS y la OPS reconocen al estrés como un problema recurrente de salud pública, que puede traer consecuencias negativas para la salud integral de las personas (26).

Como conclusión, las múltiples concepciones científicas sobre el estrés se pueden explicar a través de 3 modelos, ellos son: 1) el estrés como estímulo, centrándose en las fuentes ambientales del estrés; 2) el enfoque del estrés como respuesta, el cual se centra en las consecuencias fisiológicas que definirían el estrés; y 3) el modelo integrativo desarrollado por la psicología cognitiva como alternativa a las dos primeras.

Fisiología del estrés

En el campo de las neurociencias el estrés se explica como una reacción neurofisiológica del organismo ante las modificaciones del medio interior y exterior que implica la confluencia de tres fases o etapas (27):

- A. La fase inicial del estrés, caracterizado por la recepción de los estímulos estresores y el filtro de las informaciones sensoriales por el tálamo, el hipotálamo y la hipófisis, quienes se comunican a través de los neurotransmisores.
- B. En la siguiente fase se da la reacción al estrés poniendo en juego el córtex prefrontal y el sistema límbico.
- C. La tercera fase está dada por la activación de la respuesta del organismo vía la amígdala y el hipocampo.

Por otro lado, Hans Selye plantea que en la manifestación del estrés se observa tres momentos bien definidos, la primera denominada fase de alerta, la segunda identificada como la fase de resistencia y la tercera conocida como fase de agotamiento (25), los cuales se pasa a explicar detalladamente.

- 1) **Fase de alerta o alarma:** es la etapa en la cual el hipotálamo estimula la glándula suprarrenal para secretar adrenalina, cuya función principal es la de suministrar energía al organismo para hacer frente a las demandas de su entorno, mediante: aceleración de la frecuencia cardiaca, dilatación de las pupilas, vasodilatación, entre otros.
- 2) **Fase de resistencia:** llamado también fase defensa, el cual se activa solo si el estrés se presenta de manera persistente; en esta fase las glándulas suprarrenales también segregan cortisol, el cual asegura la renovación de las reservas de energía generadas por la adrenalina.
- 3) **Fase de agotamiento:** cuando la situación estresante persiste ocurre una alteración hormonal crónica que inevitablemente tendrá consecuencias negativas para el organismo, no solo psicofisiológicas, sino incluso, consecuencias psiquiátricas, lo cual tendrá un impacto negativo sobre el organismo en general.

Figura 1 *Fisiología del estrés*



Fuente: Adaptado de García (2014).

Tipos de estrés

Selye (1956) indica la presencia de solo dos tipos de estrés: estrés positivo (Eutrés) y el estrés negativo (distrés) (28).

El Eutrés (estrés positivo): es aquel que se presenta en pequeñas proporciones de reacciones de estrés propiamente dicha, se caracteriza por ser saludable y se convierte en estimulador o activador del organismo; así mismo, se le considera como impulsor motriz del organismo lo cual le permite salir de su zona de confort y de esta manera pueda enfrentar los problemas de su vida diaria.

El Distrés (estrés negativo): es aquel que genera desequilibrio físico o psicológico en la persona que lo padece, desencadenando en una notable disminución de las capacidades motrices, cognitivas y emocionales.

Estrés laboral

Para la conceptualización del estrés laboral se ha identificado hasta tres enfoques diferentes que explican la naturaleza de este trastorno; el primer grupo, denominado Enfoque Técnico, define el estrés como una consecuencia negativa de las características aversivas o nocivas del entorno laboral; un segundo grupo, denominado Enfoque fisiológico, indica que el estrés se caracteriza por presentar una serie de efectos fisiológicos generados a partir de la influencia de estímulos aversivos o nocivos; mientras que el tercer grupo, denominado

Enfoque Psicológico (enfoque actual del estrés), resalta una interacción dinámica entre las características personales del trabajador y su entorno laboral (29).

Está ampliamente documentado que el trastorno por estrés laboral repercute de forma negativa, no solo la salud física y psicológica de los trabajadores de cualquier tipo de organización, sino también afecta la eficiencia, eficacia y la productividad intelectual o física de los trabajadores (30).

Según la Organización Mundial de la Salud (30):

“El estrés laboral se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales” (pág. 3).

De forma particular el trastorno psicossomático por estrés laboral se puede definir como el conjunto de sentimientos y emociones negativas y desagradables, los cuales son el resultado de alguna experiencia desagradable en su entorno laboral, además van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos; es decir, la actividad docente implica un desgaste considerable, más que físico, sobre todo mental y emocional (31).

Precisamente Kyriacou indica que el estrés laboral se reconoce porque el sujeto afectado presenta los siguientes síntomas: alto grado de irritabilidad, humor inestable, obsesión compulsiva por el trabajo, depresión, intranquilidad, tendencia al llanto por acontecimientos cotidianos, pérdida de apetito sexual, insomnio, entre otros (31).

Por su parte Martínez conceptúa el constructo estrés laboral como: “una forma específica de estrés que ocurre en el contexto del trabajo, donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o en conjunto como agentes estresantes” (pág. 25). (32).

La Comisión Europea de seguridad y Salud en el Trabajo define el estrés como: “las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador” (p. 74) (29).

Causas y consecuencias del estrés laboral

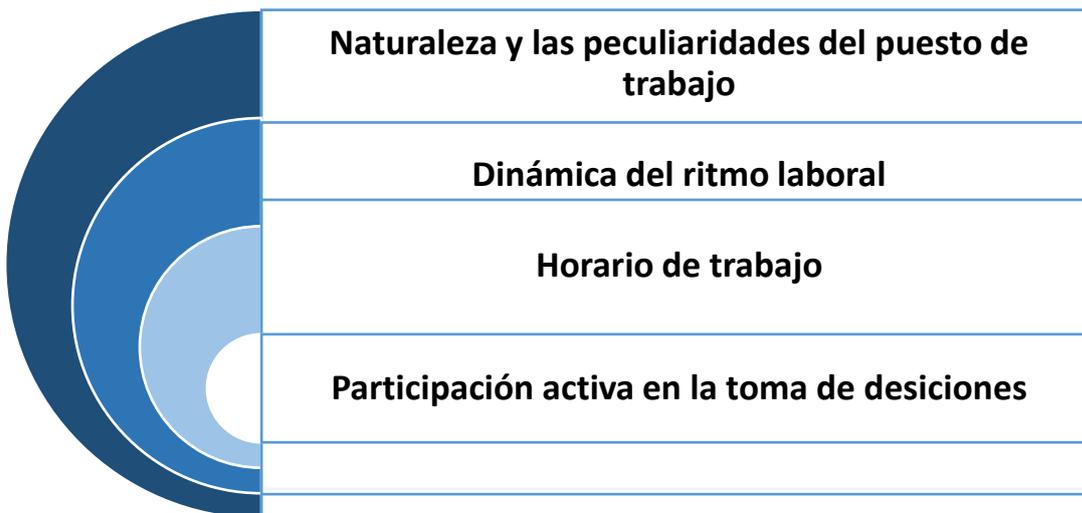
Se observa que una desorganización de las actividades laborales y su deficiente gestión suelen provocar alteraciones psicosociales entre los colaboradores de una determinada organización.

Tanto la OIT como la OMS señalan que los factores causantes del estrés laboral son aquellas que tienen que ver con la sobrecarga laboral o escasez de trabajo, imposición de horarios excesivos, estrictos e inflexibles, conflictos interpersonales con los compañeros de trabajo, entre otros; así mismo, señalan que las condiciones ambientales, el estado físico y psicológico de los trabajadores también pueden afectar para la aparición del estrés laboral. En general todo cambio inesperado y repentino que se presenta en la vida de los trabajadores, los cuales representan una amenaza, ansiedad o angustia dan lugar a la aparición de agentes estresores (33).

Si los diferentes síntomas del estrés laboral son persistentes y prolongados, puede desencadenar estados corporales agotamiento y extenuación física y/o mental, más conocido como “Síndrome de Quemarse por el Trabajo”.

En conclusión, se indica que el estrés laboral es un fenómeno emocional multicausal, es decir, su manifestación está supeditada a muchos estresores como, por ejemplo: Factores relacionados a las características del puesto de trabajo, factores relacionados al volumen y ritmo del trabajo, factores relacionados con el horario de trabajo, y factores relacionados con la participación y control sobre las actividades que realiza el trabajador (30).

Figura 2 Peligros relacionados con el estrés



Fuente: Tomado de OMS (2004)

No obstante, Sebastián y otros indican que se debe tener en cuenta que el estrés posee cualidades adaptativas cuya función principal es la de mantener la homeostasis corporal, lo cual mantendrá con la energía suficiente para enfrentarse a los retos de la vida; es decir, niveles bajos de estrés permiten a los trabajadores mantenerse activos y alertas (34).

Entre las principales consecuencias del estrés laboral podemos agrupar en dos: consecuencias negativas en los profesionales y consecuencias negativas para la organización (34).

a) **Consecuencias negativas del estrés laboral en los profesionales:** a nivel personal el estrés laboral puede generar consecuencias negativas a nivel fisiológico, a nivel cognitivo y a nivel motor.

A nivel fisiológico: hipertensión arterial, taquicardia, disnea, entre otros.

A nivel cognitivo: cuadros de depresión y ansiedad, baja autoestima, irritabilidad prolongada, apatía y desinterés por el trabajo realizado cotidianamente, tendencia a desarrollar adicciones, mayor riesgo de sufrir un accidente en el trabajo, problemas de sueño, entre otros.

A nivel motor: consumo de sustancias psicoactivas, temblores corporales, tartamudeo, alteraciones en el apetito, entre otros (35).

- b) **Detrimiento para la empresa:** la organización también se verá afectada con el estrés experimentado por sus colaboradores; entre las principales consecuencias del estrés laboral en la organización tenemos: pérdidas económicas y disminución de los beneficios, descenso de la productividad, pérdida de fidelización de los usuarios o clientes, incremento notable de los accidentes laborales, entre otros.

Síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout)

La palabra Burnout fue acuñada por Freudenberger para indicar el término “quemarse por el trabajo” a partir de una serie de observaciones de un grupo de voluntarios que trabajaban con toxicómanos, quienes después de un tiempo expresaban sentir una progresiva pérdida de energía, llegando incluso hasta el agotamiento físico y emocional; luego éste término fue popularizado por la Dra. Christina Maslach a partir de una conferencia brindada la APA durante el año 1976; la palabra Burnout se definió como el desgaste laboral que experimenta toda persona que trabaja en contacto directo con otras personas, especialmente en el ámbito sanitario, de servicios sociales y en el campo educativo, que es el tema abordado en el presente estudio (36).

El síndrome de burnout afectaría no solo al trabajador de manera individual y colectiva, sino tendría repercusiones negativas sobre las organizaciones laborales incidiendo en las condiciones de trabajo.

Maslach y Jackson definen el Síndrome del Trabajador Quemado o Burnout como (37):

“La respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: un agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar” (Pág. 23).

Por otro lado, Burke, citado por Martínez, identifica el burnout como un proceso de adaptación ante el estrés laboral crónico, el cual se caracteriza por presentar signos de desorientación profesional, sentimiento de culpa por falta de éxito profesional, aislamiento, entre otros (38)

La necesidad de estudiar el Síndrome de Quemarse por el Trabajo, nace a raíz de la necesidad de fomentar la calidad de vida laboral que las organizaciones ofrecen a sus trabajadores; de esta manera, se hace muy necesario tomar en cuenta la salud física y mental, así como el bienestar de los trabajadores, porque de ello depende el desarrollo o el fracaso de las organizaciones (39).

De acuerdo con los expertos en el tema hoy en día se conoce hasta 17 definiciones diferentes sobre el Síndrome de Burnout, los cuales se puede agrupar en tres grupos: un grupo que conceptos que toman la traducción literal del burnout, un segundo grupo se centra en el contenido semántico y un tercer grupo que considera el síndrome de burnout como sinónimo de estrés laboral. A lo largo de esta investigación, se tomará en cuenta la tercera forma de conceptualizar el síndrome de burnout, toda vez que el instrumento utilizado pone énfasis en una concepción tridimensional de este trastorno, basado en un simple desajuste emocional entre ellos: la dimensión del agotamiento emocional, la denominada dimensión despersonalización y dimensión conocida como “baja realización personal” (39).

Por lo visto, hay un acuerdo general en considerar al síndrome de burnout como una respuesta al estrés crónico en el trabajo, que repercute negativamente en el bienestar individual y organizacional.

Dimensiones del estrés laboral

Según Calvete y Villa citados por Gutiérrez y otros el estrés laboral está conformado por 6 dimensiones o factores que a continuación se pasa a detallar conceptualmente: (40).

a) Dimensión ansiedad:

Caracterizado por presentar intranquilidad, tensión y pérdida de control en el consumo de sustancias psicoactivas para el “control del malestar” en su vida diaria (alcohol, tabaco, pastillas, etc.). Se presenta como síntomas: manifestaciones psicofisiológicas, miedos, somatizaciones, etc.

b) Dimensión depresión:

Se caracteriza porque el docente experimenta emoción de tristeza, pesimismo y pérdida de energía; en general, la persona estresada experimenta sensaciones de agobio, con falta o pérdida de energía para enfrentar las adversidades de su vida diaria.

c) Dimensión creencias desadaptativas:

Se caracteriza porque el docente cree que la sociedad no valora su trabajo, restándole importancia a su actividad laboral cotidiana; tiende a ver la actividad docente como una profesión en desventaja frente a otras profesiones, llegando incluso a la sensación de imposibilidad de solucionar los problemas de la educación.

d) Dimensión presiones:

Se caracteriza porque el docente percibe un clima laboral tenso y adverso, terminando sus actividades laborales con cansancio y agotamiento, experimentando como excesivo sus actividades laborales cotidianas. Entre las fuentes de malestar indican los comportamientos de sus alumnos, las adaptaciones del currículo, entre otros.

e) Dimensión desmotivación:

Se caracteriza porque el docente experimenta una pérdida de la realización profesional, con sensación de incapacidad para terminar sus laborales cotidianas; sensación de monotonía y pérdida de interés por las actividades docentes realizadas.

f) Dimensión mal afrontamiento:

Se caracteriza porque el docente cree solucionar acertadamente los problemas laborales cotidianos, culminando con la idea de que todo se complicó más; escasos recursos de afrontamiento para enfrentar las adversidades y exigencias propias de la profesión docente, lo cual desencadena en una desadaptación a los cambios rutinarios.

Niveles de estrés laboral

Según la Asociación Americana de Psicología (APA, 2020) existen hasta tres tipos de estrés: el estrés agudo, el estrés episódico y el más grave conocido como estrés crónico (41).

El estrés agudo: se presenta ante estímulos imprevistos, los cuales son fáciles de controlar y tratar; se caracteriza por ser leve, frecuente y breve. Este tipo de estrés es fácilmente identificable con la consiguiente brevedad en su manifestación sintomatológica, entre las que destaca: reacciones ansiosas, episodios de ira, manifestaciones gastrointestinales como náuseas, diarreas, entre otros (42).

El estrés episódico: es aquel que se presenta ante la exposición prolongada del estrés agudo, generado por una exposición prolongada y recurrente de las actividades cotidianas; en este tipo de estrés es común observar síntomas psicofisiológicos como, cefaleas, migrañas, humor irritable, trastornos de ansiedad y depresión, etc.; las personas se muestran como incapaces de enfrentar las demandas de su medio laboral.

El estrés crónico: es el tipo de mayor gravedad, siendo considerados como “imposibles de resolver”, son trastornos muy prolongados llegando a durar meses e incluso años, deteriorando severamente la salud física y psicológica de la persona que la padece; por ello es muy común observar la prevalencia de enfermedades psicosomáticas como: dispepsia, gastritis, e incluso cáncer (43).

Figura 3 Niveles de estrés laboral



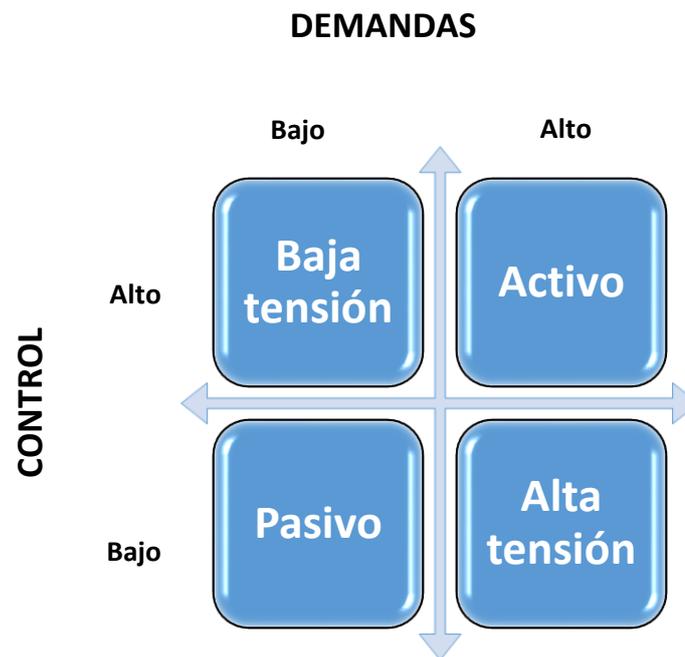
Teorías sobre el Estrés Laboral

Como ocurre con todo constructo psicológico, existen diversas formas de explicar la naturaleza del estrés laboral, todas ellas dependiendo de la postura epistemológica adoptada por los diversos especialistas en el tema; entre las principales tenemos las siguientes:

A) **Modelo Demandas-Control de Karasek (1979).**

Según este modelo los factores desencadenantes del estrés laboral son aquellas que están relacionadas con las características del puesto laboral, los cuales se agrupan en tres indicadores: El control sobre el trabajo, las demandas o exigencias psicológicas y el apoyo social; es decir, según Karasek, el fenómeno del estrés laboral surge cuando las exigencias laborales de la profesión son altas y el poco control que los trabajadores tienen sobre el proceso de trabajo (29).

Figura 4 Modelo de estrés laboral de Karasek



Fuente: Adaptado de Arias et al. (2014).

B) Modelo de Ajuste Persona-Ambiente Laboral de Harrison (1978).

El modelo de ajuste persona-ambiente fue propuesto por Harrison, citado en Zorrilla, cuyo modelo indica que el estrés laboral surge de una incompatibilidad entre las demandas del entorno y los recursos del trabajador para enfrentar dichas demandas laborales; sin embargo, el modelo de Harrison indica además, si esta incongruencia persiste en el tiempo puede desencadenar en la aparición de trastornos físicos y psicológicos; por el contrario, si se produce un buen ajuste entre las demandas y los recursos personales, el individuo obtendrá bienestar físico y emocional lo cual repercute en su adecuado desarrollo personal (44).

C) Modelo de estrés docente de Kyriacou y Sutcliffe (1978).

Este modelo centra su atención de manera específica en el estrés laboral suscitado en la profesión docente, indicando la coexistencia de ocho estímulos estresores:

- 1) Los denominados estresores ocupacionales potenciales, propias de la actividad docente, como son: asignación de excesiva carga lectiva, interrupciones continuas durante el desarrollo de las clases (agravado con las clases virtuales), entre otros.
- 2) La valoración cognitiva sobredimensionada de los estresores potenciales propios de la actividad docente, las cuales se ven influidas por las características individuales del docente.
- 3) Estresores ocupacionales reales que los docentes perciben como amenazantes para su bienestar físico o mental del docente.
- 4) Calidad de las estrategias de afrontamiento para controlar los estresores reales o potenciales.
- 5) Respuesta fisiológica, psicológica y conductual del docente frente a la influencia de los estresores reales o potenciales.
- 6) Presencia de síntomas crónicos como consecuencia de los efectos negativos, persistentes y prolongados generados por los estresores cotidianos.
- 7) Las características individuales del docente como son: los rasgos de personalidad, los valores personales, así como los aspectos sociodemográficos de cada docente, los cuales pueden ser una debilidad para la aparición de los niveles elevados de estrés.
- 8) Factores extra-laborales que generan el estrés laboral, como son: los problemas familiares, dificultades económicas, problemas de salud personal o familiar, entre otros.

D) Modelo de Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1990).

Según este modelo el estrés laboral se produce a raíz del elevado esfuerzo realizado y su correspondiente baja recompensa obtenido por tal esfuerzo laboral; Siegrist también indica que existen dos fuentes de esfuerzo: una fuente externa o extrínseca relacionada a las exigencias del empleo, y otra fuente interna o intrínseca relacionada a la motivación del

trabajador. Por lo visto, este modelo resalta que el estrés laboral se da como consecuencia de una falta de reciprocidad o equidad entre ganancias y costes emocionales (44).

E) Modelo del Enfoque Interactivo de Calvete y Villa (1997).

Este enfoque se basa en el planteamiento de Lazarus y Folkman, quienes plantean la noción de estrés como “una relación particular entre el individuo y su entorno, en el que dicho individuo considera el entorno como elemento peligroso o amenazante poniendo en peligro su bienestar” (45).

En este trabajo se adopta el enfoque planteado por Calvete y Villa por ser el modelo que sirvió de base para la formulación de la Escala de Estrés Docente ED-6, el que a su vez fue utilizado para la recolección de datos en el presente proceso de investigación.

2.2.2 Calidad de Vida

Definición de calidad de vida

Para la Organización Mundial de la Salud el periodo de confinamiento hizo que muchas personas en el mundo se queden en casa aislados, desencadenando en una disminución de las interacciones sociales y menos ejercicio físico, lo cual puede generar un deterioro de la salud física y mental de todas las personas de todas las edades; además, este organismo mundial también afirma que la calidad de vida puede verse afectada a raíz de este aislamiento social obligatorio (46).

Calidad de vida es un término que tiene múltiples acepciones conceptuales, entre las que destacamos las siguientes: Chiavenato la define como: “la satisfacción laboral generada por la idoneidad de las tareas, la cultura y el clima organizacional, el espíritu de equipo y de compañerismo, las percepciones salariales y prestaciones, entre otros factores” (p.31); es decir Chiavenato plantea una definición de calidad de vida en función a los niveles de satisfacción y bienestar físico y psicológico, que los trabajadores experimentan en su entorno laboral (47).

Por su parte la OMS plantea que la CVP se encuentra estrechamente ligada a la motivación, la percepción, los objetivos, aspiraciones, entre otros factores intervinientes (46).

Calidad de vida profesional (CVP)

De la diversidad de reportes científicos sobre la naturaleza de la calidad de vida profesional, se tomó como referencia la propuesta de Grimaldo quien plantea que este constructo académico se conceptúa como la interacción de la sensación de bienestar y la satisfacción laboral, a raíz del “equilibrio que se percibe entre las demandas laborales y los recursos personales del que se dispone para enfrentar esas demandas” (48).

En la misma línea, Cabezas plantea que esta variable de estudio “está muy asociada al balance que debe haber entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas” (49).

Para García y Licla, en cambio, la variable en cuestión se conceptúa como la experiencia de bienestar físico y emocional derivadas del equilibrio entre sus componentes más esenciales de que se dispone para enfrentar esas exigencias (50).

Rodríguez indica que:

“La calidad de vida profesional es un grado de satisfacción y bienestar que el trabajador asume adaptándose a la realidad de su trabajo y este está organizado para que el trabajador pueda crecer como ser humano; clasificando así la calidad de vida en dos dimensiones: Una objetiva, ya que nos mostrará una situación concreta frente al ambiente laboral propio del individuo. Y otra subjetiva, porque depende del grado de desarrollo del individuo obtenido por un equilibrio de vida, expresados a través del estado de ánimo”. (p. 318) (51).

Por su parte Guizar, citado por Sánchez, indica que la calidad de vida tiene como finalidad crear un ambiente excelente para los colaboradores de una organización, lo cual repercute en la mejora de la salud económica de dicha organización (52).

La CVP también se define como:

“Uno de los métodos más interesantes para crear motivación y es una manera importante para el enriquecimiento del trabajo con prioridades en un salario justo, oportunidades de crecimiento y promoción, y mejora continua del rendimiento del personal” (p. 19) (52).

Lau, citado por Segurado y Agulló, plantean que el constructo calidad de vida profesional está íntimamente ligada a las relaciones de trabajo gratificantes que garantizan el bienestar y la satisfacción de los trabajadores docentes mediante una serie de incentivos o estímulos gratificantes que coadyuven al desarrollo personal (53).

Como se observa el concepto de este constructo académico es de naturaleza inter y multidimensional, los cuales abarcan conceptos tales como: horarios de trabajo, salario gratificante, posibilidad de crecer y superarse, entre otros (15).

Importancia de la Calidad de Vida Profesional

Hoy por hoy, la CVP debe ser valorado en su real dimensión, toda vez que, se ha indicado que el aislamiento social obligatorio se generador de múltiples trastornos psicosomáticos en el organismo de las personas en general.

La sobrecarga laboral genera en los profesionales múltiples dolencias físicas y emocionales que van des síntomas leves hasta padecimientos graves o severos, como son, entre otros, el síndrome de burnout (52).

Características de la Calidad de Vida Profesional

Según Guerrero y otros la CVP se caracteriza por generar en el profesional (54):

- Bienestar y satisfacción laboral
- Emociones positivas
- Incremento de las motivaciones
- Adecuado desenvolvimiento en sus actividades laborales
- Mayor eficiencia en la organización

- Disminución del ausentismo laboral
- Disminución de los accidentes laborales

Por otro lado, según Rojas la calidad de vida se distingue por presentar las siguientes características (53).

- Entendido como un concepto subjetivo, el cual propone que cada sujeto posee su propia concepción sobre la vida, calidad de vida y la felicidad.
- Desde una perspectiva universal, el cual supone que los factores de la CVP son valores comunes a la humanidad.
- Desde una visión holística, el cual sostiene que la calidad de vida incluye todos los aspectos biopsicosociales de la humanidad.
- Desde una perspectiva dinámica, se afirma que la calidad de vida es totalmente relativa en el tiempo, es decir la sensación de felicidad y placer cambia según las circunstancias de la vida.

Dimensiones de la calidad de vida

A) Dimensión apoyo directivo.

Se refiere al apoyo y la empatía que el personal directivo de una institución educativa de nivel superior debe brindar a sus docentes con la finalidad de promover un clima laboral favorable, y por ende, mantener buenas relaciones interpersonales, lo cual, a su vez coadyuve a la implementación de una buena CVP; por ello, menester es que los directivos trabajen de manera armónica y sincronizada con los docentes de su entorno, implementando diversas estrategias de apoyo al docente, como son: estímulos de felicitación y reconocimiento por la labor desempeñada, campañas de elogio al docente más destacado, una compensación económica como mérito a su buen desempeño profesional, confianza por las actividades realizadas por el docente en el desempeño de sus funciones, entre otros (15).

Un buen apoyo directivo repercute en el bienestar de los colaboradores, incrementando los niveles de satisfacción laboral, mejorando el clima y la cultura organizacional, generando confianza y satisfacción por la actividad realizada, entre otros.

B) Dimensión carga de trabajo

Esta dimensión se refiere a la dosificación de la carga laboral asignada al docente durante un periodo lectivo determinado; toda vez que, la sobrecarga laboral generará indisposición actitudinal de parte del docente en el desarrollo de sus actividades cotidianas, lo cual a su vez repercute negativamente en la CVP; también se afirma que, la denominada carga laboral está referida al excesivo esfuerzo físico y mental realizado, la gran cantidad de trabajo desplegado, así como las excesivas responsabilidades asignadas (14).

C) Dimensión motivación intrínseca

Esta dimensión permite al trabajador mantenerse siempre interesado y atento con el trabajo que realiza, toda vez que la motivación es el verdadero motor de nuestras vidas; es decir, se refiere a los factores afectivo motivacionales de los docentes frente a sus labores habituales, para un adecuado desempeño profesional y por ende, una adecuada calidad de vida profesional; al respecto, Orbegoso, indica que la motivación intrínseca es asumir los deberes como un reto propio, no esperando ninguna recompensa por el trabajo realizado; este autor agrega además que la motivación intrínseca está ligado a las necesidades psicológicas y fisiológicas (56).

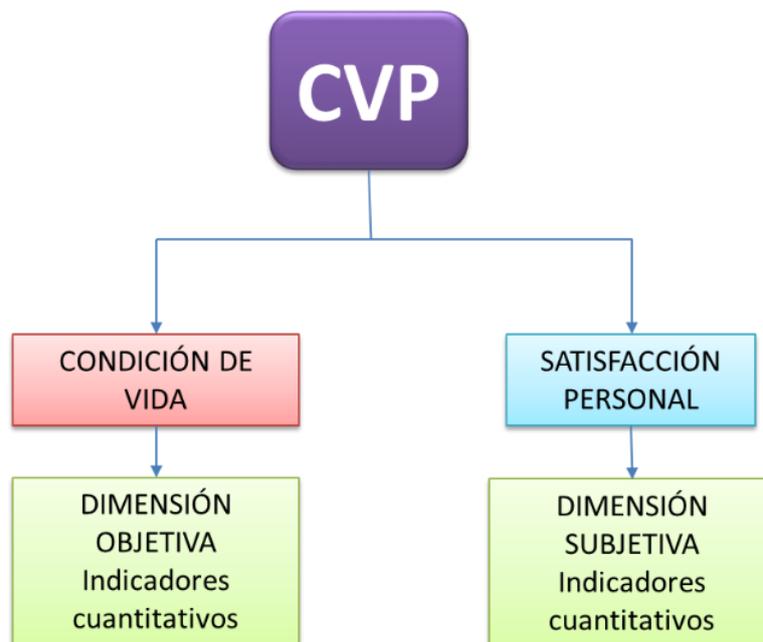
Modelos teóricos sobre Calidad de Vida Profesional

A) Modelo ecológico

Este modelo se caracteriza por ser un enfoque totalizador, el cual promueve la mejora de la CVP a través de la acción coordinada entre los aspectos científicos y políticos; este modelo también promueve la integración de cualidades psicoemocionales del sujeto; al respecto, Borthwick & Duffy plantean que la CVP se agrupa en tres categorías: a) la calidad

de vida es definida como una condición de vida (objetiva) relacionada a la satisfacción personal (subjetiva); b) calidad de vida como combinación de ambas (condición de vida y satisfacción personal); c) calidad de vida mediatizada por valores personales, es decir, a la combinación de los aspectos objetivos y subjetivos se incorpora los valores personales (57).

Figura 5 *Conceptualización de calidad de vida según modelo ecológico*



Fuente: Adaptado de García (2014).

B) Modelo de calidad de vida según la OMS

La OMS a través del grupo de trabajo sobre la calidad de vida indicaron que la CVP es una sensación de bienestar psicoemocional luego de la evaluación sobre su propio funcionamiento objetivo, capacidades y auto-informes en términos de satisfacción e insatisfacción, los cuales se expresan en 6 dimensiones: lo físico, lo psicológico, nivel de independencia, relaciones sociales, el medio ambiente y la espiritualidad.

C) Modelo jerarquizado de calidad de vida

Este modelo fue sustentado por Spilker, citado por Cornejo, quien propone la existencia de tres niveles: calidad de vida general (nivel 1); dimensiones o dominios de calidad de vida (nivel 2); aspectos específicos de cada dominio (nivel 3). Según este modelo,

las variables de más bajo nivel determinan la manifestación de los niveles superiores. Por otro lado, reafirmando la idea de Spilker, Cummins (2000), citado por Urzúa y Caqueo (2012), indica que los individuos pueden adaptarse fácilmente a los factores cambiantes intentarán mantener un nivel estable de bienestar (58).

D) Modelo teórico Demanda-control de Karasek (1979).

Si bien el modelo de demanda control de Karasek es un enfoque teórico orientado a la explicación del estrés laboral, también es aplicable para la explicación de la CVP, toda vez que sus postulados están relacionados a las satisfacción-insatisfacción que las actividades laborales generan en el trabajador; en este sentido, se afirma que la clave en la generación de estrés o bienestar emocional está en el concepto de locus de control interno que el trabajador posee como rasgos de personalidad el cual debe ser desarrollado (59).

Por otro lado, este autor indica qué profesiones son pasivas o activas, generadoras de tensión o de bienestar; así se indica que los contadores y los vigilantes son trabajos pasivos; los abogados, los médicos, los ingenieros, los profesores de nivel básico son trabajos activos; los camareros, los operarios de máquinas, los operarios telefónicos, etc. Son trabajos de alta tensión; mientras que los científicos y los docentes universitarios son trabajos de baja tensión (59).

El instrumento denominado “Escala de Calidad Vida Profesional” fue elaborado teniendo como fundamento teórico el enfoque demanda control de Karasek.

Estrés Laboral y Calidad de Vida en docentes con trabajo remoto.

Diversos estudios han corroborado la idea de que la CVP de los docentes de los diversos niveles de educación, se ven resquebrajadas a raíz del estrés laboral, toda vez, que los docentes se enfrentan cotidianamente a situaciones profesionales estresantes (Leonardo y Chocó; Silverio; Salgado y Leria). También se afirma que “la enseñanza es considerada

una profesión estresante y por lo mismo, necesitan desarrollar estrategias adecuadas para enfrentar al estrés laboral” (31).

Existe evidencia empírica y científica de que la enseñanza es considerada como una profesión estresante, por tal razón, los educadores necesitan desarrollar estrategias adecuadas para enfrentarse al estrés laboral, de lo contrario, podrían desencadenar en una merma de la CVP de los maestros que la padecen (25).

El trabajo docente remoto en tiempos de pandemia

Los tiempos de pandemia significó que el sistema universitario tuviera que migrar de las sesiones presenciales a las virtuales, significando un cambio brusco en los procesos de enseñanza-aprendizaje, sin embargo, el objetivo se mantuvo intacto, es decir, lograr que los estudiantes alcancen las competencias requeridas en cada uno de los componentes curriculares. En todo este proceso de migración las actividades de capacitación en TICs fueron los pilares fundamentales para dotar a los docentes de las mejores herramienta y estrategias didácticas en aras de cumplir con los objetivos curriculares. A todo ello se debe sumar el hecho de que los estudiantes universitarios tuvieron que lidiar con los inconvenientes de la conectividad y los accesos a líneas de internet, sobre todo para los estudiantes provenientes de los estratos socioeconómicos medio y bajo (60).

El trabajo docente remoto en tiempos de pandemia genera tensiones, preocupaciones, inestabilidad emocional generados por la virtualización de los procesos de enseñanza aprendizaje y los abusos del sistema educativo superior que generan un cuadro de precariedad laboral docente (6). Así mismo, la UNICEF y UNESCO advierten a los diversos gobiernos de muchos países, que: “Suspender la educación implica la interrupción del sentido de normalidad y regularidad que favorece el desarrollo y la estabilidad socioemocional de la población en contextos de crisis”; indican además, que los efectos de la pandemia serían más graves aun, si se detienen los servicios de la educación pública y

privada pues el impacto social, educativo, psicológico y emocional sería muy contraproducentes para el desarrollo educativo de la sociedad.

2.3 Marco Conceptual

Estrés laboral

Calvete y Villa, definen al estrés laboral como “una relación particular entre el individuo y su entorno, que es evaluado por éste como elemento peligroso o amenazante poniendo en riesgo su bienestar físico y emocional” (7).

Dimensión ansiedad:

Se define como los estados de intranquilidad, tensión y pérdida de control en el consumo de sustancias psicoactivas para el “control del malestar” en su vida diaria (alcohol, tabaco, pastillas, etc.). Se presenta como síntomas: manifestaciones psicofisiológicas, miedos, somatizaciones, etc.

Dimensión depresión:

Se refiere a la manifestación de tristeza, pesimismo y pérdida de energía; en general, la persona estresada experimenta sensaciones de agobio, con falta o pérdida de energía para enfrentar las adversidades de su vida diaria.

Dimensión creencias desadaptativas:

Es cuando el docente cree que la sociedad no valora su trabajo, restándole importancia a su actividad laboral cotidiana; además, se percibe la actividad docente como una actividad más vulnerable a los efectos del estrés laboral, llegando incluso a la sensación de imposibilidad de solucionar los problemas de la educación.

Dimensión presiones:

Se manifiesta cuando el docente percibe un clima laboral tenso y adverso, terminando sus actividades laborales con cansancio y agotamiento, experimentando como excesivo sus actividades laborales cotidianas.

Dimensión desmotivación:

Se caracteriza porque el docente experimenta una pérdida de la realización profesional, con sensación de incapacidad para terminar sus laborales cotidianas; sensación de monotonía y pérdida de interés por las actividades docentes realizadas.

Dimensión mal afrontamiento:

Se da cuando el docente posee escasos recursos de afrontamiento para enfrentar las adversidades y exigencias propias de la profesión docente, lo cual desencadena en una desadaptación a los cambios rutinarios.

Calidad de vida profesional

Cabezas, plantea que la CVP “está íntimamente ligada al balance que debe haber entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas” (49).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

Existe una relación directa y significativa entre estrés laboral y calidad de vida profesional en docentes con trabajo remoto de una universidad privada de Huancayo, 2020.

3.2 Hipótesis Específicas

- 1) La relación entre la dimensión ansiedad y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto es directa y significativa.
- 2) La relación entre la dimensión depresión y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto es directa y significativa.
- 3) La relación entre la dimensión creencias desadaptativas y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto es directa y significativa.
- 4) La relación entre la dimensión presiones y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto es directa y significativa.
- 5) La relación entre la dimensión desmotivación y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto es directa y significativa.

- 6) La relación entre la dimensión mal afrontamiento y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto es directa y significativa.

3.3 Variables

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual

El estrés laboral es un constructo psicológico que se puede conceptualizar como el conjunto de sentimientos y emociones negativas y desagradables, los cuales son el resultado de alguna experiencia desagradable en su entorno laboral, además van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos; es decir, la actividad docente implica un desgaste considerable, más que físico, sobre todo mental y emocional (31).

Definición operacional

La variable estrés laboral es el que se determinó a través de la administración de la Escala de Calidad de Vida Profesional ED-6, el cual se compone de seis dimensiones, los cuales fueron definidos en la base teórico científica del presente estudio.

Variable 2: Calidad de vida profesional

Definición conceptual:

Calidad de vida profesional es la sensación de bienestar y satisfacción laboral que un sujeto experimenta como consecuencia de la homeostasis generada por las demandas laborales y los recursos personales del que se dispone para enfrentar esas demandas (48).

Definición operacional:

El constructo psicológico calidad de vida profesional de los docentes fue establecida a través de un instrumento compuesto por 35 reactivos válidos y confiables, clasificados en 3 grupo, identificados como las dimensiones que conforman dicha variable; estas dimensiones fueron ampliamente sustentadas en las bases teórico científicas del presente estudio. El instrumento contiene ítems de escala ordinal con cuatro alternativas; los sujetos

de la muestra fueron clasificados en cuatro categorías: Deficiente, Regular, Buena y Excelente.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de la investigación

Fue necesario recurrir al método científico, que según Hernández y otros, consiste en “analizar hechos y sucesos en forma metódica y secuencial, orientadas a la comprobación de una hipótesis” (p. 91); (61).

También fue necesario recurrir al empleo del método descriptivo, que se conceptúa como “un método orientado a describir detalladamente las diferentes características de las variables, con la finalidad de obtener información válida y confiable” (p. 92); (61).

Así mismo, se utilizó el método deductivo, el cual sobreentiende que es un método que va de lo general a lo particular, es decir, se arriba a conclusiones particulares después de analizar una ley universal (62).

4.2 Tipo de investigación

La investigación básica fue necesaria para el soporte metodológico del presente estudio, el cual se define como: “tipo de investigación que lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos” (p. 36); (62).

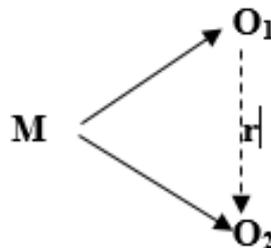
4.3 Nivel de investigación

Como toda investigación cuantitativa fue necesario contar con el soporte de un nivel de investigación, que para este caso fue el nivel relacional, toda vez que este nivel “únicamente se orienta a dar a conocer la relación que existe entre dos o más variables en un determinado contexto socioambiental” (61).

4.4 Diseño de investigación

En el trabajo de investigación fue necesario recurrir a un diseño de investigación que guíe el proceso investigativo, que para el presente estudio fue el no experimental transversal correlacional; no experimental, porque no fue necesario controlar los constructos de investigación, de tipo transversal porque la recopilación de datos de cada una de las variables se realizó en un momento determinado; y fue un estudio correlacional porque se orientó a conocer la posible asociación que puede existir entre dos o más variables.

Teniendo el siguiente esquema:



Leyenda:

M = Muestra de docentes universitarios

O₁ = Evaluación variable 1 Estrés laboral

O₂ = Evaluación variable 2 Calidad de vida profesional

r = Relación entre variable 1 y 2

4.5 Población y muestra

4.5.1 Población:

El tamaño poblacional estuvo determinado por los profesionales catedráticos de las Facultades de Administración, Ingeniería y Derecho, de la

UPLA, filial Chanchamayo, totalizando 120 docentes entre ordinarios y contratados, entre varones y mujeres.

4.5.2 Muestra:

La muestra de docentes universitarios fue un total de 98 docentes varones y mujeres de las Facultades de Administración, Ingeniería y Derecho, de la UPLA, filial Chanchamayo.

El tipo de muestreo corresponde al no probabilístico por conveniencia porque se toma como muestra a un determinado número de docentes; este tipo de muestreo consiste en elegir de manera voluntaria a los sujetos de la muestra de estudio, que en nuestro caso, se tuvo que sujetar a las disposiciones de accesibilidad de las autoridades universitarias en relación a la solicitud para realizar el trabajo de investigación científica; por otro lado, se tuvo que aceptar la respuesta negativa de participar en el estudio de parte de algunos estudiantes quienes adujeron diferentes motivos, y otros se negaron a firmar la hoja de consentimiento informado, que fue el requisito mínimo para poder participar en el proceso de investigación científica.

Criterio de inclusión

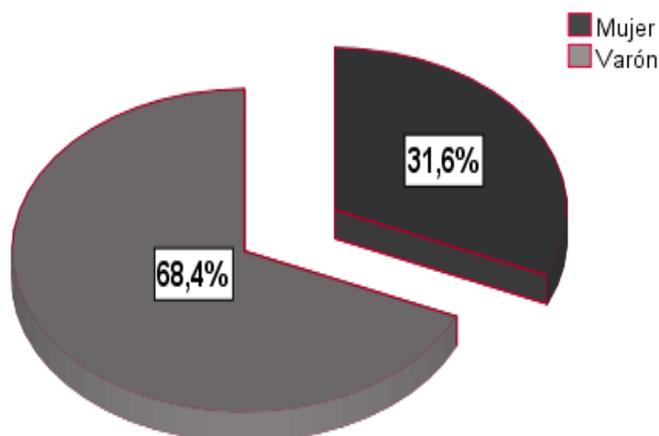
- Docentes contratados y ordinarios con horas lectivas en el semestre 2021-II y 2022-I, en la UPLA.
- Docentes contratados con un mínimo de un año de experiencia docente en la UPLA.
- Docentes con participación voluntaria que hayan accedido participar en el proceso de investigación mediante la firma de la hoja de consentimiento informado.

Criterio de exclusión

- Docentes contratados u ordinarios sin carga lectiva en la modalidad virtual durante el semestre 2021-II y 2022-I

- Docentes que no hayan enviado virtualmente su respuesta a la evaluación psicológica en el tiempo determinado.
- Docentes que se negaron a formar la hoja de consentimiento informado.

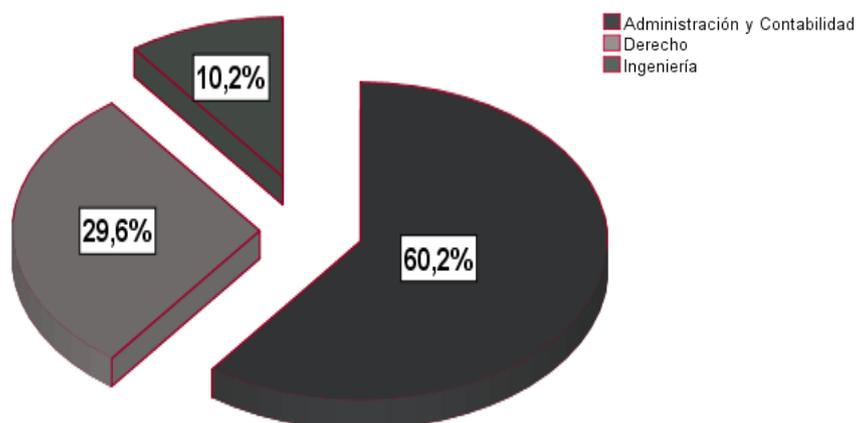
Figura 6 *Distribución de participantes según sexo*



Fuente: Evaluación a docentes universitarios de los semestres 2021-II y 2022-I

Descripción: En la Figura 6 sobresale el número de sujetos varones (68,4%) sobre las mujeres (31,6%).

Figura 7 *Distribución de participantes según Escuela Profesional*



Fuente: Evaluación a docentes universitarios de los semestres 2021-II y 2022-I

Descripción: En la figura 7 se observa que el mayor porcentaje de docentes universitarios evaluados corresponde a la Escuela Profesional de Administración y Contabilidad (60,2%); el 29,6% son de la Escuela Profesional de Derecho; mientras que el 10,2% pertenece a la Escuela Profesional de Ingeniería.

4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnicas: La encuesta.

La encuesta fue elegida entre las diversas técnicas para la recopilación de datos, el cual consiste en: “la composición de un determinado número de reactivos con la finalidad de recopilar datos sobre algún aspecto de la realidad concreta; esto es posible gracias al uso de instrumentos, que en este caso fueron los cuestionarios” (61).

Instrumento para la variable estrés laboral

Escala de Estrés Laboral Docente (ESCALA ED-6)

Ficha técnica

Nombre original : Escala de Estrés Laboral Docente (Escala ED-6)

Autor : Gutiérrez, Morán y Sanz

Procedencia : España

Año de creación : 2005

Adaptación peruana : Olga Samanamud Ramírez (2016)

Cantidad de ítems : 77

Puntuación : Escala tipo Likert del 1 al 5

Administración : Individual o colectiva

Tiempo de duración : Aprox. entre los 30 y 35 min.

Significación : Instrumento para la recopilar información sobre estrés laboral en docentes.

Ámbito de aplicación : Ramas de la psicología organizacional, clínica o educativa.

Materiales : Protocolo de aplicación, manual de aplicación de la prueba psicológica.

Confiabilidad y Validez:

La validez del instrumento fue hallada aplicando la técnica estadística del análisis factorial (ítem – test), cuyo resultado indicó una buena confiabilidad (8).

La confiabilidad del instrumento fue determinada apelando al estudio piloto y el estadístico Alfa de Cronbach, el cual arrojó un valor de 0,937, el cual significa una muy buena confiabilidad (8).

Cada una de las dimensiones que conforman esta variable tienen la función de evaluar el constructo estrés laboral en el área educativa de nivel superior; los reactivos (que en total son 77) se agrupan en seis dimensiones claramente establecidas.

Para el presente estudio también se determinó la validez de la Escala de Estrés Laboral Docente (Escala ED-6), teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Método : Análisis de validez de Contenido
2. Técnica : Juicio de expertos
3. Estadístico : fórmula estadística de coeficiente de Aiken

$$V = \frac{5}{5(2 - 1)} = \frac{5}{5(1)} = \frac{5}{5} = 1$$

4. Índice de validez : 1,00
5. Conclusión : Una buena validez

El criterio estadístico de confiabilidad de la Escala de Estrés Laboral Docente (Escala ED-6) fue determinada mediante los siguientes procedimientos estadísticos:

1. Método : Fiabilidad por consistencia interna
2. Técnica : Estudio piloto
3. Estadístico : Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,738	77

4. Índice de validez : 0,738
5. Interpretación : Buena validez

Instrumento para la variable Calidad de vida profesional:

Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)

Ficha técnica

- Nombre del instrumento : Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)
- Autor : Carmen Cabezas Peña
- Procedencia : España
- Año de creación : 1998
- Adaptación peruana : Grimaldo, M. y Reyes, M. (2015)
- Número de reactivos : 34
- Administración : Individual o colectiva
- Tiempo de duración : 15 minutos aproximadamente
- Objetivo : Indagar criterios e indicadores de calidad de vida profesional.

Confiabilidad y Validez:

La validez del instrumento fue posible gracias juicio de un grupo de expertos en el tema de investigación, haciendo uso del Coeficiente V de Aiken; se obtuvo una validez significativa con un p-valor $< 0,05$ en todos los ítems; así mismo, el instrumento fue sometido al método de validez de constructo el cual reportó también que el instrumento posee una muy buena validez (63).

El criterio estadístico de confiabilidad fue garantizado a través del método fiabilidad por consistencia interna, poniendo en práctica el estudio piloto y el estadístico del Alfa de Cronabch, hallándose que cada uno de los factores posee una muy buena confiabilidad: la dimensión carga laboral arrojó un valor de 0,90, la dimensión motivación interna arrojó un valor de 0,91, el apoyo directivo, arrojó un valor de 0,95 (63).

El objetivo del cuestionario CVP-35 es identificar los niveles de CVP, mediante sus tres dimensiones; además, cuenta con un total de 35 ítems de tipo politómico (escala del uno al diez).

Dimensión carga de trabajo = 11 ítems

Dimensión apoyo directivo = 13 ítems

Dimensión motivación intrínseca = 11 ítems

Para el presente estudio también fue necesario garantizar la validez del instrumento, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Método : Validez de Contenido
2. Técnica : Criterio de jueces
3. Estadístico : estadístico coeficiente de Aiken

$$V = \frac{5}{5(2 - 1)} = \frac{5}{5(1)} = \frac{5}{5} = 1$$

4. Índice de validez : 1,00
5. Interpretación : Buena validez

La confiabilidad de este cuestionario fue determinada mediante los siguientes procedimientos estadísticos:

1. Método : Fiabilidad por consistencia interna
2. Técnica : Estudio piloto
3. Estadístico : Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,700	35

4. Índice de validez : 0,700
5. Interpretación : Buena validez

Para la recolección de datos se procedió a elaborar una encuesta virtual utilizando el formulario de Google forms, pro lo que la aplicación de los instrumentos se realizó vía la red social WhatsApp; para efecto, se solicitó la base de datos de los docentes en las diferentes facultades de la filial de Chanchamayo, de la UPLA. Con las respuestas de los docentes evaluados se organizó la data o base de datos en un formato Excel, el cual fue exportado al software estadístico de SPSS versión 25, con lo cual se procedió al tratamiento estadístico de los datos recopilados, para elaborar los resultados de la investigación y la respectiva contrastación de las hipótesis.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos fueron procesados mediante la estadística descriptiva e inferencial; según Hernández y otros, la estadística descriptiva “es la descripción de datos, valores, puntuaciones obtenidas en tablas de frecuencias agregando porcentajes a cada caso por categoría (con porcentajes válidos), así como con porcentajes aculados y gráficos de cada variable” (pág. 282). Para el procesamiento de resultados se elaboró tablas de frecuencia descriptivas, tablas de frecuencia inferencial, figura de barras, entre otros (61). Para determinar el estadístico a utilizar, se tuvo que someter los resultados de la evaluación a una prueba de normalidad los cuales arrojaron que los resultados obtenidos tienen un comportamiento anormal, por tal motivo, se recurrió al uso del estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

La técnica de la estadística inferencial, que según Hernández y otros “son las técnicas cuyo propósito va más allá de la describir las distribuciones de las variables: se pretende probar hipótesis y generalizar los resultados a la muestra o población” (pág. 299).

4.8 Aspectos éticos de la Investigación

El código de ética del psicólogo, el código Núremberg y las normas éticas descritas en el Reglamento de investigación de la UPLA, fueron tomados en cuenta para fundamentar el aspecto ético de la investigación.

Las reglas éticas se refieren a los siguientes:

a) Consentimiento informado y expreso:

Para la presente investigación se contó con el consentimiento informado mediante el cual los docentes universitarios declaran su participación libre, voluntaria, informada y específica.

b) Beneficencia y no maleficencia:

Con el procedimiento del presente estudio no se generó daño alguno, ni físico, ni psicológico a los participantes del estudio, por el contrario, se maximizó los beneficios hacia la población beneficiaria.

c) Proteger al medio ambiente y el respeto de la biodiversidad:

El presente estudio se procedió con la intención de evitar en todo momento acciones nocivas contra la biodiversidad, respetando en todo momento la integridad de los seres vivos.

d) Responsabilidad:

El ejecutor del presente proceso de investigación en todo momento demostró responsabilidad y honestidad sobre la pertinencia, los alcances y efectos del proceso investigativo, en todos sus niveles de intervención.

e) Veracidad:

El autor garantiza la autenticidad y objetividad de los datos consignados en el presente estudio en todas sus etapas y procesos, lo cual garantiza la originalidad del estudio.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

Tablas descriptivas

Tabla 1 *Nivel de estrés laboral en docentes universitarios.*

Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0,0%
Bajo	0	0,0%
Normal	0	0,0%
Moderado	5	5,1%
Alto	93	94,9%
Total	98	100,0%

Fuente: Resultados de evaluación a docentes universitarios en la ciudad de Chanchamayo.

Descripción: En la Tabla de frecuencia simple se observa que el 94,9% reflejan un nivel alto de estrés laboral; tan solo el 5,1% denota un nivel moderado de estrés laboral; ningún docente evaluado denota un nivel normal, bajo o muy bajo de estrés laboral.

Tabla 2 Nivel de estrés laboral en docentes universitarios según dimensiones.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Dimensión ansiedad	Muy bajo	0	0,0%
	Bajo	0	0,0%
	Normal	0	0,0%
	Moderado	5	5,1%
	Alto	93	94,9%
	Total	98	100,0%
Dimensión depresión	Muy bajo	0	0,0%
	Bajo	0	0,0%
	Normal	3	3,1%
	Moderado	62	63,3%
	Alto	33	33,7%
	Total	98	100,0%
Dimensión creencias desadaptativas	Muy bajo	0	0,0%
	Bajo	1	1,0%
	Normal	2	2,0%
	Moderado	3	3,1%
	Alto	92	93,9%
	Total	98	100,0%
Dimensión presiones	Muy bajo	36	36,7%
	Bajo	48	49,0%
	Normal	12	12,2%
	Moderado	2	2,0%
	Alto	0	0,0%
	Total	98	100,0%
Dimensión desmotivación	Muy bajo	0	0,0%
	Bajo	0	0,0%
	Normal	2	2,0%
	Moderado	44	44,9%
	Alto	52	53,1%
	Total	98	100,0%
Dimensión afrontamiento	malMuy bajo	0	0,0%
	Bajo	0	0,0%
	Normal	0	0,0%
	Moderado	29	29,6%
	Alto	69	70,4%
	Total	98	100,0%

Fuente: Resultados de evaluación a docentes universitarios en la ciudad de Chanchamayo.

Descripción: En la Tabla 2 sobre la distribución de participantes según nivel de las dimensiones de estrés laboral, en todas ellas prevalece el nivel alto, excepto en la dimensión depresión (nivel moderado) y dimensión presiones (nivel bajo).

Tabla 3 Nivel de calidad de vida profesional en docentes universitarios.

Calidad de vida profesional	Frecuencia	Porcentaje
Nivel malo	8	8,2%
Nivel regular	86	87,8%
Nivel bueno	4	4,1%
Total	98	100,0%

Fuente: Resultados de evaluación a docentes universitarios en la ciudad de Chanchamayo.

Descripción: En la Tabla 3 se visualiza una prevalencia del nivel regular de calidad de vida profesional con el 87,8%; el 8,2% nivel malo; y el 4,1% presentan nivel bueno de calidad de vida profesional.

Tablas cruzadas

Tabla 4 Estrés laboral y la calidad de vida profesional en docentes universitarios

			Calidad de vida profesional			Total
			Nivel malo	Nivel regular	Nivel bueno	
Estrés laboral	Muy bajo	f	0	0	0	0
		%	0,0	0,0	0,0	100,0%
	Bajo	f	0	0	0	0
		%	0,0	0,0	0,0	100,0%
	Normal	f	0	0	0	0
		%	0,0	0,0	0,0	100,0%
	Moderado	f	0	5	0	5
		%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Alto	f	8	81	4	93
		%	8,6%	87,1%	4,3%	100,0%
	Total	f	8	86	4	98
		%	8,2%	87,8%	4,1%	100,0%

Fuente: Resultados de evaluación a docentes universitarios en la ciudad de Chanchamayo.

Descripción: De todos los sujetos que presentan un alto nivel de estrés laboral, el 87,1% también denotan un nivel regular de la otra variable; de los docentes con nivel moderado de estrés laboral, todos ellos denotan un nivel regular de CVP.

Tabla 5 Dimensión ansiedad y la calidad de vida profesional en docentes universitarios

		Calidad de vida profesional			Total	
		Nivel malo	Nivel regular	Nivel bueno		
Dimensión Ansiedad	Muy bajo	f	0	0	0	
		%	0,0	0,0	0,0	100,0%
	Bajo	f	0	0	0	0
		%	0,0	0,0	0,0	100,0%
	Normal	f	0	0	0	0
		%	0,0	0,0	0,0	100,0%
	Moderado	f	0	5	0	5
		%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Alto	f	8	81	4	93
		%	8,6%	87,1%	4,3%	100,0%
	Total	f	8	86	4	98
		%	8,2%	87,8%	4,1%	100,0%

Fuente: Resultados de evaluación a docentes universitarios en la ciudad de Chanchamayo.

Descripción: Del total de sujeto con nivel alto en la dimensión ansiedad el 87,1% presenta un nivel regular de CVP; de los docentes con nivel moderado en la dimensión ansiedad de estrés laboral, todos ellos denotan un nivel regular de CVP.

Chanchamayo 2021 y 2022.

Tabla 6 Dimensión depresión y la calidad de vida profesional en docentes universitarios

		Calidad de vida profesional			Total	
		Nivel malo	Nivel regular	Nivel bueno		
Dimensión Depresión	Muy bajo	f	0	0	0	
		%	0,0	0,0	0,0	100,0%
	Bajo	f	0	0	0	0
		%	0,0	0,0	0,0	100,0%
	Normal	f	0	3	0	3
		%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Moderado	f	6	52	4	62
		%	9,7%	83,9%	6,5%	100,0%
	Alto	f	8	81	4	93
		%	8,6%	87,1%	4,3%	100,0%
	Total	f	8	86	4	98
		%	8,2%	87,8%	4,1%	100,0%

Fuente: Resultados de evaluación a docentes universitarios en la ciudad de Chanchamayo.

Descripción: Del total de sujeto con nivel alto en la dimensión ansiedad el 87,1% presenta un nivel regular de CVP; de los docentes con nivel moderado en la dimensión depresión, el 83,9% denotan un nivel regular de CVP.

Tabla 7 *Dimensión creencias y la calidad de vida profesional en docentes universitarios*

			Calidad de vida profesional			Total
			Nivel malo	Nivel regular	Nivel bueno	
Creencias desadaptativas	Muy bajo	F	0	0	0	0
		%	0,0	0,0	0,0	0,0
	Bajo	F	0	1	0	1
		%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Normal	F	0	1	1	2
		%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Moderado	F	1	1	1	3	
	%	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%	
Alto	F	7	83	2	92	
	%	7,6%	90,2%	2,2%	100,0%	
Total	F	8	86	4	98	
	%	8,2%	87,8%	4,1%	100,0%	

Fuente: Resultados de evaluación a docentes universitarios en la ciudad de Chanchamayo.

Descripción: Del total de sujetos con nivel alto en la dimensión creencias desadaptativas el 90,2% presentan un nivel regular de CVP; de los docentes con nivel normal en la dimensión creencias desadaptativas, el 50% de ellos denotan un nivel regular de CVP.

Tabla 8 *Dimensión presiones y la calidad de vida profesional en docentes universitarios*

			Calidad de vida profesional			Total
			Nivel malo	Nivel regular	Nivel bueno	
Presiones	Muy bajo	f	5	29	2	36
		%	13,9%	80,6%	5,6%	100,0%
	Bajo	f	1	46	1	48
		%	2,1%	95,8%	2,1%	100,0%
	Normal	f	2	9	1	12
		%	16,7%	75,0%	8,3%	100,0%
Moderado	f	0	2	0	2	
	%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	
Alto	f	0	0	0	0	
	%	0,0	0,0	0,0	0,0%	
Total	f	8	86	4	98	
	%	8,2%	87,8%	4,1%	100,0%	

Fuente: Resultados de evaluación a docentes universitarios en la ciudad de Chanchamayo.

Descripción: Del total de sujetos con nivel bajo en la dimensión presiones el 95,8% presenta un nivel regular de CVP; de los docentes con nivel muy bajo en la dimensión presiones, el 80,6% denotan un nivel regular de la otra variable.

Tabla 9 *Dimensión desmotivación y la calidad de vida profesional en docentes universitarios*

			Calidad de vida profesional			Total
			Nivel malo	Nivel regular	Nivel bueno	
Desmotivación	Muy bajo	F	0	0	0	0
		%	0,0	0,0	0,0	0,0
	Bajo	F	0	0	0	0
		%	0,0	0,0	0,0	0,0
	Normal	F	0	2	0	2
		%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Moderado	F	6	37	1	44
		%	13,6%	84,1%	2,3%	100,0%
	Alto	F	2	47	3	52
		%	3,8%	90,4%	5,8%	100,0%
Total		F	8	86	4	98
		%	8,2%	87,8%	4,1%	100,0%

Fuente: Resultados de evaluación a docentes universitarios en la ciudad de Chanchamayo.

Descripción: Del total de sujeto con nivel alto en la dimensión desmotivación el 90,4% presentan un nivel regular de CVP; de los docentes con nivel moderado en la dimensión desmotivación, el 84,1% denotan un nivel regular de la otra variable.

Tabla 10 *Dimensión mal afrontamiento y la calidad de vida profesional en docentes universitarios*

			Calidad de vida profesional			Total
			Nivel malo	Nivel regular	Nivel bueno	
Mal afrontamiento	Muy bajo	F	0	0	0	0
		%	0,0	0,0	0,0	0,0
	Bajo	F	0	0	0	0
		%	0,0	0,0	0,0	0,0
	Normal	F	0	0	0	0
		%	0,0	0,0	0,0	0,0
	Moderado	F	2	25	2	29
		%	6,9%	86,2%	6,9%	100,0%
	Alto	F	6	61	2	69
		%	8,7%	88,4%	2,9%	100,0%
Total		F	8	86	4	98
		%	8,2%	87,8%	4,1%	100,0%

Fuente: Resultados de evaluación a docentes universitarios en la ciudad de Chanchamayo.

Descripción: Del total de sujeto con nivel alto en la dimensión mal afrontamiento el 88,4% presentan un nivel regular de CVP; de los docentes con nivel moderado en la dimensión mal afrontamiento, el 86,2% denotan un nivel regular de la otra variable.

5.2 Contratación de hipótesis

Prueba de normalidad.

Tabla 11 Prueba de normalidad de las variables estrés laboral y la calidad de vida profesional en la evaluación de docentes universitarios

Pruebas de normalidad para una muestra

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	,236	98	,000	,857	98	,000
Calidad de vida profesional	,198	98	,000	,848	98	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Figura 8 Curva de normalidad de variable estrés laboral

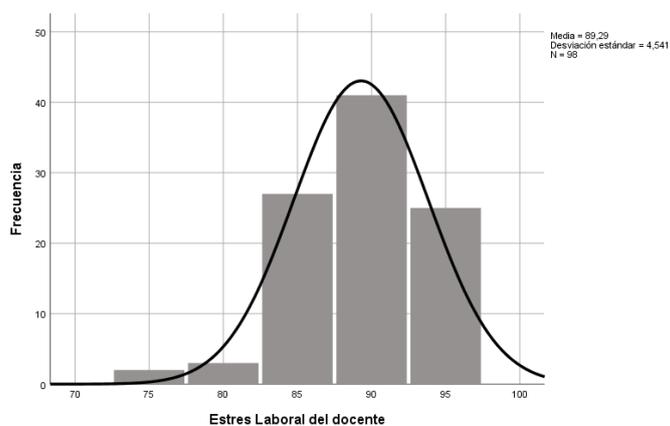
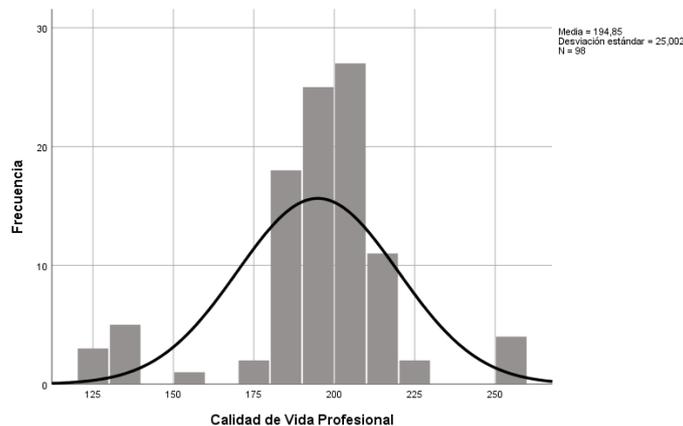


Figura 9 Curva de normalidad de variable estrés laboral



Como se observa en la tabla 11 y las figuras 8 y 9 se llega a la conclusión de que los datos tienen una distribución anormal, por ello se utilizó la Rho de Spearman para variables categóricas.

Hipótesis General

a) Formulación de hipótesis

H0: No existe relación directa y significativa entre estrés laboral y calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto.

H1: Existe relación directa y significativa entre estrés laboral y calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto.

b) Nivel de significancia

Al 95%.

c) Elección del estadístico

Al pertenecer los instrumentos a una escala de medición ordinal se trabajó con Rho de Spearman.

d) Lectura de p-valor

Se tuvo en cuenta los siguientes criterios estadísticos:

$(+/-) 0,81 > (+/-) 0,99$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel muy alto

$(+/-) 0,61 > (+/-) 0,80$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel alto

$(+/-) 0,41 > (+/-) 0,60$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel moderado

$(+/-) 0,21 > (+/-) 0,40$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel bajo

$0,00 > (+/-) 0,20$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel muy bajo o nulo

Tabla 12 *Correlación entre variables estrés laboral y calidad de vida profesional en la ciudad de Chanchamayo 2021 y 2022*

Correlaciones

		Estrés laboral	Calidad de vida profesional
Rho	de Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000
Spearman		Sig. (bilateral)	,778
		N	98
	Calidad de vida profesional	Coeficiente de correlación	-,029
		Sig. (bilateral)	,778
		N	98

Fuente: Resultados de evaluación a docentes universitarios en la ciudad de Chanchamayo.

e) Decisión

Como se observa en la tabla 12, el p-valor obtenido es igual a 0,778, por lo cual aceptamos la H0 y rechazamos la H1.

f) Conclusión

Las variables en cuestión no están relacionadas en modo alguno.

g) Interpretación

Cambios en una variable no necesariamente afecta a la otra variable, ambos tienen comportamientos diferentes; es decir, la mala CVP no necesariamente generará un incremento del estrés laboral entre los docentes universitarios de la filial Chanchamayo.

Hipótesis Específica 1

a) Formulación de hipótesis

H0: No existe una relación directa y significativa entre la dimensión ansiedad y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto.

H1: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión ansiedad y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto.

b) Nivel de significancia

Al 95%.

c) Elección del estadístico

Al pertenecer los instrumentos a una escala de medición ordinal se trabajó con Rho de Spearman.

d) Lectura de p-valor

Se tuvo en cuenta los siguientes criterios estadísticos:

$(+/-) 0,81 > (+/-) 0,99$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel muy alto

$(+/-) 0,61 > (+/-) 0,80$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel alto

$(+/-) 0,41 > (+/-) 0,60$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel moderado

$(+/-) 0,21 > (+/-) 0,40$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel bajo

$0,00 > (+/-) 0,20$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel muy bajo o nulo

Tabla 13 *Correlación entre la dimensión ansiedad y calidad de vida profesional en la ciudad de Chanchamayo 2021 y 2022*

Correlaciones

			Dimensión ansiedad	Calidad de vida profesional
Rho Spearman	de Dimensión ansiedad	Coefficiente correlación	de 1,000	-,029
		Sig. (bilateral)	.	,778
		N	98	98
	Calidad de vida profesional	Coefficiente correlación	de -,029	1,000
		Sig. (bilateral)	,778	.
		N	98	98

Fuente: Resultados de evaluación a docentes universitarios en la ciudad de Chanchamayo.

e) Decisión

Como se observa en la tabla 13, el p-valor obtenido es igual a 0,778, por lo cual aceptamos la H0 y rechazamos la H1.

f) Conclusión

Las variables en cuestión no están relacionadas en modo alguno.

g) Interpretación

Cambios en una variable no afectará a la otra variable, ambos tienen comportamientos diferentes; es decir, la mala CVP no necesariamente generará un incremento de la dimensión ansiedad entre los docentes universitarios de la filial Chanchamayo.

Hipótesis Específica 2

a) Formulación de hipótesis

H0: No existe una relación directa y significativa entre la dimensión depresión y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto.

H1: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión depresión y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto.

b) Nivel de significancia

Al 95%.

c) Elección del estadístico

Al pertenecer los instrumentos a una escala de medición ordinal se trabajó con Rho de Spearman.

d) Lectura de p-valor

Se tuvo en cuenta los siguientes criterios estadísticos:

$(+/-) 0,81 > (+/-) 0,99$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel muy alto

$(+/-) 0,61 > (+/-) 0,80$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel alto

$(+/-) 0,41 > (+/-) 0,60$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel moderado

$(+/-) 0,21 > (+/-) 0,40$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel bajo

$0,00 > (+/-) 0,20$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel muy bajo o nulo

Tabla 14 *Correlación entre la dimensión depresión y la calidad de vida profesional en la ciudad de Chanchamayo 2021 y 2022*

Correlaciones

		Depresión	Calidad de vida profesional
Rho	de Depresión	1,000	-,041
Spearman		.	,691
	N	98	98
	Calidad de vida profesional	-,041	1,000
		,691	.
	N	98	98

Fuente: Resultados de evaluación a docentes universitarios en la ciudad de Chanchamayo.

e) Decisión

Como se observa en la tabla 14, el p-valor obtenido es igual a 0,691, por lo cual aceptamos la H0 y rechazamos la H1.

f) Conclusión

Las variables en cuestión no están relacionadas en modo alguno.

g) Interpretación

Cambios en una variable no afectará a la otra variable, ambos tienen comportamientos diferentes; es decir, la mala CVP no necesariamente generará un incremento de la dimensión depresión entre los docentes universitarios de la filial Chanchamayo.

Hipótesis Específica 3

a) Formulación de hipótesis

H0: No existe una relación directa y significativa entre la dimensión creencias desadaptativas y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto.

H1: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión creencias desadaptativas y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto.

b) Nivel de significancia

Al 95%.

c) Elección del estadístico

Al pertenecer los instrumentos a una escala de medición ordinal se trabajó con Rho de Spearman.

d) Lectura de p-valor

Se tuvo en cuenta los siguientes criterios estadísticos:

$(+/-) 0,81 > (+/-) 0,99$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel muy alto

$(+/-) 0,61 > (+/-) 0,80$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel alto

$(+/-) 0,41 > (+/-) 0,60$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel moderado

$(+/-) 0,21 > (+/-) 0,40$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel bajo

$0,00 > (+/-) 0,20$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel muy bajo o nulo

Tabla 15 *Correlación entre la dimensión creencias y la calidad de vida profesional en la ciudad de Chanchamayo 2021 y 2022*

Correlaciones

			Creencias Desadaptativas	Calidad de vida profesional
Rho	de Creencias	Coefficiente	de 1,000	-,148
Spearman	Desadaptativas	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,146
		N	98	98
	Calidad de vida	Coefficiente	de -,148	1,000
	profesional	correlación		
		Sig. (bilateral)	,146	.
		N	98	98

Fuente: Resultados de evaluación a docentes universitarios en la ciudad de Chanchamayo.

e) Decisión

Como se observa en la tabla 16, el p-valor obtenido es igual a 0,146, por lo cual aceptamos la H0 y rechazamos la H1.

f) Conclusión

Las variables en cuestión no están relacionadas en modo alguno.

g) Interpretación

Cambios en una variable no afectará a la otra variable, ambos tienen comportamientos diferentes; es decir, la mala CVP no necesariamente generará un incremento de la dimensión creencias desadaptativas entre los docentes universitarios de la filial Chanchamayo.

Hipótesis Específica 4**a) Formulación de hipótesis**

H0: No existe una relación directa y significativa entre la dimensión presiones y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto.

H1: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión presiones y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto.

b) Nivel de significancia

Nivel de confianza del 95% y margen de error del 5%.

c) Elección del estadístico

Al pertenecer los instrumentos a una escala de medición ordinal se trabajó con Rho de Spearman.

d) Lectura de p-valor

Se tuvo en cuenta los siguientes criterios estadísticos:

(+/-) 0,81 > (+/-) 0,99 = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel muy alto

(+/-) 0,61 > (+/-) 0,80 = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel alto

$(+/-) 0,41 > (+/-) 0,60$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel moderado

$(+/-) 0,21 > (+/-) 0,40$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel bajo

$0,00 > (+/-) 0,20$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel muy bajo o nulo

Tabla 16 *Correlación entre la dimensión presiones y la calidad de vida profesional en la ciudad de Chanchamayo 2021 y 2022*

Correlaciones			Presiones	Calidad de Vida profesional
Rho de Spearman	Presiones	Coeficiente de correlación	1,000	,061
		Sig. (bilateral)	.	,553
		N	98	98
Calidad de Vida profesional	de	Coeficiente de correlación	,061	1,000
		Sig. (bilateral)	,553	.
		N	98	98

Fuente: Resultados de evaluación a docentes universitarios en la ciudad de Chanchamayo.

e) **Decisión**

Como se observa en la tabla 15, el p-valor obtenido es igual a 0,553, por lo cual aceptamos la H0 y rechazamos la H1.

f) **Conclusión**

Las variables en cuestión no están relacionadas en modo alguno.

g) **Interpretación**

Cambios en una variable no afectará a la otra variable, ambos tienen comportamientos diferentes; es decir, la mala CVP no necesariamente generará un incremento de la dimensión presiones entre los docentes universitarios de la filial Chanchamayo.

Hipótesis Específica 5

a) **Formulación de hipótesis**

H0: No existe una relación directa y significativa entre la dimensión desmotivación y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto.

H1: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión desmotivación y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto.

b) Nivel de significancia

Al 95%.

c) Elección del estadístico

Al pertenecer los instrumentos a una escala de medición ordinal se trabajó con Rho de Spearman.

d) Lectura de p-valor

Se tuvo en cuenta los siguientes criterios estadísticos:

(+/-) 0,81 > (+/-) 0,99 = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel muy alto

(+/-) 0,61 > (+/-) 0,80 = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel alto

(+/-) 0,41 > (+/-) 0,60 = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel moderado

(+/-) 0,21 > (+/-) 0,40 = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel bajo

0,00 > (+/-) 0,20 = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel muy bajo o nulo

Tabla 17 *Correlación entre la dimensión desmotivación y la calidad de vida profesional en la ciudad de Chanchamayo 2021 y 2022*

Correlaciones

		Calidad de vida profesional	
		Desmotivación	profesional
Rho Spearman	de Desmotivación	de 1,000	,177
	Coefficiente correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,082
	N	98	98
Calidad de vida profesional	de Desmotivación	de ,177	1,000
	Coefficiente correlación		
	Sig. (bilateral)	,082	.
	N	98	98

Fuente: Resultados de evaluación a docentes universitarios en la ciudad de Chanchamayo.

e) Decisión

Como se observa en la tabla 17, el p-valor obtenido es igual a 0,082, por lo cual aceptamos la H0 y rechazamos la H1.

f) Conclusión

Las variables en cuestión no están relacionadas en modo alguno.

g) Interpretación

Cambios en una variable no afectará a la otra variable, ambos tienen comportamientos diferentes; es decir, la mala CVP no necesariamente generará un incremento de la dimensión desmotivación entre los docentes universitarios de la filial Chanchamayo.

Hipótesis Específica 6**a) Formulación de hipótesis**

H0: No existe una relación directa y significativa entre la dimensión mal afrontamiento y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto.

H1: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión mal afrontamiento y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto.

b) Nivel de significancia

Al 95%.

c) Elección del estadístico

Al pertenecer los instrumentos a una escala de medición ordinal se trabajó con Rho de Spearman.

d) Lectura de p-valor

Se tuvo en cuenta los siguientes criterios estadísticos:

(+/-) 0,81 > (+/-) 0,99 = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel muy alto

(+/-) 0,61 > (+/-) 0,80 = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel alto

$(+/-) 0,41 > (+/-) 0,60$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel moderado

$(+/-) 0,21 > (+/-) 0,40$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel bajo

$0,00 > (+/-) 0,20$ = La correlación puede ser directa o indirecta, de nivel muy bajo o nulo

Tabla 18 *Correlación entre la dimensión mal funcionamiento y la calidad de vida profesional en la ciudad de Chanchamayo 2021 y 2022*

Correlaciones			Mal	Calidad de vida
			Afrontamiento	profesional
Rho	de Mal	Coefficiente de correlación	1,000	-,075
Spearman	Afrontamiento	Sig. (bilateral)	.	,463
	N		98	98
	Calidad de vida profesional	Coefficiente de correlación	-,075	1,000
		Sig. (bilateral)	,463	.
	N		98	98

Fuente: Resultados de evaluación a docentes universitarios en la ciudad de Chanchamayo.

e) **Decisión**

Como se observa en la tabla 18, el p-valor obtenido es igual a 0,463, por lo cual aceptamos la H0 y rechazamos la H1.

f) **Conclusión**

Las variables en cuestión no están relacionadas en modo alguno.

g) **Interpretación**

Cambios en una variable no afectará a la otra variable, ambos tienen comportamientos diferentes; es decir, la mala CVP no necesariamente generará un incremento de la dimensión mal afrontamiento los docentes universitarios de la filial Chanchamayo.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados descriptivos sobre la variable estrés laboral docente reflejan una prevalencia del nivel alto alcanzando el 94,9% de los docentes evaluados, lo cual indica que el trabajo remoto generó trastornos afectivos considerables en los docentes universitarios evaluados; esto se explicaría por la situación coyuntural que vivió nuestro país a raíz de la pandemia por Covid-19 y su consiguiente confinamiento social, que trajo consigo una serie de alteraciones en el desarrollo de las actividades laborales cotidianas, adicionado una falta de preparación anticipada para el uso de sistemas informáticos, así como, la sobrecarga laboral en su modalidad virtual.

Este resultado se ve fortalecido con lo hallado por Becerra, quien reportó una predominancia del nivel alto de estrés laboral (46,3%); así mismo, Duarte y otros, al trabajar con un grupo de docentes universitarios encontró niveles altos de estrés como consecuencia del confinamiento social obligatorio decretado por el gobierno peruano, lo cual obligó a los docentes de educación superior acceder a la realización de actividades virtuales, para lo cual no nos encontrábamos lo suficientemente preparados; en la misma línea, Vásquez al investigar a un grupo de docentes de educación básica regular también observó niveles altos de agotamiento emocional (75%), despersonalización (77,3%) y falta de realización personal (61,4%).

Estos hallazgos no hacen más que confirmar los efectos nocivos del confinamiento social por la pandemia del coronavirus sobre la salud mental de los profesionales que interactúan cotidianamente con otros seres humanos, como es el caso de los profesionales de los sectores salud y educación; esta situación nos obligó a cambiar abruptamente nuestros estilos de vida laboral por tener que asumir repentina e inesperadamente el desarrollo de actividades laboral para el cual no nos encontrábamos lo suficientemente preparados.

El nivel regular de calidad de vida profesional es el que predomina entre los docentes evaluados (87,8%), lo cual indica que esta variable en los docentes fue ligeramente afectada por la situación de confinamiento social obligatorio por infección del coronavirus. Los resultados coinciden con Vásquez quien publicó que el 79,5% presentó un nivel medio de CVP y nivel alto en el 15,9% de sujetos evaluados; del mismo modo, Correa al trabajar con personal asistencial de una empresa de servicios profesionales observó una prevalencia del nivel regular con el 30% de los sujetos evaluados. Por último, Peña y Cancharis (2019) también reportó una prevalencia del nivel medio de CVP con el 82% del total de la muestra de sujeto evaluados.

Sin embargo, lo hallado es contradictorio con los reportado por Becerra, quien observó que en el 56% de los sujetos evaluados prevalece una mala calidad de vida profesional; así mismo, Duarte (2020) también observó una ligera prevalencia de un nivel bajo de CVP entre los sujetos evaluados.

La meta principal del presente estudio fue observar la posible asociación entre el estrés laboral y la CVP en docentes universitarios; por lo cual, se procedió aplicar con rigurosidad los pasos del método científico, obteniendo que una de las variables no afecta a la otra y viceversa; es decir, los niveles altos de estrés no interfieren la CVP de los docentes de una universidad de Huancayo, filial Chanchamayo; esto puede deberse a que el personal docente universitario logró adaptarse a las situaciones estresantes, lo cual le permitió desarrollar una mejor tolerancia el estrés laboral y por consiguiente su CVP no se vio afectada considerablemente.

Estos resultados se ven fortalecidos con lo reportado por Salinas quien también observó una nula relación entre la CVP y el estrés laboral en la ciudad mejicana de Puebla. Así mismo, también hay concordancia con lo observado por Huallpartupa y Laqui (2019) quienes también arribaron a la misma conclusión, sin embargo, observó que sí existe

relación entre el cansancio emocional y realización personal con la variable CVP de las enfermeras evaluadas. En la misma línea, Correa (2019) en la ciudad de Lima arribó a la misma conclusión, es decir, el Síndrome de Burnout no influye sobre la CVP, pero, sí observó asociación entre la realización personal y el trastorno por estrés laboral. Por su parte, Rodríguez y Chávez (2018) hallaron que los niveles del estrés laboral no se relacionan con la CVP en un grupo de personas trabajadoras del sector salud.

Estas coincidencias se pueden explicar debido a que los profesionales tanto de la salud como la educación, tienen una larga experiencia laboral desarrollando diferentes habilidades que les permite sobreponerse a las adversidades que le ofrece la vida profesional e incluso poder manejar exitosamente los niveles de estrés laboral generado por situaciones coyunturales como es el impacto por la situación de confinamiento social por Covid-19. Así mismo, la OMS (1996) indica que la CVP de un ser humano no está sujeta solo a los niveles de estrés que padece, sino también está sujeta a la percepción de los contextos culturales en las que desarrolla, su sistema de valores cotidianos que vivencia, así como el entorno donde se desempeña; todo ello indicaría que la CVP obedecería a un factor multicausal. Por otro lado, Maslach y Jackson (1997) consideran que el Síndrome de Burnout es de naturaleza tridimensional que se manifiesta en los sujetos que trabajan en interacción permanente con otras personas y por ello, sus síntomas son más que frecuentes y cotidianos en estos trabajadores.

Sin embargo, los resultados no coinciden con los trabajos publicados por Becerra (2020), Silverio (2018), Salé (2018), Suasnabar (2017) y Vega et al. (2017), quienes reportaron que el trastorno por estrés laboral se relaciona inversamente con los niveles de CVP; esta diferencia puede deberse a que los estudios indicados fueron llevados a cabo teniendo como muestra a sujetos con características demográficas diferentes al nuestro, aplicando diferentes instrumentos de medición psicológica, entre otros. Estas aseveraciones

también se ven fortalecidos con el marco conceptual sobre el tema investigado, observándose que elevados niveles de estrés se relaciona directamente con las diferentes afectaciones de la salud, como: ansiedad, cansancio en general, depresión, cefaleas, etc. (Extremera, Rey y Pena, 2010). Al respecto, Maslach fortaleció estas aseveraciones sugiriendo que elevados niveles de estrés laboral, experimentado por los trabajadores, repercutirá negativamente en la CVP.

La hipótesis específica 1 fue rechazada concluyéndose que la CVP de los docentes de la muestra de estudio no está supeditada al nivel de ansiedad experimentado, sino que puede deberse a otros factores socioculturales como por ejemplo los estilos de vida, rasgos de personalidad, inteligencia emocional, apoyo familiar, entre otros. Estos resultados discrepan con lo hallado por Salgado y Leria (2017), quienes afirmaron que “los sujetos más estables emocionalmente, con alto sentido de compromiso con el trabajo, alta percepción de control sobre las demandas laborales, tendrán menores probabilidades de padecer síndrome de burnout”; por consiguiente, tienen una mejor CVP. De la misma forma, lo observado es incoherente con lo reportado por Becerra, quien aseveró que todas las dimensiones de la variable trastorno por estrés laboral se encuentran íntimamente asociadas a la variable CVP.

Sobre la 2da. hipótesis específica se observó que tampoco hay asociación directa ni significativa entre la dimensión depresión y la CVP; esto indica que el tipo de calidad de vida, no está supeditado a los niveles de depresión experimentados por los docentes universitarios, ni viceversa. Lo hallado discrepa con lo reportado por Becerra, al afirmar que las dimensiones de una variable y la otra variable se hallan estrechamente asociadas. Al respecto Salgado (2018) también considera que los niveles de neuroticismo (depresión, ansiedad e inseguridad) se constituyen en factor de riesgo para el adecuado desarrollo de la CVP, es decir, están estrechamente relacionadas una con la otra.

Sobre la tercera hipótesis específica, se destierra la hipótesis de trabajo y se confirma la hipótesis nula; esto reflejaría que la CVP no están condicionada a las creencias desadaptativas sobre el trabajo remoto. Esto se contradice con lo hallado por Becerra, quien observó que las creencias desadaptativas tienen un comportamiento independiente de la variable CVP. Del mismo modo, Salinas (2022) también observó que existe una asociación inversa.

Con relación a la cuarta hipótesis específica, también se desacarta la hipótesis de trabajo y se confirma la hipótesis nula; esto indicaría que el trabajo bajo presión que realizan los docentes universitarios no interfiere ni afecta la CVP. Estos resultados no se corresponden con lo hallado por Becerra quien por el contrario observó una asociación negativa o inversa entre la dimensión presiones y la CVP.

Sobre la quinta hipótesis específica, se concluye que la dimensión desmotivación tiene un comportamiento independiente de la variable CVP, indicando que la CVP de los docentes universitarios no se ven afectados por los niveles de desmotivación, ni viceversa. Sin embargo, Becerra (2020) sí observó que sí existe una dependencia negativa y estadísticamente representativa.

Sobre la sexta hipótesis específica, se observó que la dimensión mal afrontamiento y la CVP tienen un comportamiento independiente; esto indicaría que la CVP de los docentes universitarios no se ven afectados por los altos niveles de mal afrontamiento y viceversa. En contraposición a estos resultados, Becerra observó que entre esta dimensión y la variable CVP existe una asociación negativa y estadísticamente significativa.

CONCLUSIONES

1. Los altos niveles de la variable estrés laboral no necesariamente interfieren la calidad de vida profesional de los docentes universitarios evaluados; esto puede deberse a que el personal docente universitario logró adaptarse a las situaciones estresantes, lo cual le permitió fortalecer sus niveles de tolerancia a la frustración y su posterior mejora es su calidad de vida profesional.
2. La calidad de vida profesional no está supeditada al nivel de ansiedad experimentado, sino que puede deberse a otros factores socioculturales como por ejemplo los estilos de vida, rasgos de personalidad, inteligencia emocional, apoyo familiar, entre otros.
3. El nivel de calidad de vida profesional no está supeditado a los niveles de depresión experimentados por los docentes universitarios.
4. La calidad de vida profesional no está condicionada a las creencias desadaptativas sobre el trabajo remoto.
5. El trabajo bajo presión que realizan los docentes universitarios no interfiere ni afecta la CVP.
6. Los niveles de CVP no se ven afectados por los elevados niveles de desmotivación.
7. La calidad de vida profesional de los docentes universitarios tiene un comportamiento diferente con los altos niveles de mal afrontamiento.
8. Los resultados también reflejan una supremacía del nivel alto de la variable estrés laboral, totalizando el 94,9% de los docentes universitarios.
9. Así mismo, lo hallado denota una supremacía del nivel regular de CVP, alcanzando el 87,8% del total de los docentes universitarios.

RECOMENDACIONES

De acuerdo con lo observado en las conclusiones del presente estudio se sugiere lo siguiente:

- 1) A los docentes universitarios de la población estudiada se le sugiere participar de actividades orientadas al fortalecimiento de los estilos de afrontamiento al estrés y el fomento de la CVP.
- 2) Las autoridades universitarias deben diseñar y ejecutar programas psicoeducativos de fortalecimiento de la CVP que coadyuven al adecuado desempeño profesional de los docentes universitarios.
- 3) Implementar la presencialidad de las actividades pedagógicas de enseñanza-aprendizaje con la finalidad de disminuir los efectos negativos de las actividades virtuales.
- 4) Promover espacios de recreación al aire libre con la finalidad de fortalecer los lazos de amistad, así como, los vínculos de compañerismo y apoyo mutuo, orientados a combatir los altos niveles de estrés laboral.
- 5) Por la relevancia científica del tema se recomienda la réplica del estudio en poblaciones de mayor amplitud, haciendo uso de técnicas e instrumentos de evaluación diversificados, así como, tener en cuenta los posibles sesgos que puedan interferir el adecuado proceso de investigación.

REFERENCIAS

1. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Teletrabajo, todo acerca de esta oportunidad. 2015. Recuperado de: <http://www.teletrabajo.gob.pe/que-es/>
2. Huidobro A. The Sage Group plc 2020. Recuperado de: <https://www.sage.com/es-es/blog/sindrome-de-burnout-y-su-incremento-en-tiempos-de-pandemia/>
3. Sadler J. Encuesta de Bienestar CIGNA 360 Well & Beyond, 2019. Recuperado de: https://wellbeing.cigna.com/360Survey_Report.pdf
4. Ministerio de Salud (MINSA). Coronavirus: Perú llega a Navidad con 1,005,546 casos confirmados y 37,368 muertes | Salud | Wapa.pe
5. Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU). Portal de transparencia. 2020. Recuperado de: <https://www.sunedu.gob.pe/sunedu-supervisara-educacion-no-presencial-universidades-medidas-control-prevencion-covid-19/>
6. Sánchez C. La educación debe continuar durante la emergencia sanitaria, afirman UNESCO y UNICEF. 2010. Recuperado de: <https://es.unesco.org/news/la-educacion-debe-continuar-durante-la-emergencia-sanitaria-UNESCO-UNICEF#:~:text=Suspender%20la%20educaci%C3%B3n%20implica%20la,poblaci%C3%B3n%20en%20contextos%20de%20crisis.&text=El%20impacto%20de%20esta%20emergencia,si%20la%20educaci%C3%B3n%20se%20detiene>
7. Calvete, E. y Villa, A. Programa “Deusto 14-16: II. Evaluación e intervención en el estrés docente”. 1997. Bilbao: Mensajero.
8. Becerra, T. Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con Quintil 1 – Cajamarca. [Tesis de Licenciatura] Universidad de Cajamarca. 2020. Recuperado de: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1388/Becerra%2c%20T.%20Y.>

%20%282020%29.%20Estres%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida%20en%20tiempo%20de%20pandemia%20en%20docentes%20de.pdf?sequence=1&isAllowed=y

9. Vásquez. Síndrome de burnout y su incidencia en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E. Juan Manuel Iturregui – Lambayeque, 2019. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. 2020. Recuperado de: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2591/1/TL_VasquezChuquimarcaJassmin.pdf
10. Huallpartupa, S. y Laqui, C. Estrés y calidad de vida laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital Honorio Delgado, Arequipa, 2018; para optar el título de Segunda Especialidad en Enfermería, con mención en Emergencia, en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; Arequipa – Perú; 2019.
11. Peña, O. y Cancharis, J. Nivel de estrés laboral y estilos de vida de las enfermeras en el servicio de emergencias del Hospital de emergencias José Casimiro Ulloa, Lima 2016. [Tesis de Maestría] Universidad Nacional del Callao. Escuela de posgrado. 2019. Recuperado de: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3989/PE%20Y%20CANCHARIS_MAESTRIA_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Correa, J. Efecto del estrés laboral en la calidad de vida profesional del personal asistencial de la empresa Pronto Imágenes - Pueblo Libre, 2019. [Tesis de Maestría]; Universidad César Vallejo. 2019. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38189/Correa_HJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Silverio, R.P. Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA. 2015. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. 2018. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14225/Silverio_VRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

14. Salé, D. Calidad de vida profesional y Síndrome de Burnout del personal de salud del Centro de Salud Materno Infantil Perú Corea Pachacútec – 2018. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. 2018. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25066/Sal%c3%a9_CDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Rodríguez, L. y Chávez, Y. Calidad de vida profesional y el síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en la clínica privada Jesús del Norte, Lima 2018. [Tesis de Licenciatura] Universidad Norbert Winer. 2018. Recuperado de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1871/TITULO%20-%20Ch%c3%a1vez%20Sim%c3%b3n%2c%20%20Yemel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Suasnabar, M. Síndrome de burnout y calidad de vida profesional en Enfermería en un instituto de enfermedades neurológicas. Lima, 2017. [Tesis de Mestría]. Universidad César Vallejo. 2017. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14466/Suasnabar_CMK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Salinas, D. Estrés laboral y calidad de vida en personal de enfermería por niveles de atención en Puebla. [Tesis de Maestría]. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Puebla, México, 2022.
18. Duarte, V. y otros. Estrés en docentes universitarios: promoviendo el bienestar en tiempos de coronavirus [Tesis de Licenciatura]. Universidad Cooperativa de Colombia. 2020. Disponible en: Repositorio institucional <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/18133>

19. Salgado, J. y Leria, F. Síndrome de Burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *Rev. CES Psico*, 11(1); pp. 69-89. 2018. Recuperado de: <https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/4192/2850>
20. Leonardo y Chocó. Calidad de vida profesional y estrés laboral en personal de enfermería del departamento de medicina interna del Hospital Roosevelt. Instituto de investigaciones químicas y biológicas; Universidad de San Carlos de Guatemala. 2018. Vol. 28 N° 1; pp. 10-18. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6661873>
21. Vega, E. y otros. Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Informes Psicológicos*, 17(1), pp. 87-105 2017. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a05>
22. García, A. y otros. Síndrome de burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Propósitos y representaciones*; Vol. 5, N° 2; pp. 65-126. 2017. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v5n2/a03v5n2.pdf>
23. Duval, F., y otros. Neurobiología del estrés. *Revista chilena de neuropsiquiatría*, 2010; 48 (4): 307-318.
24. Rodríguez, L. y otros. Relación entre valoración de una situación y capacidad para enfrentarla. *SUMMA Psicológica*. Vol. 6, N° 1; pp. 25-41. 2009. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3020310>
25. García, S. *El estrés, la enfermedad del siglo XXI*. Ser Madrid Sur. 2014. Recuperado de: <https://n9.cl/okpnl>.
26. *Diccionario de la Lengua Española*. Fundación Pro-RAE. Real Academia Española. 2019. Recuperado de: <https://dle.rae.es/>
27. Sotelo, M. *Engagement y Estrés laboral en docentes de la Escuela de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo*. [Tesis de Maestría]. Universidad Privada

- Antenor Orrego. 2016. Recuperado de:
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2368/1/REP_MAEST.ADM_MARTHA.SOTELO_ENGAGEMENT.ESTR%
c3%89S.LABORAL.DOCENTES.ESCUELA.PSICOLOGIA.UPAO.TRUJILLO.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2368/1/REP_MAEST.ADM_MARTHA.SOTELO_ENGAGEMENT.ESTR%c3%89S.LABORAL.DOCENTES.ESCUELA.PSICOLOGIA.UPAO.TRUJILLO.pdf)
28. Selye, H. The stress of the life. University of Canada Montreal. Estados Unidos: Mc Graw – Hill. 1956.
29. Cox, T. y otros. Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo. Agencia Europea para la seguridad y la salud en el Trabajo. 2005. Recuperado de:
<https://osha.europa.eu/es/publications/report-research-work-related-stress>
30. Organización Mundial de la Salud. La organización del trabajo y el estrés. Serie protección de la salud de los trabajadores n° 3. 2004. Recuperado de:
https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
31. Kyriacou, C. Antiestrés para profesores. Barcelona: Octaedro. 2003.
32. Martínez, J.M. Estrés laboral: Guía para empresarios y empleados. Editorial Prentice Hall, Madrid, España. 2004.
33. Organización Internacional de Trabajo. Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo. Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín – Italia. 2016. Recuperado de:
<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
34. Sebastián, P. y otros. Enfermedades laborales: cómo afectan el entorno organizacional. Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas. 2013. Recuperado de:
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf
35. De La Cruz, Y. Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuas, 2016. [Tesis de Maestría]; Universidad de San Martín de Porres. 2018. Recuperado de:

http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3488/delacruz_rym.pdf?sequence=3&isAllowed=y

36. Martínez, A. El síndrome de Burnout, evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Universidad Complutense de Madrid. Vivat Academia N° 112; 2010; pp. 42-80. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
37. Maslach, C. & Jackson, S.E. The Maslach Burnout Inventory. (Zaed) Palo Alto, Consulting Psychologists Press (Versión Española adaptada por Nicolás Seisdedos Cubero, TEA 1987). 19986.
38. Gil-Monte, P. El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. Revista Psicología Científica.com; 2001; 3(5). Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/242114408_El_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_sindrome_de_burnout_aproximaciones_teoricas_para_su_explicacion_y_recomendaciones_para_la_intervencion
39. Ojeda, G. Modelo causal social cognitivo de Burnout en profesionales de la salud de Lima Metropolitana. [Tesis de Doctorado]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2016. Recuperado de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4930/Ojeda_mg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
40. Gutiérrez-Santander, P. y otros. Estrés Docente: Elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa (RELIEVE). 11(1), pp. 47-61. 2005. Recuperado de: http://www.uv.es/RELIEVE/v11n1/RELIEVEv11n1_3.htm
41. American Psychological Association. Los distintos tipos de estrés. 2020. Recuperado de: <https://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos>.

42. Núñez, M.A. Estrés. Cómo vivir con equilibrio y control. Buenos Aires: Asociación Editora Sudamericana. 2006.
43. Zorrilla, A.M. Estrés en la profesión docente: estudio de su relación con variables laborales y de contexto. [Tesis Doctoral]. Universidad de Sevilla. 2017. Recuperado de: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/65269/tesisV5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
44. Rodríguez, R. y Rivas, S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y línea de intervención. *Medicinas y Seguridad del Trabajo*. 2011; 57, Suplemento 1: 1-262. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
45. Lazarus, R.S. & Folkman, S. Estrés y procesos cognitivos. España: Martínez-Roca. 1986.
46. Organización Mundial de la Salud. Grupo de evaluación de Calidad de Vida. ¿Qué calidad de vida? *Foro mundial de la salud*; 1996; 17(4): 385-387. Recuperado de: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/55264>
47. Chiavenato, I. Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda edición. Editorial McGRAW-HILL/ Interamericana editores, S.A. México, D.F. 2009.
48. Grimaldo, M. Calidad de Vida Profesional en estudiantes de Ciencias de la Salud. Instituto de Investigación de la Escuela de Psicología. 2010. Recuperado de: http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/329/218
49. Cabezas, C. Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *Revista Formación Médica Continuada*, 1998; 5, 491-492.
50. García, J. y Licla, D. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen Huancayo, 2018. [Tesis de Segunda Especialidad]. Universidad Nacional del Callao. 2018. Recuperado de:

http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3043/Garcia%20y%20Licla_TESIS_2DA_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

51. Rodríguez, J. Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Revista de Calidad Asistencial*; Núm. 25(6); pp. 318-320. Departamento de Psicología de la Salud, Universidad Miguel Hernández, Alicante España. 2010. Recuperado de: [file:///C:/Users/Win/Downloads/S1134282X10001168%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/Win/Downloads/S1134282X10001168%20(6).pdf)
52. Sánchez, D. Influencia de la calidad de vida laboral en los individuos y las organizaciones. Universidad de La Sábana, Facultad de Psicología. 2013. Recuperado de: <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/9788/Dayana%20Lorena%20S%C3%A1nchez%20Ortiz%20%28TESIS%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
53. Segurado, A. y Agulló, E. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*; Vol. 14; N° 4, pp. 828-836. 2002. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=806>
54. Guerrero, J., y otros. Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información. *Acimed*, 2006; 14(02). Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/28806344_Calidad_de_vida_y_trabajo_algunas_consideraciones_utiles_para_el_profesional_de_la_informacion
55. Rojas, A. Calidad de vida, calidad ambiental y sustentabilidad como conceptos urbanos complementarios. *Fermentum. Revista venezolana de sociología y Antropología*. 2011; Vol. 21; N° 61; pp. 176-207. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/705/70538663003.pdf>
56. Orbegoso G., A. La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Lumen: Educare*; 2(1), p. 75-93. 2016. Recuperado de: <https://doi.org/10.19141/2447-5432/lumen.v2.n1.p.75-93>
57. Cornejo, W. Calidad de vida. *Revista de enfermería Vanguardia*; 4(2); pp. 56-75. 2016. Recuperado de: <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/230/298>

58. Urzúa, A. y Caqueo, A. Calidad de vida: una revisión teórica del concepto. *Revista Terapia Psicológica*. 2012; Vol. 30; N° 1; pp. 61-71. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v30n1/art06.pdf>
59. Arias, W., Montes, I. y Masias, M. El modelo demanda control de Karasek y su relación con la creatividad docente en profesionales de nivel primario de Arequipa. *Revista Psicológica de Trujillo*. 16(1); pp. 47-63. 2014. Recuperado de: http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/236/139
60. Balarezo, O. El docente universitario durante la pandemia. 2020. Disponible en: <https://www.ucv.edu.pe/blog/el-docente-universitario-durante-la-pandemia/>
61. Hernández, S., Fernández, C. & Baptista, P. *Metodología de la investigación*. México D.F. 2014.
62. Sánchez y Reyes. *Metodología y diseños en la investigación científica*. Editorial Visión Universitaria.; quinta edición. 2015.
63. Grimaldo, M. y Reyes, M. Calidad de Vida Profesional y sueño en profesionales de Lima. *Revista Latinoamericana de Psicología*. Vol. 47(1):50-57. 2015. Recuperado de: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0120053415300066?token=C20F50156A152F5803755A849739390DC1ED0CC9CA0CFE02D2212B50A894FC5B47BEDE5EE612A7CD2A530C9BD6CB8187&originRegion=us-east-1&originCreation=20230302025350>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Estrés laboral y calidad de vida profesional en docentes con trabajo remoto de una universidad privada de Huancayo, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿De qué manera se relacionan el <u>estrés</u> laboral y la calidad de vida profesional en docentes con trabajo remoto de una universidad privada de Huancayo, 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ¿Qué tipo de relación se da entre la dimensión ansiedad y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto? 2) ¿Qué tipo de relación se da entre la dimensión depresión y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto? 3) ¿Qué tipo de relación se da entre la dimensión creencias desadaptativas y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto? 	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre estrés laboral y calidad de vida profesional en docentes con trabajo remoto de una universidad privada de Huancayo, 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Describir la relación existe entre la dimensión ansiedad y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto de una universidad privada de Huancayo, 2020. 2) Describir la relación existe entre la dimensión depresión y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto. 3) Describir la relación existe entre la dimensión 	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe una relación directa y significativa entre estrés laboral y calidad de vida profesional en docentes con trabajo remoto de una universidad privada de Huancayo, 2020.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) La relación entre la dimensión ansiedad y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto es directa y significativa. 2) La relación entre la dimensión depresión y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto es directa y significativa. 3) La relación entre la dimensión creencias desadaptativas y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto es directa y significativa. 4) La relación entre la dimensión presiones y la calidad de vida 	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ansiedad - Depresión - Creencias desadaptativas. - Presiones - Desmotivación - Mal afrontamiento <p>Variable 2: Calidad de vida profesional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carga de trabajo - Apoyo directivo - Motivación intrínseca. 	<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Científica</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental, - transaccional correlacional</p> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 -.-> r O2 </pre> <p>POBLACIÓN La población de profesionales universitarios fue de</p>

<p>4) ¿Qué tipo de relación se da entre la dimensión presiones y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto?</p> <p>5) ¿Qué tipo de relación se da entre la dimensión desmotivación y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto?</p> <p>6) ¿Qué tipo de relación se da entre la dimensión mal afrontamiento y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto?</p>	<p>creencias desadaptativas y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto.</p> <p>4) Describir la relación existe entre la dimensión presiones y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto.</p> <p>5) Describir la relación existe entre la dimensión desmotivación y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto.</p> <p>6) Describir la relación existe entre la dimensión mal afrontamiento y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto.</p>	<p>profesional en docentes universitarios con trabajo remoto es directa y significativa.</p> <p>5) La relación entre la dimensión desmotivación y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto es directa y significativa.</p> <p>6) La relación entre la dimensión mal afrontamiento y la calidad de vida profesional en docentes universitarios con trabajo remoto es directa y significativa.</p>		<p>120 docentes de la Universidad Peruana Los Andes.</p> <p>MUESTRA La muestra estuvo conformada por 98 docentes.</p> <p>Técnica de muestreo Muestreo censal.</p>
--	---	--	--	---

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés laboral	El estrés laboral se define como el conjunto de sentimientos y emociones negativas y desagradables, los cuales son el resultado de alguna experiencia desagradable en su entorno laboral, además van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos; es decir, la actividad docente implica un desgaste considerable, más que físico, sobre todo mental y emocional (Kyriacou, 2003).	El estrés laboral en docentes es el resultado de la aplicación de la Escala de Estrés Docente ED-6, conformado por 6 dimensiones: Ansiedad, Depresión, Creencias desadaptativas, Presiones, Desmotivación y Mal Afrontamiento	Ansiedad	Intranquilidad o preocupación por el trabajo. Falta de concentración. Tensión laboral. Pérdida de control	1, 3, 10, 15, 22, 26, 31, 32, 35, 37, 38, 42, 46, 55, 58, 62, 65, 66, 71	Ordinal
			Depresión	Tristeza Pesimismo Pérdida de energía Ganas de llorar.	2, 11, 12, 17, 23, 27, 56, 60, 64, 69	
			Presiones	Clima laboral negativo Exceso de trabajo	4, 8, 13, 19, 20, 36, 40, 45, 48, 49	
			Creencias desadaptativas	Salario poco motivador Falta de reconocimiento Exigencia y carga laboral	5, 9, 16, 21, 24, 29, 33, 41, 53, 63, 70, 74	
			Desmotivación	Poco disfrute en el trabajo. Bajo nivel de realización. Trabajo monótono.	6, 7, 14, 25, 30, 34, 39, 43, 51, 67, 68, 73, 76, 77	
			Mal afrontamiento	Desadaptación a los cambios. Falta de recursos personales de frente. Organización laboral negativa.	18, 28, 44, 47, 50, 52, 54, 57, 59, 61, 72, 75	

Calidad de vida profesional	Calidad de vida profesional es la sensación de bienestar y satisfacción laboral, a raíz del equilibrio que se percibe entre las demandas laborales y los recursos personales del que se dispone para enfrentar esas demandas (Grimaldo, 2010).	La calidad de vida profesional de los docentes universitarios será determinada mediante la aplicación del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35), el cual se compone de 35 ítems distribuidos en 3 dimensiones: Apoyo directivo, Carga de trabajo y Motivación intrínseca. El instrumento contiene ítems de escala ordinal con cuatro alternativas; los sujetos de la muestra serán clasificados en cuatro categorías: Deficiente, Regular, Buena y Excelente.	Apoyo directivo	Satisfacción con el trabajo y sueldo. Logros por mi esfuerzo Apoyo en mi trabajo. Creatividad y expresión en el trabajo Toma de decisiones y mejora de mi calidad de vida.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	Ordinal
			Carga de trabajo	Presentó carga de trabajo. Presión en el trabajo Agobios y conflictos en el trabajo Tiempo insuficiente para mi vida personal Malestar físico. Carga de responsabilidades en el trabajo Estrés en el trabajo	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	
			Motivación intrínseca	Ganas de esforzarme Apoyo familiar Creatividad. Capacitación para el trabajo Importancia del trabajo. Satisfacción del trabajo. Apoyo de mis compañeros Calidad de vida de mi trabajo	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34	

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO
Estrés Laboral	Ansiedad	<p>Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales. Recurso al consumo de sustancias (tranquilizantes, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar. Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo. Me paso el día pensando en cosas del trabajo. Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes. En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso. La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño. Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar. La tensión laboral hace que use el baño con más frecuencia de la normal. Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico. Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración. Hay tareas laborales que afronto con temor. Debería de actuar con más calma en las tareas laborales. En el colegio se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos. Los problemas laborales me ponen agresivo. Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo. La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios En el colegio se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.</p>	<p><u>Total</u> desacuerdo. En desacuerdo Indiferente De acuerdo <u>Total</u> acuerdo</p>	Escala de Estrés Docente ED-6 (Gutierrez et al., 2005)
	Depresión	<p>A menudo siento ganas de llorar. Me entristezco demasiado ante los problemas laborales Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí. Me cuesta trabajo avanzar en la vida con mis aciertos y fracasos. Tengo la sensación de estar desmoronándome. Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.</p>		

		<p>Me falta energía para afrontar la labor del profesor. A veces veo el futuro sin ilusión alguna. A veces pienso que el mundo es una basura.</p>		
	Creencias desadaptativas	<p>Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos. Me pagan por enseñar no por formar personas. Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones El salario del profesor es muy poco motivador Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo. Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo. Incluir alumnos con N.E.E. (Necesidades Educativas Especiales) en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto. Ser profesor tiene más desventajas que ventajas. La política educativa pide mucho a cambio de poco. La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar. La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable. La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar</p>		
	Presiones	<p>Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe. En mis clases hay buen clima de trabajo. Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar. Acabo las jornadas de trabajo extenuado. Se me hace muy duro terminar el curso. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás. Me siento desbordado por el trabajo. A veces trato de eludir responsabilidades.</p>		
	Desmotivación	<p>Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente. Me siento quemado por este trabajo. Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad Estoy lejos de la autorrealización laboral. He perdido la motivación por la enseñanza.</p>		

		<p>En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo. Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante. Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo. Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el desgano. Los padres me valoran positivamente como profesor. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer. El trabajo me resulta monótono. Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente. Considero la actualización profesional un aspecto imprescindible en este trabajo.</p>		
	Mal afrontamiento	<p>Me animo fácilmente cuando estoy triste. El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo. Mis relaciones con los “superiores” son difíciles. La organización del colegio me parece buena. Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.</p>		
Calidad de vida profesional	Apoyo directivo	<p>Me agrada el tipo de trabajo que tengo Estoy satisfecho con el sueldo Tengo posibilidad de ascenso Obtengo reconocimiento por mi esfuerzo Tengo el apoyo de mis jefes Tengo el apoyo de mis compañeros Tengo la posibilidad de ser creativo Hay variedad en mi trabajo Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas Tengo la posibilidad de expresar lo que pienso y necesito Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida profesional de mi puesto</p>	<p>1 y 2 Nada 3, 4 y 5 Algo 6, 7 y 8 Bastante 9 y 10 Mucho</p>	<p>Cuestionario de calidad de vida profesional (CVP-35)</p>

		<p>Tengo autonomía o libertad de decisión</p> <p>Recibo información de los resultados de mi trabajo</p>		
	Carga de trabajo	<p>Tengo excesiva cantidad de trabajo</p> <p>Recibo presión para realizar la cantidad de trabajo</p> <p>Recibo presión para mantener la calidad de mi trabajo</p> <p>Tengo prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo</p> <p>Tengo conflictos con otras personas de mi trabajo</p> <p>Tengo interrupciones molestas</p> <p>Tengo falta de tiempo para mi vida personal</p> <p>Siento incomodidad física en el trabajo</p> <p>Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud</p> <p>Tengo carga de responsabilidades</p> <p>Siento estrés (esfuerzo emocional)</p>		
	Motivación intrínseca	<p>Tengo motivación (ganas de esforzarme)</p> <p>Cuento con el apoyo de mi familia (en relación a mi vida profesional)</p> <p>Tengo ganas de ser creativo</p> <p>Tengo la capacitación necesaria para hacer mi trabajo</p> <p>Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual</p> <p>Siempre tengo claro de las cosas que tengo que hacer</p> <p>Me siento orgulloso de mi trabajo</p> <p>Mi trabajo es importante para la vida de otras personas</p> <p>Desconecto al acabar la jornada laboral</p> <p>Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)</p> <p>Tengo una buena calidad de vida profesional en mi trabajo.</p>		

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos.

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DOCENTE (ESCALA ED-6)

Nombre: Edad: Sexo:
 Facultad: Años de experiencia docente:
 Estimado (a) docente, a continuación, usted va encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales deberá responder indicando su desacuerdo o acuerdo con la afirmación, en una escala de 1 a 5, según se indica en el siguiente cuadro:

	<u>TD</u> DESACUERDO	<u>ED</u> EN DESACUERDO	<u>IN</u> INDIFERENTE	<u>DA</u> DE ACUERDO	<u>TA</u> ACUERDO
ITEMS	T	ED	I	D	T
	D		N	A	A
Dimensión: ANSIEDAD					
1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	1	2	3	4	5
2. Recorro al consumo de sustancias (tranquilizantes, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar	1	2	3	4	5
3. Al pensar en el trabajo remoto me pongo intranquilo	1	2	3	4	5
4. Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
5. Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	1	2	3	4	5
6. En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso.	1	2	3	4	5
7. La tensión del trabajo remoto está alterando mis hábitos de sueño.	1	2	3	4	5
8. Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	1	2	3	4	5
9. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar virtualmente.	1	2	3	4	5
10. La tensión laboral hace que use el baño con más frecuencia de la normal.	1	2	3	4	5
11. Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3	4	5
12. Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1	2	3	4	5
13. Hay tareas laborales virtuales que afronto con temor.	1	2	3	4	5
14. Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	1	2	3	4	5
15. En la universidad se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1	2	3	4	5
16. Los problemas laborales me ponen agresivo.	1	2	3	4	5
17. Pierdo fácilmente la paciencia con las actividades del trabajo remoto.	1	2	3	4	5
18. La tensión del trabajo remoto está alterando mis hábitos alimenticios.	1	2	3	4	5

19. En las clases virtuales de la universidad se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	1	2	3	4	5
Dimensión: DEPRESION					
20. A menudo siento ganas de llorar.	1	2	3	4	5
21. Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.	1	2	3	4	5
22. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo remoto.	1	2	3	4	5
23. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	1	2	3	4	5
24. Me cuesta trabajo avanzar en la vida con mis aciertos y fracasos.	1	2	3	4	5
25. Tengo la sensación de estar desmoronándome.	1	2	3	4	5
26. Siento que los problemas del trabajo virtual me debilitan.	1	2	3	4	5
27. Me falta energía para afrontar la labor de docente en la modalidad virtual.	1	2	3	4	5
28. A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3	4	5
29. A veces pienso que el mundo es negativo y desalentador.	1	2	3	4	5
Dimensión: CREENCIAS DESADAPTATIVAS					
30. Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos	1	2	3	4	5
31. Me pagan por enseñar no por formar personas.	1	2	3	4	5
32. Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	1	2	3	4	5
33. El salario del profesor es muy poco motivador	1	2	3	4	5
34. Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
35. Creo que los problemas de la enseñanza virtual no tienen arreglo.	1	2	3	4	5
36. Incluir alumnos con N.E.E. (Necesidades Educativas Especiales) en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	1	2	3	4	5
37. Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	1	2	3	4	5
38. La política educativa pide mucho a cambio de poco.	1	2	3	4	5
39. La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia educativa de sus hijos universitarios.	1	2	3	4	5
40. La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable	1	2	3	4	5
41. La mayoría de las autoridades educativas exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	1	2	3	4	5
Dimensión: PRESIONES					
42. Realizar Adaptaciones Curriculares a la modalidad virtual me resulta difícil.	1	2	3	4	5
43. A medida que avanza la jornada laboral en línea siento más necesidad de que ésta acabe.	1	2	3	4	5
44. En mis clases virtuales hay buen clima de trabajo. *	1	2	3	4	5
45. Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. *	1	2	3	4	5

46. Hay clases en las que empleo más tiempo en reñir que en explicar.	1	2	3	4	5
47. Acabo las jornadas de trabajo virtual extenuado.	1	2	3	4	5
48. Se me hace muy duro terminar el curso.	1	2	3	4	5
49. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	1	2	3	4	5
50. Me siento desbordado por el trabajo remoto.	1	2	3	4	5
51. A veces trato de eludir responsabilidades.	1	2	3	4	5
Dimensión: DESMOTIVACIÓN					
52. Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un excelente profesor. *	1	2	3	4	5
53. Me siento quemado y/o desgastado por el trabajo remoto.	1	2	3	4	5
54. Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad *	1	2	3	4	5
55. Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4	5
56. He perdido la motivación por la enseñanza virtual.	1	2	3	4	5
57. En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	1	2	3	4	5
58. Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante (realizar mi trabajo con esmero y entusiasmo). *	1	2	3	4	5
59. Pocas cosas me hacen disfrutar del trabajo remoto.	1	2	3	4	5
60. Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el desgano	1	2	3	4	5
61. Los padres me valoran positivamente como profesor. *	1	2	3	4	5
62. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer	1	2	3	4	5
63. El trabajo remoto me resulta monótono.	1	2	3	4	5
64. Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	1	2	3	4	5
65. Considero la actualización profesional en temas virtuales como un aspecto imprescindible para mi desarrollo profesional. *	1	2	3	4	5
Dimensión: MAL AFRONTAMIENTO					
66. Me animo fácilmente cuando estoy triste. *	1	2	3	4	5
67. El aula virtual o plataforma en el que trabajo me resulta acogedora. *	1	2	3	4	5
68. Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo. *	1	2	3	4	5
69. Mis relaciones con los "superiores" son difíciles.	1	2	3	4	5
70. La organización del colegio me parece buena. *	1	2	3	4	5
71. Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *	1	2	3	4	5
72. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo remoto. *	1	2	3	4	5
73. Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *	1	2	3	4	5
74. Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *	1	2	3	4	5
75. El trabajo virtual afecta negativamente otras facetas de mi vida.	1	2	3	4	5

76. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. *	1	2	3	4	5
77. Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *	1	2	3	4	5



012-PS. JUAN NUÑ...



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FILIAL CHANCHAMAYO
DIRECCIÓN

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chanchamayo, 04 de agosto del 2021.

Carta N° 0012-2021-UPLA-FCH-DIR.

Psicólogo

JUAN CARLOS NÚÑEZ MOSCOSO

Huancayo.-

Estimado psicólogo:

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de saludarlo cordialmente y, comunicarle en atención a su solicitud presentada sobre brindarle facilidades para aplicar evaluación psicológica de los docentes de la Filial Chanchamayo, para elaboración de tesis denominada "ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN DOCENTES CON TRABAJO REMOTO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO 2020" esta Dirección le otorga el permiso correspondiente y las facilidades solicitadas.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para renovarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,


 REG. PROF. RAFAEL SALVIN
 DIRECTOR (e)

C.c. Arch.
 PDR/D/FCM
 Bca/cto

Fray Dionisio Ortiz s/n 2da. Condra - Pampa del Carmen - La Merced - Chanchamayo
 Email: direccion_ch@upla.edu.pe

Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DOCENTE (ESCALA ED-6)

(Gutiérrez et al., 2005)

1. Método : Validez de Contenido
2. Técnica : Juicio de Expertos

CRITERIO U OPINION	Nº DE JUECES	ACUERDOS	V. AIKEN (V)	DESCRIPTIVO
Adecuado	5	5	1,00	Válido

Juez 1 <u>NILTON</u> DAVID VILCHEZ GALARZA	Válido
Juez 2 <u>SAÚL</u> JESÚS MALLQUI	Válido
Juez 3 <u>OSMAR</u> JESÚS SAPAICO VARGAS	Válido
Juez 4 <u>MARLON</u> ENRIQUE ROMERO BUENDÍA	Válido
Juez 5 <u>JHONATAN</u> JEOMAR MEZA SANTIVAÑEZ	Válido

3. Estadístico : Coeficiente de Aiken

$$V = \frac{5}{5(2 - 1)} = \frac{5}{5(1)} = \frac{5}{5} = 1$$

4. Índice de validez : 1,00
5. Interpretación : Buena validez

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (CVP-35)

(Cabezas, C., 1998)

1. Método : Validez de Contenido
 2. Técnica : Juicio de Expertos

CRITERIO U OPINION	N ^o DE JUECES	ACUERDOS	V. AIKEN (V)	DESCRIPTIVO
Adecuado	5	5	1,00	Válido

Juez 1 <u>NILTON</u> DAVID VILCHEZ GALARZA	Válido
Juez 2 <u>SAÚL</u> JESÚS MALLQUI	Válido
Juez 3 <u>OSMAR</u> JESÚS SAPAICO VARGAS	Válido
Juez 4 <u>MARLON</u> ENRIQUE ROMERO BUENDÍA	Válido
Juez 5 JHONATAN JEOMAR MEZA SANTIVANEZ	Válido

3. Estadístico : Coeficiente de Aiken

$$V = \frac{5}{5(2 - 1)} = \frac{5}{5(1)} = \frac{5}{5} = 1$$

4. Índice de validez : 1,00
 5. Interpretación : Buena validez

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DOCENTE (ESCALA ED-6)

(Gutierrez et al., 2005)

Para determinar la confiabilidad del instrumento se recurrió al uso del método de Fiabilidad por Consistencia Interna, como técnica la Prueba Piloto, el estadístico Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,738	77

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	235,3333	76,989	,123	,718
VAR00002	236,5000	82,121	,151	,770
VAR00003	234,6667	73,540	,229	,689
VAR00004	234,3000	82,976	,236	,769
VAR00005	235,5000	80,948	,088	,751
VAR00006	235,1333	75,844	,226	,703
VAR00007	236,2667	87,306	,418	,812
VAR00008	234,7667	75,909	,239	,703
VAR00009	236,1667	79,592	,010	,742
VAR00010	235,3667	77,964	,060	,730
VAR00011	235,8333	71,730	,430	,660
VAR00012	235,7333	72,340	,403	,667
VAR00013	235,0667	77,237	,110	,721
VAR00014	235,3333	74,092	,275	,688
VAR00015	236,0000	84,414	,305	,784
VAR00016	236,5333	83,913	,305	,778
VAR00017	234,7667	80,668	,072	,752

VAR00018	235,1333	77,913	,105	,724
VAR00019	236,1333	80,602	,061	,747
VAR00020	236,2000	83,959	,239	,786
VAR00021	235,0667	81,237	,106	,758
VAR00022	235,1667	69,937	,595	,636
VAR00023	235,7667	78,530	,047	,733
VAR00024	236,4667	74,602	,478	,684
VAR00025	235,3667	80,999	,096	,760
VAR00026	235,2333	73,978	,380	,681
VAR00027	234,8000	75,959	,195	,706
VAR00028	236,2000	76,234	,183	,709
VAR00029	234,9000	76,231	,224	,706
VAR00030	235,4667	88,602	,437	,826
VAR00031	236,4667	84,120	,305	,780
VAR00032	236,8667	82,120	,184	,760
VAR00033	234,6000	75,834	,235	,703
VAR00034	234,8667	78,740	,043	,733
VAR00035	236,3000	80,148	,025	,742
VAR00036	235,5667	74,392	,358	,686
VAR00037	235,2333	69,909	,481	,641
VAR00038	234,6333	70,240	,605	,638
VAR00039	234,4333	77,220	,128	,719
VAR00040	234,1333	76,533	,323	,704
VAR00041	234,4000	75,766	,289	,699
VAR00042	235,4333	81,702	,133	,762
VAR00043	235,7000	82,562	,248	,763
VAR00044	235,9667	86,447	,414	,802
VAR00045	236,4667	81,637	,156	,755
VAR00046	235,1667	73,385	,352	,678
VAR00047	235,0000	82,483	,239	,762
VAR00048	236,2667	78,271	,137	,723
VAR00049	236,6333	83,137	,259	,770
VAR00050	235,4333	86,668	,377	,808
VAR00051	235,9000	88,024	,488	,816
VAR00052	234,9667	78,654	,088	,728
VAR00053	234,3667	82,171	,216	,759
VAR00054	235,0667	78,271	,107	,725
VAR00055	235,2667	75,789	,299	,699
VAR00056	234,6667	83,816	,323	,775
VAR00057	235,0000	70,552	,517	,645
VAR00058	235,4000	83,352	,219	,779

VAR00059	235,8667	85,706	,419	,794
VAR00060	234,3333	78,299	,147	,723
VAR00061	234,5333	77,706	,104	,723
VAR00062	234,9667	77,482	,128	,720
VAR00063	235,0667	77,444	,132	,719
VAR00064	236,1333	77,016	,206	,712
VAR00065	234,2333	78,185	,113	,724
VAR00066	235,8333	81,661	,131	,761
VAR00067	235,0333	82,861	,189	,776
VAR00068	234,6667	82,023	,200	,758
VAR00069	234,9333	77,720	,134	,721
VAR00070	235,3667	69,413	,498	,635
VAR00071	234,7667	74,599	,471	,684
VAR00072	236,2000	79,890	,017	,742
VAR00073	234,6667	70,506	,527	,644
VAR00074	235,8667	76,464	,264	,706
VAR00075	235,1667	89,178	,478	,829
VAR00076	235,6667	87,609	,470	,812
VAR00077	234,8000	83,890	,312	,777

El índice de fiabilidad obtenido fue de 0,738, lo cual le corresponde un nivel de aceptable confiabilidad.

VALOR	COEFICIENTE	CRITERIO
>	0,9	Excelente
>	0,8	Bueno
>	0,7	Aceptable
>	0,6	Relativamente aceptable
>	0,5	Cuestionable
<	0,5	Deficiente

Nota: Tomado de Tabla de fiabilidad de George y Mallery (2003).

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (CVP-35)

(Cabezas, C., 1998)

Para determinar la confiabilidad del instrumento se recurrió al uso del método de Fiabilidad por Consistencia Interna, como técnica la Prueba Piloto, el estadístico Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,700	35

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	187,3333	433,057	,086	,702
VAR00002	191,0000	418,828	,182	,696
VAR00003	191,3333	430,851	,107	,701
VAR00004	191,8667	411,568	,432	,681
VAR00005	189,7667	415,495	,327	,686
VAR00006	191,3333	430,437	,216	,694
VAR00007	188,8667	406,602	,363	,682
VAR00008	190,3333	451,057	-,117	,709
VAR00009	191,7333	414,409	,276	,688
VAR00010	189,6000	456,593	-,181	,715
VAR00011	191,7000	417,390	,307	,687
VAR00012	191,3333	403,402	,369	,681
VAR00013	190,9667	450,861	-,108	,712
VAR00014	189,1000	430,300	,120	,700
VAR00015	187,4333	403,357	,524	,674
VAR00016	188,9000	405,059	,285	,688
VAR00017	188,5000	444,259	-,045	,714
VAR00018	191,8667	429,223	,130	,699
VAR00019	191,5000	431,500	,114	,700

VAR00020	190,0000	414,828	,259	,690
VAR00021	187,2667	428,823	,265	,692
VAR00022	189,8667	407,016	,411	,680
VAR00023	189,5667	418,185	,411	,684
VAR00024	189,9333	425,099	,237	,692
VAR00025	189,2333	411,082	,326	,685
VAR00026	186,5000	425,776	,288	,690
VAR00027	188,9667	429,206	,156	,697
VAR00028	189,5333	446,947	-,068	,714
VAR00029	188,7000	414,079	,483	,680
VAR00030	189,8667	427,775	,155	,697
VAR00031	188,0667	448,892	-,083	,710
VAR00032	188,4667	433,706	,184	,695
VAR00033	188,1000	390,576	,694	,663
VAR00034	191,1667	435,661	,096	,700
VAR00035	190,5000	412,466	,541	,679

El índice de fiabilidad obtenido fue de 0,700, lo cual le corresponde un nivel de aceptable confiabilidad

VALOR	COEFICIENTE	CRITERIO
>	0,9	Excelente
>	0,8	Bueno
>	0,7	Aceptable
>	0,6	Relativamente aceptable
>	0,5	Cuestionable
<	0,5	Deficiente

Nota: Tomado de Tabla de fiabilidad de George y Mallery (2003).

FORMATOS DE VALIDACIÓN DE JUCES

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Nilton David Vilchez Galarza

Formación académica: Magister

Áreas de experiencia laboral: Organizacional, Clínica y educativa

Tiempo: 10 años Cargo actual: Docente y responsable del psicopedagógico de Ciencias de la Salud

Institución: Universidad Peruana Los Andes

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado **Escala de Estrés Laboral Docente**; que forma parte de la investigación titulada: **ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN DOCENTES CON TRABAJO REMOTO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO, 2020.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión y la variable que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X

X



Nilton David Vilchez Galarza
PSICÓLOGO
C. P. N. N° 20814

Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Nilton David Vilchez Galarza

Formación académica: Magister

Áreas de experiencia laboral: Organizacional, Clínica y educativa

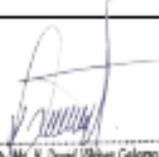
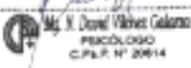
Tiempo: 10 años Cargo actual: Docente y responsable del psicopedagógico de Ciencias de la Salud

Institución: Universidad Peruana Los Andes

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado **Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)**; que forma parte de la investigación titulada: **ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN DOCENTES CON TRABAJO REMOTO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO, 2020.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión y variable que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X

Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Saúl Jesús Mallqui

Formación académica: Mg. en Psicología

Áreas de experiencia laboral: Docencia e Investigación

Tiempo: 25 años

Cargo actual: Docente

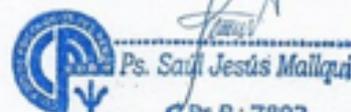
Institución: Universidad Peruana Los Andes

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado **Escala de Estrés Laboral Docente**; que forma parte de la investigación titulada: **ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN DOCENTES CON TRABAJO REMOTO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO, 2020.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
<p>Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).</p>		X	
<p>Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).</p>			X
<p>Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión y la variable que está midiendo).</p>			X
<p>Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).</p>			X

Atentamente,

.....
Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Saúl Jesús Mallqui

Formación académica: Mg. en Psicología

Áreas de experiencia laboral: Docencia e Investigación

Tiempo: 25 años

Cargo actual: Docente

Institución: Universidad Peruana Los Andes

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado **Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)**; que forma parte de la investigación titulada: **ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN DOCENTES CON TRABAJO REMOTO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO, 2020.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión y variable que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X

Atentamente,




 Ps. Saúl Jesús Mallqui
 C.P.S.P.: 7807

Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Romero Buendía Marlon Enrique

Formación académica: Maestro en Psicología Educativa

Áreas de experiencia laboral: Psicología Educativa

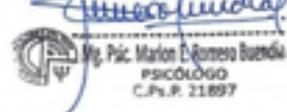
Tiempo: 10 años Cargo actual: Coordinador Servicio Psicopedagógico Facultad de Medicina humana

Institución: Universidad Peruana los Andes – UPLA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado **Escala de Estrés Laboral Docente**; que forma parte de la investigación titulada: **ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN DOCENTES CON TRABAJO REMOTO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO, 2020.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
<p>Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).</p>			X
<p>Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).</p>			X
<p>Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión y la variable que está midiendo).</p>			X
<p>Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).</p>			X



 Mg. Psic. Marlon E. Romero Buendía
 PSICÓLOGO
 C.P.N.R. 21897

Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Romero Buendía Marlon Enrique

Formación académica: Maestro en Psicología Educativa

Áreas de experiencia laboral: Psicología Educativa

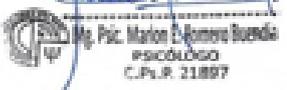
Tiempo: 10 años Cargo actual: Coordinador Servicio Psicopedagógico Facultad de Medicina humana

Institución: Universidad Peruana los Andes – UPLA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado **Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)**; que forma parte de la investigación titulada: **ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN DOCENTES CON TRABAJO REMOTO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO, 2020.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión y variable que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X



 Psico. Mg. Psic. Marlon Enrique Romero Buendía
 Psicólogo
 C.P.R. 21897

.....
Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: OSMAR JESUS SAPAICO VARGAS

Formación académica: PSICOLOGIA

Áreas de experiencia laboral: PSICOLOGIA CLINICA

Tiempo: 8 AÑOS Cargo actual: PSICOLOGO

Institución: MINISTERIO DEL INTERIOR

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado **Escala de Estrés Laboral Docente**; que forma parte de la investigación titulada: **ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN DOCENTES CON TRABAJO REMOTO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO, 2020.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión y la variable que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	




Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: OSMAR JESUS SAPAICO VARGAS

Formación académica: PSICOLOGIA

Áreas de experiencia laboral: PSICOLOGIA CLINICA

Tiempo: 8 AÑOS Cargo actual: PSICOLOGO

Institución: MINISTERIO DEL INTERIOR

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado **Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)**; que forma parte de la investigación titulada: **ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN DOCENTES CON TRABAJO REMOTO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO, 2020.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión y variable que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	




Sello y Firma del Experto

CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL																																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
10	5	3	1	6	2	10	2	2	8	2	3	5	8	9	8	8	3	1	8	9	6	6	8	8	10	6	8	8	5	10	8	8	2	3	
9	1	2	1	7	3	9	3	2	7	2	3	6	7	8	7	7	4	2	7	8	5	5	7	7	10	6	8	7	4	10	7	7	3	4	
8	2	3	2	6	2	9	5	2	8	2	3	4	8	9	8	8	5	1	8	7	6	5	7	4	10	7	8	5	10	8	7	1	5		
10	1	4	1	5	4	4	4	2	5	3	2	5	5	5	5	6	3	3	4	4	4	4	4	5	5	6	7	5	4	5	5	4	4		
7	1	1	1	7	2	7	5	4	8	1	3	4	7	5	6	8	1	4	7	7	5	5	6	6	5	4	8	8	6	7	9	7	2	2	
8	2	3	3	6	4	8	4	2	7	3	2	6	6	7	7	9	2	5	8	8	3	4	5	7	9	4	7	7	5	8	7	6	4	3	
9	8	4	4	6	4	8	5	1	5	4	3	7	3	4	5	8	4	1	5	9	5	5	7	8	7	5	6	6	4	6	8	7	4	3	
10	6	2	2	6	2	7	3	3	7	2	2	5	5	6	4	9	2	3	6	10	5	5	5	7	9	6	7	5	5	7	5	4	2	4	
8	4	2	5	5	3	4	5	10	6	4	1	8	7	7	3	8	3	2	4	10	5	6	5	7	10	6	8	4	6	8	4	5	3	5	
9	7	3	4	4	5	3	5	3	5	3	4	7	6	8	1	7	4	4	5	10	5	4	4	8	10	5	7	6	5	8	6	6	4	4	
2	5	1	8	5	6	6	4	7	5	3	5	5	5	5	5	10	1	2	5	10	5	5	6	3	6	6	5	5	7	6	7	5	6		
4	3	4	3	7	6	5	5	2	6	7	5	8	7	7	7	10	2	5	9	5	7	7	5	10	8	5	4	5	8	5	6	4	4		
10	8	6	5	8	3	10	6	1	7	4	4	7	8	6	5	10	1	1	4	8	4	8	8	4	9	9	4	6	10	7	7	8	3	5	
6	4	3	4	4	4	3	7	3	6	4	2	5	9	10	7	4	2	3	2	9	6	4	7	6	10	6	5	6	6	9	5	7	4	6	
8	10	7	5	3	5	6	8	4	4	2	3	2	7	10	7	1	1	5	1	7	5	5	8	2	10	10	4	7	10	10	6	9	6	6	
8	6	10	3	2	2	6	8	2	5	3	4	3	8	8	1	4	1	5	4	8	4	6	7	4	10	10	3	8	10	9	7	7	2	7	
10	8	5	1	4	3	6	8	3	7	2	2	2	9	6	10	2	2	4	1	6	3	9	6	1	9	10	1	6	8	10	5	6	3	5	
6	3	3	3	1	3	3	6	1	6	3	4	2	3	6	1	3	3	3	2	6	3	4	3	2	8	6	2	3	3	8	6	2	6	2	
3	6	10	7	5	3	4	6	1	8	9	3	2	8	10	7	8	4	4	7	4	5	4	4	10	8	4	8	5	4	8	10	3	4		
6	5	5	5	1	5	5	5	1	7	4	5	3	8	8	7	7	2	1	5	9	2	7	5	6	9	6	2	9	6	5	9	10	5	5	
10	10	7	7	6	6	8	6	8	8	8	8	2	8	10	7	2	3	3	8	8	7	5	8	8	8	10	1	9	8	8	7	10	8	8	
9	2	2	2	7	5	7	8	4	8	6	2	8	2	8	7	5	4	5	8	8	1	4	3	7	8	2	4	7	4	6	8	6	7	6	
8	5	5	5	4	6	9	4	7	5	7	7	4	7	7	1	9	5	6	7	9	8	5	4	9	7	5	3	6	5	6	5	9	7	5	
5	2	3	5	6	5	8	5	4	4	6	9	3	6	9	10	8	6	7	8	7	9	7	5	8	10	4	9	8	1	5	7	7	5	5	
9	2	4	5	8	3	3	3	5	3	4	1	4	7	10	10	7	1	8	4	8	8	8	6	7	10	6	7	7	3	3	8	8	3	6	
10	2	1	5	7	4	10	5	4	1	3	7	5	5	10	10	8	3	9	5	9	7	8	4	9	8	5	8	6	3	7	8	9	4	7	
8	1	3	4	6	5	8	4	3	2	2	1	3	1	9	9	7	7	7	7	9	8	2	9	9	6	7	8	4	7	7	8	5	5		
9	3	2	3	8	2	3	3	4	4	5	7	2	4	9	7	8	9	5	10	7	8	5	4	9	10	5	9	7	5	7	8	9	2	6	
10	3	4	2	7	6	6	5	5	5	1	1	4	3	10	10	9	8	6	1	8	9	5	2	6	9	6	7	8	6	7	6	9	6	4	
10	4	3	4	8	5	7	4	6	4	2	9	5	2	10	10	4	7	3	6	9	7	5	4	6	9	7	8	6	7	5	6	9	5	5	
10	5	3	3	6	8	6	5	4	5	2	8	4	4	3	6	6	2	4	9	5	6	2	8	9	8	10	5	8	8	6	7	8	6	6	
9	7	2	1	8	9	6	8	4	4	3	8	4	2	7	4	7	4	1	6	10	3	6	5	7	8	6	10	6	8	5	8	9	4	7	6
9	5	4	5	7	8	5	6	5	2	2	8	3	3	5	5	8	3	4	5	10	5	6	5	5	7	7	10	6	6	8	5	6	8	7	
6	4	3	4	8	7	2	1	3	3	2	8	5	7	6	8	9	5	3	3	10	6	9	6	4	8	7	6	6	7	7	8	7	5	5	
7	5	2	6	8	1	10	4	8	3	6	5	4	8	9	7	4	2	5	10	4	1	4	6	6	7	4	5	8	6	7	5	8	4	4	
8	2	3	3	3	3	4	2	3	8	2	3	3	3	3	9	3	3	1	3	3	5	2	3	3	10	3	5	3	3	3	3	3	3	4	
8	3	3	6	6	7	5	6	9	1	5	6	8	10	9	8	5	2	5	4	6	3	7	7	4	5	3	5	6	4	7	5	7	9	7	
8	2	4	6	8	4	5	8	3	7	2	3	7	10	7	6	5	2	7	3	6	7	8	5	5	7	2	7	8	5	9	5	4	7	5	
3	4	4	3	3	3	3	3	2	9	1	3	6	3	9	3	3	4	2	3	3	3	2	6	2	4	1	3	3	3	7	10	2	3	6	
10	3	5	8	7	3	5	9	2	7	3	5	3	7	7	7	1	3	5	4	6	3	5	7	4	5	2	4	8	8	8	10	3	6	6	
9	4	4	7	6	6	9	7	5	10	3	4	4	3	8	6	9	2	4	7	8	6	5	7	5	6	7	3	2	8	9	10	6	4	5	
9	6	7	5	8	4	5	3	5	10	4	5	3	7	9	7	10	1	4	8	7	6	6	6	6	5	4	4	4	6	10	5	10	4	4	5
10	6	6	3	5	5	9	6	5	3	2	3	7	8	10	6	9	4	3	5	6	5	4	7	6	7	5	6	7	9	4	10	5	4	4	
8	5	3	5	7	2	5	5	4	6	4	2	5	9	10	8	10	2	7	3	8	4	5	4	5	10	6	4	8	6	7	9	6	10	2	3
10	1	4	5	5	3	10	4	3	7	3	2	4	7	9	8	10	3	6	5	8	4	3	8	5	8	4	5	7	6	6	3	9	3	2	
10	3	6	3	8	7	6	3	8	1	4	3	8	10	7	8	2	1	4	7	4	6	4	5	10	5	7	7	8	4	7	7	8	4	7	4
8	4	4	6	5	6	5	3	7	2	2	2	9	9	5	10	4	10	4	6	5	9	6	7	8	7	8	7	9	5	8	10	5	2	2	
9	2	6	6	7	8	3	6	6	8	4	4	4	4	8	6	10	2	1	5	9	3	7	8	8	10	6	4	8	8	7	4	9	8	4	
10	4	5	5	3	4	5	6	6	6	3	2	2	3	7	5	8	3	3	10	7	4	5	8	7	10	8	8	6	7	8	7	8	4	2	
9	2	5	8	9	9	5	8	4	1	5	5	8	10	8	9	4	10	5	9	5	8	8	9	9	5	8	9	5	9	9	9	9	8	8	
4	4	5	5	4	8	7	6	4	9	2	1	3	6	3	5	7	2	3	8	9	3	6	6	4	8	7	5	9	10	6	8	5	5	5	
10	2	5	4	9	8	5	3	2	7	2	5	5	7	4	6	8	2	4	7	10	3	7	9	6	7	8	7	7	7	5	6	7	5	4	
9	2	5	3	4	4	6	2	5	6	3	4	6	5	5	5	6	4	5	4	9	3	7	4	7	10	9	8	8	8	6	7	6	4	2	
7	1	3	3	6	3	2	2	3	3	1	3	4	3	9	3	8	3	2	2	3	2	3	3	4	7	3	3	6	3	3	8	3	2	3	
8	3	3	4	5	4	3	4	4	8	2	2	6	1	8	10	7	4	3	4	7	4	5	9	6	10	2	9	7	8	5	4	6	4	4	
6	7	4	2	3	5	1	5	5	4	2	5	10	7	9	5																				

Anexo 7: Consentimiento informado

Sección 1 de 3

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DOCENTE

De acuerdo con los criterios éticos de investigación del reglamento general de investigación se dan las medidas para garantizar aspectos tales como: confidencialidad de los datos personales, uso que se realice de los resultados de estudio con fines de investigación y/o publicación. soy conocedor de la autonomía suficiente que poseo para retirarme u oponerme pudiendo hacerlo cuando lo estime conveniente y sin necesidad de justificación alguna. La participación de esta investigación no tendrá devolución escrita, ni pago monetario ni otro tipo.

Declaro dar mi consentimiento para participar en la encuesta que a continuación se desarrolla * con fines de investigación.

Sí

No

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección ▼

Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP35)

De acuerdo con los criterios éticos de investigación del reglamento general de investigación se dan las medidas para garantizar aspectos tales como: confidencialidad de los datos personales, uso que se realice de los resultados de estudio con fines de investigación y/o publicación. soy conocedor de la autonomía suficiente que poseo para retirarme u oponerme pudiendo hacerlo cuando lo estime conveniente y sin necesidad de justificación alguna. La participación de esta investigación no tendrá devolución escrita, ni pago monetario ni otro tipo.

Declaro dar mi consentimiento para participar en la encuesta que a continuación se desarrolla con fines de investigación.



Opción múltiple 

- Sí  Ir a la sección 2 (Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP35)) 
- No  Enviar el formulario 
- Agregar una opción o [agregar "Otros"](#)

Anexo 8: Evidencias de la aplicación del instrumento

