



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS A LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Factores estresores y Calidad de Vida en docentes de enseñanza  
básica regular de instituciones educativas de Ate, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en psicología

**AUTORAS:**

Bellido Chumpitaz, Karina Yanet (ORCID: 0000-0001-6720-3978)

Mozo Portas, Floidi Eliza (ORCID: 0000-0003-1069-9022)

**ASESOR:**

Mgr. Castro Santisteban, Martin (ORCID: 0000-0002-8882-6135)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

El presente trabajo se lo dedicamos especialmente a Dios y a nuestros padres, por darnos las fuerzas de continuar en este proceso de desarrollo personal y profesional. El apoyo incondicional que nos brindan nuestras familias, para llegar hasta aquí a pesar de las dificultades, y a enseñarnos a no rendirnos.

Para terminar a nuestro docente Martin Castro que con su paciencia y cooperación hoy ve con gozo nuestro logro.

Karina y Floidi

## **Agradecimiento**

Agradecer a Dios hoy y siempre por brindarnos bendiciones, así mismo un agradecimiento especial para nuestras familias por impulsarnos día a día por nuestras metas y apoyándonos incondicionalmente en nuestra formación personal y profesional, dándonos mucha seguridad. También agradecer a todos los docentes por su colaboración y apoyo en nuestro trabajo. Así mismo, para aquellas personas que de alguna forma nos ayudaron en esta investigación para culminar con éxito y por brindarnos su motivación para seguir adelante.

Las autoras.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos.	18
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	37

## Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Relación entre los factores estresores y el nivel de calidad de vida	18
Tabla 2. Prueba de relación entre factores estresores y calidad de vida	19
Tabla 3. Relación entre decisión y calidad de vida	19
Tabla 4. Prueba de correlación entre decisión y calidad de vida	20
Tabla 5. Relación entre demandas psicológicas y calidad de vida	20
Tabla 6. Prueba de correlación entre demandas psicológicas y calidad de vida	21
Tabla 7. Relación entre inseguridad en el trabajo y calidad de vida	21
Tabla 8. Prueba de correlación entre inseguridad en el trabajo y calidad de vida	22
Tabla 9. Relación entre apoyo social y calidad de vida	22
Tabla 10. Prueba de correlación entre apoyo social y calidad de vida	23
Tabla 11. Relación entre exigencia física y calidad de vida	23
Tabla 12. Prueba de correlación entre exigencia física y calidad de vida	24

## Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. Cuadrante de las dimensiones de los puestos de tensión, según Karasek	7

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores estresores y la calidad de vida en docentes de enseñanza básica regular de instituciones educativas de Ate, 2020. La muestra fue determinada por conveniencia, conformada por 202 participantes, el estudio fue de tipo correlacional y se utilizaron el cuestionario de Contenido de trabajo (JCQ) de Karasek y la escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes. Como resultados se encontró que, si existe correlación entre las variables, según la prueba Chi cuadrado donde p-valor (0,009) que es menor a 0,01 por lo que se aceptó la hipótesis de investigación; en cuanto a las dimensiones de los factores estresores con la calidad de vida se encontró una relación negativa débil. En conclusión, existe correlación entre los factores estresores y calidad de vida en los docentes investigados con un (p-valor = 0,009) por esto se acepta la hipótesis de investigación, afirmando que a mayores factores estresores en el entorno de los docentes menor será la calidad de vida.

Palabras Clave: Calidad de vida, docentes, enseñanza básica regular, factores estresores.

## **Abstract**

The objective of this research work was to determine the relationship between stressors and quality of life in teachers of regular basic education of educational institutions of Ate, 2020. The sample was determined by convenience, made up of 202 participants, the study was of correlational type and the Karasek Work Content Questionnaire (JCQ) and the Olson and Barnes Quality of Life scale were used. As results, it was found that, if there is a correlation between the variables, according to the Chi square test where p-value (0.009) is less than 0.01, so the research hypothesis was accepted; Regarding the dimensions of the stressors with the quality of life, a weak negative relationship was found. In conclusion, there is a correlation between stressors and quality of life in the teachers investigated with a (p-value = 0.009), therefore the research hypothesis is accepted, stating that the higher the stressors in the teachers' environment, the lower the quality of life.

Key Words: Quality of life, teachers, regular basic education, stressors.

## I. INTRODUCCIÓN

La literatura refiere que el docente es un factor clave en la evolución de la educación siendo un agente que aporta al fortalecimiento del autoestima e identidad del estudiante; teniendo en cuenta que están sujetos a expectativas y desafíos del alumnado, los apoderados, colegas, instituciones y la comunidad en general (Ministerio de educación, 2017); A pesar de la importancia que tiene el docente, las condiciones en las que labora no siempre son las adecuadas, se cuenta con evidencia del exceso de trabajo en el rol del docente, lo que arremete contra la salud y, por lo tanto, influye en la calidad de vida del profesorado (Rodríguez, 2012).

Según Cáceres, Campillay, Cvitanic y Bargsted (2015) las condiciones laborales no son más que factores estresores en el trabajo que se encuentran ligados estrechamente con las causas de diversas enfermedades psicosociales. También, se ha evidenciado que no son las profesiones las que causan la enfermedad, sino las condiciones en la que se realiza el trabajo lo que se denomina factores estresores.

En relación con lo anterior, las condiciones laborales determinan los factores estresores los cuales pueden repercutir en la calidad de vida de los docentes; teniendo en cuenta esto, en México se evidenciaron que los principales problemas de salud ligados al trabajo son migrañas, dolores en el sistema músculo - esquelético, problemas gastrointestinales y estrés (Juárez, 2007). Así mismo, la investigación realizada en Chile por la subsecretaría de previsión social (2020) refiere que, de un total de 1.419.155 licencias médicas del profesorado entre enero y abril, el 417. 301 son asociadas a los trastornos mentales (estrés, agotamiento, depresión y ansiedad). Estas evidencias no estarían tan lejos de la realidad peruana.

En Ecuador, la calidad de vida estudiada en una muestra de 28 docentes, muestra que el 3.54% presentan baja calidad de vida, refiriendo sentirse insatisfechos al culminar el día laborable, no sienten que sus requerimientos sean escuchados y

Considerados por sus jefes directos (Peñaherrera, Cárdenas y Cedillo, 2015). De igual manera, en Brasil el excesivo trabajo, la agresión, la conducta hostil de los estudiantes, los espacios inapropiados, entre otros; son factores que asisten al estrés repercutiendo de diferentes formas en la calidad de vida de los maestros (Baldez, et al, 2012).

En el Perú, está demostrado que existe un limitado salario que perciben los docentes y sus constantes intentos fallidos por aumentar sus remuneraciones afectan su calidad de vida (Díaz y Ñopo, 2016), así mismo, en una investigación ejecutada en Lima con una muestra de 100 profesores, se concluyó que el 57% presentan baja calidad de vida, el 24% alto y el 19% media calidad de vida a causa de que los docentes dedican su tiempo libre a la organización de sus programaciones académicas, dejando poco tiempo para el descanso lo cual conlleva a que se eleven los niveles de estrés (Delgado, 2019).

Así mismo, la investigación realizada en Chiclayo por Sobrino y Valladolid (2015) en 40 docentes demuestra que los factores estresores más altos son agotamiento emocional e insatisfacción por la remuneración en un 50%, insatisfacción por el ejercicio profesional 32.5%, desmotivación 25%, exceso de demandas en el trabajo 47.5% y desmerecimiento profesional en 37.5%. Estos factores estresores afectan el adecuado desenvolvimiento de los docentes y por ende su calidad de vida.

Asimismo, se considera necesario realizar la investigación en estos tiempos por el cambio repentino de la metodología de enseñanza a consecuencia del Covid 19, empleándose en la totalidad el uso de las tecnologías informáticas para la ejecución de la función más importante del profesorado. Metodología que no muchos docentes se encontraban preparados para ejecutar, este nuevo factor puede ser considerado como un agente estresor hasta que la persona pueda adaptarse. Por lo tanto, es conveniente plantearnos la pregunta: ¿Existe relación entre los factores estresores y la calidad de vida en docentes de enseñanza básica regular de instituciones educativas de Ate?

Así mismo, la presente investigación se justifica por contar con relevancia social, brindando aporte científico para beneficio de personas e instituciones públicas o privadas como instituciones educativas, centros de ayuda, ministerio de educación y entidades que se preocupen por el bienestar de los docentes sirviéndose como antecedente de la problemática y como referente para la toma de decisiones; así mismo, brinda aporte teórico por los limitados estudios existentes en la actualidad que están centrados en los docentes, por eso se considera que la información es relevante y llenará un vacío del conocimiento en esta línea de investigación. También, desde el punto práctico los frutos de la investigación ofrecerán apoyo para implementar programas preventivos/promocionales con el fin de que los docentes se encuentren satisfechos en todos los dominios de su vida.

Desde esta realidad se plantea como objetivo principal, determinar la relación entre los factores estresores y la calidad de vida en docentes de enseñanza básica regular de instituciones educativas de Ate, 2020; así mismo como objetivos específicos se formulan los siguientes: Establecer la relación entre la decisión, las demandas psicológicas, la inseguridad en el trabajo, el apoyo social y exigencia física con calidad de vida en docentes de enseñanza básica regular de instituciones educativas de Ate, 2020; de manera individual. Siguiendo en el lineamiento planteado anteriormente se expone la siguiente hipótesis: Existe vinculación indirecta entre los factores estresores y calidad de vida en docentes de enseñanza básica regular de instituciones educativas de Ate, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Según Aguirre, C., Vauro, M & L, J. (2015) realizó en España un estudio sobre estresores laborales y calidad de vida, la finalidad fue determinar los causales del estrés laboral y su conexión con la calidad de vida, la muestra fue de 136 participantes. Se aplicó la escala (CVP-35) y el instrumento de medición (IMDELP). Obteniendo resultados que indica que un 81.7% perciben moderada-baja su calidad de vida, respecto a las demandas laborales el 99.3% la consideran altas, en relación con la supervisión en el trabajo los trabajadores se ubican en el rango moderado con 44.1%. Por lo que se concluyó que existe una relación negativa y significativa entre las variables estudiadas ( $r= 0,323$ ;  $p: 0,000$ ). Así mismo Vindel, Reig & Tobal (2017) en Madrid, reportaron que los factores psicosociales influyen en el estrés laboral, resaltando un 56% de incidencia en el nivel de estrés en base a la precisión, exactitud, esfuerzo físico, esfuerzo mental, responsabilidades, entre otras. En conclusión, el nivel de estrés se encuentra en las mismas situaciones que el ambiente, incluso algunas situaciones el individuo lo interpretan como reacciones peligrosas o para otros, como una reacción normal.

También, Beleño y Ucros (2016) en su pesquisa sobre los factores de riesgos psicosociales extra laborales en las labores administrativas, realizado en Colombia, con 227 asistentes de la misma institución universitaria, demostraron en sus resultados los riesgos que se encuentran en los niveles medios, altos y muy altos, donde se caracteriza el constructo intralaboral (capacitaciones, control laboral, jornadas, dominio del entorno, duración al rol, etc.), donde el 44% afirmaron haber sido afectado en su desempeño laboral.

Según Tacca & Tacca (2019) analizó el estrés percibido y su asociación con calidad de vida en la naturaleza de los trabajos psicosociales, tuvo como finalidad reconocer los índices de estrés percibido en los colaboradores de acuerdo con la exposición demandada en lo psicosocial. Participaron 218 colaboradores, se obtuvo que el 67,7% de ellos estaban involucrados con estrés persistentes, de las cuales 8,9% fueron mujeres afectadas por la sobrecarga laboral, horas extras y el poco apoyo de los supervisores, haciendo que afecte su estilo de vida en ellas.

Sahili (2017) en Lima, indago los factores asociados al estrés en docentes y su relación con la metodología tradicionalista; tuvo como finalidad determinar si el uso de esta metodología de los docentes puede generar aspectos negativos en los estudiantes, ocasionando un estrés laboral en el ámbito organizacional. Fue una investigación descriptiva correlacional, donde obtuvieron un resultado de 33%, que indica haberse sentido identificados; por ende, repercutió de manera negativa en los estudiantes, generando actitudes desafiantes hacia los docentes y la poca satisfacción laboral, lo cual genera en ellos estrés, además de la poca remuneración económica percibida para sustentar su estilo de vida.

Paniagua (2016), en su pesquisa calidad de vida y los rangos de estrés percibido en los trabajadores, realizado con 150 del centro superior técnico del distrito Salvador, su finalidad fue indagar los niveles de estrés y su conexión con la calidad de vida. Obteniendo como resultado que el 82% presentan una puntuación media respecto a la calidad de vida y en cuanto a la segunda variable se concluyó que el 33.8 % presentan alto estrés, además, los varones reportan mejor salud que las femeninas. Finalmente se concluyó que ambas variables de estudio se encuentran conectadas negativamente, es decir, a mayores niveles de estrés laboral menor calidad de vida.

Pérez (2018) su investigación factores que contribuyen al estrés laboral del personal de enfermería del Hospital en su calidad de vida, realizado en Ica, su objetivo fue determinar los factores que contribuyan al estrés laboral en el área de enfermería, sus resultados denotaron que un 22% influyen a los factores intrínsecos y un 54% los factores extrínsecos. Se concluye que la influencia negativa hacia el estrés extrínseco puede ser modificable, con el fin de que no perjudique su calidad de vida en el personal.

Por otro lado, Danilewitz & Higgins (2017) en su estudio sobre la calidad de vida con fuentes estresores en los docentes canadiense; se encontró que los factores estresantes del equilibrio entre el trabajo y la vida son cada vez más pertinentes hacia las mujeres, que todavía tienen más probabilidades que los hombres al hacerse cargo de la atención primaria de los niños y las

responsabilidades dentro del hogar. Además, esta atención se da uno de cada cinco canadiense en la fuerza laboral, lo cual es una preocupación.

Los factores estresores surgen de la interacción entre el empleo, el ambiente, la satisfacción de la persona en cuanto a su labor y las condiciones en que se desarrolla la labor (El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, 1984, citado por Gómez y Moreno, 2009). Así mismo, Fernández & Calderón (2017) refiere que los factores estresores en el entorno laboral nacen de las condiciones laborales y la percepción del empleado de acuerdo con su experiencia, afectando favorable o desfavorablemente a la salud de los colaboradores y la evolución de las organizaciones.

Con respecto a la teoría que fundamenta a la variable factores estresores, se presenta el modelo de demanda/ control y apoyo social elaborado por Karasek en 1979, este modelo explica los factores estresores en función a la interacción hombre - ambiente y el nivel de control que se tiene sobre estas. El presente modelo está planteado en un inicio como un modelo bidimensional, presentando a las demandas como las exigencias del entorno laboral y el control como las habilidades que la persona posee para manejar las demandas (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, 2001)

En las recientes investigaciones, al modelo demanda/control se introdujo el término apoyo social formulada por Johnson y Hall en 1994, ya que diversos estudios demostraron que los colaboradores expuestos a altas demandas, poco control y apoyo social presentan mayores riesgos de mortalidad comparado con los colaboradores que presentan baja demanda, mucho control y fuerte apoyo social (Luceño, 2005, citado por Juárez, 2017). Este modelo fue elaborado para predecir los elementos que suben las consecuencias de sufrir una enfermedad relacionada al estrés, así también, predecir el comportamiento activo o pasivo de los colaboradores que aumentan las consecuencias del estrés.

Karasek (1979) refiere no emplear la palabra “estrés” como estado interno de la persona ya que su modelo no lo evalúa directamente. De esta forma, refiere que la tensión psicológica se evidencia cuando las exigencias del puesto son

elevadas y el control muy escaso. Ante ello, Karasek y Theorell (1991) refieren que partiendo de las demandas y el control se puede plantear la siguiente combinación de cuadrantes: en el primer cuadrante se encuentran los puestos de mucha tensión que son las excesivas demandas sin alguna posibilidad de control, este cuadrante es la más negativa porque puede generar problemas de salud. En el segundo cuadrante se ubica los puestos activos, caracterizado por la homeostasis de demanda y control he aquí donde la persona tiene la posibilidad de desarrollar nuevos comportamientos y emplear técnicas de afrontamiento.

Con respecto, al tercer cuadrante, refiere a la poca tensión que genera un puesto trabajo, las actividades en estos puestos de trabajo no son motivadores. Finalmente, el cuarto cuadrante, identificado como pasivo, se caracteriza por ser poco motivador para la persona generando comportamientos negativos o pérdida de las capacidades de control adquiridas. En conclusión, los puestos laborales de alta y baja demanda son generadores de malestares físicos y emocionales relacionados con la tensión.



Fuente: Karasek, 1979.

Figura 1

Cuadrante de las dimensiones de los puestos de tensión, según Karasek

Teniendo en cuenta el presente modelo, Juárez (2017) presenta cinco dimensiones: la primera dimensión es la demanda psicológica que hacen referencia a la relación con los requerimientos psicológicos del ámbito laboral como la cantidad de trabajo, carencia del tiempo, frecuencia e intensidad de productividad o también conocido como el nivel de exigencia en el puesto laboral (Costa y Ferreira, 2014), así mismo, Fernández y Calderón (2017) mencionan que las demandas exhortan esfuerzo y gastan medios energéticos para la persona. Del mismo modo, Bakker y Demerouti (2013) relatan que las demandas hacen referencias a la vertiente física, psicológico y social de la ocupación laboral por lo tanto necesitan un esfuerzo constante y que conllevan esfuerzos psíquicos, además, consideran que las demandas no son necesariamente negativas sino también se puede encontrar de forma positiva, dependiendo del control del individuo.

Prosiguiendo, la segunda dimensión es el control o la decisión que es considerado como la unión de los recursos que la persona posee para enfrentar las demandas, esto se encuentra determinado por el nivel de instrucción y la destreza que posee la persona, así también, por el nivel de autonomía y la aportación en la toma de decisiones sobre los factores que predominan en su labor (Karasek, 1979). Así mismo, para considerar la relación de las demandas con el control, Vieco y Abello (2014) sostienen que a mayores incidencias de demandas o exigencias; de manera psicológica; cognitiva, subjetivas u objetivas; y menores capacidades de control laboral, se presenta mayor probabilidad de enfermar a causa de la tensión laboral.

Así mismo, la tercera dimensión es el apoyo social que hace referencia al nivel de apoyo que se recibe por parte de los colegas y superiores en el centro laboral (Chiang, Gómez & Sigoña, 2013), así mismo, esta variable reduce la tensión laboral y cuando existe la ausencia de esta se puede incrementar las enfermedades coronarias e incremento de estas problemáticas (Fernández & Calderón, 2017). Por otro lado, tenemos la cuarta dimensión denominado inseguridad en el trabajo conceptualizado como la adaptación al mercado laboral a consecuencia que la economía ha tenido consecuencias negativas respecto a la estabilidad laboral, esta

dimensión suele depender de las exigencias del entorno laboral frente a las habilidades particulares de la persona (Karasek, et al, citado en Juárez, 2017).

Finalmente, la quinta dimensión hace referencia a la exigencia física, esta dimensión muestra ítems que evalúan la frecuencia de esfuerzo físico realizado por la persona, como la frecuencia al levantar objetos y agilidad corporal. Las consecuencias negativas del estrés suelen ser problemas cardiovasculares, fatiga general y mental, estas generadas por las recargas mentales y físicas de una persona, yaciendo aquí la importancia de esta dimensión (Karasek, et al, citado en Juárez, 2017).

Por otro lado, es relevante referir que en el presente estudio se conceptualiza la calidad de vida de manera general. Así, Olson y Barnes (1982) la definen como la sensación general de bienestar, donde el individuo se siente complacido en todos sus dominios de manera unipolar. Así mismo, Felce y Perry (1995) refieren que la calidad de vida es el proceso final de bienestar en todos los dominios. También, Grimaldo (2012) menciona que es un aspecto multidimensional por el nivel de relevancia de los dominios de manera objetiva y subjetiva.

Para la fundamentación de la variable calidad de vida, se presenta la teoría de los dominios de Olson & Barnes elaborada en 1982, centrándose en el estudio de los dominios ya que refieren que la calidad de vida conforma la satisfacción a través de las experiencias vitales como la vida familiar, amigos, empleo, religión, entre otros. Y la satisfacción de estos dominios es evaluada a través del juicio personal y subjetivo que la persona tiene para satisfacer sus necesidades (Rutter, Ferriday & Strauss, 2007)

Olson & Barnes (1982) establecen la medición para la variable de manera subjetiva; referido como la sensación de bienestar físico, mental y social. Prosiguiendo, se presentan los siete dominios basados en la teoría y definidos por Eusebio (2019) que evalúan la calidad de vida de una persona: la primera dimensión es hogar y bienestar económico que consiste en suplir las necesidades económicas del hogar, así como, la alimentación, vestimenta y la salud de los miembros de la familia, la segunda dimensión es de amigos, vecindario y comunidad definido como la satisfacción que presenta la persona frente a su

entorno social frecuentado en diferentes contextos; así también, hace referencia al nivel de protección, tranquilidad y el sentido de pertenencia dentro de su comunidad (Guevara & Cruz, 2019).

Continuando, la tercera dimensión hace referencia a la vida familiar y familia extensa, definido como la relación emotiva entre los integrantes de la familia que brinda el apoyo emocional y seguridad en general. Prosiguiendo, referente a la cuarta dimensión de educación y ocio, catalogada como el tiempo libre que posee la persona para realizar actividades recreativas, deportivas, entre otras. (Tello, 2018)

Así mismo, la quinta dimensión es de medios de comunicación, que son los que tiene el individuo para mantenerse en contacto con su contexto como por ejemplo el internet, la televisión, la radio, los periódicos, entre otros. De igual forma, la sexta dimensión es de religión, hace énfasis a la percepción propia de la persona en torno a la relación con Dios, el tiempo que pasa relacionando con él, el nivel de religiosidad de su familia, actividades que realiza en torno a su religión, entre otros. Finalmente, la séptima dimensión de salud, consiste en el nivel de percepción sobre su salud física y psicológica, así como también la relacionada con su familia (Grimaldo, 2010).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente pesquisa es de tipo básica porque como menciona Bunge (2017) no busca la solución práctica pero sí la posteridad de conocimientos. Así mismo, es de diseño no experimental al no existir manipulación de variable (Obiri, Jie, Xiang & Tao, 2019); por lo tanto, se buscó la generación de conocimientos y no la manipulación. Del mismo modo, es de nivel correlacional que según Díaz y Calzadilla (2016) refieren que se caracteriza por intentar conocer el vínculo entre las variables propuestas. También, es de corte transversal, Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren que este tipo de estudio, se da en un tiempo determinado.

#### 3.2 Variables y Operacionalización

##### Variable 1: Factores estresores

**Definición conceptual.** - Los factores estresores en el entorno laboral nacen de las condiciones laborales y la percepción del empleado de acuerdo con su experiencia, afectando favorable o desfavorablemente a la salud de los trabajadores y el desarrollo de las organizaciones (Fernández ,2017).

**Definición operacional.** - Se evaluará los factores estresores de acuerdo con el puntaje obtenido en el cuestionario de contenido de trabajo (JCQ) de Karasek Adaptado para la realidad peruana por Lizet Juárez Dongo en el 2017, mediante los rangos de niveles muy bajo, bajo, alto y muy alto y los baremos se diferencian por dimensiones.

##### **Indicadores.** -

Decisión: utilización de habilidades y posibilidad de decisión.

Demandas psicológicas: cantidad de trabajo, carencia de tiempo e intensidad de productividad.

Inseguridad en el trabajo: adaptación laboral y exigencia laboral

Apoyo social: apoyo de compañeros y apoyo de supervisor.

Exigencia física: carga física y carga física isométrica.

## **Variable 2: Calidad de vida**

**Definición Conceptual.** - Olson y Barnes (1982) la definen como la sensación general de bienestar, donde el individuo se siente complacido en todos sus dominios de manera unipolar

**Definición Operacional.** - La calidad de vida es conceptualizada de manera subjetiva y objetiva por lo cual se emplea la Escala de calidad de vida de Olson y Barnes, adaptado por Eusebio Rojas Julissa en el 2019 en la realidad peruana conteniendo 25 ítems y evaluándose en base a 7 dimensiones.

**Indicadores.** - Hogar y bienestar económico: responsabilidades y capacidad económica.

Amigos, vecindario y comunidad: relación con amigos y sentido de seguridad.

Vida familiar y familia extensa: relación efectiva entre los miembros de la familia

Educación y ocio: actividades recreativas y tiempo libre

Medios de comunicación: uso de televisión, uso de la radio y uso de internet;

Religión: tiempo brindado a Dios y actividades conectadas a la iglesia.

Salud: física, psicológica y miembros de familia.

Para medir ambas variables se utilizó la escala ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

En el presente estudio se planteó trabajar con una población infinita constituida por docentes de enseñanza básica regular de instituciones educativas públicas y privadas, además, se usó los criterios de inclusión y exclusión, según Taherdoost (2016) plantea que la población se trata de un universo de personas que tienen características comunes y tienen la posibilidad de ser objetos de estudio, teniendo en cuenta la distinción entre una población finita o infinita.

Así mismo, Teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión se tomó en cuenta a todos los docentes que cumplieron con los siguientes criterios para la ejecución de la investigación:

#### **Criterios de inclusión:**

- Maestros que desearon participar voluntariamente del estudio
- Maestros de colegios públicos y privados
- Docentes de ambos sexos.
- Docentes de los tres niveles (inicial, primaria y secundaria)
- Maestros que firmaron el consentimiento informado

#### **Criterios de exclusión:**

- Docentes que no desearon participar voluntariamente
- Aquellos docentes que dejaron incompleta la prueba
- Aquellos docentes que estuvieron con descanso por salud o licencia.

#### **Muestra**

La muestra de esta investigación fue no probabilística seleccionada por conveniencia, lo que hace referencia que se trabajó con 202 docentes de enseñanza básica regular del distrito de Ate, que estuvieron disponibles durante la investigación, además, se fundamentó bajo los propios criterios de las investigadoras y no se encuentra determinada para encontrar probabilidades (Gray & Malins, 1993). Así mismo, la muestra se conceptualizó como un subconjunto representativo de la población.

#### **Muestreo**

Después de determinar el tamaño de muestra, se empleó el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, por la presencia de diversas dificultades para el acceso a la muestra como por ejemplo la saturación laboral de los docentes, poca colaboración, entre otros. Además, Taherdoost (2016) refieren que esta técnica permite seleccionar a aquellas personas que aceptan ser parte de la investigación, fundamentado por la accesibilidad y cercanía de las investigadoras para con los sujetos; además, se cuenta como unidad de análisis a cada uno de los docentes participantes de la investigación.

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnica**

La técnica que se empleó para la recolección de datos fue la encuesta online, que permite recoger la información necesaria para luego ser analizado y los encuestados completan la información bajo los mismos estándares de valoración (Arias, 2012).

#### **Instrumentos de recolección de datos**

Los instrumentos empleados se detallan a continuación:

#### **Cuestionario del contenido del trabajo (JCQ)**

El presente cuestionario de Contenido de trabajo (JCQ), fue diseñado por Robert Karasek en 1984 para medir los factores que pueden tener como consecuencia el estrés, teniendo su origen en los Estados Unidos. El instrumento original estuvo constituido por 49 ítems, pero también goza de una versión breve que contiene 27 ítems diseñado en el año 1985 por Peter Schnall. Se encuentra validado en 23 idiomas y contiene una gran diversidad en cuestión a sus dimensiones e ítems ya que varían según los países donde fueron estandarizadas dependiendo de las particularidades de la población. Teniendo como ejemplo la versión Malaya elaborado con 22 ítems divididos en 3 dimensiones; la alemana en su versión breve se encuentra diseñada con 35 ítems esparcidos en 4 dimensiones, la Iraní está constituida por 56 preguntas seleccionados en 9 dimensiones y por último la versión en español se encuentra elaborada en diferentes versiones para países como España, Puerto Rico, Venezuela y México.

La investigación realizada por Juárez (2015) en México demostró que el cuestionario con 22 ítems y 3 dimensiones con índices de 0.70 de alfa de Cronbach para la dimensión apoyo social, 0.70 para la dimensión demandas psicológicas y 0.67 para la dimensión control, contiene confiabilidad y validez para su aplicación. Así mismo, en la investigación de Arias, Montes y Masías (2014) en Arequipa demostró contener 0.66 de alfa de Cronbach para todo el instrumento e índices superiores a 0.7 en cuanto a la validez de contenido.

Finalmente, Juárez (2017) realizó la adaptación del instrumento JCQ en 211 trabajadores de una clínica de Lima Metropolitana obteniendo un alfa de Cronbach que oscila entre 0.56 y 0.81 en función de las dimensiones. En cuanto a la validez de contenido se realizó mediante el criterio de 8 jueces expertos en el tema y el puntaje de V de Aiken oscila entre 0.81 y 1. En cuanto a su aplicación es auto aplicado con tiempo de 15 minutos aproximadamente, dirigido para personas mayores de 18 años y diseñado con 4 opciones de respuestas que oscilan desde “totalmente en desacuerdo” hasta “completamente de acuerdo”. Además, se encuentra dividido en 5 dimensiones: Decisión (9 ítems), demandas psicológicas (5 ítems), apoyo social (8 ítems), inseguridad en el trabajo (3 ítems) y carga física (5 ítems), haciendo un total de 30 reactivos para todo el instrumento.

### **Escala de calidad de vida de Olson y Barnes**

El presente cuestionario realizado por Olson y Barnes en 1982, tiene como fin medir la satisfacción en los dominios a través de las experiencias vitales de todos los individuos. En un inicio el cuestionario fue estructurado con 80 ítems, pero se fue modificando en el cual se eliminó 8 y se reestructuraron 5 ítems, debido a que no contaba con un buen coeficiente

En cuanto a su validez, en la versión original fue por medio de una validez de constructo realizando un análisis factorial, se obtuvo un resultado de 0,87, lo cual determinó que la matriz puede llegar a ser favorable y estudiada factorialmente. Su confiabilidad fue realizada por el método del test y re-test haciendo un análisis a partir de su coeficiente Alfa de Cronbach, para su total de la muestra siendo 124 personas de ambos sexos de nivel secundario y universitario, en el cual resultó puntajes altos en su confiabilidad y estabilidad.

El instrumento fue adaptado por Eusebio (2019) en Perú, en una población de docentes de enseñanza básica regular de Chimbote, siendo constituido por veinticinco ítems, esparcido en 7 dimensiones, de las cuales son: Hogar y Bienestar económico (5 ítems), amigos, vecindario y comunidad (5 ítems), vida familiar y familia extensa (4 ítems), educación y ocio (3 ítems), medios de comunicación (4 ítems), religión (2 ítems) y salud (2 ítems). Asimismo, se consideró la edad y la profesión en la aplicación de instrumento. La finalidad del instrumento es determinar

el grado que se encuentra la calidad de vida en los diferentes dominios establecidos, bajo el análisis de Likert dado por las 5 puntuaciones. Se aplica a partir de los 13 años en adelante de manera colectiva e individual, con un tiempo de 15 minutos aproximadamente.

Para el uso de los instrumentos en el presente estudio se realizó la validación de ambos con 50 docentes de nuestro medio utilizando el criterio de jueces y el Alfa de Cronbach, para contrastar su validez y confiabilidad, respectivamente. Por ello se solicitó la participación de 5 psicólogos para que brinden su opinión y evalúen la pertinencia, relevancia y claridad de ambos instrumentos; seguidamente, se realizó la medición a través de la aplicación del coeficiente V de Aiken obteniendo resultados superiores a 0.93 para ambas pruebas, determinando que tienen una buena validez para medir las variables respectivas, como refiere Aiken (citado por escurra, 2013) por ser considerados reactivos válidos cuyo valor sea igual o mayor a 0.80.

Finalmente, se realizó el análisis de confiabilidad de los instrumentos, obteniendo el puntaje de ,75 para el cuestionario de Contenido de trabajo que consta de 30 reactivos y para el cuestionario de Calidad de Vida se obtuvo ,89 con 25 reactivos. Se determinó, que ambos instrumentos son confiables para su aplicación en docentes ya que sus puntuaciones son aceptables y buenas, Chávez (2018) refiere que los intervalos de 0,7 a 0,8 son aceptables, de 0,8 a 0,9 se considera bueno y 0,9 a 1 es excelente. Por lo tanto, los instrumentos empleados en la presente investigación cuentan con alta validez y confiabilidad para su uso respectivo en los docentes de enseñanza básica regular.

### **3.5 Procedimientos**

Para la ejecución del presente estudio se solicitó el permiso correspondiente a diferentes docentes de enseñanza básica regular de instituciones educativas privadas y públicas del distrito de Ate, se procedió a enviar la encuesta en formato google donde se resalta la presentación y el consentimiento informado.

Después de obtener los datos se realizó la organización y depuración de los mismos que van acordes a los criterios de exclusión e inclusión para v datos

verídicos y confiables, también, se realizó la matriz de datos en el programa estadístico Excel y SPSS.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para el análisis se realizó el vaciado de datos en el programa Excel y seguidamente en el programa estadístico SPSS con el fin de obtener datos finales que sean verídicos para ser analizados e interpretados. Para la prueba de normalidad se empleó la prueba de Kolmogorov - Smirnov. Además, con el fin de determinar la correlación se empleó el estadístico Rho de Spearman para verificar la correlación negativa o positiva de las variables las mismas que se presentan en tablas.

### **3.7 Aspectos éticos**

En la presente pesquisa se tuvo en cuenta el grado de empeño y compromiso de las investigadoras para la ejecución del proyecto, por ello se evitó realizar falsificaciones y/o plagio, cumpliendo con los requisitos de los autores seleccionados, citando cada información obtenida de otras investigaciones científicas como lo inculca el Código de ética de la Universidad César Vallejo. La recolección de datos se realizó teniendo en cuenta el consentimiento informado en el cual se puso en manifiesto que los datos recolectados en la investigación serán empleados netamente con fines de estudios y se recalcó la confidencialidad del estudio. Así mismo, es relevante recalcar que las investigadoras no presentaron ningún tipo de interés conflictivo que altere la integridad de la investigación, teniendo en cuenta lo mencionado, se consideraron los 4 principios bioéticos, como la no maleficencia evitando el daño físico o psicológico hacia los participantes; la beneficencia; asegurando que la intención de las investigadoras en todo momento fue producir un beneficio para las personas en general, también se practicó la autonomía con más énfasis al momento de considerar el consentimiento informado de los participantes para formar parte de la investigación y finalmente, se practicó el principio de la justicia en las situaciones de trato directo con los participantes, de esta manera se respetó la integridad y los valores de los seres humanos como lo inculca el Colegio de Psicólogos del Perú y diversos organismos internacionales.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1

*Relación entre los factores estresores y la calidad de vida en docentes de enseñanza básica regular.*

Chi cuadrado		Calidad de vida
	Valor chi cuadrado	20,52
Factores	p-valor	,009
	N	202

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 1 se observa que la prueba Chi cuadrado entre factores estresores y calidad de vida tiene un valor de (20.52) lo que indica que si existe relación entre ambas variables. Además, el p-valor es de (0,009) que es menor a 0,01 por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 2

*Relación entre decisión y calidad de vida en docentes de enseñanza básica regular de instituciones educativas de Ate.*

Rho de Spearman		Calidad de vida
	Coeficiente de correlación	-,320**
Decisión	p-valor	,000
	N	202

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 2 se muestra que Spearman determina la relación entre decisión y calidad de vida de manera negativa débil (-0,320\*\*), es decir que cuando una variable aumenta la otra disminuye. Además, el p-valor (,000) es menor que 0,01 por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 3

*Relación entre demandas psicológicas y calidad de vida en docentes de enseñanza básica regular de instituciones educativas de Ate.*

Rho de Spearman		Calidad de vida
Demandas psicológicas	Coeficiente de correlación	-,367**
	p-valor	,000
	N	202

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 3 se muestra que Spearman concluye la correlación entre demandas psicológicas y calidad de vida de manera negativa débil (-0,367\*\*), es decir, que cuando una crece la otra decrece o viceversa. Además, el p-valor (0,000) es menor que 0,01 por lo que se acepta la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula.

Tabla 4

*Relación entre inseguridad en el trabajo y calidad de vida en docentes de enseñanza básica regular de instituciones educativas de Ate.*

Rho de Spearman		Calidad de vida
Inseguridad en el trabajo	Coeficiente de correlación	-,209**
	p-valor	,000
	N	202

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4 se muestra que la correlación entre inseguridad en el trabajo y calidad de vida concluido por Spearman es negativa débil (-0,209\*\*), es decir que una de las variables es inversa de la otra. Además, el p-valor (0,000) es menor que 0,01 por lo que se acepta la hipótesis alterna y se descarta la nula.

Tabla 5

*Relación entre apoyo social y calidad de vida en docentes de enseñanza básica regular de instituciones educativas de Ate.*

Rho de Spearman		Calidad de vida
Apoyo social	Coeficiente de correlación	-,321**
	p-valor	,000
	N	202

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5 se muestra que Spearman determina la relación entre apoyo social y calidad de vida de manera negativa débil (-0,321\*\*), es decir, que cuando una variable aumenta la otra disminuye de manera simultánea. Además, el p-valor (0,000) es menor que 0,01 por lo que se descarta la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Tabla 6

*Relación entre exigencia física y calidad de vida en docentes de enseñanza básica regular de instituciones educativas de Ate.*

Rho de Spearman		Calidad de vida
Exigencia física	Coeficiente de correlación	-,381**
	p-valor	,000
	N	202

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6 se muestra que Spearman determina la relación entre exigencia física y calidad de vida de manera negativa débil (-0,381\*\*), es decir, que las variables se relacionan de manera viceversa. Además, el p-valor es (0,000) menor que 0,01 por lo que se afirma la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

En la presente pesquisa se ha analizado la relación entre los factores estresores y la calidad de vida de los docentes de enseñanza básica regular mediante el cuestionario de contenido de trabajo (Karasek, 1979) y la escala de calidad de vida (Olson y Barnes, 1982). En este caso, se observa que la prueba Chi cuadrado tiene un valor de (20.52) lo que indica que si existe relación entre ambas variables. Además, concuerda con los resultados de Aguirre (2017) que determino que si existe una correlación indirecta entre las causales del estrés laboral con la calidad de vida con un nivel significativo ( $r=0,323$ ;  $p: 0,000$ ). Esta asociación concluye que a mayores índices de los factores estresores menor será la calidad de vida de las personas involucradas.

Así mismo, Danilewitz & Higgins (2017) demostraron que los factores estresantes del equilibrio entre el trabajo y la vida se relacionan con mayor proporcionalidad y con más énfasis en el sexo femenino por los diversos contextos que maneja. Además, concluye que las consecuencias negativas del estrés suelen ser problemas cardiovasculares, fatiga general y mental, estas generadas por las recargas mentales y físicas de una persona. Además, se infiere que los factores estresores surgen de las condiciones laborales y la percepción del empleado de acuerdo con su experiencia y éstos afectan de forma favorable o desfavorable la salud de los docentes en el desarrollo de la organización de la entidad donde laboran (Fernández & Calderón, 2017).

En cuanto a la correlación entre decisión y calidad de vida se determinó según Spearman, que corresponde a una categoría negativa débil ( $-0,320^{**}$ ), es decir, que a mayores recursos que la persona posee para enfrentar las demandas menores será la calidad de vida; estos resultados obtenidos difieren con la teoría, Karasek (1979) refiere que el control es primordial y deben ser mayores a las demandas para que no exista índices altos de tensión. Sin embargo, Vieco y Abello (2014) sostienen que a mayores incidencias de demandas menores serán las capacidades de control laboral y en esos casos existe mayores probabilidades de enfermar a causa de la tensión laboral. Estas variaciones en los resultados pueden ser a causa de las nuevas condiciones de trabajo de los docentes, implementada

por el Estado a partir de la pandemia del Covid – 19 que viene suscitando a nivel mundial. En la misma línea, es posible que los docentes perciban tener poco control o escasas capacidades para enfrentar los factores estresores, ya que la mayoría se encuentra confinados en sus casas por un largo periodo (Figuroa, 2020)

Por otro lado, la correlación entre el factor demandas psicológicas y calidad de vida es de categoría negativa débil ( $-0,367^{**}$ ), es decir, que a mayores demandas en el entorno laboral la calidad de vida decrece. Cabe señalar que los resultados son similares a otros, es así como Beleño y Ucros, (2016) resaltaron los riesgos que caracteriza el constructo intralaboral (capacitaciones, control laboral, jornadas, dominio del entorno, duración al rol, etc.), donde un alto índice afirmó haber sido afectado en su calidad y desempeño de vida. Así mismo, Tacca & Tacca (2019) resaltaron que la sobrecarga laboral, horas extras y el poco apoyo de los supervisores afecta el estilo de vida de los colaboradores. Asimismo, los resultados obtenidos cohesionan con lo referido por el modelo demanda – control y apoyo social de Karasek. Del mismo modo, Luceño (2005, citado en Juárez, 2017) refiere que los colaboradores que se encuentran expuestos a altas demandas, poco control y escaso apoyo social presentan mayores riesgos de mortalidad en comparación con los colaboradores que presentan baja demanda, mucho control y fuerte apoyo social. Así mismo, Bakker y Demerouti (2013) relatan que las demandas hacen referencias a las vertientes biopsicosocial por lo tanto exhorta un esfuerzo constante. Además, consideran que las demandas no son necesariamente negativas sino también se puede encontrar de forma positiva, dependiendo del control del individuo.

Por otro lado, la correlación entre inseguridad en el trabajo y calidad de vida es negativa débil ( $-0,209^{**}$ ), es decir, a mayores inseguridades laborales los colaboradores percibirán menor calidad de vida. Los resultados obtenidos contrastan con la investigación de Sahili (2017) que refiere que el factor inseguridad en el trabajo en un 33% ocasionó de manera negativa un estrés laboral, por la exigencia del entorno frente a sus habilidades que ejerce los docentes, poca satisfacción laboral y la poca remuneración económica para sustentar su estilo de vida. Además, la teoría nos menciona que este factor suele depender de las exigencias del entorno laboral frente a las habilidades particulares de la persona

(Karasek, et al, citado en Juárez, 2017). Entonces se puede decir que dentro del factor inseguridad en el trabajo existen otros factores y estos serán percibidos como positivo o negativo dependiendo del control de la persona.

En relación entre el apoyo social con calidad de vida la correlación entre estas variables es negativa débil (-0,321\*\*), es decir, que a mayor apoyo de los compañeros y supervisores del trabajo menor será la calidad de vida. Los resultados de esta investigación difieren con los antecedentes previos y con la teoría planteada. Tacca & Tacca (2019) resaltaron en su investigación que la sobrecarga laboral, horas extras y el poco apoyo de los supervisores afecta el estilo de vida. Fernández y Calderón (2017) refieren que el apoyo social sirve para reducir la tensión laboral y la precariedad de esta puede incrementar las enfermedades coronarias. Respecto a la discrepancia de resultados se puede decir que en la actual investigación existieron factores como: el trabajo virtual que están inmersos actualmente los docentes y la prohibición de las reuniones sociales que pudieron alterar los resultados.

Por último, en relación entre exigencia física y calidad de vida, la correlación entre estas dos variables es negativa débil (-0,381\*\*), es decir, que a mayor exigencia física en el entorno laboral menor será la calidad de vida. Estos resultados coinciden con la investigación de Danilewitz & Higgins (2017) que concluyeron que los factores estresantes afectan la estabilidad emocional, por la sobrecarga de tener que atender a los estudiantes y por las responsabilidades que demanda su entorno laboral, estas exigencias físicas y emocionales afectan la calidad de vida. Además, (Karasek, et al, citado en Juárez, 2017) refiere que la frecuencia de levantar objetos y estar en constante agilidad física trae problemas cardiovasculares, fatiga general y mental, estas generadas por las recargas mentales y físicas de la persona. Por ello, se debe mantener en homeostasis este factor para que no influya negativamente en la vida de la persona.

## VI. CONCLUSIONES

Primera. - Existe correlación entre los factores estresores y calidad de vida en los docentes investigados con un (p-valor = 0,009) por esto se acepta la hipótesis de investigación, afirmando que a mayores factores estresores en el entorno de los docentes menor será la calidad de vida.

Segunda. - Se evidencia una correlación negativa débil (-0,320\*\*) entre el factor decisión y calidad de vida de los docentes. Esto quiere decir que los colaboradores que tienen mayores capacidades de control tienen menor calidad de vida.

Tercera. - Se evidencia una correlación negativa débil (-0,367\*\*), con un p-valor (0,000) entre la dimensión demandas psicológicas y calidad de vida, por lo tanto, los docentes que presentan altas exigencias en su entorno laboral perciben mala calidad de vida.

Cuarta. - Se muestra una correlación negativa débil (-0,209\*\*), con un p-valor (0,000) entre la inseguridad en el trabajo y la calidad de vida, por lo que se puede determinar que los docentes que tienen altos niveles de inestabilidad laboral perciben negativamente su calidad de vida.

Quinta. - Se evidencia una correlación negativa débil (-0,321\*\*), con un p-valor (0,000) entre apoyo social y calidad de vida, lo que quiere decir que los docentes que poseen apoyo constante de sus colegas y superiores tendrán menor calidad de vida.

Sexta. - Existe una correlación negativa débil (-0,381\*\*), con p-valor (0,000), entre las exigencias físicas y la calidad de vida, por lo tanto, los docentes que están en constante agilidad corporal tendrán menor calidad de vida.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera. - Se sugiere realizar más investigaciones relacionadas a las variables estudiadas en la presente pesquisa a fin de ampliar la información en muestras más amplias.

Segunda. - Realizar otras investigaciones post pandemia con las dimensiones involucradas con el fin de compararlas y encontrar los factores que pudieron influir en los resultados.

Tercera. - Se sugiere trabajar más a fondo las teorías tratadas en esta investigación, con el fin de verificar la fuerza de determinación con la realidad problemática de los docentes de enseñanza básica regular.

Cuarta. - Se sugiere a los directivos y otros investigadores analizar los factores que puedan afectar la calidad de vida de los docentes, ya que un 25% de estos presentan mala calidad de vida.

## REFERENCIAS

- Aguirre, C., Vauro, M & Labarthe, J. (noviembre, 2015). Estresores laborales y calidad de vida en personal aeronáutico de cabina. *Ciencias Psicológicas*, 9(2) ,293-308. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4595/459545411007.pdf>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. Recuperado de <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Arias, W., Montes, I & Masías, M. (Noviembre, 2013). El modelo demanda control de Karasek y su relación con la creatividad docente en profesores del nivel primario de Arequipa. *Revista psicológica, Trujillo*, 16 (1). Recuperada de [http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R\\_PSI/article/view/236/139](http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/236/139)
- Bakker, A. & Demerouti, E. (Septiembre, 2013). Jobs demands – resources model. *Revista de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3). <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Baldez, D., Filipin, R., Santini, R. Gehlen, M., Silveira, J. & Castro, C. (Julio, 2012). Quality of life Perceptions of teachers in a state school in the city of Santa maria – rio grande do sul. *Revista de Pesquisa: cuidado é Fundamental Online*, 4 (3). 10.9789 / 2175-5361.2012.v4i3.2540-2547
- Beleño, R & Ucros, M (Julio, 2016). Factores de riesgos psicosociales en personal administrativo. *Revista Enfermería Actual*, 3 (1). Recuperada de <https://www.redalyc.org/pdf/448/44846315001.pdf>
- Bunge, M. (septiembre, 2017). El planteamiento científico. *Revista Cubana de la Salud Pública*, 43 (3). Recuperada de <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2017.v43n3/470-498/>

- Cáceres, N. Campillay, J. Cvitanic, C & Bargsted, M. (Abril, 2015). Los factores de riesgo psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento del establecimiento. *Salud y sociedad*, 6(1). <https://doi.org/10.22199/S07187475.2015.0001.00004>
- Chávez, E. (mayo, 2018). Análisis de confiabilidad y validez de los cuestionarios sobre entornos personales de aprendizaje. *Revista académicas de la universidad nacional*. <http://dx.doi.org/10.15359/rep.13-1.4>
- Chiang, M. Gómez, N. & Sigoña, M. (Diciembre, 2013). Psychosocial risk factors, stress and their relationship with performance: a comparison between health centers. *Salud de los Trabajadores*. 21(2). Recuperado de <http://ve.scielo.org/pdf/st/v21n2/art02.pdf>
- Costa, M. & Ferreira, M. (Abril, 2014). Sources and Reactions to Stress in Brazilian Lawyers. *Paidéa (Ribeirão Preto)*, 24(57). <https://doi.org/10.1590/1982-43272457201407> .
- Danilewitz, L & Higgins, C. (2017). Quality of Life and Sources of Stress in Teachers: A Canadian Perspective. (Master's Thesis, the University of Western Ontario). Recuperado de <https://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=6279&context=etd>
- Delgado, L. (2019). *Nivel de actividad física y calidad de vida en docentes de educación secundaria en los colegios nacionales del distrito de independencia*. (Tesis de Licenciatura, Universidad de Ciencias y Humanidades). Recuperado de [http://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/uch/411/Delgado\\_L\\_tesis\\_enfermeria\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/uch/411/Delgado_L_tesis_enfermeria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Díaz, J. y Ñopo, H. (2016). The teaching career in Peru. In Research for development in Peru: *Once Balances*. (Bachelor's thesis, Universidad San Pablo). Recuperada de <http://ucsp.edu.pe/index.php/noticias-inv/1403-tecnologia-para-el-desarrollo-en-el-peru>

- Díaz, V. & Calzadilla, A. (Agosto, 2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las ciencias de la salud. *Revista Ciencia de la Salud*, 14(1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/562/56243931011.pdf>
- Duxbury, L & Higgins, C. (2017). Quality of Life and Sources of Stress in Teachers: A Canadian Perspective. *Electronic Thesis and Dissertation Repository*, 4469. Recuperado de <https://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=6279&context=etd>
- Escurra, L. (2013). Cuantificación de la valides de contenido por criterio de jueces. Redalyc. Recuperada de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6123333.pdf>
- Eusebio, J. (2019). *Propiedades psicométricas de la escala de calidad de vida en docentes de colegios públicos de Chimbote*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). Recuperada de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32062/Eusebio\\_RJG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32062/Eusebio_RJG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Felce, D. & Perry, J. (Febrero, 1995). Quality of life: Its definition and measurement. *Sciencedirect*, 16(1). [https://doi.org/10.1016/0891-4222\(94\)00028-8](https://doi.org/10.1016/0891-4222(94)00028-8)
- Fernández, J. & Calderón, G. (2017). Modelo demandas - control - apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Revista Médica Herediana*, 28(4). <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.20453/rmh.v28i4.3233>
- Gómez, V & Moreno, L. (agosto, 2009) Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9(2). Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S165792672009000200008&lng=pt&tlng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S165792672009000200008&lng=pt&tlng=es).

- Gray, C. & Malins, J. (1993). Research procedures. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/237475054\\_Research\\_Procedures\\_Methodology\\_for\\_Artists\\_Designers](https://www.researchgate.net/publication/237475054_Research_Procedures_Methodology_for_Artists_Designers)
- Grimaldo, M. (julio, 2012). Calidad de vida en estudiantes de secundaria de la ciudad de Lima. *Informes Psicológicos*, 20(1). Recuperada de <https://www.unife.edu.pe/pub/revpsicologia/avances2012/mariagrimaldo.pdf>
- Grimaldo, M. (Mayo, 2011). Quality of life in health professionals in the city of Lima. (*University of San Martín de Porres*). Recuperada de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v17n2/a07v17n2>
- Grimaldo, M. (Septiembre, 2010). Calidad de vida y estilo saludable en un grupo de estudiantes de posgrado de la ciudad de Lima. *Pensamiento Psicológico*, 8(15). Recuperada de <https://www.redalyc.org/pdf/801/80115648003.pdf>
- Guevara, M. & Cruz, A. (2019). *Agresividad y calidad de vida en adolescentes del programa justicia juvenil restaurativa de Trujillo*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). Recuperada de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30357/cruz\\_ga.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30357/cruz_ga.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Research Methodology* (6th ed.). Spain. Recuperada de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (2001). Riesgo psicosocial: el modelo demanda - control - apoyo social. *Ministerio de trabajo y asuntos sociales*. Recuperada de [https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\\_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1)

- Jhonson, J. & Hall, E. (Octubre, 1988). Job strain, workplace social support and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(19). Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1349434/pdf/amjph00249-0078.pdf>
- Juárez, A. (abril, 2007). Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: un estudio exploratorio. *Investigación en Salud*, IX (1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=142/14290109>
- Juárez, A. (abril, 2015). Investigaciones psicométricas de escalas psicosociales en trabajadores mexicanos. *Researchgate*, 1(1). Recuperada de [https://www.researchgate.net/publication/297763387\\_Investigaciones\\_psicometricas\\_de\\_escalas\\_psicosociales\\_en\\_trabajadores\\_mexicanos](https://www.researchgate.net/publication/297763387_Investigaciones_psicometricas_de_escalas_psicosociales_en_trabajadores_mexicanos)
- Juárez, I. (2017). *Propiedades psicométricas del cuestionario del contenido del trabajo en una muestra de trabajadores de la ciudad de Lima Metropolitana*. (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia). Recuperada de [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3748/Propiedades\\_JuarezDongo\\_Lizeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3748/Propiedades_JuarezDongo_Lizeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Karasek, R. & Theorell, T. (Marzo, 1991). Healthy Work. Stress, productivity and the reconstruction of working life. *Sage Journals*, 33(1). <https://doi.org/10.1177/002218569103300112>
- Karasek, R. (Junio, 1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*. *Administrative Science Quarterly*, 24(2). Recuperada de <https://www.jstor.org/stable/2392498?read-now=1&seq=1>
- Ministerio de Educación (2017). Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes de servicio y formadores de docentes. Recuperado de

<http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5711/Una%20Mirada%20a%20la%20profesi%C3%B3n%20docente%20en%20el%20Per%C3%BA%20futuros%20docentes%2C%20docentes%20en%20servicio%20y%20formadores%20de%20docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=En%20los%20procesos%20educativos%2C%20el,propios%20de%20las%20comunidades%20y>

Obiri, J. Jie, M. Xiang, Y. Tao, Y. (Julio, 2019). The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: a cross-sectional study. *BMC Health Serv Res* 19, 447. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4278-8>

Olson, D. & Barnes, H. (1982). Calidad de Vida. Manuscrito no publicado.

Paniagua, G. (junio, 2016). Estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una institución de educación superior de El Salvador. *Ciencia, cultura y sociedad*, 3(1). <https://doi.org/10.5377/ccs.v3i1.2961>

Pérez, M. (2018). Factors that contribute to work stress of the nursing staff of the Hospital de Clínicas in their quality of life. (Undergraduate Thesis, University of the Republic). Recuperado de <https://www.bvsenf.org.uy/local/tesis/2008/FE-0280TG.pdf>

Peña herrera, F. Cárdenas, J. & Cedillo, M. (Diciembre, 2015). Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 19(77). Recuperada de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S131648212015000400003&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131648212015000400003&lng=es&tlng=es).

Rodríguez, L. (enero, 2012). Condiciones de trabajo docente. Aportes de México en un estudio latinoamericano. *Diálogos educativos*, 24(12). Recuperada de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4156160>

Rutter, L. Ferriday, D. & Strauss, B. (September, 2007). Quality of life and psychological well-being in polycystic ovary syndrome. *Human*

*Reproduction* 22(8):2279-86. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/6297999\\_Quality\\_of\\_life\\_and\\_psychological\\_well\\_being\\_in\\_polycystic\\_ovary\\_syndrome](https://www.researchgate.net/publication/6297999_Quality_of_life_and_psychological_well_being_in_polycystic_ovary_syndrome)

Sahili, N. (2017). Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico. (Tesis de Maestría, Universidad de Piura). Recuperado de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2497/MAE\\_EDUC\\_302.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2497/MAE_EDUC_302.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sobrino, J & Valladolid, M. (2015). Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una institución educativa nacional de Chiclayo. (Tesis de bachiller, Universidad privada Juan Mejía Baca). Recuperado de [http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/60/1/Tesis%20Davila%20Sobrin%20\\_%20Diaz%20Valladolid.pdf](http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/60/1/Tesis%20Davila%20Sobrin%20_%20Diaz%20Valladolid.pdf)

Subsecretaria de Previsión social (mayo, 2020). Aumentan licencias médicas por trastornos mentales en los primeros cuatro meses del 2020. Recuperado de <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/aumentan-licencias-medicas-por-trastornos-mentales-en-los-primeros-cuatro-meses-del-2020/>

Tacca, D. & Tacca, A. (December 2019). Psychosocial Risk Factors and Perceived Stress in University Professors. *Propósitos y Representaciones*, 7(3),323-353. Recuperada de <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1233747.pdf>

Taherdoost, H.(January, 2016). Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for Research. *Researchgate*. 5(2): 18-27. DOI: 10.2139/ssrn.3205035

Tello, J. (2018). *Calidad de vida y bienestar psicológico en estudiantes de psicología de una universidad nacional de Lima Metropolitana*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal). Recuperada de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2260/TELLO%20SULLCA%20JESUS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vieco, G. y Abello, R. (Agosto, 2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el caribe*, 31(2). Recuperada de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21331836004.pdf>

Vindel, C, Reig, M & Tobal, M (2017). Psychosocial factors at work and work stress in employees of an engineering company. *Anxiety and Stress*, 1 (2-3), 113-130. Recuperado de [https://webs.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/fact\\_psicosoc.htm](https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/fact_psicosoc.htm)

# ANEXOS

## Anexo 1: Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Factores Estresores	Los factores estresores en el entorno laboral nacen de las condiciones laborales y la percepción del empleado de acuerdo a su experiencia, afectando favorable o desfavorablemente a la salud de los trabajadores y el desarrollo de las organizaciones (Fernández ,2017)	Se evaluará los factores estresores de acuerdo al puntaje obtenido en el cuestionario de contenido de trabajo (JCQ) de Karasek Adaptado por Lizhet Juárez Dongo en el 2017, mediante los rangos de niveles muy bajo, bajo, alto y muy alto. Los baremos se diferencian por dimensión.	Decisión	Utilización de habilidades	Ordinal <b>OPCIONES DE RESPUESTA</b> 1= Totalmente en desacuerdo 2= Desacuerdo 3= Estoy de acuerdo 4= Completamente de acuerdo
			Demandas psicológicas	Posibilidad de decisión	
			Inseguridad en el trabajo	Apoyo de compañeros	
			Apoyo social	Apoyo de supervisor	
			Exigencia física	Carga física Carga física isométrica	
Calidad de vida	Olson y Barnes (1982) la definen como la sensación general del bienestar, donde el individuo se siente complacido en todos sus dominios de manera unipolar	La calidad de vida es conceptualizada de manera subjetiva y objetiva por lo cual se emplea la escala de calidad de vida de Olson y Barnes, adaptado por Eusebio Rojas Julissa, 2019. esta escala contiene 25 ítems y mide la variable a través de los siguientes niveles: 0 - 15 Mala calidad 16 - 53 Tendencia a baja calidad 54 - 85 Tendencia a buena calidad de vida 86 - + Calidad de vida optima	Hogar y Bienestar económico	Responsabilidades y Capacidad económica	Ordinal <b>OPCIONES DE RESPUESTA</b> 1= Insatisfecho 2= Un poco satisfecho 3= Mas o menos satisfecho 4= Bastante satisfecho 5= Completamente satisfecho
			Amigos, Vecindario y comunidad	Relación con amigos y Sentido de seguridad	
			Vida familiar y familia extensa	Relación afectiva	
			Educación y Ocio	Actividades recreativas	
				Tiempo libre	
			Medios de comunicación	Uso de televisión	
				Uso de internet	
			Religión	Uso de la radio	
				Tiempo brindado a Dios	
			salud	Actividades conectadas a la iglesia	
Física Psicológica					

**Anexo 2:** Instrumentos de recolección de datos.

**Cuestionario del Contenido de Trabajo**

A continuación, se presentan varias afirmaciones sobre su trabajo y usted deberá elegir entre cuatro opciones de respuesta. Marque con un aspa o círculo, el número que corresponde a cada afirmación.

1. Totalmente de desacuerdo

2. En desacuerdo

3. Estoy de acuerdo

4. Completamente de acuerdo

Recuerde que todas las respuestas que UD. Nos brinda son totalmente CONFIDENCIALES Y ANONIMAS.

	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Estoy de acuerdo</b>	<b>Completamente de acuerdo</b>
En mi trabajo necesito estar aprendiendo cosas nuevas	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Existe variedad en las actividades que realizo en mi trabajo	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Para mi trabajo necesito ser creativo	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Mi trabajo requiere de un alto nivel de habilidad	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis propias habilidades	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Mi trabajo implica muchas acciones repetitivas	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

Tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
En mi trabajo puedo tomar muchas decisiones por mí misma.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
En mi trabajo tengo que trabajar muy rápido	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
En mi trabajo tengo que trabajar muy duro	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Tengo tiempo suficiente para terminar mi trabajo	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
En mi trabajo tengo que responder a órdenes contradictorias	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
La estabilidad en mi empleo es buena	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
La gente con la que trabajo es competente para hacer su labor	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
La gente con la que trabajo se interesa por mí a nivel personal.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Mis compañeros de trabajo son amigables	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Mis compañeros ayudan a que el trabajo se realice	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Mi jefe o supervisor se preocupa del bienestar económico del personal a su cargo	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Mi jefe o supervisor presta atención a lo que yo digo	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Mi supervisor o jefe ayuda que el trabajo se realice	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

Mi supervisor es bueno para lograr que se trabaje bien en equipo	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Mi trabajo requiere de mucho esfuerzo físico	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Con frecuencia debo manejar o levantar objetos muy pesados en mi trabajo	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
En mi trabajo se requiere una actividad física rápida y continua	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Tengo que trabajar teniendo mi cuerpo (tronco) en posiciones incómodas durante largos periodos de tiempo	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Tengo que trabajar teniendo mis brazos y mi cabeza en posiciones incómodas durante largos periodos de tiempo	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

- ¿Qué tan estable es su empleo?
  1. Regularmente estable
  2. Temporal
  3. Hay despidos frecuentes
  4. Temporal y despidos frecuentes
  
- Algunas veces la gente pierde su empleo a pesar de querer conservarlo. ¿Qué tan probable es que Usted pierda su empleo en los próximos dos años?
  1. Nada probable
  2. No muy probable
  3. Algo probable
  4. Muy probable

## Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes

Edad:   Sexo:... Fecha:...

A continuación, se presentan oraciones referidas a diferentes aspectos de tu vida. Lee cada una de ellas y marca la alternativa que consideres conveniente. Recuerda que no hay respuestas correctas, ni incorrectas.

	<b>ESCALA DE RESPUESTAS</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Que tan satisfecho estas con:	<b>Satisfecho</b>	<b>Un poco satisfecho</b>	<b>Más o menos satisfecho</b>	<b>Bastante satisfecho</b>	<b>Completamente satisfecho</b>
<b>HOGAR Y BIENESTAR ECONOMICO</b>					
Tus actuales condiciones de vida					
Tus responsabilidades en la casa					
La capacidad de tu familia para satisfacer tus necesidades básicas.					
La capacidad de tu familia para darte lujos					
La cantidad de dinero que tienes que gastar					
<b>AMIGOS, VECINDARIO Y COMUNIDAD</b>					
Tus amigos					
Las facilidades para hacer compras en tu comunidad					
La seguridad en ti					

El barrio donde vives					
Las facilidades para recreación (parque, campos de juego, etc.)					
<b>VIDA FAMILIAR Y FAMILIA EXTENSA</b>					
Tu familia					
Tus hermanos					
El número de hijos en tu					
Tu relación con tus parientes (abuelos, tíos, primos.....)					
<b>EDUCACIÓN Y OCIO</b>					
Tu situación actual escolar					
El tiempo libre que tienes					
La forma como usas tu tiempo libre					
<b>MEDIOS DE COMUNICACIÓN</b>					
La cantidad de tiempo que los miembros de tu familia pasan viendo televisión					
Calidad de los programas de televisión					
Calidad del cine					
La calidad de periódicos y revistas					

<b>RELIGIÓN</b>					
La vida religiosa de tu familia					
La vida religiosa de tu comunidad					
<b>SALUD</b>					
Tu propia salud					
La salud de otros					

### **Anexo 3:** confiabilidad y validez de los instrumentos de recolección de datos

Coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach del cuestionario de estrés laboral -  
Muestra

Variable/dimensiones	Nº ítems	$\alpha$
Estrés laboral	30	0,838
Decisión	9	0,759
Demandas psicológicas	5	0,506
Inseguridad en el trabajo	3	0,535
Apoyo social	8	0,715
Exigencia física	5	0,698

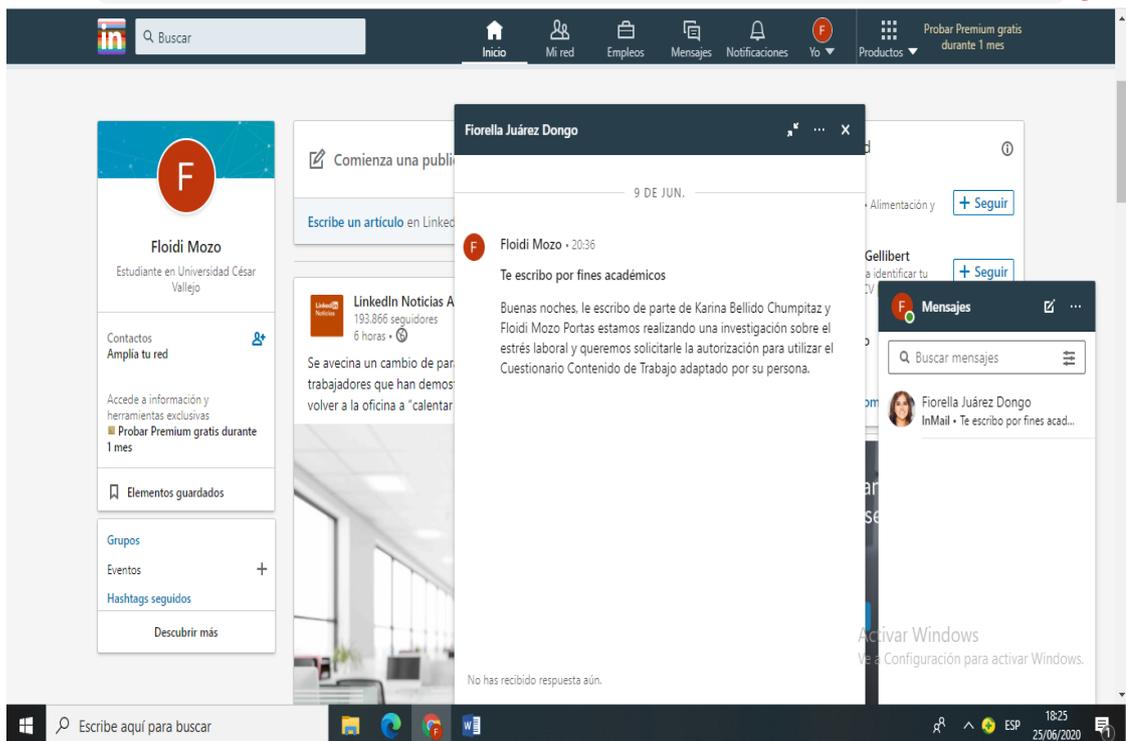
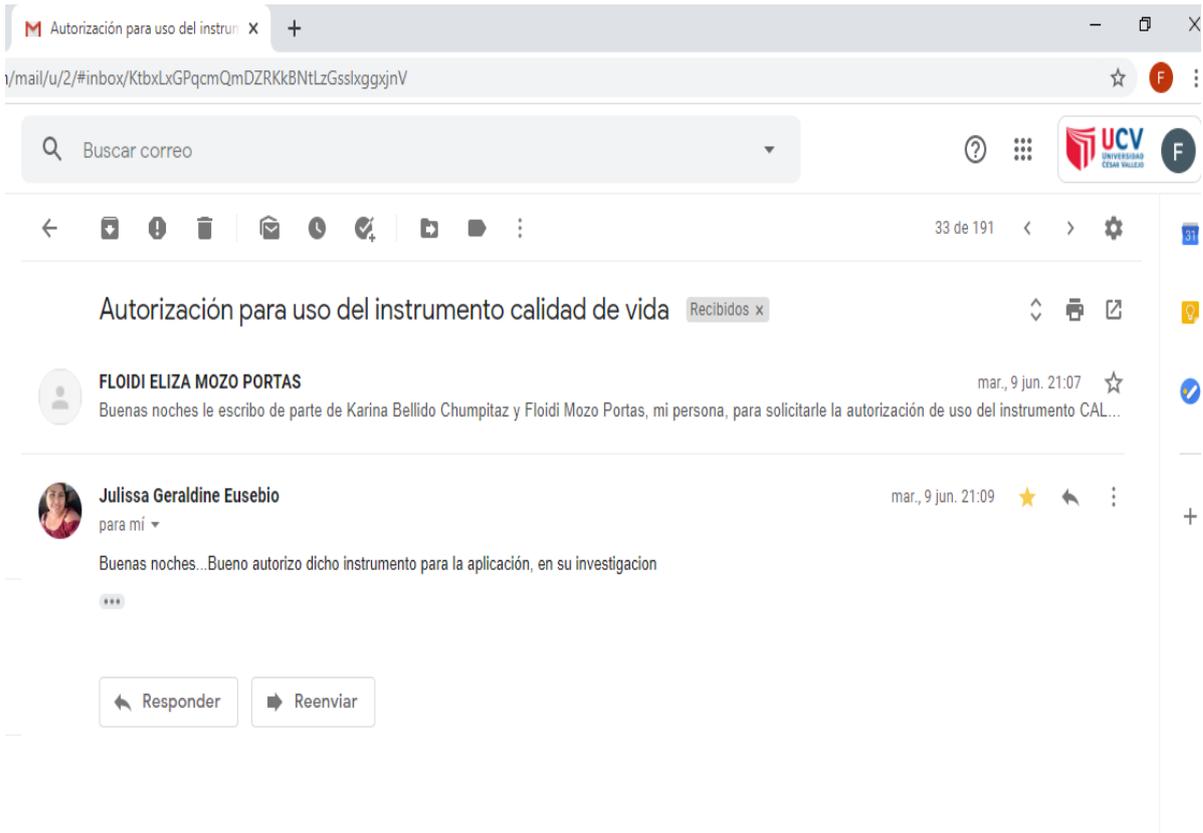
Coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach del cuestionario de Calidad de Vida  
- Muestra

Variable/dimensiones	Nº ítems	$\alpha$
Calidad de vida	25	0,895
Hogar y bienestar económico	5	0,767
Amigos, vecindario y comunidad	5	0,643
Vida familiar y familia extensa	4	0,632
Educación y ocio	3	0,642
Medios de comunicación	4	0,695
Religión	2	0,765
Salud	2	0,577





## Anexo 5: Autorización para utilizar los instrumentos.



## **Anexo 6: Consentimiento informado**

### **Consentimiento informado**

Estimado Docente:

Es grato dirigirme a Ud, con la participación de Karina Yanet Bellido Chumpitaz y Floidi Eliza Mozo Portas, estudiantes del X ciclo de la Carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo - Ate, por medio de la presente, deseo que brinde su consentimiento para que participe en un estudio que estamos realizando, el cual tiene como objetivo determinar la asociación entre el estrés laboral y la calidad de vida en docentes de enseñanza básica regular de Ate, 2020. La participación consiste en que responda dos cuestionarios breves, los cuales tomarán aproximadamente 10 minutos. Los resultados serán estrictamente confidenciales siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán anónimas, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación.

**“Agradecemos de antemano su cordial participación.”**

---

Yo \_\_\_\_\_, ACEPTO participar en la investigación que está realizando las estudiantes Karina Bellido Chumpitaz y Floidi Mozo Portas del X ciclo de la Carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo - Ate.

## Anexo 7: Porcentaje del Turnitin

ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032488&o=1533571142&s=3&lang=es&ro=103

feedback studio

Factores estresores y Calidad de Vida en docentes de enseñanza básica regular de instituciones educativas de Ate, 2020

17 de 170

### Resumen de coincidencias

13 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	Porcentaje
1 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
2 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
3 kipdf.com Fuente de Internet	1 %
4 repositorio.upu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5 moam.info Fuente de Internet	<1 %
6 qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
7 www.lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
8 www.revistaespacios.c... Fuente de Internet	<1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS A LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Factores estresores y Calidad de Vida en docentes de enseñanza básica regular de instituciones educativas de Ate, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORAS:

Bellido Chumpitaz, Karina Yanet (ORCID: 0000-0001-6720-3978)

Mazo Portas, Flord Eliza (ORCID: 0000-0003-1069-9022)

ASESOR:

Mgr. Castro Santibañan, Martín (ORCID: 0000-0002-8680-4135)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2020

Página: 1 de 26 Número de palabras: 7393

Text-only Report | High Resolution Activado



## Anexo 9. Cuadro de Kolmogorov – Smirnov

Puntuaciones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,153	202	,000
Calidad de vida	,109	202	,000

## Anexo 10. Baremos percentilares del estrés laboral

	<i>Estrés laboral</i>	<i>Decisión</i>	<i>Demandas psicológicas</i>	<i>Inseguridad en el trabajo</i>	<i>Apo yo soci al</i>	<i>Exigenc ia física</i>	<i>Nivel</i>	
<i>Mínimo</i>	33	10	7	3	8	5		
<i>Máximo</i>	116	35	20	12	32	18		
<i>Percenti les</i>	1	48,06	13,03	7,03	4,00	10,06	5,00	<i>Bajo</i>
	5	61,30	19,00	9,00	6,00	15,15	6,00	
	10	68,00	23,00	10,00	7,00	18,00	7,00	
	15	73,00	23,00	10,00	7,00	19,00	7,00	
	20	74,00	24,00	11,00	7,00	19,00	8,00	
	25	75,00	24,00	11,00	8,00	20,00	8,00	

30	75,00	25,00	11,00	8,00	20,00	8,00	
35	76,00	25,00	12,00	8,00	21,00	9,00	
40	77,00	25,20	12,00	8,00	21,00	9,00	
45	78,00	26,00	12,00	9,00	21,00	9,00	
50	79,00	26,00	12,00	9,00	21,00	10,00	Regular
55	79,00	26,65	13,00	9,00	22,00	10,00	
60	80,00	27,00	13,00	9,00	22,00	10,00	
65	81,00	27,00	13,00	9,00	22,00	11,00	
70	82,00	28,00	13,00	9,00	23,00	11,00	
75	83,00	28,00	14,00	9,00	23,00	12,00	
80	84,00	29,00	14,00	9,00	23,00	13,00	
85	85,00	30,00	15,00	10,00	24,00	13,00	
90	87,00	31,00	15,00	10,00	25,00	14,00	Alto
95	94,70	32,00	17,00	11,00	26,00	15,85	
99	100,94	33,97	18,97	12,00	28,00	17,00	

### **Anexo 11. Baremos percentilares de calidad de vida**

		Calidad de vida	
	Mínimo	36	Nivel
	Máximo	100	
	1	39,09	
	5	51,00	
	10	59,30	
	15	64,45	Mala
	20	68,60	
	25	71,00	
	30	73,00	
	35	75,00	
	40	76,00	
	45	77,35	
Percentiles	50	79,00	Regular
	55	81,00	
	60	82,00	
	65	83,00	
	70	84,00	
	75	85,00	
	80	86,00	
	85	87,55	
	90	89,00	Buena
	95	92,85	
	99	99,97	