



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estrés laboral y Calidad de vida laboral en docentes por trabajo
remoto en instituciones educativas de Lima Este, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciado en Psicología**

AUTORES:

Ccoto Condori, Sinthia Elena (orcid.org/0000-0002-4383-318X)

Robles Huacachi, Jose Luis (orcid.org/0000-0003-3676-6991)

ASESOR:

Dr. García, Eddy Eugenio (orcid.org/0000-0003-3267-6980)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN SOCIAL Y UNIVERSITARIA

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada a nuestras familias quienes nos han brindado soporte y apoyo a lo largo de la carrera profesional, así como también a nuestro asesor el Dr. Eddy Garcia, quien nos ha guiado constantemente.

Agradecimiento

A nuestra casa de estudios la Universidad César Vallejo, a todos los docentes que nos enseñaron a lo largo de la carrera, a nuestra familia por motivarnos.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Relación entre estrés y calidad de vida laboral	14
Tabla 2	Relación entre clima organizacional y calidad de vida laboral	15
Tabla 3	Relación entre Estructura organizacional y calidad de vida laboral	16
Tabla 4	Relación entre territorio organizacional y calidad de vida laboral	17
Tabla 5	Relación entre tecnología y calidad de vida laboral	18
Tabla 6	Relación entre influencia de líder y calidad de vida laboral	19
Tabla 7	Relación entre falta de cohesión y calidad de vida laboral	20
Tabla 8	Relación entre respaldo del grupo y calidad de vida laboral	21

Resumen

El presente trabajo tuvo por objetivo hallar la relación entre estrés y calidad de vida laboral en docentes por trabajo remoto en instituciones educativas de Lima Este, 2022. Se llevó a cabo un estudio de nivel correlacional de tipo básico, diseño no experimental, de corte transversal, la muestra se constituyó por 384 docentes, para medir las variables de estudio se aplicaron el Cuestionario de Estrés Laboral – OIT de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la escala de Calidad de vida laboral (ECVL) del autor Martínez-2019. Se obtuvo como resultado un $p= 0.00$ menor a 0.05 y un Rho Spearman de $0,854$. Se concluyó entonces que existe una relación positiva alta entre las variables por lo que indica que las herramientas brindadas en el ambiente laboral educativo permiten que los docentes manejen situaciones o percepciones de frustración que refuercen factores estresantes.

Palabras clave: estrés, calidad de vida laboral, docentes.

Abstract

The objective of this work was to find the relationship between stress due to remote work and quality of work life in teachers of educational institutions in East Lima, 2022. A basic correlational level study, non-experimental design, cross-sectional was carried out. The sample consisted of 384 teachers, to measure the study variables, the Work Stress Questionnaire - ILO of the World Health Organization (WHO) and the Quality of Work Life scale (ECVL) of the author Martinez-2019 were applied . As a result, a $p= 0.00$ less than 0.05 and a Spearman's Rho of 0.854 were obtained. It was then concluded that there is a high positive relationship between the variables, which indicates that the tools provided in the educational work environment allow teachers to manage situations or perceptions of frustration that reinforce stressors.

Keywords: stress, quality of working life, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la situación de pandemia ha repercutido considerablemente en el ámbito educativo puesto que 1.370 millones de escolares y 60,2 millones de docentes han sido afectados al ausentarse de sus centros educativos, en América Latina y el Caribe Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2020), señaló que esto ha generado preocupación y mayor estrés a la gran mayoría de docentes tanto del nivel inicial, secundario y universitario. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) se ha incrementado el estrés laboral teniendo consecuencias tanto en lo físico como emocional.

A nivel internacional en países como España, Italia y Eslovenia el 94%, los docentes están expuestos a un desgaste emocional y altos niveles de estrés (Central Sindical Independiente y de funcionarios, 2021). En los países de Sudamérica el 72% y el 79% de docentes han presentado signos de estrés preocupación a consecuencia de las condiciones de trabajo y el incremento de labores, limitando a los docentes a continuar con sus funciones y aumentando a su vez cifras de desempleo Comisión Económica para América Latina y el Caribe(CEPAL, 2020). La Organización Internacional del Trabajo (2022), mencionó que el trabajo es beneficioso, siempre y cuando cumpla con ciertos estándares, como, la seguridad laboral y el respeto por la integridad del trabajador, puesto permiten el bienestar emocional y físico del colaborador, todo ello hace referencia a la calidad de vida laboral.

El Perú no es ajeno a esta realidad desde que se declaró el estado de emergencia de la resolución viceministerial N° 079-2020, implementó el programa Aprendo en casa para respaldar el servicio educativo en todo nuestro el cual se ha transmitido por diferentes canales de comunicación (Ministerio de Educación, 2020). De modo que el manejo de la tecnología y herramientas ofimáticas ha generado que se adapten a un nuevo contexto de enseñanza, por lo que trajo consigo niveles de estrés (CEPAL, 2020). El Ministerio de Salud (2020) anunció que 19% de colaboradores argumentó que sus jefes no promueven liderazgo,

seguridad laboral, por esta razón nos e sienten satisfechos con su trabajo presentando estrés o repercusión en el ámbito psicológico.

En el contexto local, docentes de diversos de centros educativos de Lima Este se han visto afectados en su la calidad de vida laboral generado también factores estresores, ya que se les exige mayores actualizaciones de acorde a la malla curricular, además del cumplimiento de sus funciones, asumiendo extensos horarios de jornada de enseñanza virtual. UNESCO, 2020). Por ello, es necesario recalcar que la calidad de vida laboral es como la persona se siente dentro de su entorno (OMS, 2020). De acuerdo con lo citado anteriormente se formuló el siguiente problema ¿Existe relación entre estrés y Calidad de vida laboral en docentes por trabajo remoto en instituciones educativas de Lima Este, 2022?

En relación a la justificación, el presente estudio sobre estrés y calidad de vida laboral en docentes por trabajo remoto, posee relevancia teórica, puesto existen escasas investigaciones vinculadas al contexto de pandemia respecto a las variables; en este sentido se buscó contribuir con la información pertinente que promueva el aporte hacia nuevos conocimientos sobre ambas variables y explicar la relación entre ambas variables. Asimismo, contó con relevancia social, debido a que se brindó información novedosa sobre el estrés y calidad de vida actual en los docentes. De igual manera, en base al aporte de resultados encontrados contribuyó a las instituciones públicas y privadas, profesionales de salud y otras que desarrollan actividades, estrategias o programas de intervención en beneficio de la población docente.

Se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre estrés laboral y calidad de vida laboral en docentes por trabajo remoto en instituciones educativas de Lima Este, 2022. Y como objetivos específicos: Determinar la relación entre clima organizacional y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Este, 2022. Determinar la relación entre estructura organizacional y calidad de vida laboral en docentes por trabajo remoto en instituciones educativas de Lima Este, 2022. Determinar la relación entre territorio organizacional y calidad de vida laboral en docentes por trabajo remoto en instituciones educativas de Lima Este, 2022. Determinar la relación entre tecnología y calidad de vida laboral en docentes por trabajo remoto en instituciones educativas

de Lima Este, 2022. Determinar la relación entre influencia de líder y calidad de vida laboral por trabajo remoto en instituciones educativas de Lima Este, 2022. Determinar la relación entre falta de cohesión y calidad de vida laboral en docentes por trabajo remoto en instituciones educativas de Lima Este, 2022. Determinar la relación entre respaldo del grupo y calidad de vida laboral en docentes por trabajo remoto en instituciones educativas de Lima Este, 2022.

Finalmente se enunció la hipótesis del estudio: Existe relación entre el estrés y calidad de vida en docentes por trabajo remoto en instituciones educativas de Lima Este, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales, Cárdenas (2021) buscó determinar la relación entre los niveles de estrés y las modalidades de trabajo adoptadas durante COVID-19 en una institución ecuatoriana, la metodología empleada fue no experimental, transversal e inferencial, se encontró correlación mediante el Rho Spearman de 0.877 entre estrés y perfil sociolaboral, así también halló un p valor de $<0,05$. En conclusión, los colaboradores que asisten a la presencialidad obtuvieron grandes niveles de estrés con relación a los que ejecutan actividad por la pandemia dada por el covid-19.

Becerra (2020) planteó en su investigación determinar la relación entre estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes; con enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, de diseño no experimental, participaron 175 profesores, se aplicó la escala de Estrés en Docentes (ED-6) y la escala de Calidad de vida fue adaptado al Perú, determinó que el análisis estadístico de Rho Spearman, obteniendo un $= -0,509$, es decir una relación inversa entre las variables de estudio asimismo se evidenció un p valor $<.01$. En conclusión, se halló una relación significativa e inversa.

Mattos (2021) tuvo por objetivo establecer la relación entre estrés laboral y calidad de vida en épocas de pandemia a causa del covid-19 en profesores, el estudio fue descriptivo correlacional, donde participaron 90 profesores, donde se utilizó la escala ED-6 de Gutiérrez, et al (2018); donde se encontró que la rho de Spearman $= -0,804$, se observa que el valor de la sig. $= 0.000 < 0.05$. En conclusión, se halló una correlación negativa alta. El autor Parián (2020) buscó determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño docente durante la pandemia. Su investigación fue de diseño no experimental. Su población está compuesta en 70 profesores donde se les aplicó la escala de Maslach (MBI) y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (2005), se halló un Rho de Spearman de -0.123 con el p valor de significancia igual a $0.309 > 0.05$. En conclusión, se demuestra que existe una relación negativa baja.

Gamarra (2019) en su investigación buscó determinar la relación del estrés laboral con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de primaria, la

metodología empleada fue descriptivo correlacional, de corte transversal donde participaron 42 maestros, tomaron un cuestionario de estrés para docente (ED-6), un cuestionario del desempeño de profesores, en resultados se halló, es menor que el valor de $\alpha = 0.05$, (nivel de significancia) y un Rho Spearman de -0.754 . En conclusión, se evidencia una correlación inversa entre las variables.

Bada et al. (2020) plantearon determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en profesores peruanos, la investigación es descriptivo correlacional donde participaron 140 docentes a quienes se les aplicó el Inventory Burnout Maslach y la Escala de Clima Organizacional (EDCO), en los resultados se halló mediante el Rho Spearman una relación significativa inversa ($r = -0,252$) y un p valor menor a $0,05$. En conclusión, se determinó una asociación negativa, altamente significativa entre las variables de estudio.

Corimanya y Quintanilla (2021) plantearon determinar el burnout y calidad de vida laboral en profesores en Arequipa, tuvo como metodología utilizada el diseño no experimental, tipo descriptiva correlacional, su población fue 160 profesores, se administraron las escalas de Burnout de Maslach y Jackson. En cuanto a los resultados se encontró relación ($p < 0,05$) (Rho Spearman $= -0,161$), en conclusión, se obtuvo una correlación inversa baja en ambas variables

Como antecedentes locales el autor Vasquez (2020) buscó asociar el estrés laboral y desempeño en docentes en un centro educativo, fue correlacional y no experimental, donde colaboraron 52 docentes a quienes se les tomó el formulario del estrés laboral de Maslach Burnout Inventory (MBI) y las pautas de Marco del Buen Desempeño Docente MINEDU (2012), el Rho Spearman es -0.886 y el valor de sig. es igual a $0.000 < \alpha = 0.05$. En conclusión, se evidencia una relación negativa en ambas variables.

García (2018) buscó relacionar el estrés laboral y el desempeño docente en una Institución Educativa. Su metodología es tipo básica de diseño no experimental correlacional, la muestra se conformó la población con 90 profesores, se realizó una encuesta del estrés laboral de Maslach & Jackson. En efecto se evidencia la relación directa con Rho Spearman $= 0,102$. Se concluyó que existe una relación significativa.

Andrade (2019) determinó la correlación a través de la calidad de vida y estrés laboral del personal técnico en enfermeras del Hospital Nacional, Callao 2018, teniendo como población a 135 técnicas, el trabajo de investigación fue descriptivo correlacional y no experimental donde se utilizó la escala de calidad de vida laboral (WRQOL) de Simón Easton y Darren Van Laar, así mismo se empleó la escala de estrés laboral en enfermeras (NSS), en resultados se halló un coeficiente de correlación Rho Spearman= -0.779). En conclusión, existe relación entre las variables.

Actualmente diversos especialistas conceptualizan al estrés laboral como un problema del siglo XXI, que se acrecienta día tras día y sus consecuencias afectan en la salud tanto física como psicológica. Por ello, se define al estrés como aquellas alteraciones negativas en las emociones tales como enojo, disgusto, frustración, ansiedad y nerviosismo producto de una situación desagradable a la que se enfrentan (Gonzales-Morales et al.,2006). Asimismo, el aporte teórico respaldado por Maslach y Jackson (1996) desde el enfoque psicosocial donde los factores del estrés laboral son respuestas inmediatas a ciertos estímulos que causan los estresores, las autoras sostienen que este tipo de estrés es un síndrome tridimensional que trasciende principalmente en los trabajadores.

Hernández (2005), manifestó que el estrés es un factor psicosocial el cual guarda relación con el medio ambiente, donde los estímulos interceden en el organismo, concibiendo una respuesta funcional o psíquica donde sea positiva o negativa que repercute en la salud como, por ejemplo, patologías cardiovasculares (Osorio y Cardenas, 2017). A ello se suman tres dimensiones que son: el cansancio emocional; relacionando a las personas que se encuentran desmotivadas, desanimadas tanto que la persona se siente que ya no da más (Beher y Newman, 1978), asimismo presentan baja energía, fatiga crónica y problemas para conciliar el sueño (Brody,1945). De otro lado, el profesional se siente debilitado tanto físico como psicológico repercutiendo en el desempeño laboral (Brown y Schulberg, 1995). En la siguiente dimensión está la despersonalización: la persona se siente incompetente, problemas con su autoestima, se muestra negativo, pesimista y distante con los demás Goldberg y Huxley (1980). De la misma forma los maestros presentan comportamientos inapropiados, se muestran insensibles,

deshumanizadas hacia los alumnos, padres de familia o agentes superiores con los que mantiene contacto dentro de su centro de trabajo (Gordon,1996). Y por último la falta de realización personal: la persona siente presión por el trabajo que realiza de esa manera se siente descontento con que lo que ha logrado puesto cree que no es suficiente llegando a pensar que lo que ha hecho no ha valido la pena su labor ya no es útil para su crecimiento profesional (Tinoco y Soler, 2011).

Como sustento teórico de la variable estrés laboral, Matteson e Ivancevich (1987) plantearon el siguiente concepto, las situaciones estresantes están asociadas a factores causales que influyen en el bienestar laboral del trabajador. Tiene las siguientes dimensiones: la dimensión Clima organizacional, se refiere a la relación del trabajador, respecto a la estructura, políticas que forman un aspecto climático, así también la dimensión Estructura organizacional, este factor estresante se activa por el tipo de estructura determinada, así como también por la cadena de mando establecida en la organización, la dimensión Territorio organizacional, específica al entorno personal del trabajador, asimismo la dimensión Tecnología, se refiere a cómo la organización proporciona funciones por medio de equipos y capacitaciones dimensión por influencia del líder, hace referencia a la acción, el estilo de un líder que pueda actuar como elemento que desencadenan el estrés, la dimensión de cohesión, proporciona el trabajo de grupo se refiere a cuando estos poderes impactan en el trabajador por lo que desiste de trabajar y afecta a su equipo. Por último la dimensión Respaldo del grupo, se da en base a la expresión y sentimiento del grupo que es compartido (Matteson e Ivancevich, 1987).

En cuanto a la variable de calidad de vida, el término surgió en Norteamérica, la idea era ver cómo las personas apreciaban su vida o si económicamente se sentían seguras. El término se amplifica a partir de los años setenta, ya que los investigadores buscaban información de estos datos acerca del estado socioeconómico apuntando al nivel educativo o en qué nivel estaban los recursos del hogar, concluyendo que lo económico no era suficiente. Por lo tanto, muchos profesionales de la psicología plantearon que las aproximaciones subjetivas podrían dar más información de calidad de vida en los sujetos, donde los elementos

como la felicidad y la satisfacción no lo explicaban completamente (Jokinen y Heiskanen, 2013).

La OMS(2002) señaló que la calidad de vida laboral es lo que las personas sienten de su día a día y cómo se relacionan con la sociedad, cultural y en proporción a sus objetivos, normas y preocupaciones. Calidad de vida es el nivel de sentirse satisfechos, como consecuencia de la construcción de las potencialidades que tiene el ser humano. Tiene apariencias subjetivas como la expresión emocional, la seguridad que uno percibe tanto en lo personal como en la salud y como aspectos objetivos está la dicha de contar relaciones satisfactorias tanto en lo físico, social y social. Considerando las múltiples definiciones de la variable se establece un concepto multidimensional, que tiene un elemento objetivo y otro subjetivo; orientándose hacia el bienestar y subjetivo, donde se mide a partir de la felicidad y satisfacción(Rokeach, 1973).

La Teoría de los Dominios planteada por Olson y Barnes (1982), manifestaron conceptos subjetivos para conceptualizar la calidad de vida y su correlación con la adaptación de uno mismo con el ambiente; por ello la calidad de vida es lo que el ser humano percibe de las posibilidades que el ambiente le otorga para alcanzar su bienestar. Los autores de la teoría desarrollan una particularidad habitual en la investigación sobre calidad de vida laboral, puesto establecen su atención de dominio de las costumbres vitales de la persona, en el que se orienta sobre sus experiencias vitales siendo la familia, matrimonio, amistades, vivienda y facilidades de un hogar, trabajo, educación, religión, etc. Los factores más significativos de este modelo ya que, proporciona a los trabajadores alcanzar bienes y servicios que afiancen una mejor calidad de vida laboral.

La dimensión tiende a subordinar seguridad y bienestar en ámbito laboral, engloba a todas las áreas del trabajo y la vida de los trabajadores. Asimismo el trabajo que demande esfuerzo físico y se realice por medio de ambientes o cuidados que minimicen cualquier tipo de accidentes o enfermedades (Segurado y Agulló, 2002). Por otro lado, los trabajadores están predispuestos a ser afectados por el exceso de horas de trabajo con las diferentes labores desgastándose físico y mentalmente y muchas veces las condiciones de trabajo no son las apropiadas (Morris y Espinoza, 2001). La seguridad laboral es un plan para evitar inseguridades

laborales la cual tiene como finalidad, la prevención para reducir o eliminar los accidentes dentro del centro de trabajo (Efraty & Sirgy, 1990)

Dentro de la dimensión uso y desarrollo de competencia, Ardilla (2003) indica la mejor manera del trabajador a exponer las experiencias o conocimientos dentro de su centro de trabajo, estas personas tienen esas aspiraciones de crecer y tomar nuevos retos. En la siguiente dimensión están las coyunturas del avance continuo y estabilidad laboral; acá se muestra la facilidad que tienen los empleados para poder manejar herramientas, estudios que faciliten su desarrollo dentro de la institución, hacer línea de carrera lo cual ayudará a conseguir un mejor puesto laboral. Aubé et al., (2007) manifestaron que el trabajador tiene esa disposición de crecer dentro de la institución; manteniendo o asegurando un trabajo estable.

Finalmente, la dimensión integridad social en el trabajo; el aspecto importante es cómo los trabajadores se relacionan y cómo pueden desempeñarse dentro de su ámbito laboral y su lucha profesional dentro de la institución. Los trabajadores se ayudan entre ellos dentro y fuera de la organización. El ambiente fraternal que tienden a tener los trabajadores con los demás lo cual refleja un trabajo en equipo para lograr objetivos por el bien de la organización independientemente de las funciones de la institución, esta preferencia se puede notar en los ambientes de trabajo (Aubé et al., 2007)

Para la variable de Calidad de vida laboral, la investigación se basa en lo planteado por Davis y Newstrom (1991) citados por Martínez (2019), refirió que La calidad de vida laboral es la relación entre el colaborador y empresa, en cuanto a la necesidad que presente, esto basado en el modelo de Maslow plantea las siguientes dimensiones:

Autonomía da autoconfianza, basado en motivar al colaborador para dar solución a las diferentes situaciones que puedan surgir. Desarrollo personal, se planea en la empresa en base al desarrollo para las capacidades y efectividad. Seguridad laboral, precaver los riesgos laborales. Equidad es la igualdad, abarca justicia para considerar el desarrollo de cada trabajador, salario justo, incentivos económicos para promover la calidad de vida laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio fue de tipo básico, donde se buscó incrementar y fortalecer estudios en las variables, así mismo, de enfoque cuantitativo donde se hallaron resultados cuantificables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Con relación al diseño fue no experimental, porque no manipula la variable directamente, por lo que, describe y analiza de tal manera se presenta en la realidad (Sánchez, et al. 2018). Asimismo, fue de corte transeccional o transversal porque los resultados serán recogidos por única vez su propósito es describir variables y analizar (Cohen y Gómez, 2019).

Asimismo, fue de nivel correlacional ya que se determinará el grado de vinculación entre ambas variables y también se comprobará la hipótesis en base a las características previamente estudiadas para valorar su medición, a través de promedios y frecuencias en un momento dado (Ato et al., 2013).

3.2. Variables y operacionalización

Variables 1: Estrés laboral

Definición conceptual: es la respuesta adaptativa, modulada basada, que es producto de diversas situaciones que demandan exigencia hacia el individuo. (Matteson e Ivancevich, 1987).

Definición operacional: el estrés está conformado por la dimensión de clima organizacional, comprendido por la visión y misión, la dimensión. Estructura organizacional, basada en los canales de comunicación, la dimensión Territorio organizacional, referido a la estructura de la institución, la dimensión Tecnología, comprendido por herramientas de trabajo, la dimensión Influencia del líder, abarca el liderazgo como jefe de grupo, la dimensión cohesión, que se refiere al trabajo en equipo, la dimensión respaldo del grupo comprendida por el apoyo laboral (Matteson e Ivancevich, 1987)

Indicadores: Claridad y entendimiento de la visión y misión, manejo de las políticas de la empresa, condiciones del área de trabajo, grado de trato laboral, delegación de funciones, respaldo de equipo frente a metas profesionales.

Escala de medición: Intervalo

Variable 2: Calidad de vida laboral

Definición conceptual: La calidad de vida laboral se relaciona entre el trabajador y la empresa, en cuanto a necesidades y funciones de trabajo (Davis y Newstrom, 1991)

Definición operacional: Davis y Newstrom (199) mencionó que la calidad de vida laboral, se conforma por las siguientes dimensiones las dimensiones: Autonomía, cada trabajador tiene para encontrar alternativas de solución a diversos inconvenientes: Desarrollo Personal: es el planeamiento y función que cada organización desarrolla para ampliar y aumentar las capacidades Seguridad Laboral: precaución ante un riesgo laboral ligado a cada actividad, Equidad: es la igualdad, compromiso y justicia para considerar el desarrollo de cada trabajador, Salario Justo: depende de la calidad de vida y posiciones sociales del trabajador.

Indicadores: Resolución de conflictos, responsabilidad en las actividades, autorregulación personal, línea de carrera, trabajo en equipo, compensaciones, ausentismo, rotación de puesto, ambiente, empatía, integración hacia la organización, compromiso, compensación, satisfacción.

Escala de medición: Intervalo

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

En cuanto a Lima Este hay 152 mil docentes que conforman el sistema educativo (INEI, 2017). Cabe recalcar que la población se trata de un conjunto de individuos con particularidades comunes (Arias, 2016).

Criterios de Inclusión: Se consideró a docentes que trabajen en una institución educativa de Lima Este, docentes de ambos sexos, docentes del nivel primario y secundario, docentes que trabajen más de 6 meses de antigüedad y docentes contratados.

Criterios de Exclusión: Docentes que no respondan el cuestionario.

Muestra

El tamaño de la muestra estuvo constituido por 384 docentes el cual se determinó mediante una fórmula para poblaciones finitas, ya que se tuvo conocimiento de la cantidad de docentes que trabajan en instituciones educativas de Lima Este, ya que, la muestra es una parte del universo que tiene todas las características de este (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Muestreo

El muestreo utilizado fue no probabilístico por conveniencia, debido a la accesibilidad y facilidades de las autoridades educativas (Manterola et al. 2018), para lo cual se tendrá que poner en contacto con los docentes, quienes participaran en la resolución de los cuestionarios.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Para el estudio se empleó como técnica la encuesta, en la que se buscó recopilar datos que proporcionan el conjunto de individuos acerca de sí sus percepciones con respecto a un tema en específico (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Instrumento: En el presente estudio; para la variable estrés laboral se aplicó Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS, adaptada por los autores para fines de esta investigación, cuenta con 25 ítems, la escala original cuenta con una validez de 0.97 y una confiabilidad de 0.964, la escala cuenta con 7 opciones de respuesta se aplica de manera grupal o individual. Los resultados de validez de contenido para la escala adaptada se hallaron mediante la validez de contenido se halló mediante los criterios de jueces se obtuvieron un valor igual a 1, asimismo se realizó la validez de constructo la prueba de esfericidad de Bartlett de ,979 para la

confiabilidad se obtuvo el alfa de Cronbach = 0,878. Se llevo a cabo el análisis exploratorio y confirmatorio con índices de ajuste, y un índice de confiabilidad de ,923.

Para la variable de Calidad de vida laboral, se empleó la escala “ECVL”, del autor Martínez (2019), basada en la teoría de Maslow, cuenta con 30 ítems, la administración del instrumento es 10 minutos, en cuanto a la validez de contenido se obtuvo mediante la V. de Aiken $p > 0.80$. La confiabilidad por alfa de Cronbach fue de 0.919.

3.5. Procedimientos

La primera parte estuvo dirigida a la coordinación y la solicitud de los permisos respectivos a las autoridades de las instituciones educativas, en este caso directores de los cuatro centros educativos, es cuestionario fue enviado a los docentes, por último, se recepcionó los cuestionarios ya resueltos, así mismo la se procedió a tabular la información obtenida.

3.6. Método de análisis de datos

Se llevó a cabo el análisis de los datos, que fueron plasmados en Excel, para luego plasmarlos al programa estadístico SPSS 26. Asimismo, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov aplicada rigiéndose entonces bajo criterios no paramétricos se efectuó el análisis de la correlación, los datos encontrados fueron presentados por medio de tablas de correlación de acuerdo con los objetivos planteados.

3.7. Aspectos éticos

En este sentido se cumplió con los aspectos éticos; para ello, con respecto al principio de beneficencia ya que en base a los resultados se buscó estrategias de solución, en cuanto al principio de no maleficencia la participación fue de manera anónima; respecto al principio de autonomía, la participación en la investigación fue de manera voluntaria y para el principio de justicia, los resultados recogidos no fueron manipulados.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre Estrés laboral y calidad de vida laboral

Estrés laboral y calidad de vida laboral	
Rho Spearman	,854
Sig. (bilateral)	,000
N	384

En la tabla 1, se evidencia que el valor de Sig. es 0.00 es decir que es menor a un p valor= 0.05. lo que indica que existe relación, el coeficiente de Rho de Spearman = 0,854 es decir, una relación positiva alta entre las variables. Se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 2

Relación entre clima organizacional y calidad de vida laboral

Clima organizacional y calidad de vida laboral	
Rho Spearman	,867
Sig. (bilateral)	,000
N	384

En la tabla 2, se evidencia que el valor de Sig. es 0.00 es decir que es menor a un p valor= 0.05. lo que indica que existe relación, el coeficiente de Rho de Spearman = 0,867 es decir, una relación positiva fuerte. Se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 3

Relación entre estructura organizacional y calidad de vida laboral

Estructura organizacional y calidad de vida laboral	
Rho Spearman	,825
Sig. (bilateral)	,000
N	384

En la tabla 3, se evidencia que el valor de Sig. es 0.00 es decir que es menor a un p valor= 0.05. lo que indica que existe relación, el coeficiente de Rho de Spearman = 0,825 es decir, una relación positiva alta, por ello, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 4

Relación entre territorio organizacional y calidad de vida laboral

Territorio organizacional y calidad de vida laboral	
Rho Spearman	,902
Sig. (bilateral)	,000
N	384

En la tabla 4, se evidencia que el valor de Sig. es 0.00 es decir que es menor a un p valor= 0.05. lo que indica que existe relación, el coeficiente de Rho de Spearman = 902 es decir, una relación fuerte. Por ello, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 5

Relación entre tecnología y calidad de vida laboral

Tecnología y calidad de vida laboral	
Rho Spearman	,847
Sig. (bilateral)	,000
N	384

En la tabla 5, se evidencia que el valor de Sig. es 0.00 es decir que es menor a un p valor = 0.00. lo que indica que existe relación, el coeficiente de Rho de Spearman = 847 es decir, una relación fuerte. Por ello, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 6

Relación entre influencia de líder y calidad de vida laboral

Influencia de líder y calidad de vida laboral	
Rho Spearman	,822
Sig. (bilateral)	,000
N	384

En la tabla 6, se evidencia que el valor de Sig. es 0.00 es decir que es menor a un p valor= 0.05. lo que indica que existe relación, el coeficiente de Rho de Spearman = 822 es decir, una relación positiva alta. Por ello, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 7*Relación entre falta de cohesión y calidad de vida laboral*

Falta de cohesión y calidad de vida laboral	
Rho Spearman	,801
Sig. (bilateral)	,000
N	384

En la tabla 7, se evidencia que el valor de Sig. es 0.00 es decir que es menor a un p valor= 0.05. lo que indica que existe relación, el coeficiente de Rho de Spearman = 801 es decir, una relación positiva alta. Por ello, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 8

Relación entre respaldo del grupo y calidad de vida laboral

Respaldo del grupo y calidad de vida laboral	
Rho Spearman	,759
Sig. (bilateral)	,000
N	384

En la tabla 8, se evidencia que el valor de Sig. es 0.00 es decir que es menor a un p valor= 0.05. lo que indica que existe relación, el coeficiente de Rho de Spearman = 759 es decir, una relación positiva alta. Por ello, se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

La investigación determinó una relación positiva alta entre estrés laboral y calidad de vida laboral en docentes, estos resultados se diferencian estadísticamente de Andrade (2019) ya que en sus resultados evidencia correlación inversa, considerando lo mencionado por Hernández (2005), quien refirió que el estrés dentro de un factor psicosocial de la cual guarda relación con el medio ambiente, donde los estímulos interceden, así también la calidad de vida laboral comprende todas aquellas condiciones que guardan relación con el ambiente laboral. Ante ello los docentes de las distintas instituciones educativas presentan estrés que no les permite a todos desarrollar, por ello para fortalecer su salud física y emocional, buscan soluciones favorables para velar por su calidad de vida laboral de esta manera se sienten motivados y satisfechos ya que buscan el equilibrio en su entorno de trabajo.

Al determinar la relación entre clima organizacional y calidad de vida laboral en docentes, se halló una correlación positiva fuerte, por lo que el resultado obtenido se asemeja al estudio que realizó Mattos (2021), reforzando esto los autores Matteson e Ivancevich (1987) hicieron mención que el clima organizacional se da mediante la relación del trabajador hacia la estructura, lo cual genera el clima organizacional, por lo que, es relevante que en las instituciones busquen el bienestar general. Es así como los docentes de los colegios establecen un vínculo con la institución, interiorizando cada valor como propio, al promover una cultura organizacional mediante el trabajo grupal refuerzan la calidad de vida y motivación y presentan satisfacción con su espacio de trabajo y sistema de educación, evita presentar estrés continuo y les permite organizar horarios.

Asimismo, se determinó una relación positiva alta, entre estructura organizacional y calidad de vida laboral en docentes, este resultado se asemeja a los hallado por Becerra (2020). Según lo que plantearon los autores Matteson e Ivancevich (1987) sobre la estructura organizacional, dicho estresor se activa por el tipo de estructura, por las cadenas de mando y las autoridades establecidas en las organizaciones. Es así también que Rodríguez et al. (2017) mencionaron que la calidad de vida laboral es una evaluación entre el grado de bienestar y desarrollo. Es por ello por lo que según lo evidenciado las instituciones permiten a los docentes

el desarrollo de sus roles y actividades, brindándoles buenos entornos de trabajo, con el fin de que las relaciones interpersonales promuevan la confianza y la satisfacción de su empleo. Se evidencia que los docentes cuentan con las condiciones laborales correctas para el desempeño de sus funciones y el control de sus actividades.

Además, se determinó la relación positiva alta entre tecnología y calidad de vida laboral en docentes, estos resultados coinciden con los resultados de la investigación del autor Parián (2020), de tal modo Matteson e Ivancevich (1987) hicieron énfasis en que, respecto al territorio organizacional, se emplea para especificar el entorno individual de los empleados o los espacios en el que se realizan las actividades. De esta manera Zorrilla (2016) manifestó que la calidad de vida laboral se determina por factores externos e internos que brinda su centro de labores. Es así como se observa que los docentes consideran y presentan condiciones laborales que desempeñan de manera correcta, así como también poner en práctica lo aprendido en cuanto a la capacitación constante de estas, de modo que brindan las clases, ejercer sus labores sin dificultad alguna, evitando así sentimientos de frustración y dificultad de realización en su entorno de trabajo.

Se estableció una relación positiva alta entre influencia de líder y calidad de vida laboral en docentes, estos resultados se asemejan a los resultados obtenidos por Corimanya y Quintanilla (2020), según lo referido por Matteson e Ivancevich (1987) se refiere a las acciones, los estilos y el sistema de un líder que puedan actuar como elementos que desencadenan el estrés para unos sujetos y afectar el desempeño y las satisfacciones en el entorno laboral. Por ende los docentes manifestaron que la influencia del líder el trabajo promueve condiciones adecuadas en el espacio laboral, así como también recursos necesarios de desenvolvimiento y crecimiento, las directivas de los colegios reflejan organización que brinda al personal docente adaptación al sistema educativo, mediante estrategias y canales informativos sobre las metas trazadas en el año escolar, es así que existe coordinación paralela en cuanto a identificación de objetivos, recursos laborales y recursos humanos.

Se determinó que existe una relación positiva alta entre falta de cohesión y calidad de vida laboral en docentes, este resultado se asemeja a la investigación

de Velásquez (2020), de acuerdo con los autores Matteson e Ivancevich (1987) expresaron que la falta de cohesión es el grado de atracción y motivación que permite la asociación de grupo. Por ende, los docentes de las instituciones se cohesionan correctamente, además gestionan ya administran su tiempo su tiempo y para distribuir y coordinar objetivos plasmados en el sistema escolar, lo que hace que se genere un vínculo interpersonal que promueve participación para lograr el objetivo.

Se determinó que existe una relación positiva alta entre respaldo del grupo y calidad de vida laboral en docentes, estos resultados se asemejan a la investigación de Parián (2020), de acuerdo con los autores Santos et al., (2020) refirieron que los trabajadores están predispuestos a ser afectados por el exceso de horas de trabajo con las diferentes labores desgastándose físico y mentalmente y muchas veces las condiciones de trabajo no son las apropiadas. Por ello los docentes al contar con horas de trabajo establecidas evitan situaciones de frustración, además los autores Rodríguez et al. (2017) manifestaron que se trabaja en equipo para contar con un mayor respaldo y apoyo continua. Según lo evidenciado los docentes se distribuyen funciones, tareas de manera adecuada y se evita descoordinaciones, lo que ayuda a regular el trabajo bajo presión, sobrecarga laboral y repercusión en el estado físico y mental del docente. Por ende, se sienten satisfechos en su entorno laboral, a su vez la institución brinda oportunidades de crecimiento profesional, permitiendo una mejor interacción entre compañeros de trabajo, podrá brindarse mediante herramientas ofimáticas de esta manera promover la actualización y uso de diversas plataformas educativas.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se determinó la relación positiva alta entre estrés laboral y calidad de vida laboral, puesto los docentes afrontan situaciones estresantes por ende refuerzan su calidad de vida laboral,

Segunda. Se determinó la relación positiva fuerte entre clima organizacional y calidad laboral, ya que los docentes identifican una cultura de trabajo estresante buscan su bienestar laboral.

Tercera. Se determinó la relación positiva alta entre estructura organizacional y calidad de vida laboral, lo cual indica que, la sobrecarga de funciones resulta genera estrés por ello limitan sus actividades, para equilibrar su trabajo.

Cuarta. Se determinó la relación fuerte entre territorio organizacional y calidad de vida laboral, es decir, la poca interacción en el trabajo provoca estrés, por ello promueven el valor del trabajo.

Quinta. Se determinó la relación fuerte entre tecnología y calidad de vida, por lo cual las nuevas herramientas ofimáticas generan estrés en los docentes, en consecuencia los docentes se adaptan para su bienestar laboral.

Sexta. Se determinó la relación fuerte entre influencia del líder y calidad de vida laboral, es decir que la interacción de jefes a docentes no es recurrente lo que causa situaciones estresantes, por ello se comunican con los directores, donde se les brinda escucha y seguridad laboral.

Séptima. Se determinó la relación positiva alta entre falta de cohesión y calidad de vida laboral, por ende, si la coordinación de grupos no es adecuada y se genera estrés laboral, por lo que participan en las actividades para sentirse satisfechos laboralmente.

Octava. Se determinó la relación positiva alta entre respaldo de grupo y calidad de, es decir las funciones no son distribuidas, por ello los docentes muestran la búsqueda del desarrollo grupal y bienestar laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. Se recomienda a las instituciones educativas realizar evaluaciones periódicas sobre las variables para reducir el estrés por trabajo remoto y promover la calidad de vida laboral.
- Segunda. Se recomienda extender el estudio de las variables a otras poblaciones, en regiones del país, así como también a otras unidades de análisis como colaboradores de organizaciones.
- Tercera. Se recomienda a los futuros investigadores para futuros estudios emplear otros instrumentos que midan las variables para actualización de nuevos datos, asimismo promover la participación en las investigaciones empleando incentivos de esta manera llegar a la muestra e estudio.
- Cuarta. Se recomienda en base a los resultados hallados, extender la muestra, lo que permitirá obtener cifras actualizadas en diferentes grupos de trabajadores.
- Quinta. Se sugiere a futuros investigadores realizar revisiones sistemáticas basadas en el contexto docente que permitan recopilar y generar aportes a las variables de calidad de vida laboral y estrés.
- Sexta. Se recomienda a futuros investigadores, llevar a cabo nuevos estudios sobre las variables a nivel nacional para contribuir con investigaciones en el ámbito educativo.
- Séptima. Se recomienda evaluar las variables a niveles nacional en las distintas instituciones educativa así como también en las distintas organizaciones de los distintos sectores.
- Octava. A los estudiantes de psicología llevar a cabo estudios de las variables empleando otros instrumentos de medición de manera que permita una comparación con los resultados ya hallados

REFERENCIAS

- Aubé, C., Rousseau, V. & Morin, E. (2007) Perceived organizational support and organizational commitment. *Journal of Managerial Psychology*. 22(5). 479-495. https://www.researchgate.net/profile/Estelle_Morin/publication/240257965_Perceived_organizational_support_and_organizational_commitment_The_moderating_effect_of_locus_of_control_and_work_autonomy/links/5638bd7808ae51ccb3cc9a2c.pdf
- Andrade, P. (2019). *Calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29829>
- Ardilla, R. (2003) Calidad de vida: Una definición integradora. *Revista Latinoamérica de Psicología*. 35(2) 161-164. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Ato, M., López, J. J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Bada, O. , Salas, R. Castillo ,E., Arroyo, M., y Carbonell, G.(2020). Work stress and organizational climate in Peruvian teachers. *Medisur*. 18(6). <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1138.pdf>
- Becerra, T. (2020). Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con Quintil 1-Cajamarca. universidad privada Antonio Guillermo Urrelo Tesis licenciatura <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1388>
- Beher T. y Newman J. (1978), "Job Stress", Employee Health, and organizational effectiveness: A Facet Analysis, model, and Literature Review", *personnel Psychology*.
- Brody, M. (1945). The relationship between efficiency and job satisfaction. Unpublished master's thesis. New York: New York University. 59

- Brown, C. Schulberg, H. (1995). The efficacy of psychosocial treatments in primarycare. A review of randomized clinical trials. *Gen Hosp Psychiatry*
- Cárdenas, L. (2021). Estrés según modalidad de trabajo adoptada por la COVID-19 en una institución ecuatoriana: estudio correlacional. <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4259>
- Cohen, R. y Swerdlik, M. (2001). Pruebas y evaluación psicológicas: Introducción a las pruebas ya la medición. (4ª ed.). México: Mc Graw Hill. <http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFG/psicomtricas/mikulic/Cohen%20FINAL%20PRUEBAS%20Y%20EVALUACION%20PSICOLOGICAS.pdf>
- Corimanya, P. y Quintanilla, A.(2021). *Burnout y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas de la región de Arequipa, 2020*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59672/Corimanya_GPE-Quintanilla_MAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Goldberg, D. & Huxley, P. (1980). *Mental illness in the community, the pathway to psychiatric care*. London: Tavistoc
- Giorgi, G. Lecca, L. Alessio, F. Finstad, G. Bondanini, G. Lulli, L. Arcangeli, G. & Mucci, N. (2020). COVID-19-Related Mental Health Effects in the Workplace: A Narrative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217857>
- Gordon, J. (1996). *Comportamiento organizacional*, 5ª Edición. México, Editorial Prentice Hall Hispanoamericana
- Davis, K., Newstrom (1991). *Comportamiento humano en el trabajo*. México. McGrawHill.
- Ezequiel, O. D. S., Paiva, B. S. R., Lucchetti, A. L. G., Paiva, C. E., Moutinho, I. L. D., Boni, R. A. D. S., & Lucchetti, G. (2020). *Do different pedagogical*

conceptions result in different quality of life levels? Revista da Associação Médica Brasileira, 66(3), 257-262.
<https://www.scielo.br/j/ape/a/zx5RMBbTgSyNFhcyG4PZ3mD/abstract/?lang=es>

Efraty, D., Sirgy, M. (1990) The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses. *Soc Indic Res* 22, 31–47 <https://link.springer.com/article/10.1007/BF00286389>

Gamarra, H. (2019). El estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-Anta-Cusco. (Tesis de Doctorado). Repositorio Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38294>

García, K. (2008). Niveles de Calidad de Vida en farmacodependientes de tres centros de rehabilitación terapéutica, según tiempo de internamiento de la ciudad de Lima. Tesis para optar al título de Licenciada en Psicología. Universidad de San Martín de Porres. [Dialnet-AdaptacionDeLaEscalaDeCalidadDeVidaDeOlsonBarnesPa-3701000%20\(5\).pdf](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3701000%20(5).pdf)

García, M. (2018) Estrés laboral y desempeño docente, Institución Educativa N°6151 “San Luis Gonzaga” San Juan de Miraflores, 2018.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21796/Garc%c3%ada_LMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

González-Morales, M., Peiró, J. , Rodríguez, I., & Greenglass, E. (2006). Coping and distress in organizations: The role of gender in work stress. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 228–248. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.228>

Granados, S. & Loaiza, H. (2020). *Actividad física y calidad de vida relacionada con la salud en una comunidad académica*. *Pensamiento psicológico*, 18(2), 1-29. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-89612020000200079&script=sci_abstract&tlng=es

- Grimaldo, M. (junio, 2009). Calidad de vida en estudiantes de secundaria de la ciudad de Lima. *Informes Psicológicos*, 11(12), 33-47. ISSN: 2145-3535. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/1208>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mexico: Mc GRAW-HILL.
- Hernández, L. (2005). *Estrés laboral*. Veracruz. <http://cdigital.uv.mx/bitstream/LeydiHernandezLazaro.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación, Sexta edición. México: McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A. de C.V. Recuperado de <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnxjb250YWR1cmIhcHVibGlyYTk5MDUxMHxneDo0NmMxMTY0NzkxNzIiZmYw>
- Jokinen, E. y Heiskanen, T. (2013). Is the measured good quality of working life equivalent to strategically strong HRM system?. *Revista Procedia-social and behavioral sciences*, 81, 131-141. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813014687?via%3Dihub>
- López, K. (2021). Calidad de vida y nivel de actividad física en docentes fumadores y no fumadores de la Facultad Ciencias de la Salud de la 51 Universidad Técnica del Norte (Bachelor's thesis). <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11036>
- Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P. y Quiroz, G. (2018) Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista Chilena Infectol* 2018; 35 (6), 680-688. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rci/v35n6/0716-1018-rci-35-06-0680.pdf>
- Martínez, J. (2019). *Diseño y validación de la Escala de calidad de vida laboral para trabajadores de call center de una empresa privada de Cercado de Lima*,

2019. (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36786>
- Maslach, C., Jackson, S.(1996) . *Maslach Burnout Inventory Manual*. 3ª ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1996.
- Mattos, P. (2021) *Estrés laboral y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco – 2021*. .(Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67942>
- Ministerio de la Salud. (2020). *Guía de salud mental*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- Olson D., & Barnes, H. (1982). *Calidad de Vida*. (paper). [Dialnet-AdaptacionDeLaEscalaDeCalidadDeVidaDeOlsonBarnesPa-3701000%20\(4\).pdf](http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3701000%20(4).pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2020). COVID-19: *Cronología de la actuación de la OMS*. Suiza. <https://n9.cl/cgu3q>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Suiza. <https://n9.cl/gdwo>
- Organización Internacional del trabajo (2022). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2022*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_848464.pdf
- Osorio, J. & Cárdenas Niño, Lucila. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Nueva York, Estados Unidos: Free Press. [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1845269](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1845269)

Sánchez, et al.(2018) *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*, Primera Edición Editado por: ©Universidad Ricardo Palma Vicerrectorado de Investigación ISBN N° 978-612-47351-4-1 Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2018-07914 <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Santos, E. C., Espinosa, M. M., & Marcon, S. R. (2020). *Calidad de vida, salud y trabajo de docentes de educación primaria*. Acta Paulista de Enfermagem, 33. <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2020AO0286>

Segurado, A. & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. Universidad de Oviedo, 14(4), 828-836. <https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/26765/Psicothema.2002.14.4.828-36.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tinoco, C. y Soler, S. (2011). Aspectos generales del concepto “capital humano.” *Revista Criterio Libre*, 9(14), 203-226. https://www.academia.edu/17233756/Aspectos_generales_del_concepto_capital_humano

Vasquez, L.(2020). *Estrés laboral y desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2020*.(Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57975/V%C3%A1squez_GLV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>Calidad de Vida Laboral</p>	<p>La calidad de vida laboral es el vínculo entre el empleado y la organización, son las necesidades que los trabajadores tengan y las actividades presentadas por la organización, esto quiere decir, necesidades y funciones de trabajo. (Martínez, 2019)</p>	<p>La variable de calidad de vida laboral será medida a través del instrumento de la escala de calidad de vida laboral (ECVL), según mediante las siguientes dimensiones Autonomía, Desarrollo personal, Seguridad laboral Equidad y Salario justo.</p>	<p>Autonomía</p>	<p>Resolución de conflictos Responsabilidad de las actividades Auto regulación persona</p>	<p>Nunca(1) Casi nunca (2) Casi siempre (3) Siempre (4)</p>
			<p>Desarrollo personal</p>	<p>Línea de carrera Trabajo en equipo Compensaciones</p>	
			<p>Seguridad laboral</p>	<p>Ausentismo Rotación de puesto Ambiente</p>	
			<p>Equidad</p>	<p>Empatía Integración hacia la organización Compromiso</p>	
			<p>Salario justo</p>	<p>Compensación Satisfacción</p>	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés Laboral	<p>“Es una respuesta adaptativa, modulada por diferencias individuales, que es consecuencia de cualquier acción, situación o evento que sitúe demandas especiales sobre una persona” Matteson e Ivancevich (1987)</p>	<p>El estrés laboral será medido a través del cuestionario estrés laboral que consta de 25 ítems, 7 alternativas como respuestas.</p>	Clima organizacional	<p>Claridad y entendimiento de la visión y misión Compresión de las estrategias organizacionales</p> <p>Manejo de las políticas de la empresa Grado de proyección frente a la dirección y los objetivos.</p> <p>Canales de comunicación Grado de autoridad</p>	<p>1= nunca 2 = raras veces 3 = ocasionalmente 4= algunas veces 5= frecuentemente 6 = generalmente 7 = siempre.</p>
			Estructura organizacional	<p>Tipo de estructura organizacional Grado de poder Condiciones del área de trabajo Privacidad para laborar Distribución de las áreas de trabajo Estado de vida útil de los equipos de trabajo</p>	
			Territorio organizacional	<p>Nivel conocimiento, desarrollo y competencia</p>	

			Tecnología	Nivel tecnológico de los equipos de trabajo	
			Influencia del líder	Liderazgo como jefe de grupo	
				Grado de trato laboral	
				Consideración por el bienestar del personal	
				Expectativa del desempeño del trabajador	
			Falta de cohesión	Cohesión entre compañeros de trabajo	
				Nivel jerárquico del equipo de trabajo	
				Organización labores	
				Delegación de funciones	
			Respaldo del grupo	Respaldo de equipo frente a metas profesionales	
				Apoyo y protección de equipo	
				Colaboración de equipo sobre nivel técnico	

Anexo 2: CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL – OIT-OMS

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

Por lo tanto, lea atentamente cada ítem y responda con un valor: 1 nunca, 2 raras veces, 3 ocasionalmente, 4 algunas veces, 5 frecuentemente, 6 generalmente, 7 siempre.

Se le pide responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

Ítems	Respuesta
1. La gente no comprende la misión y metas de la organización.	
2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	
3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	
4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	
5. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	
6. Mi supervisor no me respeta.	
7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	
8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	
9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	
10. La estrategia de la organización no es bien comprendida.	
11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	
12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	

13. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	
14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	
15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	
16. La estructura formal tiene demasiado papeleo.	
17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	
18. Mi equipo se encuentra desorganizado.	
19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	
20. La organización carece de dirección y objetivo.	
21. Mi equipo me presiona demasiado.	
22. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	
23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	
24. La cadena de mando no se respeta.	
25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	

Anexo 3: ESCALA ADAPTADA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS

NOMBRES Y APELLIDOS: _____

UNIDAD ORGANICA: _____ EDAD: _____ GENERO:

(M)

(F) TIEMPO PROMEDIO DE TRABAJO: _____ TIEMPO EN EL CARGO ACTUAL: _____

AREA / SERVICIO EN EL QUE LABORA: _____

CARGO: _____ FECHA: ____ / ____ / ____

INSTRUCCIONES: El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones está representado de la siguiente manera:

N°	Condición
1	Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2	Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3	Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4	Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5	Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6	Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7	Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N° de ítems		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprendan las metas y misión de la institución me causa estrés.							

2	El rendirles informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa								
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me producen estrés.								

4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.								
5	El que mi supervisor no tome acciones me estresa.								
6	El que mi supervisor tome en cuenta mis aportes me genera estrés								
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.								
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causan estrés.								
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.								
10	La forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.								
11	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.								
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.								
13	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.								
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.								
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.								

16	Manejar muchas documentaciones dentro de la Institución me causa estrés.								
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.								
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.								

19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.								
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.								
21	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.								
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa								
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés								
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.								
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.								

Anexo 3: Validez del instrumento OIT- ESTRÉS LABORAL

Validez de contenido

V. Aiken			
Jueces	Diagnóstico (ítems)	Cantidad de jueces	Puntaje
JUEZ 1	0 eliminados	3	< 0.80
JUEZ 2	25 aprobados	3	≥ 0.80
JUEZ 3			
25 ítems			

Validez de constructo

Análisis factorial exploratorio

Prueba de KMO y Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,979
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	6705,834
	gl	300
	Sig.	,000

Porcentaje de la varianza total explicada

Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
	1,476	5,903	63,923	1,476	5,903	63,923	7,294	29,184	63,923

Anexo 4: Análisis Confirmatorio del instrumento OIT- ESTRÉS LABORAL

Índices de Ajuste		Modelo	Índices Óptimos
X ² /gl	Razón chi cuadrado/ grados libertad	1.887	≤ 2.00 (Aceptable)
RMSEA	Índice de bondad de ajuste ajustado A	0.042	≤ 0.05 (Aceptable)
CFI	Índice de ajuste comparativo	0.986	≥ 0.90 (Aceptable)
TLI	Índice de Tucker - Lewis	0.993	≥ 0.90 (Aceptable)

Confiabilidad según el Alpha de Cronbach

	α	Nº ítems
TOTAL ESCALA	0.878	25

Anexo 5: escala de calidad de vida laboral “ECVL”

(Joanne Esther Martínez
Yllescas)

Edad:
Sexo: (F) (M)

Fecha:
Puesto:

Lee atentamente las siguientes preguntas y marca con una (x) la respuesta que se aproxime más a su entorno de trabajo. Recuerde que sus respuestas son confidenciales, así que le agradeceré responder con toda honestidad.

No hay respuestas correctas ni incorrectas.

N°	PREGUNTAS	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1	Suelo ver una situación desde varios puntos de vista buscando la solución más correcta sin afectar a los demás.				
2	Ante un problema laboral suelo mantener la calma.				
3	Me gusta mi trabajo				
4	Soy organizado en el trabajo.				
5	Me es fácil resolver los problemas de mi entorno laboral.				
6	Controlo fácilmente la carga laboral asignada.				
7	Logro controlar mis emociones.				
8	Reconozco mis capacidades y limitaciones.				
9	Me gusta trabajar en equipo.				
10	Respeto la opinión de mis compañeros de trabajo.				
12	Mi salario corresponde a mis horas de trabajo.				
13	La actividad que realizo es retadora.				

14	La empresa me brinda la oportunidad de ascender de puesto.				
15	Me capacitan constantemente.				
16	Me brindan alguna compensación adicional por horas extras realizadas.				
17	La organización cuenta con un plan de emergencia en caso de accidentes.				
18	Existe un área en la que pueda proponer sugerencias y reclamos de tal forma que sea escuchado.				
19	Me siento cómodo con mi ambiente de trabajo.				
20	La organización cuenta con una política de prevención en la cual puedo ser atendido.				
21	La empresa brinda capacitación para enfrentar algún tipo de riesgo y peligro laboral.				
22	La organización cuenta con instalaciones y equipamientos para riesgos.				
23	Disfruto del trabajo que realizo.				
24	Apoyo el trabajo de mis compañeros.				
25	Tengo compañeros que me ayudan a afrontar problemas laborales.				
26	Cumplo con las funciones que requiere mi puesto de trabajo.				
27	Me comprometo con las actividades que realizo en mi trabajo.				
28	Mi opinión es considerada dentro de la empresa.				
29	En mi área el respeto es lo primordial entre todos.				
30	Me siento parte de un equipo de trabajo.				

Anexo 6: Fórmula para la muestra

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{(N - 1) * E^2 + Z^2 * p * q}$$

$$n=384$$

Anexo 7: Link de encuesta

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScvNaUbjXdBtB0TkMhINXloCd9tRyULwI0I4Bf9uk_UmMmGLA/viewform?usp=sf_link

Anexo 8: Prueba de Normalidad

Kolmogórov-Smirnov		
	Estrés	Calidad de vida laboral
N	384	384
Estadístico de prueba	,120	,154
Sig. asintótica(bilateral)	,000 ^c	,000 ^c

Anexo 9: Niveles de estrés laboral

Nivel	ESTRÉS		Clima O.		Territorio O.		Tecnología		Influencia del líder		Cohesión		Respaldo de grupo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	16	4.17%	75	19.53 %	56	14.58 %	101	26.3%	96	25%	123	32.03 %	131	34.11
Medio	118	30.73 %	156	40.63 %	128	33.33 %	153	39.84 %	134	34.9%	128	33.33 %	85	22.14
Alto	250	65.1%	153	39.84 %	200	52.08 %	130	33.85 %	154	40.1%	133	34.64 %	168	43.75
TOTAL	384	100.0	384	100.0	384	100.0	384	100.0	384	100.0	384	100.0	384	100.0

Se evidencia en cuanto al estrés en un nivel bajo el 65.1% que equivale a 250 docentes, asimismo en un nivel medio el 30.73% que equivale a 118 docentes, por último en un nivel bajo se encuentra el 4.17% es decir 16 docentes.

Anexo 10: Niveles de calidad de vida laboral

Nivel	Calidad de vida laboral		Autonomía		Desarrollo personal		Seguridad laboral		Equidad		Salario justo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	89	23.18 %	76	19.79 %	59	15.36 %	54	14.06 %	62	16.41 %	74	19.27 %
Medio	140	36.16 %	129	33.59 %	151	39.32 %	141	36.72 %	96	25	132	34.38 %
Alto	155	40.36 %	179	46.91 %	174	45.31 %	189	49.22 %	226	58.85 %	178	46.35 %
TOTAL	384	100.0	384	100.0	384	100.0	384	100.0	384	100.0	384	100.0

Se evidencia en cuanto a la calidad de vida laboral en un nivel bajo el 40.36% que equivale a 155 docentes, asimismo en un nivel medio el 36.16% que equivale a 140 docentes, por último en un nivel bajo se encuentra el 23.18 % es decir 89 docentes.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estrés laboral y Calidad de vida laboral en docentes por trabajo
remoto en instituciones educativas de Lima Este, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciado en Psicología**

AUTORES:

Ccoto Condori, Sinthia Elena (ORCID: [0000-0002-4383-318X](https://orcid.org/0000-0002-4383-318X))

Robles Huacachi, Jose Luis (ORCID: [0000-0003-3676-6991](https://orcid.org/0000-0003-3676-6991))

ASESOR:

Dr. García, Eddy Eugenio (ORCID: [0000-0003-3267-6980](https://orcid.org/0000-0003-3267-6980))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN SOCIAL Y UNIVERSITARIA

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERÚ

2022

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la situación de pandemia ha repercutido considerablemente en el ámbito educativo puesto que 1.370 millones de escolares y 60,2 millones de docentes han sido afectados al ausentarse de sus centros educativos, en América Latina y el Caribe Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2020), señaló que esto ha generado preocupación y mayor estrés a la gran mayoría de docentes tanto del nivel inicial, secundario y universitario. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) se ha incrementado el estrés laboral teniendo consecuencias tanto en lo físico como emocional.

A nivel internacional en países como España, Italia y Eslovenia el 94%, los docentes están expuestos a un desgaste emocional y altos niveles de estrés (Central Sindical Independiente y de funcionarios, 2021). En los países de Sudamérica el 72% y el 79% de docentes han presentado signos de estrés preocupación a consecuencia de las condiciones de trabajo y el incremento de labores, limitando a los docentes a continuar con sus funciones y aumentando a su vez cifras de desempleo Comisión Económica para América Latina y el Caribe(CEPAL, 2020). La Organización Internacional del Trabajo (2022), mencionó que el trabajo es beneficioso, siempre y cuando cumpla con ciertos estándares, como, la seguridad laboral y el respeto por la integridad del trabajador, puesto permiten el bienestar emocional y físico del colaborador, todo ello hace referencia a la calidad de vida laboral.

El Perú no es ajeno a esta realidad desde que se declaró el estado de emergencia de la resolución viceministerial N° 079-2020, implementó el programa Aprendo en casa para respaldar el servicio educativo en todo nuestro el cual se ha transmitido por diferentes canales de comunicación (Ministerio de Educación, 2020). De modo que el manejo de la tecnología y herramientas ofimáticas ha generado que se adapten a un nuevo contexto de enseñanza, por lo que trajo consigo niveles de estrés (CEPAL, 2020). El Ministerio de Salud (2020) anunció que 19% de colaboradores argumentó que sus jefes no promueven liderazgo,

seguridad laboral, por esta razón nos e sienten satisfechos con su trabajo presentando estrés o repercusión en el ámbito psicológico.

En el contexto local, docentes de diversos de centros educativos de Lima Este se han visto afectados en su la calidad de vida laboral generado también factores estresores, ya que se les exige mayores actualizaciones de acorde a la malla curricular, además del cumplimiento de sus funciones, asumiendo extensos horarios de jornada de enseñanza virtual. UNESCO, 2020). Por ello, es necesario recalcar que la calidad de vida laboral es como la persona se siente dentro de su entorno (OMS, 2020). De acuerdo con lo citado anteriormente se formuló el siguiente problema ¿Existe relación entre estrés y Calidad de vida laboral en docentes por trabajo remoto en instituciones educativas de Lima Este, 2022?

En relación a la justificación, el presente estudio sobre estrés y calidad de vida laboral en docentes por trabajo remoto, posee relevancia teórica, puesto existen escasas investigaciones vinculadas al contexto de pandemia respecto a las variables; en este sentido se buscó contribuir con la información pertinente que promueva el aporte hacia nuevos conocimientos sobre ambas variables y explicar la relación entre ambas variables. Asimismo, contó con relevancia social, debido a que se brindó información novedosa sobre el estrés y calidad de vida actual en los docentes. De igual manera, en base al aporte de resultados encontrados contribuyó a las instituciones públicas y privadas, profesionales de salud y otras que desarrollan actividades, estrategias o programas de intervención en beneficio de la población docente.

Se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre estrés laboral y calidad de vida laboral en docentes por trabajo remoto en instituciones educativas de Lima Este, 2022. Y como objetivos específicos: Determinar la relación entre clima organizacional y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Este, 2022. Determinar la relación entre estructura organizacional y calidad de vida laboral en docentes por trabajo remoto en instituciones educativas de Lima Este, 2022. Determinar la relación entre territorio organizacional y calidad de vida laboral en docentes por trabajo remoto en instituciones educativas de Lima Este, 2022. Determinar la relación entre tecnología y calidad de vida laboral en docentes por trabajo remoto en instituciones

educativas de Lima Este, 2022. Determinar la relación entre influencia de líder y calidad de vida laboral por trabajo remoto en instituciones educativas de Lima Este, 2022. Determinar la relación entre falta de cohesión y calidad de vida laboral en docentes por trabajo remoto en instituciones educativas de Lima Este, 2022. Determinar la relación entre respaldo del grupo y calidad de vida laboral en docentes por trabajo remoto en instituciones educativas de Lima Este, 2022.

Finalmente se enunció la hipótesis del estudio: Existe relación entre el estrés y calidad de vida en docentes por trabajo remoto en instituciones educativas de Lima Este, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales, Cárdenas (2021) buscó determinar la relación entre los niveles de estrés y las modalidades de trabajo adoptadas durante COVID-19 en una institución ecuatoriana, la metodología empleada fue no experimental, transversal e inferencial, se encontró correlación mediante el Rho Spearman de 0.877 entre estrés y perfil sociolaboral, así también halló un p valor de $<0,05$. En conclusión, los colaboradores que asisten a la presencialidad obtuvieron grandes niveles de estrés con relación a los que ejecutan actividad por la pandemia dada por el covid-19.

Becerra (2020) planteó en su investigación determinar la relación entre estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes; con enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, de diseño no experimental, participaron 175 profesores, se aplicó la escala de Estrés en Docentes (ED-6) y la escala de Calidad de vida fue adaptado al Perú, determinó que el análisis estadístico de Rho Spearman, obteniendo un $= -.509$, es decir una relación inversa entre las variables de estudio asimismo se evidencio un p valor $<.01$. En conclusión, se halló una relación significativa e inversa.

Mattos (2021) tuvo por objetivo establecer la relación entre estrés laboral y calidad de vida en épocas de pandemia a causa del covid-19 en profesores, el estudio fue descriptivo correlacional, donde participaron 90 profesores, donde se utilizó la escala ED-6 de Gutiérrez, et al (2018); donde se encontró que la rho de Spearman $= -.804$, se observa que el valor de la sig. $= 0.000 < 0.05$. En conclusión, se halló una correlación negativa alta. El autor Parián (2020) buscó determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño docente durante la pandemia. Su investigación fue de diseño no experimental. Su población está compuesta en 70 profesores donde se les aplicó la escala de Maslach (MBI) y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (2005), se halló un Rho de Spearman de -0.123 con el p valor de significancia igual a $0.309 > 0.05$. En conclusión, se demuestra que existe una relación negativa baja.

Gamarra (2019) en su investigación buscó determinar la relación del estrés laboral con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de primaria, la

metodología empleada fue descriptivo correlacional, de corte transversal donde participaron 42 maestros, tomaron un cuestionario de estrés para docente (ED-6), un cuestionario del desempeño de profesores, en resultados se halló, es menor que el valor de $\alpha = 0.05$, (nivel de significancia) y un Rho Spearman de -0.754 . En conclusión, se evidencia una correlación inversa entre las variables.

Bada et al. (2020) plantearon determinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en profesores peruanos, la investigación es descriptivo correlacional donde participaron 140 docentes a quienes se les aplicó el Inventory Burnout Maslach y la Escala de Clima Organizacional (EDCO), en los resultados se halló mediante el Rho Spearman una relación significativa inversa ($r = -0,252$) y un p valor menor a $0,05$. En conclusión, se determinó una asociación negativa, altamente significativa entre las variables de estudio.

Corimanya y Quintanilla (2021) plantearon determinar el burnout y calidad de vida laboral en profesores en Arequipa, tuvo como metodología utilizada el diseño no experimental, tipo descriptiva correlacional, su población fue 160 profesores, se administraron las escalas de Burnout de Maslach y Jackson. En cuanto a los resultados se encontró relación ($p < 0,05$) (Rho Spearman $= -0,161$), en conclusión, se obtuvo una correlación inversa baja en ambas variables

Como antecedentes locales el autor Vasquez (2020) buscó asociar el estrés laboral y desempeño en docentes en un centro educativo, fue correlacional y no experimental, donde colaboraron 52 docentes a quienes se les tomó el formulario del estrés laboral de Maslach Burnout Inventory (MBI) y las pautas de Marco del Buen Desempeño Docente MINEDU (2012), el Rho Spearman es -0.886 y el valor de sig. es igual a $0.000 < \alpha = 0.05$. En conclusión, se evidencia una relación negativa en ambas variables.

García (2018) buscó relacionar el estrés laboral y el desempeño docente en una Institución Educativa. Su metodología es tipo básica de diseño no experimental correlacional, la muestra se conformó la población con 90 profesores, se realizó una encuesta del estrés laboral de Maslach & Jackson. En efecto se evidencia la relación directa con Rho Spearman $= 0,102$. Se concluyó que existe una relación significativa.

Andrade (2019) determinó la correlación a través de la calidad de vida y estrés laboral del personal técnico en enfermeras del Hospital Nacional, Callao 2018, teniendo como población a 135 técnicas, el trabajo de investigación fue descriptivo correlacional y no experimental donde se utilizó la escala de calidad de vida laboral (WRQOL) de Simón Easton y Darren Van Laar, así mismo se empleó la escala de estrés laboral en enfermeras (NSS), en resultados se halló un coeficiente de correlación Rho Spearman= -0.779). En conclusión, existe relación entre las variables.

Actualmente diversos especialistas conceptualizan al estrés laboral como un problema del siglo XXI, que se acrecienta día tras día y sus consecuencias afectan en la salud tanto física como psicológica. Por ello, se define al estrés como aquellas alteraciones negativas en las emociones tales como enojo, disgusto, frustración, ansiedad y nerviosismo producto de una situación desagradable a la que se enfrentan (Gonzales-Morales et al.,2006). Asimismo, el aporte teórico respaldado por Maslach y Jackson (1996) desde el enfoque psicosocial donde los factores del estrés laboral son respuestas inmediatas a ciertos estímulos que causan los estresores, las autoras sostienen que este tipo de estrés es un síndrome tridimensional que trasciende principalmente en los trabajadores.

Hernández (2005), manifestó que el estrés es un factor psicosocial el cual guarda relación con el medio ambiente, donde los estímulos interceden en el organismo, concibiendo una respuesta funcional o psíquica donde sea positiva o negativa que repercute en la salud como, por ejemplo, patologías cardiovasculares (Osorio y Cardenas, 2017). A ello se suman tres dimensiones que son: el cansancio emocional; relacionando a las personas que se encuentran desmotivadas, desanimadas tanto que la persona se siente que ya no da más (Beher y Newman, 1978), asimismo presentan baja energía, fatiga crónica y problemas para conciliar el sueño (Brody,1945). De otro lado, el profesional se siente debilitado tanto físico como psicológico repercutiendo en el desempeño laboral (Brown y Schulberg, 1995). En la siguiente dimensión está la despersonalización: la persona se siente incompetente, problemas con su autoestima, se muestra negativo, pesimista y distante con los demás Goldberg y Huxley (1980). De la misma forma los maestros presentan comportamientos inapropiados, se muestran insensibles,

deshumanizadas hacia los alumnos, padres de familia o agentes superiores con los que mantiene contacto dentro de su centro de trabajo (Gordon,1996). Y por último la falta de realización personal: la persona siente presión por el trabajo que realiza de esa manera se siente descontento con que lo que ha logrado puesto cree que no es suficiente llegando a pensar que lo que ha hecho no ha valido la pena su labor ya no es útil para su crecimiento profesional (Tinoco y Soler, 2011).

Como sustento teórico de la variable estrés laboral, Matteson e Ivancevich (1987) plantearon el siguiente concepto, las situaciones estresantes están asociadas a factores causales que influyen en el bienestar laboral del trabajador. Tiene las siguientes dimensiones: la dimensión Clima organizacional, se refiere a la relación del trabajador, respecto a la estructura, políticas que forman un aspecto climático, así también la dimensión Estructura organizacional, este factor estresante se activa por el tipo de estructura determinada, así como también por la cadena de mando establecida en la organización, la dimensión Territorio organizacional, específica al entorno personal del trabajador, asimismo la dimensión Tecnología, se refiere a cómo la organización proporciona funciones por medio de equipos y capacitaciones dimensión por influencia del líder, hace referencia a la acción, el estilo de un líder que pueda actuar como elemento que desencadenan el estrés, la dimensión de cohesión, proporciona el trabajo de grupo se refiere a cuando estos poderes impactan en el trabajador por lo que desiste de trabajar y afecta a su equipo. Por último la dimensión Respaldo del grupo, se da en base a la expresión y sentimiento del grupo que es compartido (Matteson e Ivancevich, 1987).

En cuanto a la variable de calidad de vida, el término surgió en Norteamérica, la idea era ver cómo las personas apreciaban su vida o si económicamente se sentían seguras. El término se amplifica a partir de los años setenta, ya que los investigadores buscaban información de estos datos acerca del estado socioeconómico apuntando al nivel educativo o en qué nivel estaban los recursos del hogar, concluyendo que lo económico no era suficiente. Por lo tanto, muchos profesionales de la psicología plantearon que las aproximaciones subjetivas podrían dar más información de calidad de vida en los sujetos, donde los elementos

como la felicidad y la satisfacción no lo explicaban completamente (Jokinen y Heiskanen, 2013).

La OMS(2002) señaló que la calidad de vida laboral es lo que las personas sienten de su día a día y cómo se relacionan con la sociedad, cultural y en proporción a sus objetivos, normas y preocupaciones. Calidad de vida es el nivel de sentirse satisfechos, como consecuencia de la construcción de las potencialidades que tiene el ser humano. Tiene apariencias subjetivas como la expresión emocional, la seguridad que uno percibe tanto en lo personal como en la salud y como aspectos objetivos está la dicha de contar relaciones satisfactorias tanto en lo físico, social y social. Considerando las múltiples definiciones de la variable se establece un concepto multidimensional, que tiene un elemento objetivo y otro subjetivo; orientándose hacia el bienestar y subjetivo, donde se mide a partir de la felicidad y satisfacción(Rokeach, 1973).

La Teoría de los Dominios planteada por Olson y Barnes (1982), manifestaron conceptos subjetivos para conceptualizar la calidad de vida y su correlación con la adaptación de uno mismo con el ambiente; por ello la calidad de vida es lo que el ser humano percibe de las posibilidades que el ambiente le otorga para alcanzar su bienestar. Los autores de la teoría desarrollan una particularidad habitual en la investigación sobre calidad de vida laboral, puesto establecen su atención de dominio de las costumbres vitales de la persona, en el que se orienta sobre sus experiencias vitales siendo la familia, matrimonio, amistades, vivienda y facilidades de un hogar, trabajo, educación, religión, etc. Los factores más significativos de este modelo ya que, proporciona a los trabajadores alcanzar bienes y servicios que afiancen una mejor calidad de vida laboral.

La dimensión tiende a subordinar seguridad y bienestar en ámbito laboral, engloba a todas las áreas del trabajo y la vida de los trabajadores. Asimismo el trabajo que demande esfuerzo físico y se realice por medio de ambientes o cuidados que minimicen cualquier tipo de accidentes o enfermedades (Segurado y Agulló, 2002). Por otro lado, los trabajadores están predispuestos a ser afectados por el exceso de horas de trabajo con las diferentes labores desgastándose físico y mentalmente y muchas veces las condiciones de trabajo no son las apropiadas (Morris y Espinoza, 2001). La seguridad laboral es un plan para evitar

inseguridades laborales la cual tiene como finalidad, la prevención para reducir o eliminar los accidentes dentro del centro de trabajo (Efraty & Sirgy, 1990)

Dentro de la dimensión uso y desarrollo de competencia, Ardilla (2003) indica la mejor manera del trabajador a exponer las experiencias o conocimientos dentro de su centro de trabajo, estas personas tienen esas aspiraciones de crecer y tomar nuevos retos. En la siguiente dimensión están las coyunturas del avance continuo y estabilidad laboral; acá se muestra la facilidad que tienen los empleados para poder manejar herramientas, estudios que faciliten su desarrollo dentro de la institución, hacer línea de carrera lo cual ayudará a conseguir un mejor puesto laboral. Aubé et al., (2007) manifestaron que el trabajador tiene esa disposición de crecer dentro de la institución; manteniendo o asegurando un trabajo estable.

Finalmente, la dimensión integridad social en el trabajo; el aspecto importante es cómo los trabajadores se relacionan y cómo pueden desempeñarse dentro de su ámbito laboral y su lucha profesional dentro de la institución. Los trabajadores se ayudan entre ellos dentro y fuera de la organización. El ambiente fraternal que tienden a tener los trabajadores con los demás lo cual refleja un trabajo en equipo para lograr objetivos por el bien de la organización independientemente de las funciones de la institución, esta preferencia se puede notar en los ambientes de trabajo (Aubé et al., 2007)

Para la variable de Calidad de vida laboral, la investigación se basa en lo planteado por Davis y Newstrom (1991) citados por Martínez (2019), refirió que La calidad de vida laboral es la relación entre el colaborador y empresa, en cuanto a la necesidad que presente, esto basado en el modelo de Maslow plantea las siguientes dimensiones:

Autonomía da autoconfianza, basado en motivar al colaborador para dar solución a las diferentes situaciones que puedan surgir. Desarrollo personal, se planea en la empresa en base al desarrollo para las capacidades y efectividad. Seguridad laboral, precaver los riesgos laborales. Equidad es la igualdad, abarca justicia para considerar el desarrollo de cada trabajador, salario justo, incentivos económicos para promover la calidad de vida laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio fue de tipo básico, donde se buscó incrementar y fortalecer estudios en las variables, así mismo, de enfoque cuantitativo donde se hallaron resultados cuantificables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Con relación al diseño fue no experimental, porque no manipula la variable directamente, por lo que, describe y analiza de tal manera se presenta en la realidad (Sánchez, et al. 2018). Asimismo, fue de corte transeccional o transversal porque los resultados serán recogidos por única vez su propósito es describir variables y analizar (Cohen y Gómez, 2019).

Asimismo, fue de nivel correlacional ya que se determinará el grado de vinculación entre ambas variables y también se comprobará la hipótesis en base a las características previamente estudiadas para valorar su medición, a través de promedios y frecuencias en un momento dado (Ato et al., 2013).

3.2. Variables y operacionalización

Variables 1: Estrés laboral

Definición conceptual: es la respuesta adaptativa, modulada basada, que es producto de diversas situaciones que demandan exigencia hacia el individuo. (Matteson e Ivancevich, 1987).

Definición operacional: el estrés está conformado por la dimensión de clima organizacional, comprendido por la visión y misión, la dimensión. Estructura organizacional, basada en los canales de comunicación, la dimensión Territorio organizacional, referido a la estructura de la institución, la dimensión Tecnología, comprendido por herramientas de trabajo, la dimensión Influencia del líder, abarca el liderazgo como jefe de grupo, la dimensión cohesión, que se refiere al trabajo en equipo, la dimensión respaldo del grupo comprendida por el apoyo laboral (Matteson e Ivancevich, 1987)

Indicadores: Claridad y entendimiento de la visión y misión, manejo de las políticas de la empresa, condiciones del área de trabajo, grado de trato laboral, delegación de funciones, respaldo de equipo frente a metas profesionales.

Escala de medición: Intervalo

Variable 2: Calidad de vida laboral

Definición conceptual: La calidad de vida laboral se relaciona entre el trabajador y la empresa, en cuanto a necesidades y funciones de trabajo (Davis y Newstrom, 1991)

Definición operacional: Davis y Newstrom (199) mencionó que la calidad de vida laboral, se conforma por las siguientes dimensiones las dimensiones: Autonomía, cada trabajador tiene para encontrar alternativas de solución a diversos inconvenientes: Desarrollo Personal: es el planeamiento y función que cada organización desarrolla para ampliar y aumentar las capacidades Seguridad Laboral: precaución ante un riesgo laboral ligado a cada actividad, Equidad: es la igualdad, compromiso y justicia para considerar el desarrollo de cada trabajador, Salario Justo: depende de la calidad de vida y posiciones sociales del trabajador.

Indicadores: Resolución de conflictos, responsabilidad en las actividades, autorregulación personal, línea de carrera, trabajo en equipo, compensaciones, ausentismo, rotación de puesto, ambiente, empatía, integración hacia la organización, compromiso, compensación, satisfacción.

Escala de medición: Intervalo

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

En cuanto a Lima Este hay 152 mil docentes que conforman el sistema educativo (INEI, 2017). Cabe recalcar que la población se trata de un conjunto de individuos con particularidades comunes (Arias, 2016).

Criterios de Inclusión: Se consideró a docentes que trabajen en una institución educativa de Lima Este, docentes de ambos sexos, docentes del nivel primario y secundario, docentes que trabajen más de 6 meses de antigüedad y docentes contratados.

Criterios de Exclusión: Docentes que no respondan el cuestionario.

Muestra

El tamaño de la muestra estuvo constituido por 384 docentes el cual se determinó mediante una fórmula para poblaciones finitas, ya que se tuvo conocimiento de la cantidad de docentes que trabajan en instituciones educativas de Lima Este, ya que, la muestra es una parte del universo que tiene todas las características de este (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Muestreo

El muestreo utilizado fue no probabilístico por conveniencia, debido a la accesibilidad y facilidades de las autoridades educativas (Manterola et al. 2018), para lo cual se tendrá que poner en contacto con los docentes, quienes participaran en la resolución de los cuestionarios.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Para el estudio se empleó como técnica la encuesta, en la que se buscó recopilar datos que proporcionan el conjunto de individuos acerca de sí sus percepciones con respecto a un tema en específico (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Instrumento: En el presente estudio; para la variable estrés laboral se aplicó Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS, adaptada por los autores para fines de esta investigación, cuenta con 25 ítems, la escala original cuenta con una validez de 0.97 y una confiabilidad de 0.964, la escala cuenta con 7 opciones de respuesta se aplica de manera grupal o individual. Los resultados de validez de contenido para la escala adaptada se hallaron mediante la validez de contenido se halló mediante los criterios de jueces se obtuvieron un valor igual a 1, asimismo se realizó la validez de constructo la prueba de esfericidad de Bartlett de ,979 para la

confiabilidad se obtuvo el alfa de Cronbach = 0,878. Se llevo a cabo el análisis exploratorio y confirmatorio con índices de ajuste, y un índice de confiabilidad de ,923.

Para la variable de Calidad de vida laboral, se empleó la escala "ECVL", del autor Martínez (2019), basada en la teoría de Maslow, cuenta con 30 ítems, la administración del instrumento es 10 minutos, en cuanto a la validez de contenido se obtuvo mediante la V. de Aiken $p > 0.80$. La confiabilidad por alfa de Cronbach fue de 0.919.

3.5. Procedimientos

La primera parte estuvo dirigida a la coordinación y la solicitud de los permisos respectivos a las autoridades de las instituciones educativas, en este caso directores de los cuatro centros educativos, es cuestionario fue enviado a los docentes, por último, se recepcionó los cuestionarios ya resueltos, así mismo la se procedió a tabular la información obtenida.

3.6. Método de análisis de datos

Se llevó a cabo el análisis de los datos, que fueron plasmados en Excel, para luego plasmarlos al programa estadístico SPSS 26. Asimismo, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov aplicada rigiéndose entonces bajo criterios no paramétricos se efectuó el análisis de la correlación, los datos encontrados fueron presentados por medio de tablas de correlación de acuerdo con los objetivos planteados.

3.7. Aspectos éticos

En este sentido se cumplió con los aspectos éticos; para ello, con respecto al principio de beneficencia ya que en base a los resultados se buscó estrategias de solución, en cuanto al principio de no maleficencia la participación fue de manera anónima; respecto al principio de autonomía, la participación en la investigación fue de manera voluntaria y para el principio de justicia, los resultados recogidos no fueron manipulados.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre Estrés laboral y calidad de vida laboral

Estrés laboral y calidad de vida laboral	
Rho Spearman	,854
Sig. (bilateral)	,000
N	384

En la tabla 1, se evidencia que el valor de Sig. es 0.00 es decir que es menor a un p valor= 0.05. lo que indica que existe relación, el coeficiente de Rho de Spearman = 0,854 es decir, una relación positiva alta entre las variables. Se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 2

Relación entre clima organizacional y calidad de vida laboral

Clima organizacional y calidad de vida laboral	
Rho Spearman	,867
Sig. (bilateral)	,000
N	384

En la tabla 2, se evidencia que el valor de Sig. es 0.00 es decir que es menor a un p valor= 0.05. lo que indica que existe relación, el coeficiente de Rho de Spearman = 0,867 es decir, una relación positiva fuerte. Se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 3

Relación entre estructura organizacional y calidad de vida laboral

Estructura organizacional y calidad de vida laboral	
Rho Spearman	,825
Sig. (bilateral)	,000
N	384

En la tabla 3, se evidencia que el valor de Sig. es 0.00 es decir que es menor a un p valor= 0.05. lo que indica que existe relación, el coeficiente de Rho de Spearman = 0,825 es decir, una relación positiva alta, por ello, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 4

Relación entre territorio organizacional y calidad de vida laboral

Territorio organizacional y calidad de vida laboral	
Rho Spearman	,902
Sig. (bilateral)	,000
N	384

En la tabla 4, se evidencia que el valor de Sig. es 0.00 es decir que es menor a un p valor= 0.05. lo que indica que existe relación, el coeficiente de Rho de Spearman = 902 es decir, una relación fuerte. Por ello, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 5

Relación entre tecnología y calidad de vida laboral

Tecnología y calidad de vida laboral	
Rho Spearman	,847
Sig. (bilateral)	,000
N	384

En la tabla 5, se evidencia que el valor de Sig. es 0.00 es decir que es menor a un p valor = 0.00. lo que indica que existe relación, el coeficiente de Rho de Spearman = 847 es decir, una relación fuerte. Por ello, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 6

Relación entre influencia de líder y calidad de vida laboral

Influencia de líder y calidad de vida laboral	
Rho Spearman	,822
Sig. (bilateral)	,000
N	384

En la tabla 6, se evidencia que el valor de Sig. es 0.00 es decir que es menor a un p valor= 0.05. lo que indica que existe relación, el coeficiente de Rho de Spearman = 822 es decir, una relación positiva alta. Por ello, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 7*Relación entre falta de cohesión y calidad de vida laboral*

Falta de cohesión y calidad de vida laboral	
Rho Spearman	,801
Sig. (bilateral)	,000
N	384

En la tabla 7, se evidencia que el valor de Sig. es 0.00 es decir que es menor a un p valor= 0.05. lo que indica que existe relación, el coeficiente de Rho de Spearman = 801 es decir, una relación positiva alta. Por ello, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 8

Relación entre respaldo del grupo y calidad de vida laboral

Respaldo del grupo y calidad de vida laboral	
Rho Spearman	,759
Sig. (bilateral)	,000
N	384

En la tabla 8, se evidencia que el valor de Sig. es 0.00 es decir que es menor a un p valor= 0.05. lo que indica que existe relación, el coeficiente de Rho de Spearman = 759 es decir, una relación positiva alta. Por ello, se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

La investigación determinó una relación positiva alta entre estrés laboral y calidad de vida laboral en docentes, estos resultados se diferencian estadísticamente de Andrade (2019) ya que en sus resultados evidencia correlación inversa, considerando lo mencionado por Hernández (2005), quien refirió que el estrés dentro de un factor psicosocial de la cual guarda relación con el medio ambiente, donde los estímulos interceden, así también la calidad de vida laboral comprende todas aquellas condiciones que guardan relación con el ambiente laboral. Ante ello los docentes de las distintas instituciones educativas presentan estrés que no les permite a todos desarrollar, por ello para fortalecer su salud física y emocional, buscan soluciones favorables para velar por su calidad de vida laboral de esta manera se sienten motivados y satisfechos ya que buscan el equilibrio en su entorno de trabajo.

Al determinar la relación entre clima organizacional y calidad de vida laboral en docentes, se halló una correlación positiva fuerte, por lo que el resultado obtenido se asemeja al estudio que realizó Mattos (2021), reforzando esto los autores Matteson e Ivancevich (1987) hicieron mención que el clima organizacional se da mediante la relación del trabajador hacia la estructura, lo cual genera el clima organizacional, por lo que, es relevante que en las instituciones busquen el bienestar general. Es así como los docentes de los colegios establecen un vínculo con la institución, interiorizando cada valor como propio, al promover una cultura organizacional mediante el trabajo grupal refuerzan la calidad de vida y motivación y presentan satisfacción con su espacio de trabajo y sistema de educación, evita presentar estrés continuo y les permite organizar horarios.

Asimismo, se determinó una relación positiva alta, entre estructura organizacional y calidad de vida laboral en docentes, este resultado se asemeja a los hallado por Becerra (2020). Según lo que plantearon los autores Matteson e Ivancevich (1987) sobre la estructura organizacional, dicho estresor se activa por el tipo de estructura, por las cadenas de mando y las autoridades establecidas en las organizaciones. Es así también que Rodríguez et al. (2017) mencionaron que la calidad de vida laboral es una evaluación entre el grado de bienestar y desarrollo. Es por ello por lo que según lo evidenciado las instituciones permiten a los docentes

el desarrollo de sus roles y actividades, brindándoles buenos entornos de trabajo, con el fin de que las relaciones interpersonales promuevan la confianza y la satisfacción de su empleo. Se evidencia que los docentes cuentan con las condiciones laborales correctas para el desempeño de sus funciones y el control de sus actividades.

Además, se determinó la relación positiva alta entre tecnología y calidad de vida laboral en docentes, estos resultados coinciden con los resultados de la investigación del autor Parián (2020), de tal modo Matteson e Ivancevich (1987) hicieron énfasis en que, respecto al territorio organizacional, se emplea para especificar el entorno individual de los empleados o los espacios en el que se realizan las actividades. De esta manera Zorrilla (2016) manifestó que la calidad de vida laboral se determina por factores externos e internos que brinda su centro de labores. Es así como se observa que los docentes consideran y presentan condiciones laborales que desempeñan de manera correcta, así como también poner en práctica lo aprendido en cuanto a la capacitación constante de estas, de modo que brindan las clases, ejercer sus labores sin dificultad alguna, evitando así sentimientos de frustración y dificultad de realización en su entorno de trabajo.

Se estableció una relación positiva alta entre influencia de líder y calidad de vida laboral en docentes, estos resultados se asemejan a los resultados obtenidos por Corimanya y Quintanilla (2020), según lo referido por Matteson e Ivancevich (1987) se refiere a las acciones, los estilos y el sistema de un líder que puedan actuar como elementos que desencadenan el estrés para unos sujetos y afectar el desempeño y las satisfacciones en el entorno laboral. Por ende los docentes manifestaron que la influencia del líder el trabajo promueve condiciones adecuadas en el espacio laboral, así como también recursos necesarios de desenvolvimiento y crecimiento, las directivas de los colegios reflejan organización que brinda al personal docente adaptación al sistema educativo, mediante estrategias y canales informativos sobre las metas trazadas en el año escolar, es así que existe coordinación paralela en cuanto a identificación de objetivos, recursos laborales y recursos humanos.

Se determinó que existe una relación positiva alta entre falta de cohesión y calidad de vida laboral en docentes, este resultado se asemeja a la investigación

de Velásquez (2020), de acuerdo con los autores Matteson e Ivancevich (1987) expresaron que la falta de cohesión es el grado de atracción y motivación que permite la asociación de grupo. Por ende, los docentes de las instituciones se cohesionan correctamente, además gestionan ya administran su tiempo su tiempo y para distribuir y coordinar objetivos plasmados en el sistema escolar, lo que hace que se genere un vínculo interpersonal que promueve participación para lograr el objetivo.

Se determinó que existe una relación positiva alta entre respaldo del grupo y calidad de vida laboral en docentes, estos resultados se asemejan a la investigación de Parián (2020), de acuerdo con los autores Santos et al., (2020) refirieron que los trabajadores están predispuestos a ser afectados por el exceso de horas de trabajo con las diferentes labores desgastándose físico y mentalmente y muchas veces las condiciones de trabajo no son las apropiadas. Por ello los docentes al contar con horas de trabajo establecidas evitan situaciones de frustración, además los autores Rodríguez et al. (2017) manifestaron que se trabaja en equipo para contar con un mayor respaldo y apoyo continua. Según lo evidenciado los docentes se distribuyen funciones, tareas de manera adecuada y se evita descoordinaciones, lo que ayuda a regular el trabajo bajo presión, sobrecarga laboral y repercusión en el estado físico y mental del docente. Por ende, se sienten satisfechos en su entorno laboral, a su vez la institución brinda oportunidades de crecimiento profesional, permitiendo una mejor interacción entre compañeros de trabajo, podrá brindarse mediante herramientas ofimáticas de esta manera promover la actualización y uso de diversas plataformas educativas.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se determinó la relación positiva alta entre estrés laboral y calidad de vida laboral, puesto los docentes afrontan situaciones estresantes por ende refuerzan su calidad de vida laboral,

Segunda. Se determinó la relación positiva fuerte entre clima organizacional y calidad laboral, ya que los docentes identifican una cultura de trabajo estresante buscan su bienestar laboral.

Tercera. Se determinó la relación positiva alta entre estructura organizacional y calidad de vida laboral, lo cual indica que, la sobrecarga de funciones resulta genera estrés por ello limitan sus actividades, para equilibrar su trabajo.

Cuarta. Se determinó la relación fuerte entre territorio organizacional y calidad de vida laboral, es decir, la poca interacción en el trabajo provoca estrés, por ello promueven el valor del trabajo.

Quinta. Se determinó la relación fuerte entre tecnología y calidad de vida, por lo cual las nuevas herramientas ofimáticas generan estrés en los docentes, en consecuencia los docentes se adaptan para su bienestar laboral.

Sexta. Se determinó la relación fuerte entre influencia del líder y calidad de vida laboral, es decir que la interacción de jefes a docentes no es recurrente lo que causa situaciones estresantes, por ello se comunican con los directores, donde se les brinda escucha y seguridad laboral.

Séptima. Se determinó la relación positiva alta entre falta de cohesión y calidad de vida laboral, por ende, si la coordinación de grupos no es adecuada y se genera estrés laboral, por lo que participan en las actividades para sentirse satisfechos laboralmente.

Octava. Se determinó la relación positiva alta entre respaldo de grupo y calidad de, es decir las funciones no son distribuidas, por ello los docentes muestran la búsqueda del desarrollo grupal y bienestar laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. Se recomienda a las instituciones educativas realizar evaluaciones periódicas sobre las variables para reducir el estrés por trabajo remoto y promover la calidad de vida laboral.
- Segunda. Se recomienda extender el estudio de las variables a otras poblaciones, en regiones del país, así como también a otras unidades de análisis como colaboradores de organizaciones.
- Tercera. Se recomienda a los futuros investigadores para futuros estudios emplear otros instrumentos que midan las variables para actualización de nuevos datos, asimismo promover la participación en las investigaciones empleando incentivos de esta manera llegar a la muestra e estudio.
- Cuarta. Se recomienda en base a los resultados hallados, extender la muestra, lo que permitirá obtener cifras actualizadas en diferentes grupos de trabajadores.
- Quinta. Se sugiere a futuros investigadores realizar revisiones sistemáticas basadas en el contexto docente que permitan recopilar y generar aportes a las variables de calidad de vida laboral y estrés.
- Sexta. Se recomienda a futuros investigadores, llevar a cabo nuevos estudios sobre las variables a nivel nacional para contribuir con investigaciones en el ámbito educativo.
- Séptima. Se recomienda evaluar las variables a niveles nacional en las distintas instituciones educativa así como también en las distintas organizaciones de los distintos sectores.
- Octava. A los estudiantes de psicología llevar a cabo estudios de las variables empleando otros instrumentos de medición de manera que permita una comparación con los resultados ya hallados



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, EDDY EUGENIO GARCIA GARCIA, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y Calidad de vida laboral en docentes por trabajo remoto en instituciones educativas de Lima Este, 2022

", cuyos autores son CCOTO CONDORI SINTHIA ELENA, ROBLES HUACACHI JOSE LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 24 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
EDDY EUGENIO GARCIA GARCIA DNI: 07840149 ORCID: 0000-0003-3267-6980	Firmado electrónicamente por: EGARCIAGA el 19- 08-2022 10:23:11

Código documento Trilce: TRI - 0366352