



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

**Calidad de vida laboral y salud mental de los docentes de la
Facultad de Agronomía de la UNCP– Huancayo 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Salazar Sinchez, Indira Lisset (ORCID: 0000-0002-7774-1910)

ASESOR:

Mg. Ramírez Huerta, Valiente Pantaleón (ORCID: 0000-0002-9297-056X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas de los servicios de salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria:

Dedico este trabajo a mi madre, esposo e hijos por estar siempre motivándome y apoyándome constantemente, gracias por su paciencia y por haberles robado horas y días de tiempo.

Agradecimientos:

A los docentes de la Escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo quienes contribuyeron en mi formación académica.

Al Mg. Ramírez Huerta Valiente Pantaleón, por su paciencia y dedicación al guiarme en la elaboración de esta tesis.

Agradezco al Sr. Decano, docentes y directivos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, por el apoyo constante y desinteresado que me han brindado hasta el momento de culminación de la Investigación.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria:	iii
Agradecimientos:	iv
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	9
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MARCO TEÓRICO	19
III. METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variable y operacionalización	20
3.3. Población muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	22
3.5. Procedimiento:	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	25
4.1. Resultados descriptivos	25
4.2. Prueba de normalidad	70
4.3. Resultados inferenciales	27
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1: Dimensiones de la variable 1: Calidad de Vida laboral de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP-2021, en tiempos de Covid 19.	25
Tabla 2: Dimensiones de la variable 2: Salud mental de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP-2021, en tiempos de Covid 19.	26
Tabla 3: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	70
Tabla 4: Correlación entre la variable 1: Calidad de vida laboral y la variable 2: Salud mental en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP-2021	71
Tabla 5: Correlación entre la calidad de vida laboral y el enfoque Biológico en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP-2021	72
Tabla 6: Correlación entre la calidad de vida laboral y el enfoque Psicológico en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP-2021.	73
Tabla 7: Correlación entre la calidad de vida laboral y el enfoque epidemiológico psiquiátrico, en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP-2021.	74
Tabla 8: Correlación entre la calidad de vida laboral y el enfoque sociológico, en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP-2021.	75

Índice de figuras

Figura 1: Simbología del diseño de investigación.

20

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la salud mental en tiempos de COVID 19 de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP – Huancayo 2021. Método. El tipo de la investigación fue aplicada, nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal correlacional, la muestra estuvo conformada por 38 docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP. Se utilizó la técnica de la encuesta y se utilizaron dos instrumentos para evaluar las variables de calidad de vida laboral y salud mental. Los resultados mostraron que la variable 1: Calidad de vida laboral, tiene un nivel medio global del 52% (20 docentes), un nivel alto 29.33% (11 docentes) y un nivel bajo 18.67% (7 docentes). La variable 2: Salud mental, tiene un nivel medio global del 67.11% (26 docentes), un nivel alto del 18.42% (7 docentes) y un nivel bajo del 14.47% (5 docentes). Se encontró que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la salud mental en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP. Tiene una correlación positiva muy fuerte ($\rho = .993$; $p = .000$).

Dentro de las dimensiones de calidad de vida laboral y salud mental, se puede destacar que en la calidad de vida laboral y el enfoque psicológico tiene la más alta correlación: ($\rho_s = 0.850$; $p\text{-valor} = 0.000$). Se concluye que existe una relación altamente significativa entre calidad de vida laboral y la salud mental en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP 2021.

Palabras claves: Calidad de vida laboral y Salud mental.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the quality of work life and mental health in times of COVID 19 of the teachers of the Faculty of Agronomy of the UNCP - Huancayo 2021. Method. The type of research was basic, descriptive level, quantitative approach, non-experimental design, cross-correlational, the sample consisted of 38 teachers from the Faculty of Agronomy of the UNCP. The survey technique was used and two instruments were used to evaluate the variables of quality of work life and mental health. The results showed that variable 1: Quality of working life, has a global average level of 52% (20 teachers), a high level 29.33% (11 teachers) and a low level 18.67% (7 teachers). Variable 2: Mental health, has a global average level of 67.11% (26 teachers), a high level of 18.42% (7 teachers) and a low level of 14.47% (5 teachers). It was found that there is a significant relationship between the quality of work life and mental health in the teachers of the Faculty of Agronomy of the UNCP. It has a very strong positive correlation ($\rho = .993$; $p = .000$).

Within the dimensions of quality of work life and mental health, it can be noted that in the quality of work life and the psychological approach it has the highest correlation: ($\rho_s = 0.850$; $p\text{-value} = 0, 000$). It is concluded that there is a highly significant relationship between quality of work life and mental health in teachers of the Faculty of Agronomy of the UNCP 2021.

Keywords: Quality of work life and Mental health.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial según Huarcaya (2020), señala que la pandemia actual por la enfermedad del coronavirus (COVID-19) originado en Wuhan, provincia de Hubei de la República Popular China, se ha extendido a muchos países. El 30 de enero de 2020, el Comité de Emergencia de la Organización Mundial de la Salud (OMS) catalogó a este brote como una emergencia de salud global basada en las crecientes tasas de notificación de casos en China y otros países. Debido a la alta contagiosidad del virus y al número cada vez mayor de casos confirmados y muertes en el mundo, las emociones y los pensamientos negativos se extienden amenazando la salud mental de la población. Según la experiencia de epidemias y pandemias pasadas, se conoce que los pacientes y el personal de salud pueden padecer situaciones de miedo a la muerte y presentar sentimientos de soledad, tristeza e irritabilidad.

La pandemia mundial del COVID-19 ha alterado los sistemas sociales y económicos, las medidas de salud pública se convirtieron en prioridad para reducir la propagación del COVID-19, exponiendo a la población a una variedad de factores que pueden provocar problemas de salud mental; siendo estos el aislamiento social, pérdida de empleo, tener COVID-19 y pérdida de los seres queridos. Las empresas se han visto obligadas a despedir o dar licencia a sus trabajadores, lo que se ha convertido en una creciente ansiedad y estrés psicológico, disminuyendo la calidad de vida laboral (CVL) y el aumento de problemas de salud mental.

En el Perú esta problemática no es la excepción, según Gamero y Pérez (2020) informaron el impacto de la pandemia en el empleo peruano, indicando que “los ingresos laborales siguen reduciéndose, en promedio, el nivel de ingreso laboral real habría retrocedido en cerca de nueve años” (p.25), por lo expuesto se prevé el deterioro de la calidad del empleo. La fuerte contracción de la actividad económica disminuyó la producción nacional durante los últimos doce meses, febrero 2020-enero 2021, presentó una disminución de 11,40%, según informó el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en su informe técnico Producción Nacional N°03 Marzo 2021. Dada la carga psicológica, social y económica que pesa sobre poblaciones enteras, el impacto de la pandemia en la salud mental es un tema crítico que debe abordarse (Holmes et al., 2020).

En la Facultad de Agronomía de la UNCP, se observó que el impacto de la pandemia ha afectado la CVL, en la necesidad de realizar un distanciamiento físico en forma de trabajo desde casa, lo cual tuvo consecuencias en la salud mental de los docentes, influenciados por su tipo de personalidad, ansiedad, sobre carga de trabajo, actualización a la tecnología y estrés, los cuales se pueden identificar en los diferentes enfoques referentes a la salud mental.

Por lo expuesto se expone el siguiente problema principal ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y la salud mental en tiempos de COVID 19 del docente de la Facultad de Agronomía de la UNCP– Huancayo 2021?, asimismo se formulan los siguientes problemas específicos:1) ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el enfoque biológico en tiempos de COVID 19 del docente de la Facultad de Agronomía de la UNCP– Huancayo 2021?, 2) ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el enfoque psicológico en tiempos de COVID 19 del docente de la Facultad de Agronomía de la UNCP– Huancayo 2021?, 3) ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el enfoque epidemiológico psiquiátrico en tiempos de COVID 19 del docente de la Facultad de Agronomía de la UNCP– Huancayo 2021?, y 4) ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el enfoque sociológico en tiempos de COVID 19 del docente de la Facultad de Agronomía de la UNCP– Huancayo 2021?

La justificación de la investigación en cuanto a su aporte teórico se basa en dar a conocer la relación entre ambas variables, lo que permitió conocer el estado de salud mental según las dimensiones de las variables obtenidos de los modelos de estudio actuales. También la investigación brinda un aporte de justificación práctica donde los resultados permitirán iniciar etapas de mejoras partiendo de las recomendaciones que se realiza. Del mismo modo la investigación aporta una justificación metodológica alcanzando los objetivos expuestos, mediante la aplicación de los cuestionarios de CVL y salud mental elaborados por la autora, que tienen un alto grado de confiabilidad y validez.

El objetivo general planteado fue: Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la salud mental en tiempos de COVID 19 de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP – Huancayo 2021. De la misma forma se plantearon los objetivos específicos:1) Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el

enfoque biológico, 2) Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el enfoque psicológico, 3) Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el enfoque epidemiológico psiquiátrico y 4) Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el enfoque sociológico.

Por lo manifestado se expresa la hipótesis general la cual señala, existe relación directa entre la calidad de vida laboral y la salud mental en tiempos de COVID 19 de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP – Huancayo 2021. Además, se elabora las hipótesis específicas: 1) Existe relación directa entre la calidad de vida laboral y el enfoque biológico, 2) Existe una relación directa entre la calidad de vida laboral y el enfoque psicológico, 3) Existe relación directa entre la calidad de vida laboral y el enfoque epidemiológico psiquiátrico y 4) Existe relación directa entre la calidad de vida laboral y el enfoque sociológico.

II. MARCO TEÓRICO

Para la recopilación de la información dentro de los trabajos previos se comenzó con los antecedentes internacionales, como la de Kharshing, et ál. (2021), se exploró el papel de las variables individuales como predictores de la calidad de vida (CdV) durante la pandemia de COVID-19. También se examinó el impacto de las variables relacionadas con el grupo en la CdV. La muestra estuvo compuesta por 305 encuestados hombres y mujeres. Los resultados revelaron que la CdV fue influenciada significativamente por variables individuales (ansiedad COVID-19 e identidad personal) y variables grupales (identificación con la familia y la nación). El efecto de la ansiedad y la identidad personal de COVID-19 como variables individuales es superior. Las variables grupales (identificación familiar y nacional) impactaron significativamente la CdV por encima de las variables individuales. De hecho, los hallazgos ayudarían en la rehabilitación y asistencia de las personas para vivir en la crisis de COVID-19, y posteriormente.

Del mismo modo, la investigación de Buselli, et ál. (2020), tuvo como objetivo identificar el posible impacto de las variables contextuales y personales laborales sobre la calidad de vida profesional, representada por la satisfacción por compasión (CS), el burnout y traumatización secundaria (ST), en los trabajadores de la salud (TS) que enfrentan una emergencia por COVID-19. Se reclutó consecutivamente

una muestra de 265 TS. Las mujeres mostraron un TS más alto que los hombres, mientras que el personal de primera línea y los asistentes de salud informaron un CS más alto en lugar del personal de segunda línea y los médicos, respectivamente. Burnout y TS, además de algunas variables laborales o personales, se asociaron a puntuaciones de depresión o ansiedad.

La investigación Evaluación de la calidad de vida durante la pandemia de COVID-19: una encuesta transversal del reino de Arabia Saudita (2021), tuvo como objetivo examinar algunos de los predictores de la calidad de vida durante la primera ola de la pandemia de COVID-19 en Arabia Saudita. Se utilizó un cuestionario de encuesta transversal en línea para recopilar datos sobre los antecedentes sociodemográficos, el estado de salud física, las reacciones psicológicas y la calidad de vida de los participantes. Adaptamos 12 ítems de los instrumentos de calidad de vida de la Organización Mundial de la Salud (WHOQOL-BREF) para evaluar la calidad de vida. La Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés – 21 (DASS-21) se utilizó para evaluar la depresión, la ansiedad y el estrés. Los resultados demostraron que la pandemia de COVID-19 ha influido significativamente en varios aspectos de la calidad de vida de las personas, así como en su salud física y psicológica.

Por su parte Comfort, et ál (2021), este estudio exploró cómo la epidemia de COVID-19 en EE. UU; ha aumentado los sentimientos de estrés, ansiedad y depresión entre los proveedores de servicios de salud reproductiva para pacientes ambulatorios. Se realizó una encuesta con respuestas abiertas a 288 servidores de salud, obteniendo como resultados que dos tercios (184) de los proveedores informaron un aumento del estrés y un tercio (96) informaron un aumento de la ansiedad o la depresión. Las principales fuentes de estrés, ansiedad y depresión se debieron al cuidado del paciente, la preocupación por infectarse o infectar a miembros de la familia, preocupaciones relacionadas con el trabajo y el hogar, el agotamiento y el miedo a lo desconocido, la falta de equipo de protección personal, la dificultad para lidiar con la enfermedad y ausencia de un compañero de trabajo. También se destacaron las preocupaciones sobre el desempleo.

Asimismo, en la investigación de Sasaki, et ál. (2020), Realizo el estudio en la salud mental de los trabajadores sanitarios y no sanitarios durante dos meses del

brote de COVID-19 en Japón. Se utilizó un cuestionario en línea autoadministrado para evaluar el miedo y la preocupación de los participantes por el COVID-19, la angustia psicológica y los síntomas físicos. Llegando a la conclusión que la angustia psicológica, junto con el miedo y la preocupación por el COVID-19, aumentó más entre los trabajadores de la salud en comparación con los que no lo son durante el brote de COVID-19. El estudio confirmó que los trabajadores de la salud son un objetivo importante para la salud mental durante el brote de COVID-19.

Respecto a los antecedentes nacionales, la investigación de Silverio (2018) propuso comprobar el grado de relación entre CVL y el estrés laboral. El estudio se realizó con 100 docentes de una IEE, se aplicó dos tipos de cuestionario según cada variable. Llegando a la conclusión que existe una relación entre variables, por lo tanto, a mejor CVL es menor el estrés laboral, la investigación nos indica que este resultado se demuestra en todas las dimensiones de CVL.

También Carbajal y Nery (2018), estudiaron la proporción entre salud mental y CVT del personal que labora en el Hospital Julio César Demarini Caro de Chanchamayo exclusivamente en el área central de esterilización. La muestra fue de 15 servidores de salud (personal); la técnica fueron los cuestionarios CVT-GOHISALO para evaluar calidad de vida y el GHQ-12 de Golberg para evaluar la salud mental. Se llegó a la conclusión que la correlación es inversamente proporcional entre las variables en estudio, es importante comunicar que un tercio del personal hubo evidencias de rasgos de psicopatologías en la salud mental; asimismo la calidad de vida en el trabajo más de la mitad se ubica en nivel promedio aceptable.

Por su parte Jiménez (2020), investigo la correlación entre satisfacción laboral y salud mental, en el Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna, durante el inicio de la pandemia de COVID-19. La muestra tomada fue de 99 servidores Aplicando Font Roja para satisfacción laboral y cuestionario General Health Questionnaire – 12 para salud mental. Concluyendo que la satisfacción laboral y bienestar psicológico es óptima, lo que nos demuestra que los servidores de salud se encuentran satisfechos en su ambiente de trabajo, los investigadores indican que este resultado, de una óptima salud mental, es por la aplicación de la guía técnica

suministrada por MINSA, para el cuidado de la salud mental en contexto del COVID-19.

Del mismo modo Cerón, F. (2020), estudio cual es la relación de CVL y el compromiso organizacional (CO). La muestra fue de 417 educandos de posgrado de una Universidad Pública ubicada en Lima Metropolitana. Se aplicó el instrumento de cada una de las variables Concluyendo que existe correlación positiva y significativa proporcional entre CVL y CO, del mismo modo en todas las dimensiones de las variables indicadas en la investigación.

Para finalizar, Fabian (2019), en su investigación indago las medidas de autocuidado que realizan los internos de enfermería de la UNMSM para mantener la salud mental. Se tuvo como muestra 46 internos de enfermería, el cuestionario estuvo conformado por 42 preguntas dividido en sus 3 dimensiones bienestar físico, psicológico y social. Concluyendo que las relaciones interpersonales y uso de redes de apoyo demuestran mayor eficiencia; al igual la empatía, el reconocimiento y un ambiente propicio permiten una mejora en la salud mental.

Con referencia al aporte teórico sobre calidad de vida laboral (CVL) también denominada calidad de vida en el trabajo (CVT), su concepto es multidimensional e integral lo que dificulta que la mayoría de los investigadores lleguen a una definición común del concepto. Sin embargo, los industriales, aquellos que están interesados en la psicología organizacional y los científicos de la gestión, aceptan que el concepto generalmente se refiere al bienestar de los empleados.

Cruz (2018) define (CVL) es un enfoque que enfatiza temas como la humanización del trabajo, mejora de las condiciones laborales, protección de los empleados y democratización del entorno laboral. De acuerdo con Pérez (2020) la CVL se define como el establecimiento de un ambiente laboral donde los empleados se sientan seguros y felices, no experimenten estrés y sus necesidades personales - vocacionales sean satisfechas, con la finalidad de asegurar una integración en todos los espacios de la vida. Por lo que, Molina, et ál. (2018) consideran que la CVL como un proceso en el que las organizaciones responden a las necesidades de los empleados desarrollando mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones que diseñan sus vidas en el lugar de trabajo. Por su parte, Mohammadhu y Atham (2018) argumentan que la CVL se

refiere a lo favorable o desfavorable que representa el entorno laboral para los trabajadores a fin de lograr su satisfacción de necesidades, su bienestar, así como para mejorar su desempeño y lograr las metas de la organización, es importante considerar la multiplicidad de sus dimensiones y sus perspectivas (objetiva y subjetiva). Rekhi y Sharma (2018) y Rusdin (2015) concuerdan en que CVL en una forma simple, su concepto se refiere a la satisfacción laboral de los empleados.

La CVL es básicamente un concepto multidimensional y es una forma de pensar sobre las personas, el trabajo y sus organizaciones, es decir, la percepción mental del empleado de los deseos físicos y psicológicos en el trabajo. Ruzevicius y Valiukaite (2017), Heinrich, et ál. (2018) y Bektı (2018), consideran que CVL permite a los empleados crear una identidad organizacional y revelar un mayor desempeño laboral, aumenta su satisfacción laboral e iniciativas vocacionales y disminuye su ausentismo y nivel de agotamiento, creando así una organización eficaz y eficiente.

Hay muchos modelos de CVL propuestos por expertos, uno de ellos por Cascio. (2019) el cual establece dos dimensiones para CVL, por lo expuesto Hamta, et ál. (2019) y Vereycken, et ál. (2019) coinciden con Cascio siendo las dimensiones (1) condiciones objetivas, se refiere a los contextos de las labores a desarrollar en el ámbito del trabajo la cual está compuesta por medio ambiente físico, medio ambiente tecnológico, medio ambiente contractual, medio ambiente productivo y medio ambiente profesional. (2) condiciones subjetivas, se relaciona con las percepciones - valoraciones laborales, y el ambiente social está compuesta por esfera privada y mundo laboral, individuo y actividad profesional, individuo y grupo laboral, individuo y grupo institucional e institución y función directiva.

Asimismo, Cascio. (2019) afirma que hay varios aspectos que afectan a CVL, entre los más importantes define los siguientes: (1) El orgullo, que incluye la identidad de una empresa u organización, la participación ciudadana, la preocupación por el medio ambiente y la ciudadanía corporativa; (2) Participación de los empleados. , que involucra al equipo de participación de los empleados, las reuniones de anticipación de los empleados y el equipo de mejora de la calidad; (3) Desarrollo profesional, que incluye ofertas de trabajo, educación o capacitación, evaluaciones de desempeño y promociones laborales de empresas u

organizaciones; (4) Resolución de conflictos, que incluye una política de puertas abiertas, un proceso oficial de quejas y un proceso de revisión o apelación entre pares; (5) Comunicación, que consiste en reuniones individuales, reuniones de grupo y publicaciones; (6) Salud y bienestar, que incluye centros de salud, centros de salud dental, programas de centros de salud, programas de recreación y programas de consejería; (7) La seguridad laboral consiste en no despidos permanentes y un plan de pensiones; (8) Un ambiente seguro, que incluye des un comité de seguridad, un equipo de respuesta a emergencias y un programa de seguridad; y (9) Compensación justa, que consiste en sueldos o salarios y beneficios competitivos.

De la misma manera Hernandez V., et ál. (2017) en su investigación comentan que las dimensiones principales de CVL son: (1) Compensación adecuada, los incentivos y remuneraciones que satisfacen las expectativas del trabajador mediante condiciones adecuadas que permiten cumplir sus funciones generando seguridad, (2) Condiciones de trabajo, horario de trabajo y clima laboral que permite ejercer tareas oportunamente, (3) Oportunidades de crecimiento, son las capacitaciones y actualizaciones que brinda la empresa para el desarrollo profesional lo que genera aprecio y delegación de funciones de acuerdo al perfil, (4) Cultura organizacional, son los principios y valores que estructura una organización para alcanzar una comunicación asertiva y organización del personal, (5) Manejo del estrés, métodos utilizados para reducir y/o controlar reacciones psicológicas y físicas lo que permite una adecuada salud mental y (6) Equilibrio entre la vida laboral y personal, satisfacción personal que busca el bienestar y una adecuada salud mental y física mediante la organización y priorización de actividades.

Según López (2017) considera seis dimensiones para mejorar la CVL las cuales los define de la siguiente manera; (1) entorno físico,; (2) salud y bienestar,; (3) relaciones interpersonales,; (4) reconocimiento,; (5) facilidad y eficiencia, (6) desarrollo personal, los trabajadores puedan satisfacer sus objetivos y metas, el autor comenta que los trabajadores que reciben este tipo de apoyo tienen mejor comunicación con sus superiores.

En referencia al aporte teórico sobre salud mental, la salud se ha concebido en la historia de la humanidad de tres enfoques dominantes: El enfoque patógeno hacia la salud ha sido dominante durante la mayor parte de la historia (Thoits, 2010); este enfoque considera la salud como la ausencia de enfermedad y discapacidad. La otra concepción de la salud, llamada enfoque salutogénico, se remonta a los escritos griegos y romanos, pero no fue hasta el siglo XX que se popularizó en el discurso teórico dominante, el término fue utilizado por Antonovsky (1979) y otros estudiosos como Maslow (1966); esta concepción ve la salud en una perspectiva más amplia que el enfoque patógeno y considera la salud como estados positivos de capacidades y funcionamiento en el pensamiento, sentimiento y comportamiento (Strümpfer, 1995). El tercer enfoque más reciente y ampliamente reconocido en la literatura contemporánea es el modelo de estado completo, este enfoque es posiblemente el más completo y se refleja en la definición de salud de la Organización Mundial de la Salud “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no simplemente la ausencia de enfermedad o dolencia” (OMS, 2014). Incluye tanto la presencia de capacidades positivas como la ausencia de enfermedad o trastorno.

El modelo de estado completo ve la salud de una manera holística en contraposición a los enfoques patógenos y salutógenos, se puede decir que el modelo de estado completo parece más plausible en referencia a la salud mental. La OMS (2014) define a la salud mental como no solo como la ausencia de psicopatología, sino un estado óptimo de funcionamiento físico, cognitivo y emocional.

La salud mental y los trastornos mentales reflejan áreas de estudio distintivas que no solo tienen su tema único, sino que también tienen implicaciones políticas variadas. Asimismo, estos constructos abordan de manera diferente la cuestión de distinguir la salud de la enfermedad y la cordura de la locura. Podría decirse que la "salud mental" es un concepto fluido y su significado es relativo al contexto en el que se utiliza. De hecho, la Organización Mundial de la Salud describe “la salud mental no solo como la ausencia de enfermedad, sino como un estado de alto nivel de bienestar psicológico, autoestima y capacidad para mantener relaciones sociales” (OMS, 2016).

Mediante esta definición, es evidente que la salud mental es más bien un estándar que los individuos se esfuerzan o se esforzarían por alcanzar. Por lo tanto, Pisciotta, et ál. (2019) comenta que los defensores de la salud mental no solo se preocupan por los pacientes con trastornos mentales, sino que abogan por una amplia gama de servicios para promover la salud mental en la población en general. Estos servicios están principalmente dirigidos a la promoción de la salud mental y la prevención de enfermedades mentales a través de la educación, la sensibilización y el refuerzo de conductas saludables. Este enfoque hacia la salud mental nos lleva hacia un "modelo continuo" de salud mental.

El modelo continuo de salud ha sido un punto de vista dominante en la investigación académica durante la década de 1970 (Scheid y Brown, 2010). Este modelo ve la salud mental y la enfermedad mental como dos puntos finales de un continuo en lugar de identidades distintas. De esta manera, el modelo sugiere que la mayoría de las personas se encuentran en algún punto intermedio del continuo. Por lo tanto, la división entre salud mental y enfermedad mental no se basa en una base absoluta, sino que refleja el grado en que una persona y sus comportamientos se consideran saludables y normales. Entonces, el modelo continuo pone mayor énfasis en las influencias socioambientales en las que cualquier individuo en circunstancias estresantes puede moverse a lo largo del continuo hacia la enfermedad mental.

Últimamente, el énfasis en el modelo discreto de salud y enfermedad mental ha ganado prominencia. A diferencia del modelo continuo que considera la salud mental y la enfermedad como puntos finales de un continuo, el modelo discreto o dicotómico sugiere que estos son opuestos entre sí y se puede establecer una clara distinción entre si una persona está enferma o sana (Scheid Y Brown, 2010). Por ejemplo, existe evidencia clínica razonable para afirmar que una persona padece trastornos depresivos, esquizofrenia, etc. o no los padece. Por lo tanto, las personas con enfermedades mentales se identifican sobre la base de sus síntomas y se clasifican en sus categorías específicas de enfermedad. En virtud de su punto de vista, este modelo se inclina hacia los enfoques biológicos de la enfermedad mental y pone más énfasis en las causas naturalistas de la enfermedad, como las bioquímicas o neurológicas.

Las dimensiones de la salud mental se clasifican generalmente en cuatro enfoques, enfoque biológico considera a las enfermedades mentales como cualquier otra enfermedad en la que una aparente disfunción es causada por alguna irregularidad en el cuerpo las cuales afecta el bienestar físico y las energías para el trabajo (Barboza, 2020). Enfoque psicológico, es un estado relativamente perdurable orientado a proporcionar el control de emociones y motivación sea en el ámbito laboral o personal creando un estado positivo en la persona (Alamo, et ál; 2017). Enfoque epidemiológico psiquiátrico, relevancia de las circunstancias sociales y características sociodemográficas, se comprende como la prevalencia y/o patrones de las enfermedades mentales y sus correlatos en diferentes poblaciones (Engela, et ál; 2018). Enfoque sociológico, sostiene la opinión de que tanto las enfermedades mentales como la salud mental son un producto de la vida social, se dividen en dos categorías; primera categoría condiciones sociales, como los conflictos familiares, los acontecimientos vitales estresantes, la carga económica, las expectativas sociales, etc., que pueden influir en la salud mental de las personas; segunda categoría papel de los factores culturales en la definición de las enfermedades mentales y las respuestas a los problemas de salud mental. (Kampourakis, 2020).

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se utiliza el tipo de investigación aplicada para Sánchez y Reyes (2006) con el objetivo de la aplicación de conocimientos y las consecuencias que de ellas deriven busca el conocimiento de la realidad o del fenómeno de la naturaleza, para contribuir a una sociedad cada vez más avanzada y que responda mejor a los retos de la humanidad.

La presente investigación corresponde al diseño correlacional transversal, “este diseño corresponde a la búsqueda de la relación o asociación de dos variables una muestra determinada” (Cabezas 2018, p. 78)

Por lo tanto, el diseño descriptivo correlacional transversal., con el siguiente esquema:

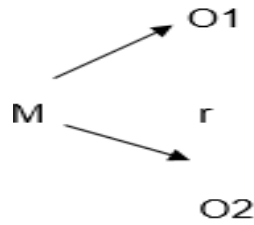


Figura 1: *Simbología del diseño de investigación.*

Dónde:

M= Docentes de la facultad de Agronomía de la UNCP

O1= Calidad de vida laboral

O2= Salud mental

r= Relación

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: Calidad de vida laboral

Dimensiones

- Compensación adecuada
- Condiciones de trabajo
- Oportunidad de crecimiento
- Cultura organizacional

Variable 2: Salud Mental

Dimensiones

- Enfoque biológico
- Enfoque psicológico
- Enfoque epidemiológico psiquiátrico
- Enfoque sociológico

Definición conceptual de la variable calidad de vida laboral

Entendida como un proceso en el que las organizaciones responden a las necesidades de los empleados desarrollando procesos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones que diseñan sus vidas en el lugar de trabajo. (Molina, et ál.; 2018)

Definición operacional

Está estrechamente relacionada con la calidad de vida personal, por lo que se conjugan las dimensiones que se observara a través del cuestionario.

Definición conceptual de la variable salud mental

La Organización Mundial de la Salud describe “la salud mental no solo como la ausencia de enfermedad, sino como un estado de alto nivel de bienestar psicológico, autoestima y capacidad para mantener relaciones sociales” (OMS, 2016).

Definición operacional

Se entiende como el conjunto de elementos que contribuyen en el mejor ambiente laboral y sobre todo recibiendo los reconocimientos de la entidad, Por ello se medirá las cuatro.

3.3. Población muestra y muestreo

Según Rocha, (2016, p. 121) “Se considera la población al conjunto mayor de sujetos en donde se generalización los datos encontrados en la muestra, esta generalmente tiene las mismas características de la unidad de análisis”

En tal sentido la población estará constituida por 38 docentes en tiempos de COVID 19 de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional del Centro del Perú – Huancayo 2021

En cuanto a la muestra, Según Gil (2016) menciona que “se considera muestra a una parte de la población, que posee las principales características”. Esta es la que generalmente se considera para realizar un estudio más detallado

Por lo tanto la muestra será censal en donde se considera a los 38 docentes de la facultad de agronomía de la UNCP.

Muestreo. En este caso como la muestra es censal se considera muestreo no probabilístico intencional. Gil (2016). “el muestreo no probabilístico intencional está de acuerdo a la posibilidad de tener mayor acceso a la información relevante” De la misma manera no hay criterios de inclusión ni exclusión por ser censal.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

La técnica es el conjunto de procedimientos que se necesita para la aplicación de los instrumentos, la técnica de recolección de datos se refiere a la forma de recolectar los datos en este sentido la técnica será la encuesta a la muestra en estudio. Según Sanchez (2017) dice: “son los medios por los cuales se procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la investigación” (p.163). Por lo tanto la técnica utilizada es la encuesta para cada una de las variables en estudio.

El instrumento será el cuestionario de encuesta de cada una de las variables de estudio, el cuestionario de encuesta estará conformado por 18 ítems en cada una de las variables, las opciones de respuesta en ambos instrumentos son de: siempre 5, muchas veces 4, regularmente 3, pocas veces 2 y nunca 1

FICHA TECNICA

I Instrumento:

Cuestionario de encuesta de calidad de vida laboral.

II Datos Informativos:

Autor: Salazar Sinchez, Indira Lisset

Adaptado por la autora:

- Salazar.

III Procedencia:

- Aplicación de carácter colectivo a los docentes de la facultad de Agronomía de la Universidad nacional del Centro del Perú.

IV Propósito:

- Medir la calidad de vida laboral de los docentes de la facultad de Agronomía de la Universidad nacional del Centro del Perú.

V Tiempo de aplicación:

- 20 minutos.

VI. Items 20 , Escala de medición ordinal

Opciones de respuesta

Siempre 5

Muchas veces 4 Regularmente 3

Pocas veces 2

Nunca 1

Dimensiones

Nº	DIMENSIONES	ITEMS
1	Compensación adecuada	1,2,3,4,5
2	Condiciones de trabajo	6.7.8.9.10
3	Oportunidad de crecimiento	11,12,13,14,15
4	Cultura organizacional	16,17,18,19,20

FICHA TECNICA

I Instrumento:

Cuestionario de encuesta de salud mental.

II Datos Informativos:

Autor: Salazar Sinchez, Indira Lisset

Adaptado por la autora:

- Salazar.

III Procedencia:

- Aplicación de carácter colectivo a los docentes de la facultad de Agronomía de la Universidad nacional del Centro del Perú.

IV Propósito:

- Medir la salud mental de los docentes de la facultad de Agronomía de la Universidad nacional del Centro del Perú.

V Tiempo de aplicación:

- 20 minutos.

VI. Items 20, Escala de medición ordinal

Opciones de respuesta

Siempre 5

Muchas veces 4 Regularmente 3

Pocas veces 2

Nunca 1

Dimensiones

Nº	DIMENSIONES	ITEMS
1	Enfoque biológico	1,2,3,4,5
2	Enfoque psicológico	6.7.8.9.10
3	Enfoque epidemiológico psiquiátrico	11,12,13,14,15
4	Enfoque sociológico	16,17,18,19,20

3.5. Procedimiento:

Para la recolección de los instrumentos se tuvo la autorización escrita del decano de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional del Centro del Perú, a través de mesa de partes. Luego de tener el consentimiento para la recolección de datos, se procedió a pedir a los docentes que rellenen los cuestionarios, luego de la recolección de datos se tabuló los cuestionarios y se aplicó el análisis estadístico mediante el SPSS v. 22.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos se realizó inicialmente con la tabulación de los datos. La estadística descriptiva se realizó mediante el análisis de frecuencia univariado, a través de tablas y gráficos de frecuencia. La estadística inferencial se realizó mediante la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación respeta los derechos intelectuales por eso cada idea o pensamiento incluido en este trabajo, tiene citas que luego se complementan con sus referencias bibliográficas de acuerdo a las normas APA. Igualmente se respeta el derecho de privacidad de cada uno de los encuestados y la confidencialidad de sus datos.

IV. RESULTADOS

Prosiguiendo, se muestran los resultados descriptivos, con las tablas de frecuencia y porcentaje y posteriormente se muestra la prueba de normalidad y los resultados inferenciales, donde se realiza la contrastación de hipótesis.

4.1. Resultados descriptivos

Análisis de la frecuencia de la variable 1: Calidad de vida laboral

Tabla 1:

Dimensiones de la variable 1: Calidad de Vida laboral de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP-2021, en tiempos de Covid 19.

Dimensiones de la variable 1: Calidad de vida laboral									Calidad de vida laboral global	
Compensación adecuada		Condiciones de trabajo		Oportunidades de conocimiento		Cultura organizacional		Promedio		
Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
Bajo	6	15.79%	8	21.05%	7	18.42%	7	18.42%	7	18.67%
Medio	17	44.74%	23	60.53%	16	42.11%	22	57.89%	20	52.00%
Alto	15	39.47%	7	18.42%	15	39.47%	9	23.68%	11	29.33%
Totales	38	100.00%	38	100.00%	38	100.00%	38	100.00%	38	100.00%

N = 38

Nota. En la Tabla 1 se puede visualizar que el 52.00% de docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP sostienen que su nivel es medio, lo cual nos indica que para tener una calidad de vida laboral adecuada, se debe de mejorar

en las condiciones de trabajo que es la que tiene el 18.42% en el nivel alto, siendo el porcentaje más bajo.

Análisis de la frecuencia de la variable 2: Salud mental

La variable 2: Salud mental

Tabla 2:

Dimensiones de la variable 2: Salud mental de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP-2021, en tiempos de Covid 19.

Nivel	Dimensiones de la Variable Salud Mental								Salud mental global	
	Enfoque biológico		Enfoque psicológico		Enfoque epidemiológico psiquiátrico		Enfoque Sociológico		Promedio	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Bajo	5	13.16%	6	15.79%	6	15.79%	5	13.16%	6	14.47%
Medio	27	71.05%	25	65.79%	23	60.53%	27	71.05%	26	67.11%
Alto	6	15.79%	7	18.42%	9	23.68%	6	15.79%	7	18.42%
Totales	38	100.00%	38	100.00%	38	100.00%	38	100.00%	38	100.00%

N = 38

Nota. En la Tabla 2 se puede visualizar que el 67.11% de docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP, sostienen que su nivel es medio, lo cual nos indica que para tener una salud mental adecuada, se debe de mejorar en el enfoque biológico y enfoque sociológico que son los que tienen el 15.79% en el nivel alto, siendo el porcentaje más bajo.

4.2. Resultados inferenciales

En este acápite se desarrollaron la contrastación de la hipótesis general e hipótesis específicas hallándose los siguientes resultados:

Hipótesis general:

La calidad de vida laboral tiene relación directa con la salud mental en tiempos de COVID 19 de docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP – Huancayo 2021.

Con un nivel de significancia $\alpha = ,05$ se demuestra que: Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la salud mental en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP, es decir, según se optimice la calidad de vida laboral existirá mayor salud mental en de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP. El $\rho = ,993$, indica una correlación positiva muy fuerte. Ver anexo 9.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Existe relación directa entre la calidad de vida laboral y el enfoque biológico, en tiempos de COVID 19 de de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP – Huancayo 2021.

Con un nivel de significancia $\alpha = ,05$ se demuestra que: existe una relación significativa entre la calidad de vida y el enfoque biológico en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP; es decir, según se optimice el enfoque biológico existirá mayor calidad de vida laboral en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP. El valor de $\rho = ,689$, tiene una correlación positiva media. Ver anexo 10.

Hipótesis específica 2

Existe relación directa entre la calidad de vida laboral y el enfoque psicológico, en tiempos de COVID 19 de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP – Huancayo 2021.

Con un nivel de significancia $\alpha = ,05$ se demuestra que: Existe una relación significativa entre la calidad de vida y el enfoque psicológico en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP; es decir, según se optimice el enfoque psicológico existirá mayor calidad de vida laboral en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP. El valor de rho = ,850, nos indica que hay una correlación positiva fuerte. Ver anexo 11.

Hipótesis específica 3

Existe relación directa entre la calidad de vida laboral y el enfoque epidemiológico psiquiátrico, en tiempos de COVID 19 de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP – Huancayo 2021.

Con un nivel de significancia $\alpha = ,05$ se demuestra que: existe una relación significativa entre la calidad de vida y el enfoque epidemiológico psiquiátrico, en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP; es decir, según se optimice el enfoque epidemiológico psiquiátrico, existirá mayor calidad de vida laboral en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP. El valor de rho = ,756, nos indica que hay una correlación positiva fuerte. Ver anexo 12.

Hipótesis específica 4

Existe relación directa entre la calidad de vida laboral y el enfoque sociológico, en tiempos de COVID 19 de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP – Huancayo 2021.

Con un nivel de significancia $\alpha = ,05$ se demuestra que: Existe una relación significativa entre la calidad de vida y el enfoque sociológico, en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP; es decir, según se optimice el enfoque sociológico, existirá mayor calidad de vida laboral en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP. El valor de rho = ,634, nos indica que hay una correlación positiva media. Ver anexo 13.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo, de primera fuente se analizaron el logro de los objetivos y los resultados obtenidos en la investigación y se comparan con la información de los estudios considerados en los antecedentes.

Para el objetivo general, hemos encontrando que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la salud mental en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP-2021, en tiempos de Covid. Tiene una correlación positiva fuerte ($\rho=,993$ y $p=,000$).

Primero, de acuerdo a los resultados descriptivos, la calidad de vida laboral es el “establecimiento de un ambiente laboral donde los empleados se sientan seguros y felices, no experimenten estrés y sus necesidades personales - vocacionales sean satisfechas, con la finalidad de asegurar una integración en todos los espacios de la vida”. Pérez (2020), la variable 1: Calidad de vida laboral, según la percepción de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP, a nivel global la calidad de vida laboral, es de un nivel bajo del 18.42%, un nivel medio del 52.00% y un nivel alto del 29.33%.

Concordando con Vazquez, et ál (2017), en su investigación: “Calidad de vida laboral en Docentes de Educación Superior”, encontraron que la Calidad de vida laboral de los docentes que participaron en el estudio el 64.2% tienen un nivel alto, el 30.2%, un nivel medio y el 5.7% un nivel bajo. En otros estudios se reportan niveles de calidad de vida laboral de buena 67.4%, muy buena el 13.4% y satisfactorio 13.4%.

Lo cual difiere según Molina, et ál (2018), en su estudio “Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos”, donde señala que un porcentaje superior al 90% del personal que labora en la empresa objeto de estudio, señala que su calidad de vida laboral se encuentra en un nivel alto. Esto indica que la empresa ofrece condiciones relacionadas con las dimensiones de calidad de vida laboral que genera una percepción de satisfacción y ello se traduce en resultados favorables que impactan el rendimiento y la competitividad de la organización.

En referencia a la variable 2: Salud mental

La Organización Mundial de la Salud describe “la salud mental no solo como la ausencia de enfermedad, sino como un estado de alto nivel de bienestar psicológico, autoestima y capacidad para mantener relaciones sociales” (OMS, 2016).

Se halló que el nivel global de la salud mental, según la percepción de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP, es de un nivel medio del 67.11% y un nivel bajo del 14.47%, el cual nos indica que la Facultad de Agronomía de la UNCP, tiene que mejorar en lo referente a la salud mental en el enfoque biológico y el enfoque sociológico para tener una salud óptima de los docentes y esto repercute positivamente en la calidad de vida laboral.

Convergiendo con Jiménez (2020), que investigó “la correlación entre satisfacción laboral y salud mental, en el Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna”, durante el inicio de la pandemia de COVID-19., con una muestra de 99 servidores Aplicando Font Roja para satisfacción laboral y cuestionario General Health Questionnaire – 12 para salud mental. Concluyendo que la satisfacción laboral y bienestar psicológico es óptima, lo que nos demuestra que los servidores de salud se encuentran satisfechos en su ambiente de trabajo, los investigadores indican que este resultado, de una óptima salud mental, es por la aplicación de la guía técnica suministrada por MINSA, para el cuidado de la salud mental en contexto del COVID-19.

Para el objetivo específico 1, hemos encontrado que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la dimensión enfoque biológico, en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP-2021, en tiempos de Covid. Siendo esta una correlación positiva media ($\rho=0,689$ y $p=,000$).

Para el objetivo específico 2, Se determinó que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la dimensión enfoque psicológico, en tiempos de COVID 19 en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP – Huancayo 2021. Resultando una correlación positiva fuerte ($\rho=,756$ y $p=,000$).

Para el objetivo específico 3, se determinó que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la dimensión enfoque epidemiológico psiquiátrico, en tiempos de COVID 19 de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP–Huancayo 2021. Siendo esta una correlación positiva fuerte ($\rho=,756$ y $p=,000$),

Para el objetivo específico 4, se determinó que Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la dimensión enfoque epidemiológico psiquiátrico, en tiempos de COVID 19 de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP–Huancayo 2021. Siendo esta una correlación positiva fuerte ($\rho=,634$ y $p=,000$),

En relación a las dimensiones concernientes a la calidad de vida laboral, los resultados con un porcentaje mayor en el nivel medio fueron condiciones de trabajo con un 60.53%, seguido por cultura organizacional con un 57.89%, compensación adecuada con un 44.74% y oportunidades de conocimiento con un 42.11%.

Divergiendo con el estudio de Vazquez, et ál (2017), en su investigación: “Calidad de vida laboral en Docentes de Educacion Superior”, donde el análisis por dimensiones arroja que el 66% de los participantes presentan un nivel *Bajo de CVL*, en la dimensión Integración al Puesto de Trabajo, con mayor afectación en hombres (78%), profesores con doctorado (66%), de la Licenciatura en Nutrición (91%). La baja CVL en esta dimensión denota la inconformidad que el trabajador tiene con respecto al cumplimiento de los objetivos institucionales. La desmotivación y el responsabilizar a los demás de sus fracasos laborales son otras de las características presentes en las personas con afectación en esta dimensión. Dado lo anterior, se infiere que algunos de los aspectos que pudieran estar permeando esta condición son la competencia desleal, el escaso tiempo para compartir con otros, la intolerancia a la crítica, la relación con los jefes.

En lo referente a las dimensiones de la variable 2: Salud mental, la dimensión con mayor puntaje en el nivel medio es el enfoque biológico y el enfoque sociológico con un 71.05% respectivamente.

Lo que no coincide con Xocop & Cardona (2020), en su investigación: “El autocuidado emocional en la educacion superior”, señala que en el nivel medio

de autocuidado se ubican las áreas mental y espiritual con 63% y 62% de aplicación de técnicas de autocuidado, los estudiantes están flexibles al cambio, tienen conocimientos de sus habilidades y capacidades, están dispuestos a aprender y desaprender, acuden a las creencias espirituales de divinidad y consejo de líderes religiosos en momentos difíciles, estas prácticas posibilitan la reanudación de actividades y el afrontamiento de crisis. El estudio demostró bajos niveles de autocuidado en las áreas biológicas y culturales con el 48% y 40% respectivamente.

Con respecto a los resultados inferenciales, en la investigación se halló que la calidad de vida laboral y la salud mental en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP, tienen una correlación significativa, siendo esta positiva muy fuerte ($\rho = ,993$ y $p = ,000$); lo que quiere decir que según optimice la calidad de vida laboral existirá mayor salud mental en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP.

Concordando con Cerón, F. (2020), estudio cuál es la relación de CVL y el compromiso organizacional (CO). Con una muestra de 417 educandos de posgrado de una Universidad Pública, en Lima Metropolitana. Se aplicó el instrumento de cada una de las variables. Concluyendo que existe correlación positiva y significativa proporcional entre CVL y CO, del mismo modo en todas las dimensiones de las variables indicadas en la investigación.

De acuerdo con Carbajal y Nery (2018), estudiaron la proporción entre salud mental y CVT del personal que labora en el Hospital Julio César Demarini Caro de Chanchamayo exclusivamente en el área central de esterilización. La muestra fue de 15 servidores de salud (personal); la técnica fueron los cuestionarios CVT-GOHISALO para evaluar calidad de vida y el GHQ-12 de Golberg para evaluar la salud mental. Se llegó a la conclusión que la correlación es inversamente proporcional entre las variables en estudio, es importante comunicar que un tercio del personal hubo evidencias de rasgos de psicopatologías en la salud mental; asimismo la calidad de vida en el trabajo más de la mitad se ubica en nivel promedio aceptable.

Carbajal & Nery (2018). Sustenta cuando cita a, Gonzáles, et ál (2015), en su estudio “Calidad de Vida en el Trabajo y Salud Mental en médicos de Atención Primaria” encontraron que existe relación entre estar satisfecho con la Calidad de Vida en el trabajo y tener menos riesgo de trastorno de salud mental. Dichos resultados también coinciden con la investigación.

De acuerdo a la dimensión enfoque biológico, Barboza (2020), considera dentro del enfoque biológico a las enfermedades mentales como cualquier otra enfermedad en la que una aparente disfunción es causada por alguna irregularidad en el cuerpo las cuales afecta el bienestar físico y las energías para el trabajo, en la investigación se percata que la calidad de vida laboral y la dimensión del enfoque biológico en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP, tienen una relación significativa, siendo esta positiva media ($\rho = ,689$ y $p = ,000$). Sosteniendo que según se optimice el enfoque biológico, existirá mayor calidad de vida laboral en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP.

De acuerdo con Comfort, et al (2021), este estudio exploró cómo la epidemia de COVID-19 en EE. UU; ha aumentado los sentimientos de estrés, ansiedad y depresión entre los proveedores de servicios de salud reproductiva para pacientes ambulatorios. Se realizó una encuesta con respuestas abiertas a 288 servidores de salud, obteniendo como resultados que dos tercios (184) de los proveedores informaron un aumento del estrés y un tercio (96) informaron un aumento de la ansiedad o la depresión. Las principales fuentes de estrés, ansiedad y depresión se debieron al cuidado del paciente, la preocupación por infectarse o infectar a miembros de la familia, preocupaciones relacionadas con el trabajo y el hogar, el agotamiento y el miedo a lo desconocido, la falta de equipo de protección personal, la dificultad para lidiar con la enfermedad y ausencia de un compañero de trabajo. También se destacaron las preocupaciones sobre el desempleo.

La dimensión enfoque psicológico, “es un estado relativamente perdurable orientado a proporcionar el control de emociones y motivación sea en el ámbito laboral o personal creando un estado positivo en la persona”. (Alamo, et ál; 2017). En la investigación se encontró que el enfoque psicológico y la calidad de vida en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP, tienen una relación significativa, siendo esta positiva fuerte ($\rho = ,850$ y $p = ,000$), es decir, según se

optimice el enfoque psicológico existirá mayor calidad de vida laboral en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP.

Concordando con Sasaki, et ál. (2020), Quien realizó el estudio “salud mental de los trabajadores sanitarios y no sanitarios durante dos meses del brote de COVID-19 en Japón”. Utilizó un cuestionario en línea auto administrado para evaluar el miedo y la preocupación de los participantes por el COVID-19, la angustia psicológica y los síntomas físicos. Llegando a la conclusión que la angustia psicológica, junto con el miedo y la preocupación por el COVID-19, se incrementó más entre los trabajadores de la salud en comparación con los que no lo son durante el brote del COVID-19. El estudio confirmó que los trabajadores de la salud son un objetivo importante para la salud mental durante el brote del COVID-19. Dichos resultados también coinciden con la investigación.

La dimensión enfoque epidemiológico psiquiátrico, “es la relevancia de las circunstancias sociales y características sociodemográficas, se comprende como la prevalencia y/o patrones de las enfermedades mentales y sus correlatos en diferentes poblaciones”. (Engela, et ál; 2018). En la investigación se halló que el enfoque epidemiológico psiquiátrico y la calidad de vida laboral en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP, tienen una relación significativa, siendo esta positiva fuerte ($\rho=,756$ y $p=,000$). Lo cual nos indica que según se optimice el enfoque epidemiológico psiquiátrico existirá mayor calidad de vida laboral en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP.

Concordando con Carbajal & Nery (2018), que investigaron la proporción entre salud mental y CVT del personal que labora en el Hospital Julio César Demarini Caro de Chanchamayo, exclusivamente en el área central de esterilización. La muestra fue de 15 servidores de salud (personal). Concluye que la correlación es inversamente proporcional entre las variables en estudio, es importante comunicar que un tercio del personal hubo evidencias de rasgos de psicopatologías en la salud mental; asimismo la calidad de vida en el trabajo más de la mitad se ubica en nivel promedio aceptable. Cuyos resultados coinciden con la investigación.

La dimensión enfoque sociológico, “las enfermedades mentales y la salud mental son un producto de la vida social, se dividen en dos categorías; primera

categoría condiciones sociales, como los conflictos familiares, los acontecimientos vitales estresantes, la carga económica, las expectativas sociales, que pueden influir en la salud mental de las personas; segunda categoría papel de los factores culturales en la definición de las enfermedades mentales y las respuestas a los problemas de salud mental”. (Kampourakis, 2020). La investigación halló que el enfoque sociológico en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP, tienen una relación significativa, siendo esta positiva media ($\rho=,634$ y $p=,000$), lo cual nos indica que según se optimice el enfoque sociológico mayor calidad de vida laboral en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP.

Concordando con la investigación “Evaluación de la calidad de vida durante la pandemia del COVID-19: una encuesta transversal del reino de Arabia Saudita” (2021), utilizaron un cuestionario de encuesta transversal en línea para recopilar datos sobre los antecedentes sociodemográficos, el estado de salud física, las reacciones psicológicas y la calidad de vida de los participantes. Adaptaron 12 ítems de los instrumentos de calidad de vida de la Organización Mundial de la Salud (WHOQOL-BREF), para evaluar la calidad de vida. La Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés – 21(DASS-21) se utilizó para evaluar la depresión, la ansiedad y el estrés. Los resultados demostraron que la pandemia del COVID-19 ha influido significativamente en varios aspectos de la calidad de vida de las personas, así como en su salud física y psicológica.

Además los resultados revelan la importancia de identificar la relación existente entre la calidad de vida en el trabajo y la salud mental, pues se considera posible que, en el tiempo, los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP con riesgo en su salud mental puedan repercutir negativamente en su percepción de la calidad de vida laboral.

Las limitaciones que se encontraron en el desarrollo de la investigación fueron los escasos estudios respecto a la calidad laboral y salud mental de los docentes universitarios, considerando que cada vez la mayor incidencia de la calidad de vida laboral y la salud mental, repercuten en el funcionamiento óptimo de las universidades, por lo que resulta indispensable realizar investigaciones en el Sistema Universitario Peruano.

Otra limitación fue la aplicación del cuestionario debido a la crisis sanitaria que vive el mundo por efectos del COVID 19, el cual no nos permitió aplicar los instrumentos en forma personal, sino que fueron autoadministrados por los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la salud mental, de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP-2021, en tiempos de Covid. Siendo esta una correlación positiva fuerte ($\rho=,993$ y $p=,000$); aseverando que según se optimice la calidad de vida laboral existirá una salud mental satisfactoria en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP.
2. Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la dimensión enfoque biológico, en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP-2021, en tiempos de Covid.. Siendo esta una correlación positiva media ($\rho=0,689$ y $p=,000$), es decir, según se optimice el enfoque biológico, existirá una calidad de vida laboral satisfactoria en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP.
3. Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la dimensión enfoque psicológico, en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP-2021, en tiempos de Covid. Dándose una correlación positiva fuerte ($\rho=,756$ y $p=,000$); es decir, según se optimice el enfoque psicológico, existirá una calidad de vida laboral satisfactoria en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP.
4. Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la dimensión enfoque epidemiológico psiquiátrico, de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP-2021, en tiempos de Covid. Siendo esta una correlación positiva fuerte ($\rho=,756$ y $p=,000$), es decir según se optimice el enfoque epidemiológico psiquiátrico, existirá una calidad de vida laboral satisfactoria, en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP.

5. Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la dimensión enfoque sociológico, de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP-2021, en tiempos de Covid. Siendo esta una correlación positiva media ($\rho=,634$ y $p=,000$), lo que nos demuestra que según se optimice el enfoque sociológico, existirá una calidad de vida laboral satisfactoria, en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP.

VII. RECOMENDACIONES

1. En la investigación se encontró una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la salud mental, de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP-2021, en tiempos de Covid. La Decanatura y el Consejo de Facultad de la Facultad de Agronomía de la UNCP, deberían de crear estrategias para monitorizar constantemente estas dos variables, realizando encuestas a todos los docentes y generar estrategias de mejora en cada dimensión de la calidad de vida laboral y la salud mental, el índice de correlación de estas dos variables es muy alto, por lo que se debería de continuar manteniendo a través de continuos sondeos con los docentes.
2. En el estudio se encontró que entre la calidad de vida laboral y la dimensión enfoque biológico, en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP, existe una relación significativa, si bien la correlación es positiva media, el enfoque biológico tiene un nivel alto muy bajo, por lo cual la Decanatura y el Consejo de Facultad a través de los órganos correspondientes deben de plantear estrategias de mejora de la dimensión enfoque biológico para prevenir las enfermedades mentales en los docentes y que estos tengan un óptimo funcionamiento físico, cognitivo y emocional y que repercutirá en su desempeño laboral.
3. Según lo hallado, la calidad de vida laboral y el enfoque psicológico en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP tienen una relación significativa y existe una correlación positiva fuerte, pero tienen un nivel alto muy bajo por lo que La Decanatura debe de desarrollar programas de desarrollo del control de emociones en el ámbito laboral para los docentes

- de la Facultad de Agronomía de la UNCP, para crear un estado positivo en los docentes, el cual será beneficioso para la Facultad.
4. Según lo desarrollado, la calidad de vida laboral y la dimensión enfoque epidemiológico psiquiátrico en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP, tienen una relación significativa y existe una correlación positiva fuerte, pero tienen un nivel alto muy bajo, por lo cual la Decanatura deberá de realizar un Programa de desarrollo con relevancia de las circunstancias sociales y características sociodemográficas de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP, cual repercutirá en el rendimiento laboral de los docentes.
 5. Con respecto a lo hallado, la calidad de vida laboral y el enfoque sociológico de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP, tienen una relación significativa y existe una correlación positiva media, pero tienen un nivel alto muy bajo, por lo cual la Decanatura debe de generar estrategias para manejar adecuadamente las condiciones sociales y los factores culturales propios de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP, con el objetivo de tener una organización adaptada al siglo XXI.

REFERENCIAS

- Alamo, N., Krause, M., Pérez, J. C., & Aracena, M. (2017). Psychosocial Health Impact Of The Adolescent Mother In The Relationship With Her Child And Its Development. *Revista Argentina De Clínica Psicológica*, Xxvi, 332. <http://dx.doi.org/10.24205/03276716.2017.1022>
- Antonovsky, Aaron (1979): Health, stress and coping. San Francisco, London: Jossey-Bass (The Jossey-Bass social and behavioral science series).
- Assessment of the quality of life during COVID-19 pandemic: A cross-sectional survey from the kingdom of saudi arabia. (2021). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 847. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18030847>
- Barboza-Solís, C., Juan Pablo Sáenz-Bonilla, Fantin, R., Gómez-Duarte, I., & Rojas-Araya, K. (2020). Theoretical implications for the analysis of social health inequalities: A discussion. *Odovtos*, 22(1), 11-21. <http://dx.doi.org/10.15517/ijds.2020.39097>
- Buselli, R., Corsi, M., Baldanzi, S., Chiumiento, M., Elena, D. L., Dell'Oste, V., Bertelloni, C. A., Massimetti, G., Liliana Dell'Osso, Cristaudo, A., & Carmassi, C. (2020). Professional quality of life and mental health outcomes among health care workers exposed to sars-cov-2 (covid-19). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 6180. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17176180>
- Carbajal, R. y Nery, M. (2018). Salud Mental y Calidad de Vida en el Trabajo del Personal de la Central de Esterilización del Hospital "Julio César Demarini Caro", Chanchamayo 2017, [tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2867/TESIS%20Carbajal%20Rosa%20-%20Nery%20Mar%C3%ADa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cascio, W.F. (2019). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit*, Ed.11. New York, NY: McGraw Hill Inc.

- Cerón, F. (2020). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana. [tesis de titulación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15560/Ceron_vf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Comfort, A. B., Krezanoski, P. J., Rao, L., Ayadi, A. E., Tsai, A. C., Goodman, S., & Harper, C. C. (2021). Mental health among outpatient reproductive health care providers during the US COVID-19 epidemic. *Reproductive Health*, 18, 1-9. <http://dx.doi.org/10.1186/s12978-021-01102-1>
- Córdova (2017) . Estadística aplicada a la investigación edit. San Marcos Lima
- Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano. *Pensamiento & Gestión*, (45) Retrieved from <https://search.proquest.com/scholarly-journals/la-calidad-de-vida-laboral-y-estudio-del/docview/2163397073/se-2?accountid=37408>
- Engela, M. H. T., Rodarte, A. C., Rotondaro, A., Júnior, Seixas, C. T., Viegas, S. M. F., & Lanza, F. M. (2018). Use of health technology in primary health care in approach to hypertension. *Revista De Pesquisa, Cuidado é Fundamental Online*, 10(1), 75-84,75A-84A. <http://dx.doi.org/10.9789/2175-5361.2018.v10i1.75-84>
- Fabian, C (2019). Medidas de autocuidado para mantener la salud mental realizados por los internos de enfermería de una universidad pública. Lima, 2018. [tesis de titulación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10359/Fabian_cc.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Gameo, J. y Pérez, J. (2020). Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19 - Perú Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf

- Hamta, K. K., Zarei, A., & Erfani, N. (2019). Measuring the librarians' quality of working life in the Iranian public libraries. *Library Management*, 40(8), 532-542. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/LM-11-2018-0089>
- Heinrich, K., Harnett, J., Vietri, J., Chambers, R., Yu, H., & Zilberberg, M. (2018). Impaired quality of life, work, and activities among adults with clostridium difficile infection: A multinational survey. *Digestive Diseases and Sciences*, 63(11), 2864-2873. <http://dx.doi.org/10.1007/s10620-018-5222-1>
- Hernández-Vicente, I., Lumbrearas-Guzman, M., Méndez-Hernández, P., Rojas-Lima, E., Cervantes-Rodríguez, M. y Juárez-Flores, C. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala, 59(2). <https://doi.org/10.21149/7758>
- Holmes, E. A., O'Connor, R. C., Perry, V. H., Tracey, I., Wessely, S., Arseneault, L., Everall, I. (2020). Multidisciplinary research priorities for the COVID-19 pandemic: A call for action for mental health science. *The Lancet Psychiatry*, 15;7(6):547–560. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30168-1](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30168-1)
- Huamancaja (2017) Fundamentos de investigación científica en la elaboración de tesis. edit. Gradif, Huancayo.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). Informe técnico Producción Nacional N° 03 Marzo. <http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-produccion-nacional-ene-2021.pdf>
- Jiménez, A. (2020). Satisfacción Laboral y Salud Mental en los Profesionales de Salud de Primera y Segunda Línea Durante el Inicio de la Pandemia por Sars-Cov-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión – Essalud, Tacna – 2020. [tesis de titulación, Universidad Privada de Tacna]. <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/1464/1/Jimenez-Calderon-Alexa.pdf>
- Jokinen, E. y Heiskanen, T. (2013). Is the measured good quality of working life equivalent to strategically strong HRM system? *Procedia-social and behavioral sciences*, 81, 131-141. doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.401>

- Kampourakis, I. (2020). Empiricism, constructivism, and grand theory in sociological approaches to law: The case of transnational private regulation. *German Law Journal*, 21(7), 1411-1426. <http://dx.doi.org/10.1017/glj.2020.82>
- Kharshiing, K. D., Drishti, K., Kaveri, G., Masrat, K., Shahnawaz, M. G., Khan, N. H., Ritika, U., & Usama, R. (2021). Quality of life in the COVID-19 pandemic in india: Exploring the role of individual and group variables. *Community Mental Health Journal*, 57(1), 70-78. <http://dx.doi.org/10.1007/s10597-020-00712-6>
- López, Z. (2017). Seis formas de mejorar la calidad de vida de tus empleados. *Revista Empresarial y Laboral*. <https://expansion.mx/carrera/2017/04/04/seis-formas-de-mejorar-la-calidad-de-vida-de-tus-empleados>
- Maslow, Abraham H. (1966): *The psychology of science. A reconnaissance*. South Bend, Ind.: Gateway Editions.
- Mohammadhu, K.F. y Atham, G.I. (2018). The impact of quality of work life on organizational commitment with special reference to Department of Community based Corrections. *Global Journal of Management and Business Research*, 18(1), 20-29. <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/2507>
- Molina, G.J., Pérez, M.A., Lizárraga, S.G. y Larrañaga, N.A. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3C Empresa: Investigación y Pensamiento Crítico*, 7(2), 44-67). DOI: <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2018.070234.44-67/>
- Palencia, M. (2017). *Metodología de la investigación. Módulo 2* (Universidad Nacional a distancia ed.). Venezuela
- Pérez, J. P. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? *Psicología Desde El Caribe*, 37(2) <https://search.proquest.com/scholarly-journals/qué-es-la-calidad-de-vida-en-el-trabajo/docview/2466042903/se-2?accountid=37408>

- Pisciotta, M., Denneson, L. M., Williams, H. B., Woods, S., Tuepker, A., & Dobscha, S. K. (2019). Providing mental health care in the context of online mental health notes: Advice from patients and mental health clinicians. *Journal of Mental Health*, 28(1), 64-70. <http://dx.doi.org/10.1080/09638237.2018.1521924>
- Rekhi, S. and Palki S.. (2018). A Study on Quality of Work Life (QWL) in PSPCL, *International Journal of Research in Management, Economics and Commerce*, Volume 08 Issue 2, February 2018,: 71-75.
- Rusdin. 2015. Faktor Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Karyawan. *Business Management Journal*, 11 (2): 82-119
- Ruzevicius, J., & Valiukaite, J. (2017). Quality of life and quality of work life balance: Case study of public and private sectors of lithuania: Acces la success. *Calitatea*, 18(157), 77-81. <https://search.proquest.com/scholarlyjournals/quality-life-work-balance-case-study-public/docview/1891117406/se2?accountid=37408>
- Sanchez. (2014). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica: Aplicados a la Psicología, Educación y Ciencias Sociales*. Lima: Mantaro
- Sasaki, N., M.D., Kuroda, Reiko,M.D., PhD., Tsuno, K., PhD., & Kawakami, Norito,M.D., PhD. (2020). The deterioration of mental health among healthcare workers during the COVID-19 outbreak: A population-based cohort study of workers in japan. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(6), 639-644. <http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.3922>
- Scheid, Teresa L.; Brown, Tony N. (2010): A handbook for the study of mental health. Social contexts, theories, and systems / edited by Teresa L. Scheid, Tony N. Brown. 2nd ed. Cambridge: Cambridge University Press.
- Silverio, R. (2018). Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA. 2015. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14225/Silverio_VRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Strümpfer, D. J.W. (1995): The origins of health and strength: From 'salutogenesis' to 'fortigenesis'. In *South African Journal of Psychology* 25 (2), pp. 81–89.
- Thoits, Peggy A. (2010): Sociological approaches to mental illness. In Teresa L. Scheid, Tony N. Brown (Eds.): *A handbook for the study of mental health: Social contexts, theories, and systems*. Second. New York: Cambridge University Press, pp. 106–124.
- Vereycken, A. Y., De Kort, L., Vanhooetgem, G., & Dessers, E. (2019). Care living labs' effect on care organization and quality of working life. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 32(4), 709-719. <http://dx.doi.org/10.1108/IJHCQA-03-2018-0069>
- World Health Organization (2014): *Mental health atlas 2014*. Geneva.
- World Health Organization (2014): *Social determinants of mental health*. With assistance of The Calouste Gulbenkian Foundation's Global Mental Health Platform. Geneva, Switzerland. Available online at http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/112828/1/9789241506809_eng.pdf?ua=1
- World Health Organization (2016): *Mental health. Mental health included in the UN Sustainable Development Goals*. Available online at http://www.who.int/mental_health/SDGs/en/
- World Health Organization (2016): *mhGAP newsletter. Mental Health Gap Action Programme*. Available online at http://www.who.int/mental_health/mhgap/newsletter_january_2016.pdf?ua=1
- World Health Organization (2016): *WHO Mental Health Gap Action Programme (mhGAP)*. Available online at http://www.who.int/mental_health/mhgap/en/
- Yadav, M., & Mohammad, F. N. (2017). Searching for quality in the quality of work life: An indian power sector perspective. *Industrial and Commercial Training*, 49(4), 164-174. <http://dx.doi.org/10.1108/ICT-01-2017-0003>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y la salud mental en tiempos de COVID 19 del docente de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de Centro del Perú – Huancayo 2021?</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida Laboral y el enfoque biológico en tiempos de COVID 19 de los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de Centro del Perú – Huancayo 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida Laboral y el enfoque psicológico en tiempos de COVID 19 de los docentes de la Facultad de Agronomía</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determina la relación entre la calidad de vida Laboral y la salud mental en tiempos de COVID 19 de los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de Centro del Perú – Huancayo 2021.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>Determina la relación entre la calidad de vida Laboral y el enfoque biológico en tiempos de COVID 19 de los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de Centro del Perú – Huancayo 2021.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación directa entre la calidad de vida Laboral y la salud mental en tiempos de COVID 19 de los docente de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de Centro del Perú – Huancayo 2021,</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>Existe relación directa entre la calidad de vida Laboral y el enfoque biológico en tiempos de COVID 19 de los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de Centro del Perú – Huancayo 2021.</p> <p>Existe relación directa entre la calidad de vida Laboral y el enfoque psicológico en tiempos de COVID 19</p>	<p>TIPO: Investigación aplicada</p> <p>NIVEL. Descriptivo correlacional</p> <p>DISEÑO: Correlacional transversal</p> <div data-bbox="1619 630 1808 792" style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>O1. Variable 1. Calidad de vida</p> <p>O2. Variable 2. Salud mental</p> <p>POBLACIÓN: 38 docentes</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p>Técnica. La encuesta</p>

<p>de la Universidad Nacional de Centro del Perú – Huancayo 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida Laboral y el enfoque epidemiológico psiquiátrico en tiempos de COVID 19 de los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de Centro del Perú – Huancayo 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida Laboral y el enfoque sociológico en tiempos de COVID 19 de los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de Centro del Perú – Huancayo 2021?</p>	<p>Determina la relación entre la calidad de vida Laboral y el enfoque psicológico en tiempos de COVID 19 de los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de Centro del Perú – Huancayo 2021.</p> <p>Determina la relación entre la calidad de vida Laboral y el enfoque epidemiológico psiquiátrico en tiempos de COVID 19 de los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de Centro del Perú – Huancayo 2021.</p> <p>Determina la relación entre la calidad de vida Laboral y el enfoque sociológico en tiempos de COVID 19 de los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de Centro del Perú – Huancayo 2021.</p>	<p>de los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de Centro del Perú – Huancayo 2021.</p> <p>Existe relación directa entre la calidad de vida Laboral y el enfoque epidemiológico psiquiátrico en tiempos de COVID 19 de los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de Centro del Perú – Huancayo 2021.</p> <p>Existe relación directa entre la calidad de vida Laboral y el enfoque sociológico en tiempos de COVID 19 de los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional de Centro del Perú – Huancayo 2021.</p>	<p>Instrumento. cuestionario de encuesta para ambas variables</p> <p>PROCESAMIENTO DE DATOS</p> <p>Estadística descriptiva e inferencial</p>
---	--	---	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Calidad de vida laboral	“entendida un proceso en el que las organizaciones responden a las necesidades de los empleados desarrollando procesos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones que diseñan sus vidas en el lugar de trabajo” (Molina, et ál.; 2018)	está estrechamente relacionada con la calidad de vida personal, por lo que se conjugan las dimensiones que se observara a través del cuestionario	Compensación adecuada	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones para cumplir la función • Incentivos y remuneraciones. 	Ordinal Escala de valoración Siempre 5 Muchas veces 4 Regularmente 3 Pocas veces 2 Nunca 1
			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Horario de trabajo • Clima laboral 	
			Oportunidad de crecimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones y actualización • Desarrollo profesional 	
			Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva • Organización del personal 	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Salud mental	Organización Mundial de la Salud describe “la salud mental no solo como la ausencia de enfermedad, sino como un estado de alto nivel de bienestar psicológico, autoestima y capacidad para mantener relaciones sociales” (OMS, 2016).	Se entiende como el conjunto de elementos que contribuyen en el mejor ambiente laboral y sobre todo recibiendo los reconocimientos de la entidad, Por	Enfoque Biológico	<ul style="list-style-type: none"> • Bienestar físico • Energías para el trabajo 	Ordinal Escala de valoración Siempre 5 Muchas veces 4 Regularmente 3 Pocas veces 2 Nunca 1
			Enfoque psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • Control de emociones • Motivación laboral 	
			Enfoque epidemiológico psiquiátrico	<ul style="list-style-type: none"> • Relevancia de las 	

		ello se medirá las cuatro		circunstancias sociales	
			Enfoque sociológico	<ul style="list-style-type: none">• Automedicación• Socialización• Factores culturales	

Anexo 3: Instrumento de la variable Calidad de vida laboral

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Calidad de vida laboral

Estimado docente sírvase rellenar las siguientes afirmaciones respondiendo con una sola alternativa

Compensación adecuada		Siempre	Muchas veces	Regularmente	Pocas veces	Nunca
01	Considero que la facultad tiene las condiciones para ejercer mi función					
02	Siento seguridad laboral en la institución					
03	Recibo el incentivo de la labor que realizo					
04	Las remuneraciones que percibo satisfacen mis expectativas					
05	Recibo reconocimientos laborales.					
Trabajo condiciones						
06	Encuentro apoyo permanente de mis colegas					
07	El horario laboral asignado me favorece					
08	Recepcionó las tareas oportunamente					
09	Cumplo mi función asignada por la institución					
110	El clima laboral es adecuado para ejercer mi trabajo					
Oportunidad de crecimiento						

111	Se aprecia que están contentos con mi labor					
112	Me capacitan y actualizan permanentemente					
113	Me delegan funciones de acuerdo a mi perfil					
114	Percibo oportunidad de crecimiento laboral					
115	Tengo oportunidad de realizar la carrera docente.					
Cultura organizacional						
116	Existe comunicación adecuada entre los docentes					
117	Nos organizamos para realizar actividades conjuntas					
118	Siento apoyo permanente de los demás órganos.					
119	Se percibe un ambiente laboral bien organizado					
220	Existen canales adecuados de información permanente					

Gracias por su atención.

Anexo 4: Instrumento de la variable salud mental

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Estimado docente sírvase rellenar las siguientes afirmaciones respondiendo con una sola alternativa

Enfoque biológico		Siempre	Muchas veces	Regularmente	Pocas veces	Nunca
1	Presento bienestar físico durante mi labor positivo					
2	Me siento tranquilo sin malestar al iniciar la jornada					
3	Me siento con energía para realizar su labor					
4	Se siente con energía para realizar el trabajo					
5	No requiere un descanso para continuar con la jornada					
Enfoque psicológico						
6	Me siento emocionalmente tranquilo en mi labor					
7	Recibo apoyo durante mi trabajo					
8	Concluyo mi jornada sin problemas con el tiempo					
9	Siento estar motivado durante mi jornada					
10	Apoyo emocionalmente a mis alumnos					

Enfoque epidemiológico psiquiátrico						
11	No presento enfermedades frecuentes					
12	Siento tener la salud buena					
13	Realizo mi trabajo sin malestar general					
14	No requiero de pastillas para tranquilizarme					
15	Cuido mi salud					
Enfoque sociológico						
16	Siento el apoyo de mis colegas					
17	Siento que el trabajo en equipo me facilita el trabajo					
18	Siento alegría al apoyar a mis alumnos					
19	El diálogo con mis colegas me genera entusiasmo					
20	Siento el apoyo de mi familia					

Gracias por su atención

Anexo 5: Certificado de validez de contenido

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compensación adecuada							
1	Considero que la facultad tiene las condiciones para ejercer mi función.	x		x		x		
2	Siento seguridad laboral en la institución	X		x		X		
3	Recibo el incentivo de la labor que realizo	X		x		x		
4	Las remuneraciones que percibo satisfacen mis expectativas	X		X		X		
5	Recibo reconocimientos laborales	X		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Encuentro apoyo permanente de mis colegas	x		x		X		
7	El horario laboral asignado me favorece	X		x		x		
8	Recepcionó las tareas oportunamente	x		x		x		
9	Cumplo mi función asignada por la institución	x		x		x		
10	El clima laboral es adecuado para ejercer mi trabajo	X		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Oportunidad de crecimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se aprecia que están contentos con mi labor	x		x		x		
12	Me capacitan y actualizan permanentemente	x		x		X		
13	Me delegan funciones de acuerdo a mi perfil	X		x		x		
14	Percibo oportunidad de crecimiento laboral	x		x		X		
15	Tengo oportunidad de realizar la carrera docente.	X		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Cultura organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Existe comunicación adecuada entre los docentes	x		x		X		
17	Nos organizamos para realizar actividades conjuntas	X		x		x		
18	Siento apoyo permanente de los demás órganos.	x		x		X		
19	Se percibe un ambiente laboral bien organizado	X		x		x		
20	Existen canales adecuados de información permanente	x		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: ~~Dr~~ Mg: Castañeda ~~Ayarza~~ Regina Consuelo

DNI: 45605447

Especialidad del validador: Magister en Psicología Educativa

08 de Mayo del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SALUD MENTAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Enfoque biológico							
1	Presento bienestar físico durante mi labor positivo	x		x		x		
2	Me siento tranquilo sin malestar al iniciar la jornada	x		x		x		
3	Me siento con energía para realizar su labor	x		x		x		
4	Se siente con energía para realizar el trabajo	x		x		x		
5	No requiere un descanso para continuar con la jornada	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Enfoque psicológico							
6	Me siento emocionalmente tranquilo en mi labor	x		x		x		
7	Recibo apoyo durante mi trabajo	x		x		x		
8	Concluyo mi jornada sin problemas con el tiempo	x		x		x		
9	Siento estar motivado durante mi jornada	x		x		x		
10	Apoyo emocionalmente a mis alumnos	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Enfoque epidemiológico psiquiátrico							
11	No presento enfermedades frecuentes	x		x		x		
12	Siento tener la salud buena	x		x		x		
13	Realizo mi trabajo sin malestar general	x		x		x		
14	No requiero de pastillas para tranquilizarme	x		x		x		
15	Cuido mi salud	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Enfoque sociológico							
16	Siento el apoyo de mis colegas	x		x		x		
17	Siento que el trabajo en equipo me facilita el trabajo	x		x		x		
18	Siento alegría al apoyar a mis alumnos	x		x		x		
19	El diálogo con mis colegas me genera entusiasmo	x		x		x		
20	Siento el apoyo de mi familia	x		x		x		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Castañeda Avarza Regina Consuelo

DNI: 45605447

Especialidad del validador: Magister en Psicología Educativa

08 de Mayo del 2021

¹Partinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ⁴		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compensación adecuada							
1	Considero que la facultad tiene las condiciones para ejercer mi función.	x		x		x		
2	Siento seguridad laboral en la institución	X		x		X		
3	Recibo el incentivo de la labor que realizo	X		x		x		
4	Las remuneraciones que percibo satisfacen mis expectativas	X		X		X		
5	Recibo reconocimientos laborales	X		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Encuentro apoyo permanente de mis colegas	x		x		X		
7	El horario laboral asignado me favorece	X		x		x		
8	Recepcionó las tareas oportunamente	x		x		x		
9	Cumplo mi función asignada por la institución	x		x		x		
10	El clima laboral es adecuado para ejercer mi trabajo	X		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Oportunidad de crecimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se aprecia que están contentos con mi labor	x		x		x		
12	Me capacitan y actualizan permanentemente	x		x		X		
13	Me delegan funciones de acuerdo a mi perfil	X		x		x		
14	Percibo oportunidad de crecimiento laboral	x		x		X		
15	Tengo oportunidad de realizar la carrera docente.	X		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Cultura organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Existe comunicación adecuada entre los docentes	x		x		X		
17	Nos organizamos para realizar actividades conjuntas	X		x		x		
18	Siento apoyo permanente de los demás órganos.	x		x		X		
19	Se percibe un ambiente laboral bien organizado	X		x		x		
20	Existen canales adecuados de información permanente	x		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. ~~Dr/ Mg. Ivonne Antoneth Sulca Jaime~~

DNI: 45025213

Especialidad del validador: Magister en Seguridad y Salud Ocupacional en Minería

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de Mayo del 2021




Ivonne A. Sulca Jaime
PSICÓLOGA
C.O.P. 21901
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SALUD MENTAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Enfoque biológico							
1	Presento bienestar físico durante mi labor positivo	x		x		x		
2	Me siento tranquilo sin malestar al iniciar la jornada	x		x		x		
3	Me siento con energía para realizar su labor	x		x		x		
4	Se siente con energía para realizar el trabajo	x		x		x		
5	No requiere un descanso para continuar con la jornada	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Enfoque psicológico	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me siento emocionalmente tranquilo en mi labor	x		x		x		
7	Recibo apoyo durante mi trabajo	x		x		x		
8	Concluyo mi jornada sin problemas con el tiempo	x		x		x		
9	Siento estar motivado durante mi jornada	x		x		x		
10	Apoyo emocionalmente a mis alumnos	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Enfoque epidemiológico psiquiátrico	Si	No	Si	No	Si	No	
11	No presento enfermedades frecuentes	x		x		x		
12	Siento tener la salud buena	x		x		x		
13	Realizo mi trabajo sin malestar general	x		x		x		
14	No requiero de pastillas para tranquilizarme	x		x		x		
15	Cuido mi salud	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Enfoque sociológico	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Siento el apoyo de mis colegas	x		x		x		
17	Siento que el trabajo en equipo me facilita el trabajo	x		x		x		
18	Siento alegría al apoyar a mis alumnos	x		x		x		
19	El diálogo con mis colegas me genera entusiasmo	x		x		x		
20	Siento el apoyo de mi familia	x		x		x		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ivonne Antoneth Sulca Jaime

DNI: 45025213

Especialidad del validador: Magister en Seguridad y Salud Ocupacional en Minería

08 de Mayo del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Ivonne A. Sulca Jaime
PSICOLOGA
C.P. P. 21301

Firma del Experto Informante.

□

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compensación adecuada							
1	Considero que la facultad tiene las condiciones para ejercer mi función.	x		x		x		
2	Siento seguridad laboral en la institución	X		x		X		
3	Recibo el incentivo de la labor que realizo	X		x		x		
4	Las remuneraciones que percibo satisfacen mis expectativas	X		X		X		
5	Recibo reconocimientos laborales	X		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Encuentro apoyo permanente de mis colegas	x		x		X		
7	El horario laboral asignado me favorece	X		x		x		
8	Recepcionó las tareas oportunamente	x		x		x		
9	Cumplo mi función asignada por la institución	x		x		x		
10	El clima laboral es adecuado para ejercer mi trabajo	X		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Oportunidad de crecimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se aprecia que están contentos con mi labor	x		x		x		
12	Me capacitan y actualizan permanentemente	x		x		X		
13	Me delegan funciones de acuerdo a mi perfil	X		x		x		
14	Percibo oportunidad de crecimiento laboral	x		x		X		
15	Tengo oportunidad de realizar la carrera docente.	X		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Cultura organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Existe comunicación adecuada entre los docentes	x		x		X		
17	Nos organizamos para realizar actividades conjuntas	X		x		x		
18	Siento apoyo permanente de los demás órganos.	x		x		X		
19	Se percibe un ambiente laboral bien organizado	X		x		x		
20	Existen canales adecuados de información permanente	x		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Natali Isabel Sulca Quijada

DNI: 44127915

Especialidad del validador: Magister en Psicología Educativa


¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de mayo del 2021



Isabel Sulca Quijada
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 20908

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SALUD MENTAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Enfoque biológico							
1	Presento bienestar físico durante mi labor positivo	x		x		x		
2	Me siento tranquilo sin malestar al iniciar la jornada	x		x		x		
3	Me siento con energía para realizar su labor	x		x		x		
4	Se siente con energía para realizar el trabajo	x		x		x		
5	No requiere un descanso para continuar con la jornada	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Enfoque psicológico							
6	Me siento emocionalmente tranquilo en mi labor	x		x		x		
7	Recibo apoyo durante mi trabajo	x		x		x		
8	Concluyo mi jornada sin problemas con el tiempo	x		x		x		
9	Siento estar motivado durante mi jornada	x		x		x		
10	Apoyo emocionalmente a mis alumnos	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Enfoque epidemiológico psiquiátrico							
11	No presento enfermedades frecuentes	x		x		x		
12	Siento tener la salud buena	x		x		x		
13	Realizo mi trabajo sin malestar general	x		x		x		
14	No requiero de pastillas para tranquilizarme	x		x		x		
15	Cuido mi salud	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Enfoque sociológico							
16	Siento el apoyo de mis colegas	x		x		x		
17	Siento que el trabajo en equipo me facilita el trabajo	x		x		x		
18	Siento alegría al apoyar a mis alumnos	x		x		x		
19	El diálogo con mis colegas me genera entusiasmo	x		x		x		
20	Siento el apoyo de mi familia	x		x		x		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Natali Isabel Sullca Quijada

DNI: 44127915

Especialidad del validador: Magister en Psicología Educativa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de mayo del 2021




Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Tabla de los datos de juicio de expertos

Validación de Juicios de Experto

Experto	Especialidad	Resultado
Mg. Sulca Jaime Ivonne Antoneth	Seguridad y salud ocupacional	Aplicable
Mg. Castañeda Ayarza Regina Consuelo	Psicología educativa	Aplicable
Mg. Sullca Quijada Natali Isabel	Psicología educativa	Aplicable

Anexo 7: Resultados de la prueba piloto –Confiabilidad de instrumentos

Confiabilidad del cuestionario calidad de vida laboral

La confiabilidad del instrumento se midió mediante el coeficiente del alfa de Cronbach, obteniéndose como resultado un valor de 0,888 el cual ubicando en la tabla de valores de Ruiz y Bolívar (2002) se demuestra que existe una confiabilidad muy alta.

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002) .

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	20

Confiabilidad del cuestionario salud mental

La confiabilidad del instrumento se midió mediante el coeficiente del alfa de Cronbach obteniéndose como resultado un valor de 0,917 el cual ubicando en la tabla de valores de Ruiz y Bolívar (2002) se demuestra que existe una confiabilidad muy alta

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002) .

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	20

Anexo 8: Prueba de normalidad

Tabla 3:
Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de vida laboral	,085	38	,000
Salud mental	,032	38	,000

Ho : Los datos tienen una distribución normal

H1 : Los datos no tienen una distribución normal

Nivel de significancia $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si p valor $< ,05$ se rechaza el Ho

Si p valor $> ,05$ se acepta el Ho

Nota. La Tabla 3, muestra los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. La variable calidad laboral tiene un valor de $p = 0,000 < \alpha = ,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que los datos de la muestra no tienen una distribución normal, en la variable salud mental se tiene que el valor de $p = 0,000 < \alpha = ,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que todos los datos de la muestra no tienen una distribución normal, por lo que se utilizó una prueba no paramétrica, el coeficiente de correlación de Spearman.

Anexo 9: Contratación de hipótesis general

Tabla 4:

Correlación entre la variable 1: Calidad de vida laboral y la variable 2: Salud mental en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP-2021

		Calidad de vida laboral	Salud mental
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral		
	Coeficiente de c orrelación	1,000	,993**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	38	38
Rho de Spearman	Salud mental		
	Coeficiente de c orrelación	,993**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	38	38

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. La Tabla 4, muestra los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual indica el grado de relación que existe entre la calidad de vida laboral y la salud mental de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP.

Anexo 10: Contratación de hipótesis específica 1

Tabla 5:

Correlación entre la calidad de vida laboral y el enfoque Biológico en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP-2021

		Calidad de vida laboral	Enfoque biológico
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de co rrelación	1,000
		Sig. (bilateral)	,689**
		N	38
Rho de Spearman	Enfoque biológico	Coefficiente de co rrelación	,689**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	38

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. La Tabla 5, muestra los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual indica el grado de relación que existe entre la calidad de vida laboral y la salud mental de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP.

Anexo 11: Contratación de hipótesis específica 2

Hipótesis específica 2:

Existe relación directa entre la calidad de vida laboral y el enfoque psicológico, en tiempos de COVID 19 de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP – Huancayo 2021.

Nivel de significancia = ,05

Regla de decisión. Si p valor < ,05 se rechaza el Ho

Si p valor > ,05 se acepta el Ho

Si el valor de la significancia es < ,01 la relación es más significativa.

Tabla 6:

Correlación entre la calidad de vida laboral y el enfoque Psicológico en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP-2021.

		Calidad de vida laboral	Enfoque Psicológico
Calidad de vida laboral.	Coefficiente de correlación	1,000	,850**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	38	38
Enfoque Psicológico	Coefficiente de correlación	,850**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	38	38

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. La Tabla 6, muestra los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual indica el grado de relación que existe entre la calidad de vida laboral y la salud mental de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP.

Anexo 12: Contrastación de hipótesis específica 3

Hipótesis específica 3:

Existe relación directa entre la calidad de vida laboral y el enfoque epidemiológico psiquiátrico, en tiempos de COVID 19 de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP – Huancayo 2021.

Nivel de significancia = ,05

Regla de decisión. Si p valor < ,05 se rechaza el Ho

Si p valor > ,05 se acepta el Ho

Si el valor de la significancia es < ,01 la relación es más significativa.

Tabla 7:

Correlación entre la calidad de vida laboral y el enfoque epidemiológico psiquiátrico, en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP-2021.

			Calidad de vida laboral	Enfoque epidemiológico psiquiátrico
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral.	Coefficiente de correlación	1,000	,756**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	Enfoque epidemiológico psiquiátrico	Coefficiente de correlación	,756**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. La Tabla 7, muestra los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual indica el grado de relación que existe entre la calidad de vida laboral y el enfoque epidemiológico psiquiátrico en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP.

Anexo 13: Contrastación de hipótesis específica 4

Hipótesis Específica 4:

Existe relación directa entre la calidad de vida laboral y el enfoque sociológico, en tiempos de COVID 19 de los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP – Huancayo 2021.

Nivel de significancia = ,05

Regla de decisión. Si p valor < ,05 se rechaza el Ho

Si p valor > ,05 se acepta el Ho

Si el valor de la significancia es < ,01 la relación es más significativa.

Tabla 8:

Correlación entre la calidad de vida laboral y el enfoque sociológico, en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP-2021.

		Calidad de vida la bora	Enfoque Sociológico	
Rho de Spearman	Calidad de vida la bora	Coefficiente de correlación	1,000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	Enfoque Sociológico	Coefficiente de correlación	,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. La Tabla 8, muestra los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual indica el grado de relación que existe entre la calidad de vida laboral y el enfoque sociológico en los docentes de la Facultad de Agronomía de la UNCP.

Anexo 14: Carta de autorización

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la Independencia”

AUTORIZACION PARA TRABAJO DE INVESTIGACION

EL DECANO DE LA FACULTAD DE AGRONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD DEL CENTRO DEL PERÚ – HUANCAYO

Brinda a Indira Lisset Salazar Sinchez, identificada con N° de DNI. 40668454, con domicilio en Jr. Comuneros 870 del distrito de Huancayo.

Alumna de la Escuela de Post grado de la Universidad Cesar Vallejo del programa académico Gestión de la Salud, la cual viene desarrollando el trabajo de investigación titulado : **CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SALUD MENTAL DE LOS DOCENTES DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE AGRONOMIA DE LA UNCP – HUANCAYO, 2021**, la autorización en el manejo de datos e información y su posterior difusión, con fines netamente académicos, de manera confidencial en el repositorio institucional de la universidad.

Huancayo, 05 de Julio del 2021



Dr. EFRAIN BERNABE LIBDO GUTARRA
DECANO

Anexo 15: Consentimiento informado

Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por **Salazar Sinchez Indira Lisset** estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es

.....

Si ud. Accede a participar de este estudio se le pedirá responde un/ unos cuestionarios de

..... Esto tomará aproximadamente

..... minutos de su tiempo. La participación de este estudio estrictamente voluntarias.

La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede pdejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar a

....., al teléfono o correo.....

Agradecida desde ya para su valioso aporte.

Atentamente

Nombre del autor.....

Firma del autor.....

Yo _____ acepto preciso haber sidoinformado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación

Acepto mi participación en la investigación científica referida

.....

Firma y nombre del participante