



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en
docentes de la Facultad Ciencias Políticas - Universidad
Nacional Pedro Ruiz Gallo - Chiclayo

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Br. Vilcherres Mío Aurita Alicia

ASESOR:

Dr. Sotelo Estacio, Carlos

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2017

Página del jurado

Presidente

Dra. Jessica Palacios Garay

Secretario

Dr. Carlos Sotelo Estacio

Vocal

Dedicatoria

A Dios por la fuerza que me brinda cada día y en cada meta propuesta.

A mi familia, que son el pilar fundamental en mi vida, a mi padre que se ha convertido en un ángel y que desde el cielo me cuida; y a mi novio José R. por todo su amor, sabiduría y comprensión que me ha brindado en esta etapa y reto en mi vida.

Aurita Alicia.

Agradecimiento

Agradecer a todos los docentes de Maestría de la Universidad César Vallejo, por su apoyo y enseñanza brindada durante el proceso académico, de manera especial al Dr. Carlos Sotelo E. y la Dra. Jessica Palacios G. por su apoyo, dedicación y constancia en su enseñanza.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Aurita Alicia Vilcherres Mío estudiante del Programa Gestión del Talento Humano de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 43524335 con la tesis titulada “Respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en docentes de la Facultad Ciencias Políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Chiclayo”.

Declaro bajo juramento que:

1. La presente tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 06 de febrero del 2017

Aurita Alicia Vilcherres Mío

DNI: 43524335

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en docentes de la Facultad Ciencias Políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Chiclayo”, la misma que someto a vuestra consideración.

Los contenidos que se desarrollan son:

I. Introducción: En esta parte se desarrolla el tema planteándose la situación problemática y la intencionalidad del proyecto de investigación manifestada en los objetivos.

II. Marco Metodológico: Se describe el tipo de investigación, diseño, variables y su operacionalización, asimismo se indican los métodos y técnicas para la obtención de datos, también se define la población y se determina la muestra. Finalmente se señala el tipo de análisis de los datos.

III. Resultados: Los resultados obtenidos se muestran de acuerdo a los objetivos propuestos en el estudio, para lo cual se utilizaron gráficos y tablas en donde se sistematizaron los datos obtenidos en la investigación.

IV. Discusión: En ésta parte, se comparan los resultados obtenidos con otros resultados obtenidos por otros investigadores, mencionados en los antecedentes.

V. Conclusiones: En este apartado se sintetizan los resultados obtenidos, a manera de respuestas a los problemas planteados en la introducción.

VI. Recomendaciones: Se describe recomendaciones que están dirigidas a las autoridades de la Facultad de Ciencias Políticas, de la UNPRG, docentes y también a los investigadores que continuarían en esta temática.

VII. Referencias Bibliográficas: Se indica la lista de todas las citaciones contenidas en el cuerpo de la tesis presentada.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La autora.

Índice

	Páginas
PAGINAS PRELIMINARES	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN.	
1.1. Antecedentes	17
1.2. Fundamentación teórica	22
1.3. Justificación	43
1.4. Problema	45
1.5. Hipótesis	48
1.6. Objetivos de la investigación	49
II. MARCO METODOLÓGICO.	
2.1. Variables	52
2.2. Operacionalización de variables	52
2.3. Metodología	53
2.4. Tipo de estudio	54
2.5. Diseño de investigación	55
2.6. Población, muestra y muestreo	56
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
2.8. Métodos de Análisis de datos	65
2.9. Aspectos éticos	68

III. RESULTADOS.	70
IV. DISCUSIÓN	85
V. CONCLUSIONES	90
VI. RECOMENDACIONES	92
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94
VIII APENDICE	100

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización: variable respuestas de afrontamiento.	51
Tabla 2.	Operacionalización: variable calidad de vida laboral.	52
Tabla 3.	Población de docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.	55
Tabla 4.	Especialista validador de los instrumentos de toma de datos.	59
Tabla 5.	Validación del instrumento respuestas de afrontamiento.	59
Tabla 6.	Validación del instrumento Calidad de vida laboral.	61
Tabla 7.	Análisis de consistencia interna de la variable respuestas de afrontamiento.	62
Tabla 8.	Análisis de consistencia interna de la variable calidad de vida laboral.	63
Tabla 9.	Baremos del instrumento Respuestas de afrontamiento	65
Tabla 10.	Baremos del instrumento Calidad de vida laboral	66
Tabla 11	Niveles de la variable Respuestas de afrontamiento en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.	69
Tabla 12	Niveles de la respuesta cognitiva en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.	70
Tabla 13	Niveles de la respuesta conductual en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.	71
Tabla 14	Respuestas de afrontamiento que más predomina en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.	72

Tabla 15	Niveles de calidad de vida laboral en su dimensión Motivación Intrínseca en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.	73
Tabla 16	Niveles de Demandas de trabajo en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.	74
Tabla 17	Niveles de Apoyo directivo en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.	75
Tabla 18	Niveles de Motivación Intrínseca en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.	76
Tabla 19	Correlación entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.	77
Tabla 20	Correlación entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión Demandas de trabajo en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.	79
Tabla 21	Correlación entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión Apoyo Directivo en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.	80
Tabla 22	Correlación entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión Motivación Intrínseca en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.	82

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de la variable Respuestas de afrontamiento en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.	69
Figura 2. Niveles de la respuesta cognitiva en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.	70
Figura 3. Niveles de la respuesta conductual en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.	71
Figura 4. Respuestas de afrontamiento que más predomina en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.	72
Figura 5. Niveles de calidad de vida laboral en su dimensión Motivación Intrínseca en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.	73
Figura 6. Niveles de Demandas de trabajo en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.	74
Figura 7. Niveles de Apoyo directivo en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.	75
Figura 8. Niveles de Motivación Intrínseca en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.	76

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como intención asociar la variable respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en docentes de la facultad ciencias políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Tipo de investigación básica, para lo cual se diseñó un estudio no experimental, descriptiva, correlacional de corte transversal bajo el enfoque cuantitativo. La población fue los docentes de la Facultad de Ciencias Políticas de Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Chiclayo, trabajando con toda la población de 60 docentes universitarios. Por otra parte, en la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos, Inventario de respuestas de afrontamiento de Moos (1993) y adaptado por Kirchner, Teresa y María (2010); y el cuestionario CVP-35 de Cabezas (2000) y adaptado por Grimaldo (2010). Además el análisis estadístico se realizó a través del programa SPSS versión 25, asimismo se utilizaron técnicas de estadística descriptiva, el estadístico de RHO de Spearman para determinar la relación entre ambas variables.

Los resultados, indican que existe relación significativa directa de grado débil entre las respuestas de afrontamiento con la calidad de vida profesional siendo el $r=0.309^*$ en los docentes de la facultad de ciencias políticas. Asimismo los niveles de respuestas de afrontamiento indican que el 48,4 % de los docentes tienen nivel regular; y 28.3% tienen nivel alta. Además los niveles de la variable calidad de vida laboral en los docentes indica que el 46,7 % tienen regular nivel de calidad de vida, y el 31.6% obtienen un buen nivel de calidad de vida.

Palabras clave: Respuestas de afrontamiento, calidad de vida laboral, docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Abstract

The present study aimed to associate the variable coping responses and quality of work life in teachers of the political sciences faculty - Pedro Ruiz Gallo National University - Chiclayo.

Type of basic research, for which a non-experimental, descriptive, correlational cross-sectional study was designed under the quantitative approach. The population was the teachers of the Faculty of Political Sciences of National University Pedro Ruiz Gallo of Chiclayo, working with the entire population of 60 university teachers. On the other hand, two instruments were used in the data collection: Moos coping responses inventory (1993) and adapted by Kirchner, Teresa and María (2010); And Cabezas' CVP-35 questionnaire (2000) and adapted by Grimaldo (2010). Statistical analysis was also performed using the SPSS version 25 program. Descriptive statistics techniques were used to determine the relationship between both variables.

The results indicate that there is a significant direct relationship of weak degree between coping responses and professional quality of life, with $r = 0.309^*$ in teachers of the political science faculty. Likewise, levels of coping responses indicate that 48.4% of teachers have a regular level; and 28.3% are high. In addition, the levels of the quality of working life variable in teachers indicate that 46.7% have a regular quality of life, and 31.6% have a good quality of life.

Keywords: Coping responses, quality of working life, teachers of the political science faculty of the Pedro Ruiz Gallo National University.

I. Introducción

La globalización ha suscitado numerosas transformaciones en diversos ámbitos como en lo social, económico, y aún más en el ámbito laboral, por ejemplo la tecnología ha brindado grandes aportes, lo que genera mayor especialización y personal muy capacitado y por lo tanto comprometido con la labor en su trabajo.

Todo ello ha constituido que muchas organizaciones y/o empresas se esfuercen en lograr un buen posicionamiento en el mercado laboral, lo que ha permitido adoptar medidas para la mejora de su crecimiento y desarrollo empresarial; asimismo reconocer como principal insumo a las personas llamados hoy en día colaboradores dentro de una empresa.

Por lo tanto hoy en día las miras de toda organización esta puesta sobre sus empleados, por ser quienes brindan mayor rentabilidad financiera en sus empresas. Pero para llegar a éste punto, los directivos han identificado y reconocido que deben mejorar procesos para alcanzar mejores resultados atendiendo las necesidades de las personas que forman parte de la organización.

Actualmente la sociedad y las organizaciones están distinguiendo cada vez más lo importante que es realizar trabajos que hagan posible y potencien la calidad de vida laboral en sus trabajadores, para que estos se sientan satisfechos y representen una mayor oportunidad de desarrollo profesional, personal, familiar y social. Caso contrario si no se brinda interés a la calidad de vida laboral, las empresas no crecerán y tendrán menos productividad y rentabilidad financiera.

Para comprender más la definición de calidad de vida, referimos a la OMS (1984), donde indica que la calidad de vida es “la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, contexto de la cultura y del sistema de valores en lo que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, normas e inquietudes”. Pero al hablar de calidad de vida laboral, en los años 70 era mencionar un prototipo de esquema de intervención de las empresas que buscaban mejorar las condiciones en el centro laboral con los objetivos generales de la organización.

En su estudio, Tascón (2009) citó a Peiró (1996), quienes manifestaron que la calidad de vida laboral es un término utilizado para identificar la manera en que se produce la práctica laboral en dos condiciones, las objetivas que implican el salario, higiene, seguridad, etc.; y las subjetivas son la forma en que lo vive el trabajador. Por lo tanto, la integración de ambas es necesaria para lograr un conocimiento real del trabajo.

Sin embargo dentro del mundo laboral, las personas pasan por diversas situaciones estresantes parte de la globalización y crecimiento de la competencia a nivel laboral, muchos centros laborales exigen a su personal trabajar bajo presión, lo que conlleva a que reaccionen frente a situaciones que se les presente generando en ellos respuestas para afrontar dichas situaciones con las que convive día a día. Es por ello, que con la ayuda de Lazarus y Folkman (1986), entendemos por afrontamiento a los “esfuerzos cognitivos y conductuales cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas internas o externas evaluadas como desbordantes de los recursos de las personas”. Además las dos funciones de manejo más importantes son las que se centran en el problema y las que se centran en la emoción.

Por su parte Macías, Madariaga, Valle y Zambrano (2012), definieron que “son como recursos psicológicos, las estrategias de afrontamiento que las personas ejecutan para hacer frente a situaciones estresantes. No obstante estas no siempre garantizan el éxito, sirven para generar, evitar o disminuir conflictos en los seres humanos, atribuyéndoles beneficios personales y contribuyendo a su fortalecimiento”.

Dentro del sistema educativo, y siendo más puntuales en el nivel superior universitario, los directivos también deben atender las necesidades de los docentes ya que ellos dedican una parte muy importante de su vida a la labor de docente. Así como la SUNEDU supervisa y controla la calidad educativa en las instituciones universitarias, los directivos deben tomar mayor interés a la calidad de vida laboral y sus modos de cómo afrontan las situaciones que se presentan en su trabajo en los docentes universitarios.

Por lo anteriormente explicado, nace la necesidad de realizar esta investigación, donde se estudie la calidad de vida laboral y su relación con las respuestas de afrontamientos que presentan los docentes de la facultad de Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Peñaherrera, Cárdenas y Cedillo (2015). Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios. Milagro - Ecuador. Su objetivo fue tener una visión completa de los componentes que incurren significativamente en la calidad de vida laboral del personal académico de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería de la Universidad Estatal de Milagro. Fue un estudio no experimental, de tipo descriptivo donde se permitió saber la percepción de la calidad de vida de los docentes en una universidad pública, en una muestra de 28 docentes. El instrumento que utilizaron fue la Escala de Calidad de vida profesional (CVP-35), en cuanto a sus resultados se obtiene una puntuación debajo de la media al Apoyo Directivo, mientras que la motivación intrínseca se destaca por tener puntuaciones más altas según la percepción de los encuestados.

Ureña (2015). Factores relevantes de la calidad de vida docente en profesores de la Universidad Autónoma de Santo Domingo. Valencia – España. El objetivo de esta investigación fue conocer los componentes relevantes de la calidad de vida docente en los profesores de la mencionada universidad. Su muestra fue de 209 docentes, siendo la mayoría varones (69.7%) con media de edad de 55 años y el 30.3%. Se aplicaron 06 cuestionarios como la autoestima de Rosenberg, la escala de valores personales de Schwartz, el inventario de los cinco grandes, Maslach Burnout Inventory escolar, la escala de satisfacción con la vida y la escala de satisfacción docente. Los resultados muestran que la mayoría de docentes tienen el grado de maestría (61.4%), asimismo el 78,8% de los docentes tienen otras actividades extra fuera de la universidad y de su labor docente, los docentes refieren cansancio alguna vez al año. La autoestima en

general de los docentes es alta y la satisfacción del trabajo como docente así como la satisfacción con la vida presentan niveles altos.

Ibarra, Armenta y Jacobo (2014). Autoconcepto, estrategias de afrontamiento y desempeño docente profesional. Culiacán - México. Su propósito fue conocer algunas familiaridades existentes entre las variables mencionadas anteriormente en los docentes que laboraban en dos contextos adversos mexicanos con alta y a la vez relativa clausura sociocultural. Siendo un estudio comparativo, la muestra estuvo conformada por 8 docentes, cuatro por contexto; los instrumentos que utilizaron fue el cuestionario de Autoconcepto Forma-5, resultados de los estudiantes en la prueba Enlace como guía del desempeño docente, cartas docentes elaboradas por los participantes en la muestra y las entrevistas a profundidad. Sus efectos fueron reveladores ya que las relaciones entre estas entidades no son lineales, asimismo existe vinculo entre la dimensión emocional del autoconcepto y el afrontamiento emocional, además que en contexto insular se aprecia que los docentes utilizaron dos tipos de afrontamiento, el cognitivo y emocional.

Gismero, Bermejo, Prieto, Cagigal, García y Hernández (2012). Estrategias de afrontamiento cognitivo, autoeficacia, y variables laborales orientadas para prevenir el estrés docente. Madrid – España. El objetivo es analizar la relación entre las variables mencionadas en una muestra de 413 docentes de instituciones públicas y privadas. Y los instrumentos que utilizaron fue un cuestionario que presenta ítems de COPE, CERQ y otros planteados para evaluar el afrontamiento cognitivo; en cuanto a la autoeficacia se valoró preguntando a los docentes en qué medida percibían ser capaces de afrontar cada situación de estrés con éxito. Los resultados indicaron que los docentes de instituciones públicas manejan más la estrategia de pasividad, pesimista y autorreferencia obsesiva que los de instituciones particulares, asimismo aquellos que encuentran más útil la formación recibida emplean menos estrategias como pasividad pesimista y autorreferencia obsesiva.

Gómez (2010). Calidad de vida laboral en los empleados temporales del Valle de Aburrá – Colombia. Dicho trabajo fue una investigación cuantitativa y de enfoque empírico analítico, la muestra es de 200 hombres y mujeres; y utilizaron el instrumento de calidad de vida laboral de GOHISALO. En los resultados describen que los empleados transitorios manifiestan una mediana satisfacción frente a las necesidades fisiológicas, de seguridad y afiliación; asimismo no satisfacción en las necesidades de autorrealización, reconocimiento, creatividad y necesidad de descanso. Además expresan una vista sombría sobre la calidad de vida laboral, lo que hacen referencia a la precariedad laboral, fenómeno señalado por la OIT en 1974.

Mikulic y Crespi (2008). Adaptación y validación del inventario de respuestas de afrontamiento para adultos de Moos (CRI-A). Buenos Aires – Argentina. Su objetivo fue mostrar la versión adaptada del Inventario de respuestas de afrontamiento – CRI (Moos, 1993 adaptada por Mikulic 1998). Para este estudio participaron 805 adultos de la Capital Federal y provincia de Buenos Aires, entre las edades de 20 a 50 años siendo el 53, 5% mujeres y 46,5% hombres. Se analizó la consistencia interna del inventario, así como la validez factorial; el coeficiente alpha del instrumento total fue (0.85) y los coeficientes de las escalas específicas adecuados. Por otro lado, el análisis factorial indicó los factores principales: aproximación y evitación, agrupándose las escalas como lo plantea el autor, con excepción de la escala Búsqueda de Gratificaciones Alternativas, el cual inunda el factor contrario al postulado teóricamente, coincidiendo esto con otros estudios realizados. Concluyendo la confirmación de que ésta versión reúne condiciones psicométricas adecuadas para evaluar el afrontamiento.

Y Verdugo, Guzmán, Moy, Meda y González (2008). Factores que influyen en la calidad de vida de profesores universitarios. Guadalajara – México. Tuvo como objetivo evaluar estos componentes que modifican la calidad de vida en los docentes universitarios. La investigación fue transversal con muestra de 189 sujetos teniendo en cuenta el sexo, salario, estatus laboral y estado de salud; y los instrumentos que utilizaron fueron la Hoja de información sociodemográfica y

la Escala de calidad de vida en adultos. Este estudio encontró diferencias significativas, en el grupo de personas cuya percepción del padecimiento se categorizó como moderado o grave en diversas subescalas, además que independientemente del sexo, salario o estatus laboral los docentes universitarios, dan mayor prioridad a la salud.

Antecedentes nacionales

Balarezo (2015). Bienestar psicológico subjetivo y respuestas de afrontamiento: un estudio relacional en alumnos de psicología de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Trujillo. El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables indicadas en los estudiantes de psicología del ciclo académico 2015-I. El método fue cuantitativo de tipo básico, correlacional, transversal y diseño descriptivo correlacional. La muestra fue de 104 estudiantes de psicología; empleó dos instrumentos psicométricos, el primero corresponde a la escala de Bienestar psicológico del autor Sánchez – Cánovas (2007) y el segundo fue el Inventario de Respuestas de afrontamiento de Moos (2002). Sus resultados indicaron niveles medios de bienestar psicológico subjetivo siendo el 49%, asimismo nivel promedio en seis de las ocho respuestas de afrontamiento, a excepción de análisis lógico que obtuvo el 28% nivel por debajo del promedio, y reevaluación positiva que obtuvo una tendencia de encima del promedio con 26%. También indicó correlaciones positivas altamente significativas entre las respuestas de afrontamiento y bienestar psicológico subjetivo.

Cotrado e Infantes (2015). Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de educación inicial del Distrito de Juliaca. Su objetivo fue determinar la relación entre ambas variables de estudio, su diseño fue no experimental de tipo correlacional. Asimismo, la muestra estuvo conformada por 177 docentes, y los instrumentos que utilizaron fue el inventario de burnout de Maslach y el Inventario de estimación de afrontamiento (COPE), el cual consta de tres dimensiones, orientados al problema, a la emoción y otros. Dentro de los resultados encontrados, indican que el 24.3% de los profesores presentan el síndrome de burnout en nivel medio, al igual que las estrategias de afrontamiento.

Grimaldo y Reyes (2013). Calidad de vida laboral y sueño en profesionales de la salud. Lima. Su objetivo fue encontrar la relación entre calidad de vida profesional y sueño en un conjunto de estudiantes de posgrado de Ciencias de la Salud, a través de un diseño correlacional. La muestra fue de 198 participantes, y los instrumentos empleados fueron la Escala de calidad de vida profesional CVP-35 de cabezas (1998) y un cuestionario de sueño elaborado para la investigación. En los resultados encontrados, se halló que existe relación entre la calidad de vida profesional y sueño en el grupo de edad entre los 31 a 40 años con 0.26; por lo que es posible que este grupo de estudio valore el sueño como elemento importante para su calidad de vida laboral, lo cual influiría en su desempeño laboral.

Polo (2013). Propiedades psicométricas del inventario de respuestas de afrontamiento – Forma adultos en estudiantes de Institutos superiores del Distrito La Esperanza. Trujillo. Tuvo como objetivo evaluar las propiedades psicométricas del inventario de R. Moos versión española. Su muestra fue 560 estudiantes, 78% hombres y 22% mujeres entre los 18 a 25 años, del III al V ciclo de Institutos superiores. Para este estudio se realizó la consistencia interna de las escalas del inventario. Finalmente los resultados demostraron la confiabilidad, la correlación entre ambas escalas mostraron correlaciones muy significativas y significativas con adecuada intensidad. Asimismo se comprobó que posee validez, el análisis ítem-test aplicado demostró correlaciones adecuadas entre los ítems de las escalas.

Finalmente Bulnes (2003). Recursos y estrategias de afrontamiento al estrés en docentes de centros escolares estatales de Lima Metropolitana. Busca encontrar la relación de ambas variables con una muestra de 546 docentes en tres niveles de enseñanza: Inicial, primaria y secundaria, utilizó el diseño descriptivo comparativo y correlacional. Utilizó el cuestionario de Modos de afrontamiento al estrés de Carver, adaptado por Casuso y el Inventario de recursos de afrontamiento de Hammer y Marting. En sus resultados se demuestra que consta un mayor predominio de los recursos cognitivos en los profesores

evaluados; asimismo los docentes de inicial y primaria utilizan la planificación, reinterpretación positiva y crecimiento como estrategias de afrontamiento.

1.2. Fundamentación teórica

Variable Respuestas de afrontamiento

Definición de respuestas de afrontamiento

Moos (1993) Planteó que las características y la naturaleza de los sucesos a los que se enfrentan las personas intervienen en la disponibilidad y en el manejo de sus recursos, así como también en las modos de afrontamiento de los mismos. (Citado por Mikulic y Crespi, 2008; p. 306).

Perea y Sánchez (2008), manifestó que “las respuestas de afrontamiento pueden definirse como actitudes, comportamientos e incluso pensamientos que las personas utilizan para responder de la forma más adecuada posible, a la demanda de una situación” (p. 164).

Lazarus y Folkman (1984). "aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales que constantemente varían y que las personas desarrollan para manejar y dar respuesta a demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo" (p. 141)

Después de un tiempo Folkman y Moskowitz (1990) definieron el proceso de afrontamiento como “los pensamientos y conductas, usados para manejar las demandas tanto internas como externas de las situaciones que son apreciadas como estresantes” (p. 745).

Rodríguez, Rodríguez y Rodríguez (2005). Manifestaron que “El afrontamiento es un concepto clave para el desarrollo teórico, la investigación y la práctica de la ciencia de enfermería, y se define cómo los esfuerzos individuales del paciente con problemas de salud para sobrellevarla y adaptarse a ella”. (p. 45).

Salanova y Martínez (2005). Indicaron.

El término afrontamiento en inglés «coping» corresponde a la acción de afrontar, hacer frente a un peligro, responsabilidad, agente o acontecimiento. Se precisa como conjunto de respuestas ante una situación estresante ejecutadas para reducir de algún modo las cualidades adversas de tal situación. (p. 391).

Escribá & Bernabé (2012). “Las respuestas de afrontamiento se refieren a cómo se manejan las personas ante sucesos o situaciones percibidas como estresantes. El afrontamiento no representa un concepto homogéneo; éste puede ser descrito en términos de estrategias, tácticas, respuestas, cogniciones o comportamientos”. (p. 597).

Barragán y Almanza (2013). “El afrontamiento como concepto hace referencia a los esfuerzos cognitivos y conductuales en constante cambio que sirven para manejar las demandas externas y/o internas y que son valoradas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo”. (p.35).

A lo largo de la historia el término respuestas de afrontamiento ha ido evolucionando y muchos autores han realizado investigaciones que van orientadas a identificar la forma en cómo las personas logran adecuarse a su realidad y enfrentan situaciones estresantes en su vida cotidiana respondiendo de forma cognitiva o conductual.

Enfoques Teóricos de Respuestas de afrontamiento

Para el estudio del afrontamiento, aunque nuevo en terminología, no es desconocido para la ciencia de la psicología, que tiene una larga historia de estudio de los procesos con los que la persona intenta manejar los sucesos estresantes. Al respecto Snyder (1999), señala que el término afrontamiento se introduce como categoría separada en los Psychological Abstracts en 1967 y el Oxford English Dictionary no incluye una definición del afrontamiento en los términos actuales hasta 1980.

Se ha estudiado al afrontamiento desde diferentes puntos de vista, pero principalmente desde una perspectiva cuantitativa, medido a través de diferentes instrumentos contruidos a partir del propuesto por Lazarus y Folkman (1986). Relacionado con el paradigma dominante en esa época los autores plantean a la teoría relacional como proceso personal de valoración y afrontamiento de situaciones estresantes. Después de varios años de investigación, el modelo ha señalado ser viable para explicar cómo las personas manejan situaciones estresantes presentes en su vida. En el presente, si bien Lazarus mantiene la esencia de su teoría, por un lado la convirtió en una teoría de las emociones (Lazarus, 2000), encerrando valoraciones no estresantes de las situaciones, y por el otro ha dado un giro epistemológico y metodológico hacia posiciones constructivistas y cualitativas, respectivamente. Cano García et al. (2007) citado por Ahumada y Escalante (2011).

Haciendo un estudio de la bibliografía, se encuentra cómo diferentes intentos de investigación sobre afrontamiento desarrollan postulados y enfoques que se exponen a continuación.

Por un lado tenemos a Aldwin (1994), quien describió cuatro enfoques teóricos para el estudio de afrontamiento en función de los factores que intervienen, entre ellos:

Enfoque centrado en la persona: Es aquel que agrupa los estudios psicoanalíticos, que tiene énfasis en el afrontamiento como factor regulador de las emociones y que reduce la ansiedad. (Menninger, 1954; Shapiro, 1965; White, 1974; Haan, 1977 y Vaillant, 1977); asimismo hay teóricos que abordan este mismo estudio desde la teoría de la personalidad (Rei-chard, Livson y Peterson, 1962; Millon, 1982; Wortman y Silver, 1989).

Enfoque basado en la situación: Es aquel que defiende la importancia del contexto en la determinación de las estrategias de afrontamiento. Esta perspectiva nace de las respuestas de adaptación

a desastres o situaciones vitales mayores, que es desarrollado empíricamente sin tener un sustento teórico. Se puede señalar algunos enfoques de estudios como los de Lifton en 1968, Erikson en 1976; Mattlin, Wethington y Kessler en 1990, éste último clasificaban las situaciones en base al tipo de estresores presentes, con el objetivo de hallar un esquema de afrontamiento característico a cada una de ellas.

Enfoque interactivo: Considera que el afrontamiento es el conjunto que abarca la persona y su ambiente. Ha sido superada y se le critica su unidireccionalidad porque conlleva argumentaciones circulares que no han brindado explicaciones satisfactorias.

Enfoque Transaccional: Modelo cognitivo del estrés estudiado por Lazarus, que emprende el estudio de afrontamiento desde la interrelación entre la persona, situación y afrontamiento, visto desde una trilogía, que interviene mutuamente. (Pearlin y Schooler, 1978; Folkman y Lazarus, 1980; Billings y Moos, 1981b; Moos y Billings, 1982; Stone y Neale, 1984).

Unos autores han reprochado el enfoque reduccionista de esta concepción, porque no explica la complejidad de la conducta humana frente al afrontamiento, es decir no considera las variables cognitivo-emocionales y se concentra en conceptos como el nivel de activación producido ante una situación peligrosa o nociva (Lazarus y Folkman, 1986).

Por otro lado, el modelo psicoanalítico trabaja el afrontamiento incluyendo un concepto referido al conjunto de acciones y pensamientos que conducen a la solución de los problemas y reducen el nivel de estrés. Sin embargo, como indican Lazarus y Folkman (1986), la aportación de este modelo consiste en introducir variables mediadoras en la relación entre el individuo y el entorno, su concepto de afrontamiento se centra exclusivamente en la persona, no contempla las variables cognitivas y descuida las variables del entorno. Por lo que los actores de esta corriente diferencian entre el afrontamiento y los mecanismos de

defensa, además constituyen jerarquías entre los procesos utilizados por la persona para manejar el entorno (Menninger, 1954; Haan, 1977; Valliant, 1977).

Además, Moos en 1993 diseñó un modelo teórico, que consiste en la mezcla de enfoques de abordaje de las estrategias de afrontamiento planteado previamente (foco y método de afrontamiento). Y es por ello que al elaborar el instrumento CRI-A evalúa ocho tipos de respuestas de afrontamiento que reflejan estas áreas. Este instrumento considera la orientación o foco de afrontamiento, dividiéndola en acercamiento y de evitación, cada uno de estos dos sets de respuestas de afrontamiento se divide en dos categorías las que reflejan métodos cognitivos y conductuales. En conclusión, se puede decir que el afrontamiento de acercamiento está centrado en el problema el cual refleja esfuerzos cognitivos y conductuales para manejar o resolver las situaciones estresantes en la vida. Por otro lado el afrontamiento de evitación tiende a estar enfocado en la emoción, manifestando esfuerzos cognitivos y conductuales que evitan pensar en el estresor y sus impedimentos.

En este apartado se plasmó los diferentes enfoques teóricos sobre las respuestas de afrontamiento, como Aldwin que nos mencionó que existen enfoques centrados en la persona, situación, interactivo y transaccional. Asimismo Lazarus y Folkman aportaron en que se debe abordar al afrontamiento visto desde la persona, situación y el mismo afrontamiento, visualizando esfuerzos cognitivos y conductuales de la persona. Y también se encuentra Moos, quien combinó los enfoques anteriormente mencionados y como producto de ello, concluyó que el afrontamiento de acercamiento irradia esfuerzos cognitivos y conductuales que ayudan a manejar situaciones estresantes en los sujetos. Finalmente en la descripción de estos enfoques se evidencia los estudios de las respuestas de afrontamiento, analizados desde la persona, situación e interacción de ambos. Cada enfoque aporta información importante a tener en cuenta en el estudio de las respuestas de afrontamiento.

Dimensiones de Respuesta de afrontamiento.

Lazarus y Folkman (1986), citado por Balarezo (2015, p. 36). Determinaron dos tipos de respuestas de afrontamiento, las que se clasifican de la siguiente manera:

Respuestas focalizadas en el problema: Son aquellas que implican modificar la situación problemática para hacerla menos estresante y aceptable para el individuo. Asimismo se dirige a la definición del problema, es decir a la búsqueda de soluciones a través de esfuerzos cognitivos y conductuales que llevan a disminuir la amenaza así como un estado emocional positivo versus desesperanza y resignación.

Respuestas focalizadas en la emoción: Dirigidas a disminuir o eliminar las reacciones emocionales desencadenadas por la fuente estresante; estas respuestas aparecen cuando la situación es inmodificable y la atención se centra en disminuir el malestar emocional que se genera, por tanto, no busca cambiar el significado de lo que se percibe, pero sí la reacción que se origina.

Asimismo Fernández, Abascal y Palmero (1999), citado por Londoño (2009, p. 150), quienes plantaron tres dimensiones básicas:

Afrontamiento Activo: Aquel que moviliza esfuerzos para los distintos tipos de solución frente a la situación.

Afrontamiento Pasivo: Se basa en no hacer nada directamente sobre la situación presentada, sino simplemente espera a que cambien las situaciones o condiciones.

Afrontamiento de Evitación: Aquel que intenta evitar o huir de la situación que se le presente y por lo tanto no afronta las consecuencias de ello.

Para éste estudio, se basó en Moos (1993), donde refiere que las características y la naturaleza de los sucesos a los que se enfrentan las personas influyen en la disponibilidad y movilización de los recursos con los que se cuenta.

Para la presente investigación se tendrá en cuenta las dimensiones planteadas por el autor Moos (1993), versión adaptada del Inventario de Respuestas de afrontamiento CRI – Mikukic (1998), las cuales son:

Dimensión Respuesta cognitiva con sus indicadores.

El análisis Lógico (AL): Comprende los intentos cognitivos de comprender y prepararse mentalmente para enfrentar un estresor y sus consecuencias.

La revalorización Positiva (R): Abarca esfuerzos cognitivos de construir y reestructurar un problema en un sentido positivo mientras se acepta la realidad de una situación.

La evitación Cognitiva (EC): Esfuerzos cognitivos de evitar pensar en el problema de forma realista.

La aceptación/Resignación (A): Intentos cognitivos de reaccionar al problema aceptándolo.

Dimensión Respuesta conductual con sus indicadores.

La búsqueda de Orientación y Apoyo (BA): Tentativas conductuales de buscar información, apoyo y orientación.

La resolución de Problemas (RP): Son tentativas conductuales de realizar acciones conducentes directamente al problema.

Búsqueda de Gratificaciones Alternativas (BG): Esfuerzos conductuales de involucrarse en actividades substitutivas y crear nuevas fuentes de satisfacción.

La descarga Emocional (DE): Tentativas conductuales de reducir la tensión expresando sentimientos negativos.

En este punto se presentaron las dimensiones de las respuestas de afrontamiento desde el punto de vista de tres autores que brindaron aportes en su

estudio del afrontamiento. Se citó a Lazarus y Folkman donde proporcionaron dos respuestas, las que están enfocadas en el problema y en la emoción; asimismo Fernández et. al, aportó tres respuestas, afrontamiento activo, pasivo y de evitación; y por último se citó a Moos quien brindó dos respuestas las cognitivas y las conductuales. Todos los autores aportaron que para el afrontamiento, no sólo se centra en la situación problemática sino que también en cómo las personas responden frente a dichas situaciones que desencadenan reacciones emocionales y conductuales.

Variable Calidad de Vida Laboral

Definición de Calidad de Vida Laboral

Para Cabezas (1998), la calidad de vida profesional se relaciona con el equilibrio entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, de modo que a lo largo de la vida se consiga un desarrollo óptimo en las esferas profesional, familiar y personal. (Citado por Grimaldo y Reyes, 2013; p. 51).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2000) definió a la “Calidad de Vida como la percepción que tiene el individuo de su posición en la vida, en el contexto de su cultura y el sistema de valores en el cual vive y la relación con sus metas, expectativas, estándares y preocupaciones” (p 182).

Según, Werther (2008) definió:

La calidad de vida laboral de una organización conforma el entorno, el ambiente, el aire que se respira dentro de ella. Los intentos para optimizar la calidad de vida laboral conforman las labores sistemáticas que ejecutan la organización con objeto de proporcionar a los trabajadores una oportunidad, de mejorar sus puestos de trabajo y su contribución a la organización, en un ambiente de mayor confianza y esfuerzo de una empresa. Hay empresas que tienen buen ambiente y otras que lo tienen malo. (p. 127).

Para Arias, Vargas, Hernández, Ramos y Velasco (2008) mencionaron que “La calidad de vida es la percepción que las personas tienen sobre su posición en la vida, en el contexto cultural y sistema de valores en el que viven, y respecto de sus metas, expectativas, normas y preocupaciones”. (p. 18).

Según, Guízar (2013)

Se define a la calidad de vida laboral, al carácter positivo o negativo del entorno laboral. Su propósito es crear un ambiente favorable para todos trabajadores que contribuya al bienestar económico de la organización. La calidad de vida en el trabajo produce un ambiente laboral más humano y busca aprovechar los potenciales más desarrolladas de cada trabajador y ofrecer un ambiente que le estimula a mejorarlas. (p. 54).

Para Rodríguez (2010), quien desarrolló el constructo sobre calidad de vida en el trabajo de los profesionales de la salud.

Considera a este grupo poblacional como uno de los temas más relevantes dentro del ámbito de la calidad de vida laboral, porque en este rubro profesional ha sido identificado como uno de los que corre mayor riesgo de presentar una mala calidad de vida laboral, estrés laboral y burnout. (p. 318).

Para Chiavenato (2004), definió:

En la calidad de vida laboral se adopta dos posiciones antagónicas: primero, la demanda de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo; segundo, el interés de las empresas por sus efectos en la productividad y la calidad de vida, es decir, las organizaciones deben preocuparse indiscutiblemente por el recurso humano que respalda la satisfacción de sus objetivos ya que mientras mejores recursos se le provea al empleado mejor rendimiento se va a lograr a nivel empresarial. (p. 492).

Y según Rodríguez & Neipp (2008), definieron:

Como un sentimiento de satisfacción y bienestar que la persona trabajadora experimenta como consecuencia de la labor que desempeña y su contexto; todo ello constituye la calidad de vida laboral, así también como el nivel en que la actividad laboral que una persona realiza contribuye a su más completo desarrollo como ser humano. Teniendo presente que el grado de calidad de vida laboral es resultado de la valoración del propio trabajador. (p. 235).

En la variable calidad de vida laboral se citó diversos autores, quienes aportaron que la calidad de vida laboral de una empresa lo conforman varios factores como el entorno laboral, la cultura, los valores, la percepción del colaborador, entre otros. Sin embargo la calidad de vida laboral es vista desde dos perspectivas, una desde la percepción de bienestar del empleado frente a su satisfacción laboral, y otra desde las demandas de trabajo que genera la empresa, ya que las organización velan por la productividad y calidad, no dejando de lado al insumo más importante que son los colaboradores.

Bases Teóricas de la Calidad de vida laboral

Realizando un análisis de la bibliografía encontrada, se deduce que hablar de calidad de vida laboral implica tener en cuenta múltiples factores, ya que es complejo analizarlo desde el mundo laboral.

Granados (2011), infirió:

Que fruto de la interacción entre lo físico y lo subjetivo, el individuo construye y modifica su lugar de trabajo y es este carácter interactivo el que le permite desempeñar su rol como trabajador. Por consecuencia, la calidad de vida en el trabajo no se refiere únicamente a las condiciones físicas del lugar de trabajo ni tampoco a la subjetividad de un colectivo de los trabajadores, sino que define y se plasma en la relación dialéctica que el individuo mantiene con su ambiente de trabajo. (p. 275).

Según Moncada y Llorens (2007), manifestaron que la Comisión Europea en el 2000, hace referencia a los factores como:

Aquellos que pueden alterar el equilibrio de la persona a su entorno laboral, y afectar su salud, el desarrollo del trabajo, y su rendimiento. Las condiciones de trabajo relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, pueden originar un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento que determinan un estado caracterizado por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer nada frente a la situación. (p. 382).

González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2009), coinciden en afirmar que existen diversas definiciones de calidad de vida en el trabajo (CVT).

Lo que podría atribuirse a que es un concepto que involucra aspectos objetivos relacionados a las condiciones tangibles de vida y de trabajo de las personas y otros aspectos más subjetivos, como la propia percepción del individuo ante el trabajo y sus condiciones vitales. (p. 333).

John Case, *The Open Book Experience*, libro escrito en 1998, informa que las corporaciones que acogen el estilo de dirección Open Book tempranamente, tales como Whole Foods, AES Corp. y PSS/World Medical, han crecido velozmente para luego convertirse en industrias líderes.

En conclusión, se manifiesta que la calidad de vida laboral tiene su base no sólo en las condiciones físicas del centro laboral, sino en la relación dual que las personas mantienen con su trabajo. Asimismo la aplicación de programas para mejorar la calidad de vida laboral generaría variedad de beneficios para la empresa y sus trabajadores, ya que se basa en los estudios realizados sobre ésta temática, además se observa una relación entre las prácticas de la iniciativa e innovación en los centros laborales y el éxito organizacional. Dentro de los beneficios para las organizaciones está la mejora en la rentabilidad financiera, mayor productividad, eficiencia en ventas, entre otros beneficios.

Modelos Teóricos de la Calidad de vida laboral

La revisión de información sobre Chiavenato (2009), muestra que una adecuada y buena calidad de vida en el trabajo conlleva a existir un clima de confianza y respeto mutuo, asimismo los trabajadores comienzan a brindar sus aportaciones, ideas y por lo tanto su productividad aumenta. Las posibilidades de éxito elevan y los gastos que se requieren en el control de asistencia y productividad en el personal reducen.

Asimismo se puede decir que es importante cubrir las necesidades de los seres humanos, y éstas varían de acuerdo a su cultura, costumbres y en cada empresa donde labore; la calidad de vida laboral no sólo está en función de las características personales (tales como los valores, expectativas y necesidades), o de las situaciones como la cultura organizacional, tecnología, programas de compensaciones, reglamento interno, etc., sino que está en base a una integración de lo individual con lo organizacional. Y es desde allí donde varios autores evocan en sus investigaciones, modelos sobre la calidad de vida en el trabajo.

A continuación se describe los tres más importantes modelos, explicados en su libro por Chiavenato (2009): Modelo de la Calidad de Vida laboral de Nadler y Lawler.

Los autores Nadler y Lawler (1983) afirmaron que la calidad de vida laboral se basa en cuatro aspectos (p. 493):

La participación de los colaboradores en las decisiones.

La reestructuración del trabajo en razón del enriquecimiento de las tareas y de los grupos autónomos de trabajo.

La innovación del sistema de recompensas de modo que influya en el clima de la organización.

La mejora del entorno laboral, en cuanto a las condiciones físicas y psicológicas, el horario de trabajo, etc.

Es por ello que la calidad de vida laboral mejorará en la medida en que incrementen estos cuatro aspectos analizados por los autores.

Modelo de la Calidad de Vida Laboral de Hackman y Oldhan.

Los autores Hackman y Oldhan (1975), presentaron un bosquejo de la calidad de vida laboral para diseños de puestos. Según ellos, existen dimensiones del puesto de trabajo que producen estados psicológicos críticos los que conducen a resultados personales y laborales que afectan la calidad de Vida laboral. Menciona dimensiones y estas son (p. 493-494):

Diversidad de habilidades: El puesto debe requerir diferentes y variadas habilidades, conocimientos y competencias del individuo.

Identidad de tarea: El trabajo debe ser realizado de principio a fin por una persona para que pueda percibir su resultado.

Significado de la tarea: El trabajador debe tener una clara percepción de las consecuencias y repercusiones que su trabajo tiene en el trabajo de otras áreas.

Autonomía: El trabajador debe tener la responsabilidad personal de planificar y ejecutar las tareas, autonomía propia e independencia para su desempeño.

Retroalimentación del propio trabajo: La tarea debe proporcionar retroalimentación de regreso a la persona para que ésta pueda autoevaluar su desempeño.

Realimentación extrínseca: Los superiores jerárquicos o los clientes deben proporcionar retroalimentación por el desempeño de la tarea.

Interrelación: La tarea debe permitir el contacto interpersonal del ocupante con otras personas o con clientes internos y externos.

Para los autores, las dimensiones del puesto son importantes para poder determinar la calidad de vida en el trabajo, porque éstas ofrecen recompensas y motivación de forma intrínseca la cual conlleva a la satisfacción en el centro laboral. Con este estudio realizado por Hackman y Oldhan, basado en un inventario de diagnóstico sobre las características del puesto, permite medir el grado de satisfacción y la motivación intrínseca en los trabajadores.

Modelo de la Calidad de Vida Laboral por Walton.

Para Walton en 1973, existieron ocho factores que afectan la calidad de vida en el trabajo, a continuación se menciona (p. 494 - 495):

Compensación justa y adecuada: La justa distribución de la compensación depende de qué tan adecuada sea la remuneración por el trabajo que desempeña la persona, de la equidad interna (el equilibrio entre las remuneraciones dentro de la organización) y de la equidad externa (el equilibrio con las remuneraciones del mercado laboral).

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo: Éstas incluyen las situaciones de la jornada laboral y el entorno físico adecuado para la salud y el bienestar de la persona.

Utilización y desarrollo de las capacidades: Se debe ofrecer oportunidades para satisfacer la necesidad de utilizar las habilidades y los conocimientos del trabajador, para desarrollar su autonomía y autocontrol, con el objetivo de obtener información sobre el proceso del trabajo y el desempeño.

Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad: Se debe brindar la posibilidad de hacer línea de carrera en la empresa, con el propósito de crecer y desarrollarse a nivel personal, laboral, y de tener una estabilidad laboral.

Integración social en la organización: Implica eliminar barreras jerárquicas que marcan distancias, brindar apoyo mutuo, sinceridad y ausencia de prejuicios.

Constitucionalismo: Se refiere a las normas y reglas de la organización, derechos y deberes del trabajador, recursos contra decisiones arbitrarias y un clima laboral democrático dentro de la empresa.

Trabajo y espacio de vida: El trabajo no debe absorber todo el tiempo ni la energía del trabajador, deteriorando su vida familiar y personal, de su tiempo de ocio y actividades sociales.

Relevancia social de la vida laboral: El trabajo debe ser una actividad social que enorgullezca al individuo en formar parte de una empresa; la cual debe tener prestigio delante de la sociedad, responsabilidad social, responsabilidad por los productos y servicios que ofrece, prácticas de empleo, reglamento interno definido sobre el funcionamiento y administración eficiente.

Existen diversos modelos para el estudio de ésta variable, y el resumen de todos ellos muestran que los colaboradores forman parte fundamental dentro de la empresa en cuanto a sus participaciones en las reuniones, condiciones físicas, psicológicas, el horario de trabajo adecuado, reestructura de las funciones a desempeñar, autonomía de parte del empleado, compensaciones, ambientes de seguridad, integración con el grupo, las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional y laboral. Todo ello permite que las organizaciones crezcan y produzcan más de lo que otras podrían hacerlo, convirtiéndolas en empresas con éxitos no sólo por su calidad de servicios y productos sino por la calidad de vida que tienen sus trabajadores en el entorno laboral, lo que conlleva a elevar su rentabilidad financiera.

Enfoques de la Calidad de vida laboral

Si realizamos una revisión literaria del concepto de Calidad de vida en el trabajo, observaremos a muchos autores que brindan sus aportaciones sobre las definiciones, dimensiones e indicadores.

Así como Chiavenato (2006), mencionó que:

El enfoque que estudia la calidad de vida en el trabajo contiene múltiples factores como: la satisfacción con el trabajo realizado, reconocimiento por los resultados logrados, posibilidades de tener futuro en la organización al ascender de puesto, salario percibido, beneficios alcanzados, relaciones interpersonales con el equipo y la organización, adecuado ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad y responsabilidad de decidir, así como las posibilidades de participar de forma activa en la empresa. (p. 367).

Asimismo Casas et al. (2002), mencionaron que:

En la calidad de vida en el trabajo, existen dimensiones que la componen, las que se clasifican en dos grandes grupos; el primero que hace referencia al entorno en el que se efectúan las actividades de trabajo (condiciones objetivas: medio físico, medio tecnológico, medio ambiente contractual) y aquellas que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores. (p. 18).

Condiciones Objetivas:

Medio Físico: Este medio es común en todos los tipos de trabajo, es decir está dentro de una oficina de trabajo, en la producción dentro de una fábrica, dentro de colegios, hospitales o atención al público, asimismo en estos espacios se presentan todo tipo de riesgos laborales como: riesgos físicos, químicos, biológicos y entre otros. Las organizaciones deben buscar salvaguardar la buena salud de sus colaboradores.

Medio tecnológico: Aquí se especifica cuando el trabajador siente frustración al no contar con los equipos e instrumentos necesarios para ejecutar de manera adecuada el trabajo, lo que compone una dimensión

que afecta de manera negativa a la calidad de vida laboral, generando en el trabajador ansiedad, falta de motivación, retrasos en la entrega de trabajos o decaimiento de la producción e insatisfacción laboral.

Medio ambiente contractual: El salario juega un papel fundamental más valorado en el trabajo. Es decir cómo los colaboradores distinguen que la relación entre su salario y su productividad no es justa, conllevando a deseos de abandonar la empresa, falta de dedicación, la insatisfacción, etc.

Condiciones subjetivas: Las relaciones entre cada uno de los miembros de los equipos de trabajo constituyen un elemento primordial para la salud personal y empresarial. Estas condiciones se relacionan al uso y desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades a fin de alcanzar las metas profesionales.

Segurado y Agulló (2002), señalaron:

Un enfoque integrador de la calidad de vida laboral aplicando la psicología a nivel social, que ostenta como intención vislumbrarla de forma integral, contextualizada, holística y sistémica, lo que significa tener presente los procesos psicosociales básicos que se inician en el entorno laboral, contemplando la interdependencia entre los aspectos psicológicos y sociales; es decir con estos elementos se construye y configura el contexto laboral. Y se deduce que la calidad de vida laboral es el resultado del actuar de un individuo socializado en el trabajo. (p. 163).

Estos enfoques le da prioridad a la constante adecuación de la calidad de vida en el trabajo, asimismo con la eficacia y eficiencia se podría conseguir mejores resultados en los colaboradores de una empresa. Y se llega a la conclusión que la calidad de vida laboral influye en la calidad de vida psicológica del trabajador.

Componentes de la Calidad de vida laboral.

Según Chiavenato (2009), afirmó:

Que es una construcción compleja que abarca una serie de factores e indicadores, al referirse a la calidad de vida laboral, tales como: a) Las expectativas del futuro en la organización, b) La satisfacción con el trabajo realizado, c) Buen salario percibido, d) Reconocimiento por los logros alcanzados, e) Las prestaciones recibidas, f) Las relaciones sociales con el equipo y la organización, g) Adecuado entorno psicológico y físico, h) La libertad para actuar y la responsabilidad para tomar decisiones en la empresa, i) Las posibilidades de estar comprometido y participar activamente en ella. (p. 492).

Los componentes de ésta variable son de suma importancia, porque unen una serie de factores dirigidos desde la percepción del empleado hasta el éxito de toda organización, por ejemplo la satisfacción hacia el trabajo y con el salario, expectativas de futuro, reconocimiento de logros, relaciones interpersonales entre equipos de trabajo, libertad para poder expresar ideas y actuar, toma de decisiones, etc., todo lo mencionado anteriormente ayuda al bienestar de las personas y por ende a tener una adecuada calidad de vida en el centro laboral.

Las dimensiones de la Calidad de vida laboral.

Para Tascón (2009) en su investigación sobre la calidad de vida laboral en el profesorado de educación secundaria, señaló que existen tres dimensiones de las que parte la conceptualización del término, dicha dimensiones son:

Dimensión Humanista

Hace referencia a la justicia social dentro de la organización, ya que estas concepciones nacen en los años 70 donde recopilaban los primeros avances de la democracia industrial en cuanto a que el entorno de trabajo debía ser cambiado y reformado, convirtiéndose en más justo y humano, como a la vez que aceptable (Hay y Gray, 1974; Walton, 1975; Herrick y Maccoby, 1975; Westley, 1979).

Dimensión Participativa

Al término de los años setenta y principio de los ochenta, la Calidad de Vida Laboral va adquiriendo un peso de significación en el cual el elemento central oscila del bienestar de los trabajadores hacia la productividad, es decir el aumento de la productividad a través de la participación. En esta parte, se empieza a desplazar la idea de bienestar de los trabajadores hacia un interés más productivo y de rentabilidad a nivel de la empresa.

Asimismo, la calidad de vida laboral se considera como “un proceso, requiere un esfuerzo de todos los miembros y a todos los niveles de la organización para involucrarse activamente en este proceso de cambio que permita la transición desde un sistema de control a un sistema de implicación”. (Munduate, 1993, p. 211).

Dimensión Individual

Aquí se entiende la calidad de vida laboral, como una reacción individual hacia el trabajo o como las consecuencias subjetivas de la experiencia de trabajo, brindando mayor énfasis a los aspectos individuales como la satisfacción laboral y el impacto que el trabajo tiene sobre la persona.

Para esta investigación, se evaluará la calidad de vida en el trabajo mediante el enfoque de Fernández, Santa Clotilde & Casado del Olmo (2007), quienes investigaron la percepción que tiene el profesional de salud sobre la calidad de vida laboral en su trabajo. En este estudio se evaluó las dimensiones: demanda de trabajo, apoyo directivo y motivación intrínseca, a través del cuestionario CVP-35. Según el modelo, existen tres dimensiones fundamentales: Las demandas del puesto de trabajo, el control o capacidad de decisión y el apoyo social. A continuación se detalla las dimensiones antes mencionadas:

Dimensión Demandas de Trabajo:

Grimaldo (2011) definió:

Que el colaborador percibe las demandas del puesto de trabajo, y que incluyen indicadores tales como: aumento de trabajo, las prisas y

agobios, presión que se percibe por la cantidad de trabajo. Asimismo, los conflictos con las demás personas del centro laboral, la falta de tiempo para la vida personal, la carga de responsabilidad y las interrupciones molestas, la incomodidad física en el trabajo, entre otros elementos. (p. 175).

Según Duran (2010) Refirió:

El estrés laboral puede ser un proceso cíclico en el que las consecuencias de los estresores, pueden producir que los individuos con el paso del tiempo distinguan con mayor continuidad la presencia de las fuentes de estrés (sobrecarga laboral), y que reduzca su percepción ante su capacidad para afrontarlo. Por consiguiente, este proceso se retroalimenta y se hace crónico, ya que a lo largo del tiempo el deterioro de las condiciones de trabajo influye negativamente sobre la salud mental y viceversa. (p. 177).

Dimensión Apoyo Directivo:

Fernández, Santa Clotilde & Casado del Olmo (2007), mencionaron que:

La dimensión apoyo directivo, considera los aspectos importantes como: la posibilidad de opinar lo que siente y necesita, reconocimiento del esfuerzo, oportunidad de ser ascendido, satisfacción con el sueldo, apoyo por parte de los jefes y compañeros de trabajo. Además es aquel soporte emocional que ofrecen los directivos a sus colaboradores que trabajan en la organización. (p. 34)

Chiavenato (2006) definió al liderazgo como la “capacidad de influir en las personas para que ejecuten lo que deben hacer” (p. 134); es decir aquel que ejerce influencia en las demás personas se le considera líder. Además el liderazgo envuelve dos dimensiones, la primera queda determinada por aquellos subordinados o seguidores porque siguen aquello que perciben como instrumento para conseguir sus objetivos y satisfacer las necesidades personales. Y la segunda es la capacidad de motivar a las personas para que hagan aquello que deben realizar.

Dimensión Motivación Intrínseca:

Grimaldo (2011) señaló que:

Los estímulos son las situaciones u objetos que inducen a la persona a alcanzar un desempeño óptimo. También están las recompensas o incentivos que intensifican el impulso a satisfacer esos deseos. Es por ello que la motivación intrínseca o personal, resulta de componentes internos que establecen la necesidad, y por tanto, la conducta motivada está dirigida a la satisfacción profesional. (p. 176).

Álvarez (2003) mencionó que:

Los factores que influyen en la motivación del trabajador constituye la oportunidad y desarrollo en la empresa, lo cual se manifiesta a través de la opinión que brinda el trabajador o colaborador concerniente a su satisfacción o no, la oportunidad que la empresa le ofrece para desarrollarse y crecer dentro de la organización, a través de cursos, aprendizaje de nuevos métodos y técnicas de trabajo, seminarios, capacitaciones y talleres. (p. 153).

Por lo tanto estos factores motivacionales permiten medir las mayores responsabilidades que se le puedan ofrecer al trabajador en la empresa y posibilidades de ascenso. Asimismo para que se logre plenamente el objetivo general de una empresa, es necesario el uso de la capacitación para que el personal esté debidamente adiestrado, capacitado y desarrollado, y de esta manera desempeñe adecuadamente sus funciones realizando previamente el descubrimiento de las necesidades reales de la empresa.

Albanesi de Nassetta (2013) mencionó que:

La realización personal también influye directamente en la motivación del individuo, ya que los colaboradores suelen optar por los trabajos que les permitan utilizar sus habilidades y capacidades, así también que les ofrezcan una serie de actividades, libertad e información en cuanto a su desempeño. Todo ello hace que el trabajo represente un mayor desafío para la mente. (p. 36).

Estos autores ofrecieron diversas dimensiones, las cuales están relacionadas directamente al colaborador y el entorno laboral en el cual se desempeña. Se observa las dimensiones propuestas por Tascón que mencionó a la dimensión humanista, participativa e individual, siendo éstas propuestas al inicio del estudio de la terminología. Así también se encuentra Fernández et. al reforzando la teoría empleada en el cuestionario CVP-35, se indicó tres dimensiones, demandas de trabajo, apoyo directivo y motivación intrínseca, las cuales estuvieron basadas en la relación entre el trabajador y su centro laboral, ya que va desde las formas en que se presenta el trabajo, el apoyo que recibe por parte de sus directivos hasta su propia motivación.

1.3. Justificación

Justificación teórica

En éste trabajo se expondrá las teorías correspondientes a la variables de estudio, de igual forma se definirá las variables por diversos autores.

Hoy en día se ven sometidas las instituciones, a las demandas del medio en el cual ejecutan sus actividades. Es a raíz de estos planteamientos como: la calidad total, las personas como el principal insumo de las organizaciones, la reestructuración, reingeniería, entre otros, han hecho revelación en los últimos años. Con ello se busca incrementar la prosperidad de los colaboradores y una mayor productividad de las empresas; sin embargo éstas han debido adaptarse, efectuado modificaciones en sus estructuras y procesos internos. (Mesén, 2014)".

Las respuestas de afrontamiento y la calidad de vida en el trabajo son temas que en la actualidad son de suma interés, puesto que últimamente a nivel internacional está adquiriendo especial relevancia para el mejoramiento de la calidad de vida laboral, que incluyen en primer término a los clientes internos y externos dentro de una empresa u organización.

Es así que para Moos (1993), citado por Mikulic y Crespi (2008), refirieron que las respuestas de afrontamiento son las particularidades y la naturaleza de

los sucesos a los que las personas enfrentan, influyendo en la disponibilidad y en el manejo de sus recursos, así como también en los modos de afrontamiento de los mismos. (p. 306).

Por otro lado, en el Perú ha cambiado el perfil de los trabajadores, ya que existe un factor que va ganando terreno y que se trata de mejorar la calidad de vida laboral del trabajador. Muy a pesar que el tema económico, como sueldo y beneficios laborales, siguen primando al momento de buscar y elegir un nuevo empleo.

Y según Cabezas (1998), citado por Grimaldo y Reyes (2013), manifestaron que el control entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida de las personas para afrontarlas, se relaciona con la calidad de vida laboral de manera que a lo largo de la vida se consiga un óptimo desarrollo en las esferas profesional, personal y familiar. (p. 51).

Justificación metodológica

Para la presente investigación se utilizó dos instrumentos que fueron validados y se encontró su confiabilidad por la investigadora, usando el estadístico de Alfa de Cronbach, los cuales fueron aplicados como prueba piloto y posteriormente a la población en estudio. Asimismo, se aplicó el estadístico RH Spearman, respetando sus diferentes etapas: normalidad, homogeneidad y el análisis de varianza entre las variables de estudio respuesta de afrontamiento y calidad de vida laboral. Se presentará gráficos estadísticos para una mejor comprensión. Estos elementos son un rico aporte al método científico los cuales servirán de referencia para las futuras investigaciones concerniente al tema estudiado.

Justificación práctica

El propósito de esta investigación es contribuir a determinar la relación entre la calidad de vida laboral de los docentes universitarios y cómo ellos utilizan estrategias de afrontamiento para las diversas situaciones que se puedan presentar en el centro laboral. Asimismo brindar recomendaciones para la continuidad de las investigaciones en éste rubro, proponer planes de mejora y

exponer resultados que ayudarán a la empresa identificar cómo se encuentran sus trabajadores y mejorar su calidad de vida laboral.

Además cabe mencionar que para que exista una atención a los resultados que se obtengan, es de vital importancia el compromiso directivo de la universidad y de los profesionales que se encargan del bienestar del trabajador dentro de la organización en general. Para lo cual, no se debe olvidar el hecho de que los colaboradores tienden a dar buena calidad al cliente con el mismo valor en que perciben que son tratados por la empresa en la cual laboran.

Por lo explicado anteriormente, con ésta investigación se benefició a los docentes de la facultad de ciencias políticas, asimismo a los directivos de la universidad, porque a través de los resultados pueden crear estrategias y programas para mejorar la calidad de vida laboral de sus docentes y que respondan con adecuado nivel de afrontamiento. Logrando que los docentes se encuentren satisfechos con el apoyo que reciben por parte de sus directivos, motivados de seguir aportando a la institución y que las demandas de trabajo sea manejable.

En conclusión, es importante que la calidad de vida en el trabajo sea evaluada periódicamente y esencia de un proceso de mejora continua en el centro de las organizaciones.

1.4. Problema

Descripción de la realidad problemática.

Hoy en día se entiende que el capital humano en las organizaciones es muy primordial, también conocido como talento humano, necesario para la productividad de toda empresa. Pero más allá de medirlo en resultados, es importante responder a las necesidades que tiene todo trabajador dentro de su entorno laboral, porque cada día es más exigente y se arriesga el incomunicar sus relaciones interpersonales por la competitividad, lo que conlleva alcanzar resultados inmediatos.

La OIT (2006) define al trabajo como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento para los individuos”.

Así que, se puede entender como la percepción que tienen los colaboradores del ambiente laboral, condiciones de trabajo y de la coherencia entre la vida laboral, familiar y personal, a la calidad de vida laboral (Espinoza & Morris, 2002). Asimismo con el fin de contribuir al más completo desarrollo del trabajador, se entiende como el proceso dinámico y continuo al progreso de la actividad laboral que está constituida objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales (Casas & Cols., 2002). Citado por Chaparro, M. (2011).

Para la OMS (1996), la percepción de un sujeto del lugar que ocupa en el ambiente cultural y en el sistema de valores en que vive, así como la relación con sus objetivos, expectativas, criterios y preocupaciones, es entendida como calidad de Vida. Abarcando supuesto, salud física, el estado psicológico, grado de independencia, las relaciones sociales, creencias personales y factores ambientales.

Años atrás, Louis Davis en la década de 1970 acuñó el término calidad de vida en el trabajo, cuando ejecutaba un proyecto sobre diseño de puestos. Según el autor, el concepto describe una preocupación por el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus actividades. (Chiavenato, 2009).

Nuestro país, en los últimos 20 años está enfrentando cambios constantes e importantes, no solo a nivel económico, sino también en el aspecto social, político y cultural, como consecuencia de la globalización. Hemos crecido de cierta forma, sin embargo el incremento financiero no garantiza el éxito de las empresas, ya que éstas conocen de que la tecnología ni el dinero conseguirán garantizarles el éxito, al igual que la efectividad ante las exigencias de la

sociedad, mientras no se revalore el principal capital de la organización: es decir, el capital humano, factor fundamental en toda organización. (Granados, 2011).

Según Macías, Zambrano, Madariaga & Valle (2013). Son concebidas como recursos psicológicos que el sujeto pone en práctica para enfrentar situaciones estresantes, a ello se refiere a las respuestas de afrontamiento. No obstante la práctica de estas no siempre garantiza el éxito, sino que utilizan para generar, evitar o disminuir conflictos en los seres humanos, atribuyéndoles beneficios personales y contribuyendo a su fortalecimiento.

Es por ello que Lazarus & Folkman en 1984, mencionó que el proceso de afrontamiento es un punto central en la explicación de la adaptación de las personas ante las dificultades de la vida cotidiana. Por consiguiente se entienden como esfuerzos cognitivos y conductuales que cambian, y se desarrollan para manejar las demandas específicas externas o internas.

Asimismo la actividad laboral es una acción fundamental para el diario vivir, a la cual hay que destinar una gran cantidad de tiempo durante el ciclo de vida. Este hecho posiciona al trabajo como una variable primordial al comprender la calidad de vida laboral de los colaboradores (Sirgy, Reilly y Wu, 2008). En este marco, el concepto de Calidad de Vida Laboral (CVL) se ha convertido en una de las variables que progresivamente más estudios ha suscitado en el último tiempo, precisamente, por su carácter clave en el bienestar subjetivo y en los resultados organizacionales (Da Silva, 2006).

Los autores, Segurado y Agulló (2002) explican que la valoración de la CVL requiere, por un lado, evaluar los aspectos psicológicos involucrados, esto hace referencia al análisis de los aspectos subjetivos de la vida laboral, satisfacción, salud y bienestar percibido. Y por otra, mide la calidad del entorno, es decir, las condiciones justas del trabajo y los elementos estructurales de la organización.

Es por ello que en ésta investigación se pretenden conocer la apreciación de la CVL en términos de niveles en los docentes de la facultad ciencias políticas

de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Chiclayo, al igual que sus respuestas de afrontamiento para sobrellevar diversas situaciones presentadas.

Por lo antes mencionado, se plantea la siguiente pregunta como estudio de investigación ¿Cuáles son las respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en los docentes de la facultad ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo?

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre las respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Chiclayo?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la respuesta de afrontamiento que más predomina en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre las respuestas de afrontamiento y las demandas de trabajo en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre las respuestas de afrontamiento y apoyo directivo en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre las respuestas de afrontamiento y la motivación intrínseca en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

Ho= No existe relación significativa entre las respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Ha= Existe relación significativa entre las respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Hipótesis específicas

H1. Existe relación significativa entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión demandas de trabajo en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

H2. Existe relación significativa entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión Apoyo directivo en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

H3. Existe relación significativa entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión Motivación intrínseca en los docentes de la facultad ciencias políticas -a Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

1.6. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la respuesta de afrontamiento que más predomina en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre las respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión demandas de trabajo en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión Apoyo directivo en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión Motivación intrínseca en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Definición de las variables

Variable 1: Respuestas de afrontamiento

Las respuestas de afrontamiento son las características y la naturaleza de los sucesos a los que se enfrentan las personas e intervienen en la disponibilidad y en el manejo de sus recursos, así como también en los modos de afrontamiento de los mismos. Moos (1993) Citado por Mikulic y Crespi (2008; p. 306).

Variable 2: Calidad de vida laboral

La calidad de vida profesional atañe el equilibrio entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, de modo que a lo largo de la vida se consiga un óptimo desarrollo en las esferas personal, familiar y profesional. Cabezas (1998) Citado por Grimaldo y Reyes (2013; p. 51).

2.2. Operacionalización de variables.

Tabla 1

Operacionalización: Variable respuestas de afrontamiento

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Respuesta Cognitiva	Análisis Lógico	01,14, 25, 27,40. 02,10,15,26,28,41.	Ordinal	Ordinal 192-156= Alta respuesta de afrontamiento. 117-138= Regular respuesta de afrontamiento.
	Reevaluación positiva	03,13,16,29,42.	(1) Nunca	
	Evitación Cognitiva	04,17,30,43.	(2) Una, dos veces	
	Aceptación-Resignación	05,18,31,38,44.	(3) Bastante veces (4) Casi siempre	
Respuesta Conductual	Búsqueda de guía y apoyo	06,19,32,45.		48-116 = Baja respuesta de afrontamiento.
	Solución de problemas	07,20,33,46.		
	Búsqueda de recompensas alternativas	08,21,34,47. 11,24,37,50.		
	Descarga emocional	09,22,35,48.		

Nota: Adaptado por Kirchner, Teresa y María (2010).

Tabla 2

Operacionalización: Variable Calidad de vida laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Demanda de trabajo	Sobrecarga laboral	1,6,8	Ordinal	De 94 hasta 14 puntos = Buen nivel de Calidad de vida profesional.
	Conflictos con otros	5		
	Estrés de Rol	2,3,4,10		
	Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo	7,9,11		
Apoyo Directivo	Niveles de Satisfacción	12,13,25 18,20	Frecuentemente (2) Algunas veces (1) Nunca	De 86 hasta 93 puntos = Regular nivel de Calidad de vida profesional.
	Fomento de la iniciativa y creatividad	22,24		
	Toma decisiones y autonomía	14,15,21,23		
	Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad	16,17 19		
Motivación Intrínseca	Relaciones interpersonales	26,28,32,34 30,31,33 27,29,35		De 35 hasta 85 puntos = bajo nivel de Calidad de vida profesional
	Retroalimentación			
	Realización personal			
	Desarrollo de la carrera			
	Balance entre Trabajo y Vida Familiar			

Nota: Adaptado por Grimaldo (2010).

2.3. Metodología

En este estudio se manejó el método hipotético-deductivo, el cual es la manera que el investigador sigue para hacer de su acción una práctica científica.

Es hipotético-deductivo. Se menciona las descripciones de las etapas o fases del método científico, muchas de las definiciones coinciden con este método, en consecuencia Kerlinger (2004) indicó:

Las etapas fundamentales pueden sintetizarse en: 1) planteamiento del problema a partir de la observación de casos particulares; 2) revisión

de la bibliografía; 3) formulación de las hipótesis; 4) recogida de datos; 5) análisis de datos; 6) conclusiones, interpretación y generalización de resultados de cara a aumentar el conocimiento teórico (p. 62).

Hernández, Fernández y Batista (2014) indicó que el enfoque cuantitativo:

Es un conjunto de procesos, secuencial y probatorio, es decir no se puede saltar un paso sin antes pasar el anterior. Inicia de una idea que va acotándose y una vez delimitada, se derivan los objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco teórico. Luego de las preguntas se establecen hipótesis y se determinan variables; se traza un plan para probarlas que viene hacer el diseño; posteriormente se miden las variables en un determinado contexto; pasando a analizarse las mediciones obtenidas utilizando los métodos estadísticos, y finalmente se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis. (p. 5).

2.4. Tipo de estudio

La presente investigación corresponde al tipo teórico básico, porque se realizó para obtener nuevos conocimientos sin un fin práctico específico e inmediato. “Este tipo de estudio, se orienta a conocer y persigue la resolución de problemas amplios y de validez general” (Hernández, et al, 2014, p. 136).

Por otro lado las investigaciones básicas “son aquellas que no tienen propósitos aplicativos inmediatos, pues sólo buscan ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (Carrasco, 2005, p.43).

Asimismo, en la medida que el objetivo del estudio es analizar las variables en su misma condición sin buscar modificarla, se le define investigación básica, en este tipo de estudio se busca instaurar una realidad en concordancia con el marco teórico en ese mismo sentido, se acota que el estudio es de nivel aplicativo de grado correlacional. (kelinger, 2009, p. 19).

Además refieren que, “es una investigación descriptiva porque busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos comunidades, proceso, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis” (Hernández et al, 2014, p. 13). Y es correlacional porque posee como finalidad determinar la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, variables o categorías en un contexto en particular o una muestra. (Hernández et. al, 2014, p.155).

En resumen se llama investigación básica, porque se limita a describir las teorías de las variables en estudio, en este caso de la calidad de vida en el trabajo y respuestas de afrontamiento en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

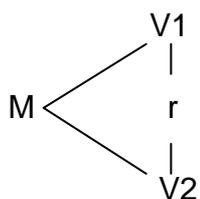
2.5. Diseño

Se refiere al procedimiento o estrategia concebida para adquirir la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema, a ello se le denomina diseño (Wentz, 2014; McLaren, 2014; Creswell, 2013, Hernández et al., 2013 y Kalaian, 2008).

En la presente investigación, el diseño es de tipo no experimental: Corte transversal, porque no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio.

Asimismo, se llama no experimental a la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. “Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al, 2014, p. 149).

Y al recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único, se le conoce como transeccional o transversal (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Puesto que su intención es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. El esquema es el siguiente:

**Donde:**

M = Muestra

V1 = Variable 1

V2 = Variable 2

r = Relación de las variables de estudio

2.6. Población y muestra**Población**

Se define el término población, “al conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Hernández et al, 2010, p. 210).

En el caso de la presente investigación, el universo poblacional está constituido por el total de docentes de la facultad de ciencias políticas que laboran en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Tabla 3

Población de docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Chiclayo.

N°	Facultad de Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Sub-total
01	Nombrados	40
02	Contrata terceros	20
Total	Docentes	60

Nota: Oficina de la Facultad de Ciencias Políticas.

Muestra

Los investigadores Hernández et al. (2014), señalaron que:

La muestra es un subgrupo de la población o universo de la población, implica el definir la unidad de muestreo y de análisis. Se utiliza por falta de tiempo y recursos, además se requiere delimitar la población para generalizar resultados y establecer parámetros. (p. 210).

Para la presente investigación, el método de muestra a utilizar es de tipo censal y de tipo no probabilístico. Es decir, éste tipo de muestra, son también llamadas muestras dirigidas o intencionales, son seleccionadas con mecanismos informales y no aseguran la total representación de la población. La elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las condiciones que permiten hacer el muestreo (acceso o disponibilidad, conveniencia, etc.).

Además para Mejía (2005), explicó

Que no es posible calcular con precisión el error estándar de estimación, es decir no podemos determinar el nivel de confianza con que hacemos la estimación, lo anteriormente descrito explica porque no todos los sujetos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados, por lo que es esperable la no representatividad de todos los miembros de la población (p. 52) .

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El presente trabajo de investigación empleó la técnica de la encuesta, por la particularidad del estudio y tiempo de aplicación, al respecto se utilizó el instrumento cuestionario e inventario.

Al respecto, Hernández et al. (2014) manifestó que para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento, la encuesta es el procedimiento adecuado. Es por ello que en el presente se asume dicha técnica ya que como muestra se trabajó con un total de 60 sujetos.

Técnica: encuesta

Instrumentos

Instrumento 1: Inventario de respuestas de afrontamiento - adultos; aplicará la escala tipo Lickert, adaptado por Kirchner, Teresa y María (2010)

Autor: R H Moss

Año: 1993

Validado: Dr. Carlos Sotelo Estacio (2016)

Objetivo: Determinar la respuesta de afrontamiento en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la UNPRG – Chiclayo.

Contenido: El inventario considera 10 ítems en primer módulo, tipo Likert de 4 puntos de calificación, distribuidos en 2 dimensiones respuesta de afrontamiento: Respuesta cognitiva Respuesta conductual y 48 ítems en el segundo módulo, con formato tipo Likert de 4 puntos de calificación.

Administración: Individual o colectiva

Ámbito de Aplicación: En docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Duración: Aproximadamente 20 minutos, es el tiempo para desarrollar el inventario.

Puntuación: Utiliza la escala de Likert.

1= No, nunca

2= Una o dos veces

3= Bastantes veces

4= Si, casi siempre

Interpretación

192-156= Alta respuesta de afrontamiento.

117-138= Regular respuesta de afrontamiento.

48-116= Baja respuesta de afrontamiento.

Instrumento 2: Cuestionario de calidad de vida profesional (CVP-35); aplicará la escala tipo Lickert, adaptado por Grimaldo (2010)

Autor: Cabezas C.

Año: 2000

Validado: Dr. Carlos Sotelo Estacio (2016)

Objetivo: Determinar la CVL en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Contenido: El cuestionario de CPV-35, aporta una puntuación general de la percepción que tiene el profesional de la Calidad de Vida en su trabajo y consta de tres dimensiones: apoyo directivo, demanda de trabajo y motivación intrínseca. Considera 35 ítems.

Administración: Individual

Ámbito de Aplicación: En docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad en mención.

Duración: Es de aproximadamente 20 minutos, tiempo destinado para desarrollar el inventario.

Puntuación: Utiliza la escala de Likert, las respuestas que las personas pueden decidir ante cada afirmación son:

1= Nunca

2= Algunas veces

3= Frecuentemente

4= Siempre

Interpretación:

94 hasta 140 puntos = Buen nivel de Calidad de vida profesional

82 hasta 93 puntos = Regular nivel de Calidad de vida profesional

35 hasta 81 puntos = bajo nivel de Calidad de vida profesional

Validación y confiabilidad del instrumento.

Validez.

Validez de constructo.

Se llama validez de constructo al grado de correspondencia que existe entre los resultados de una prueba y los conceptos teóricos en los que se fundan los temas que se intentan medir, la validez de constructo trata de establecer en qué medida la prueba toma en cuenta los aspectos que se hallan implícitos en la definición teórica. (Mejía, 2005).

Validez de contenido.

Como primer paso, se determina la validez de la ficha de toma de datos (lista de chequeo) y para ello se recurrió a la técnica de juicio de expertos, los mismos que verificaron si los indicadores que se tomaron en cuenta para el recojo de datos proporcionarían información suficiente para el presente trabajo. En la siguiente lista se muestra el nombre del especialista validador.

Tabla 4

Especialista validador de los instrumentos de toma de datos.

Apellidos y nombres	Grado y cargo	Veredicto
Carlos sotelo Estacio	Doctor/ Metodólogo	Aplicable

En la siguiente tabla se aprecian los resultados de la validación del primer instrumento correspondiente a la variable respuestas de afrontamiento.

Tabla 5

Validación del instrumento respuestas de afrontamiento.

	Varianza de escala	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach
IRA.ITEM1	222,695	,272	,832
IRA.ITEM2	225,969	,142	,835
IRA.ITEM3	227,050	,105	,836
IRA.ITEM4	228,809	,063	,836
IRA.ITEM5	226,555	,089	,837
IRA.ITEM10	217,792	,479	,828
IRA.ITEM13	225,751	,165	,835
IRA.ITEM14	236,523	-,237	,843
IRA.ITEM15	216,891	,481	,827
IRA.ITEM16	213,651	,481	,826
IRA.ITEM17	229,953	-,007	,839
IRA.ITEM18	219,325	,432	,829
IRA.ITEM25	222,762	,304	,832
IRA.ITEM26	224,010	,244	,833
IRA.ITEM27	218,930	,336	,831
IRA.ITEM28	218,694	,407	,829
IRA.ITEM29	215,791	,402	,829
IRA.ITEM30	229,536	,020	,838
IRA.ITEM31	217,858	,472	,828
IRA.ITEM38	231,097	-,040	,839
IRA.ITEM40	221,846	,272	,832
IRA.ITEM41	235,135	-,210	,841
IRA.ITEM42	218,423	,427	,829
IRA.ITEM43	221,373	,352	,831
IRA.ITEM44	221,515	,367	,830
IRA.ITEM6	223,447	,192	,835
IRA.ITEM7	222,694	,336	,831
IRA.ITEM8	226,593	,154	,835
IRA.ITEM9	217,572	,457	,828
IRA.ITEM11	216,673	,474	,827
IRA.ITEM12	221,739	,257	,833
IRA.ITEM19	207,208	,663	,821
IRA.ITEM20	225,694	,151	,835
IRA.ITEM21	207,309	,679	,821
IRA.ITEM22	215,582	,415	,828
IRA.ITEM23	223,915	,241	,833
IRA.ITEM24	226,931	,073	,838

IRA.ITEM32	221,148	,299	,832
IRA.ITEM33	218,870	,377	,830
IRA.ITEM34	227,529	,118	,835
IRA.ITEM35	225,453	,236	,833
IRA.ITEM36	215,269	,521	,826
IRA.ITEM37	225,779	,133	,836
IRA.ITEM39	226,519	,160	,834
IRA.ITEM45	223,291	,226	,833
IRA.ITEM46	216,142	,477	,827
IRA.ITEM47	219,863	,384	,830
IRA.ITEM48	214,952	,559	,826

Nota: Validación del Inventario de Respuestas de afrontamiento- adultos.

Así también, en la siguiente tabla se aprecian los resultados de la validación del segundo instrumento correspondiente a la variable calidad de vida laboral.

Tabla 6

Validación del instrumento Calidad de vida laboral.

	Varianza de escala	Correlación total	Alfa de Cronbach
ITEM1	110,719	,166	,792
ITEM2	109,291	,182	,793
ITEM3	104,473	,442	,781
ITEM4	106,860	,328	,786
ITEM5	110,512	,162	,793
ITEM6	115,743	-,150	,803
ITEM7	112,345	,036	,798
ITEM8	112,604	,042	,796
ITEM9	111,995	,104	,794
ITEM10	110,451	,146	,793
ITEM11	110,084	,198	,791
ITEM12	111,555	,088	,796
ITEM13	110,385	,112	,796
ITEM14	107,547	,389	,785
ITEM15	109,027	,229	,790
ITEM16	108,202	,216	,791
ITEM17	103,248	,514	,778
ITEM18	106,728	,376	,785
ITEM19	107,634	,323	,787

ITEM20	110,545	,153	,793
ITEM21	108,105	,283	,788
ITEM22	105,209	,445	,782
ITEM23	103,709	,489	,779
ITEM25	107,034	,365	,785
ITEM24	101,718	,546	,776
ITEM26	105,942	,351	,785
ITEM27	103,620	,522	,778
ITEM28	108,010	,296	,788
ITEM29	112,333	,042	,797
ITEM30	106,067	,341	,786
ITEM31	108,071	,275	,788
ITEM32	106,768	,409	,784
ITEM33	107,825	,379	,785
ITEM34	109,339	,225	,790
ITEM35	98,803	,656	,770

Nota: Validación del Cuestionario de Calidad de vida profesional (cpv-35)

Confiabilidad

Hernández, Fernández y Baptista (2014), refirieron:

Que el grado en que se aplica un instrumento repetidas veces al mismo objeto o sujeto, produce iguales resultados. A esto le denominan confiabilidad, por ejemplo, si aplico una prueba de inteligencia hoy a un grupo de personas y proporciona ciertos valores de inteligencia; un mes después vuelvo aplicar y me provee valores diferentes, al igual que en posteriores mediciones. Quiere decir que la prueba no es confiable. (p. 215)

Prueba piloto

La prueba piloto se realizó con el 20% de la muestra en una población con características similares, con el objetivo de obtener la validez del constructo y confiabilidad. A continuación se detallan los resultados obtenidos a través del programa SPSS versión 23.

Confiabilidad del instrumento

Con relación a los resultados de la confiabilidad de los instrumentos, indican que los presentes instrumentos son altamente confiable en contexto peruano, brindando una oportunidad de utilizar los instrumentos respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral. Cabe mencionar que en ambos instrumentos se utilizó el estadístico de Alfa de Crombach.

A continuación se detalla en la siguiente tabla, la confiabilidad de la variable respuestas de afrontamiento.

Tabla 7

Análisis de consistencia interna de la variable respuestas de afrontamiento.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de ítems
,835	,829	48

Nota: El instrumento que mide las respuestas afrontamiento, el cual contiene 48 preguntas, es altamente confiable, con un Alfa de Cronbach de 0,835.

Asimismo en la siguiente tabla, se detalla la confiabilidad de la variable calidad de vida laboral.

Tabla 8

Análisis de consistencia interna de la variable calidad de vida laboral.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de ítems
,793	,786	35

Nota: El instrumento que mide calidad de vida laboral, que contiene 35 ítems, es altamente confiable, con un Alfa de Cronbach total de 0,793.

Técnicas de recojo de información

Para dicho estudio se han utilizado para el recojo de información figuran: el documental, el fichaje, la consulta al diccionario y el análisis estadístico.

Se le llama análisis Documental; porque nos permite elegir ideas informativas y relevantes de un documento con el objetivo de expresar sus contenidos sin ambigüedades para recuperar la información en el contenido. Asimismo porque permite identificar los documentos más relevantes de acuerdo a nuestro índice temático, sumario, índice alfabético de materias o códigos sistemáticos. (Sotelo, 2013)

Por otro lado el análisis Estadístico; fue utilizado en dos niveles, en primer lugar para realizar los análisis descriptivos de cada uno de las variables en estudio; en segundo lugar para hacer el análisis inferencial con el fin de encontrar significatividad en los resultados de acuerdo al valor porcentual para realizar las conclusiones. (Sotelo, 2013)

Además el análisis estadístico ha permitido procesar los datos que se obtuvieron del estudio de la muestra poblacional, los datos encontrados mediante los dos instrumentos de acuerdo a las variables respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral; se han podido describir, analizar e interpretar de acuerdo a los objetivos e hipótesis plasmados en la presente tesis”.

2.8. Métodos del análisis de datos

Para esta investigación, el método que se manejó para el análisis de datos fue estadístico, en sus dos niveles: Descriptivo y correlacional. Siguiendo el protocolo siguiente:

En primer lugar, se tabularon y organizaron los datos en una matriz de datos donde se establecieron los resultados en tablas y figuras, de las cuales se pueden leer frecuencias y porcentajes de las dos variables en estudio.

En segundo lugar, se encontró la validez y confiabilidad a través de estadístico Pearson y Alfa de combrach de los instrumentos de las variables respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral.

En tercer lugar, se estableció el contraste de las hipótesis mediante la prueba no paramétrica RHO de Spearman para determinar el grado de relación entre las variables y dimensiones descritas en la investigación; a razón que ambas variables fueron de medida cualitativa ordinal, sin embargo se obtuvo la prueba de normalidad a través de Kolmogorov-Smirnov. A continuación se detalla en la tabla:

Tabla 9

Baremos del Instrumento respuestas de afrontamiento

		Respuestas de Afrontamiento	Respuesta cognitiva	Respuesta Conductual	
N	Válido	60	60	60	
	Perdidos	0	0	0	
Media		128,35	65,50	61,38	
Desviación estándar		15,408	7,215	8,948	
Mínimo		97	44	41	
Máximo		156	79	77	
Percentiles	1	97,00	44,00	41,00	
	4	102,64	53,88	46,76	
	8	107,00	55,00	51,00	
	12	113,00	57,00	52,00	
	16	115,00	57,76	52,00	BAJA
	20	115,00	60,00	53,00	
	24	115,64	61,28	53,00	
	28	116,00	62,00	54,00	
	32	116,00	62,00	55,04	
	36	117,00	62,00	56,96	
	40	118,40	63,00	58,00	
	44	122,00	63,84	58,00	
	48	125,00	64,00	60,00	
	52	131,76	65,00	63,00	REGULAR
	56	134,16	66,00	63,00	
	60	135,00	66,60	64,20	
	64	138,00	70,00	65,08	
68	138,48	70,00	67,00		
72	140,84	71,00	68,00		
76	141,00	71,00	68,00		

80	142,80	71,00	68,80	ALTA
84	145,00	73,00	70,00	
88	147,68	75,00	74,76	
92	152,24	76,12	77,00	
96	155,56	78,56	77,00	
99	156,00	79,00	77,00	

Nota: Resultados de la aplicación del instrumento

Tabla 10

Baremos del Instrumento calidad de vida laboral

		Estadísticos				
		Calidad de vida profesional	Demandas de trabajo	Apoyo directivo	Motivación intrínseca	Niveles
Media		88,97	23,65	33,30	30,55	
Desviación estándar		10,669	4,558	7,238	4,925	
Mínimo		68	15	21	19	
Máximo		108	34	47	37	
Percentiles	4	68,00	15,88	22,44	22,44	
	8	69,76	17,00	23,00	23,00	
	12	72,24	18,00	25,00	24,00	
	16	77,00	18,76	25,00	24,76	BAJO
	20	80,00	19,00	26,00	26,00	
	24	83,28	20,00	27,00	26,00	
	28	84,08	21,08	30,00	27,00	
	32	85,00	22,52	30,52	27,00	
	36	86,92	23,00	31,00	28,00	
	40	87,40	23,00	31,00	29,00	
	44	88,00	23,00	31,00	29,84	
	48	89,00	24,00	32,28	31,28	REGULAR
	52	90,00	24,00	33,00	32,00	
	56	90,32	24,00	33,16	32,00	
	60	92,00	24,00	34,00	32,60	
	64	93,00	24,04	35,00	33,04	
	68	93,96	25,00	35,00	34,48	
	72	97,76	25,00	36,00	35,00	
	76	98,00	26,00	37,08	35,00	
	80	98,00	26,00	41,60	35,00	BUENO
	84	100,00	27,48	44,00	36,00	
	88	101,00	30,36	44,68	37,00	
	92	106,00	32,00	45,12	37,00	
	96	107,12	33,56	47,00	37,00	

Nota: Resultados de la aplicación del instrumento

2.9. Aspectos éticos

En la ejecución de la presente investigación se respetaron las normas éticas establecidas por la universidad, así como la práctica profesional, por lo que se guarda confidencialidad en cuanto a las respuestas obtenidas por los sujetos evaluados en materia de los instrumentos utilizados.

III. Resultados

3.1. Descripción de las variables

Tabla 11

Niveles de la variable Respuestas de afrontamiento en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Respuesta de Afrontamiento	Baja	14	23.3%
	Regular	29	48.4%
	Alta	17	28.3%
	Total	60	100 %

Nota: Resultado de la aplicación de los instrumentos.

En la tabla 11 y figura 1; se observa que el 48.4% de los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo tienen regular respuesta de afrontamiento.

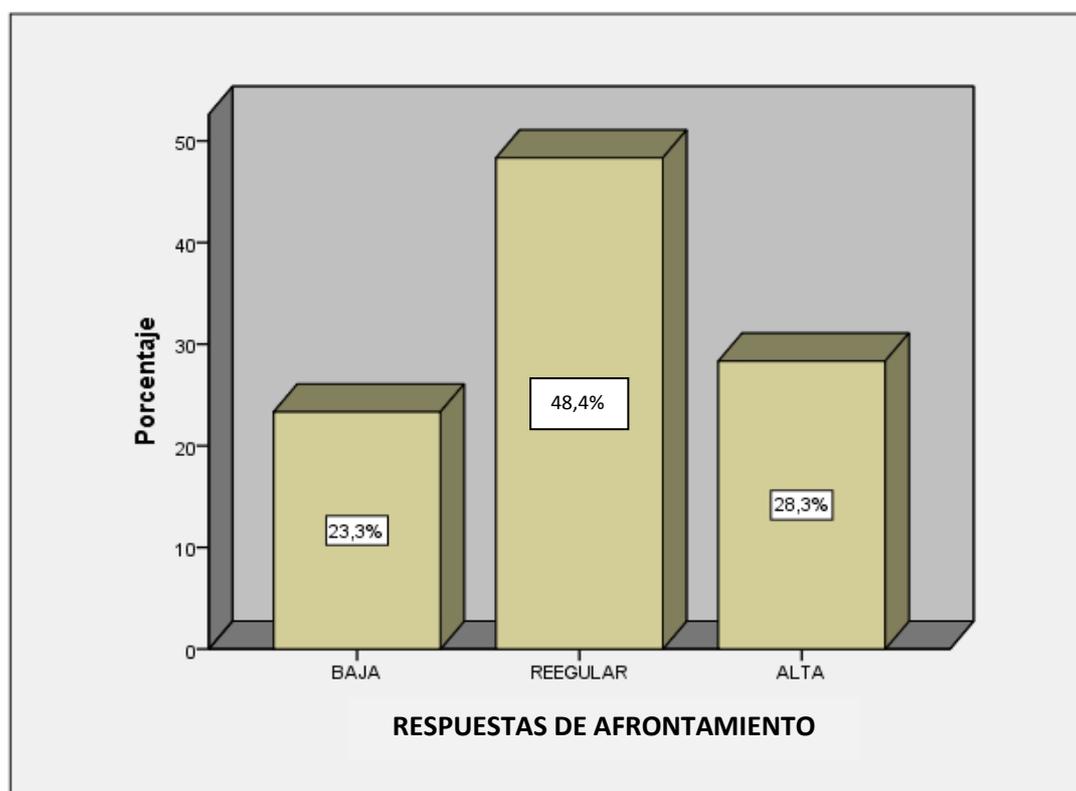


Figura 1. Niveles de la variable Respuestas de afrontamiento en docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Tabla 12

Niveles de la respuesta cognitiva en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Respuesta Cognitiva de afrontamiento	Baja	11	18.3%
	Regular	32	53.4%
	Alta	17	28.3%
	Total	60	100 %

Nota: Resultado de la aplicación de los instrumentos.

En la tabla 12 y figura 2; se observa que el 53.4% de los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo tienen nivel regular de respuesta cognitiva.

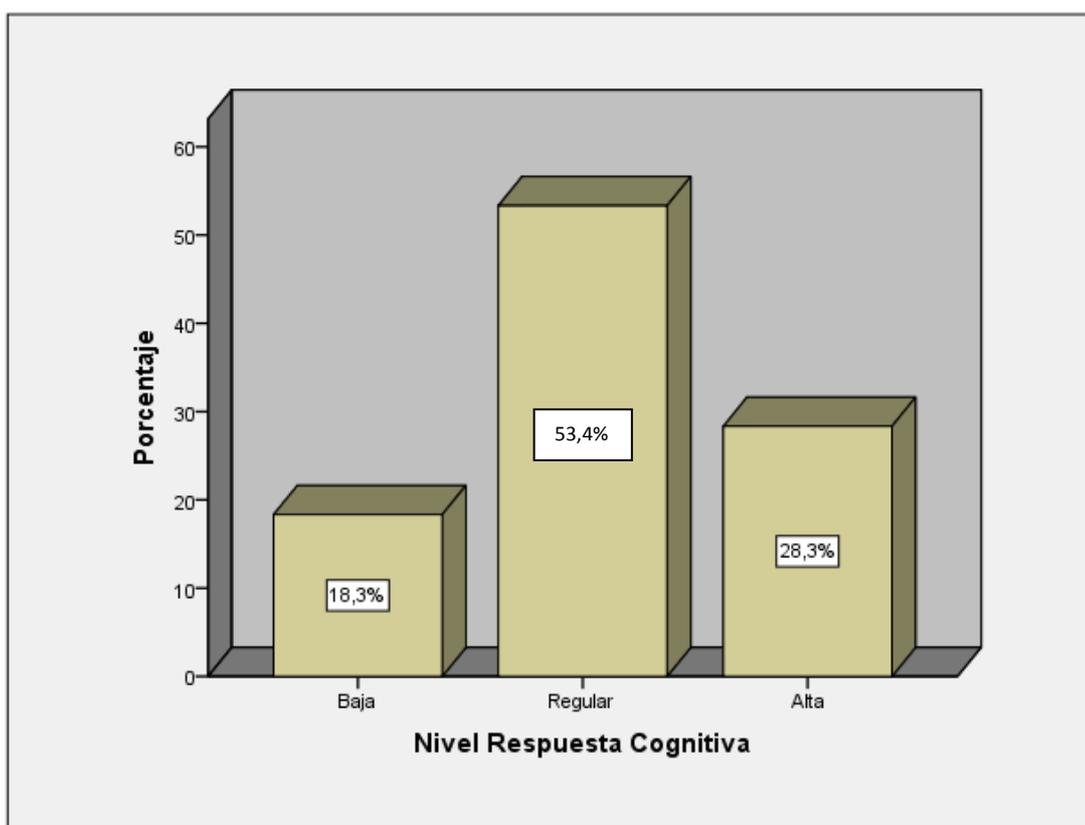


Figura 2. Niveles de la respuesta cognitiva en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Tabla 13

Niveles de la respuesta conductual en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Respuesta Conductual de Afrontamiento	Baja	8	13.3%
	Regular	29	48.4%
	Alta	23	38.3%
	Total	60	100 %

Nota: Resultado de la aplicación de los instrumentos.

En la tabla 13 y figura 3; se observa que el 48.4% de los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo tienen nivel regular de respuesta conductual.

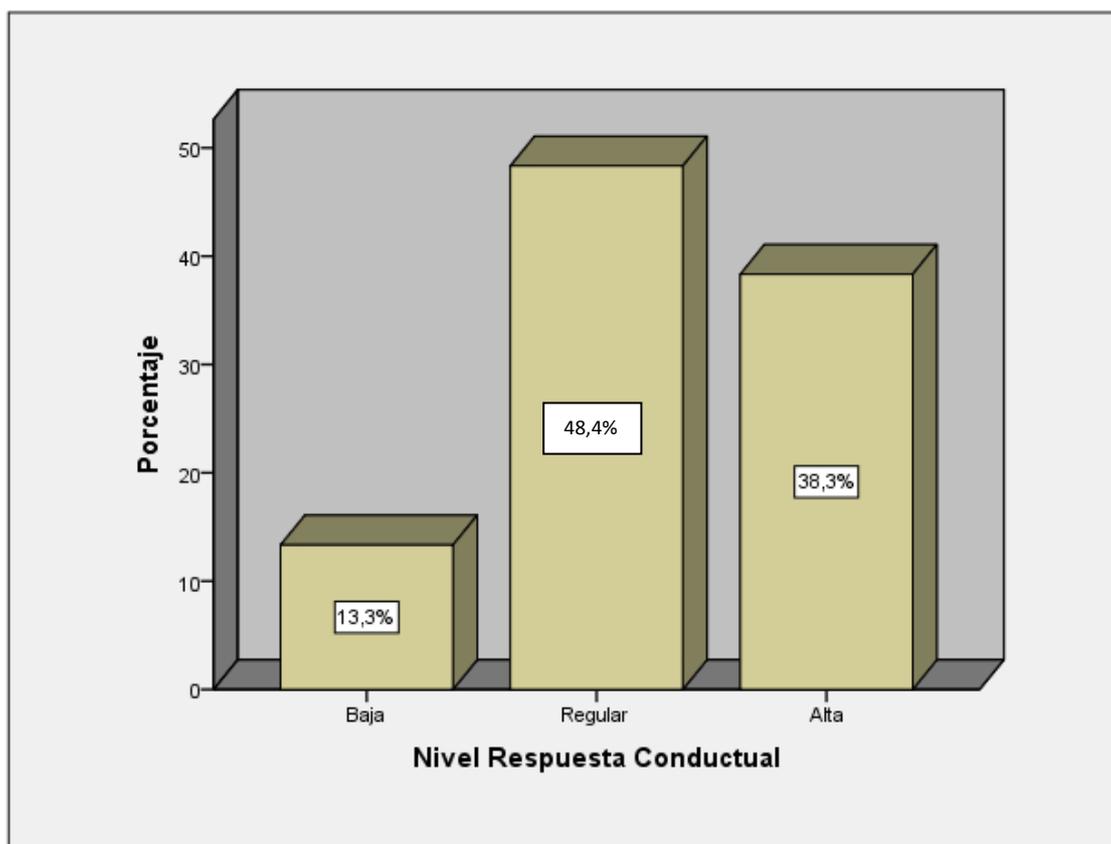


Figura 3. Niveles de la respuesta conductual en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Tabla 14

Respuestas de afrontamiento que más predomina en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

	Respuestas de afrontamiento	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Respuesta cognitiva	45	75.0%
	Respuesta conductual	15	25.0%
	Total	60	100,0

Nota: Resultado de la aplicación de los instrumentos.

En la tabla14 y figura 2; se observa que el 75% de los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo predominan la respuesta de afrontamiento cognitiva. Por otro lado el 25% poseen respuesta de afrontamiento conductual.

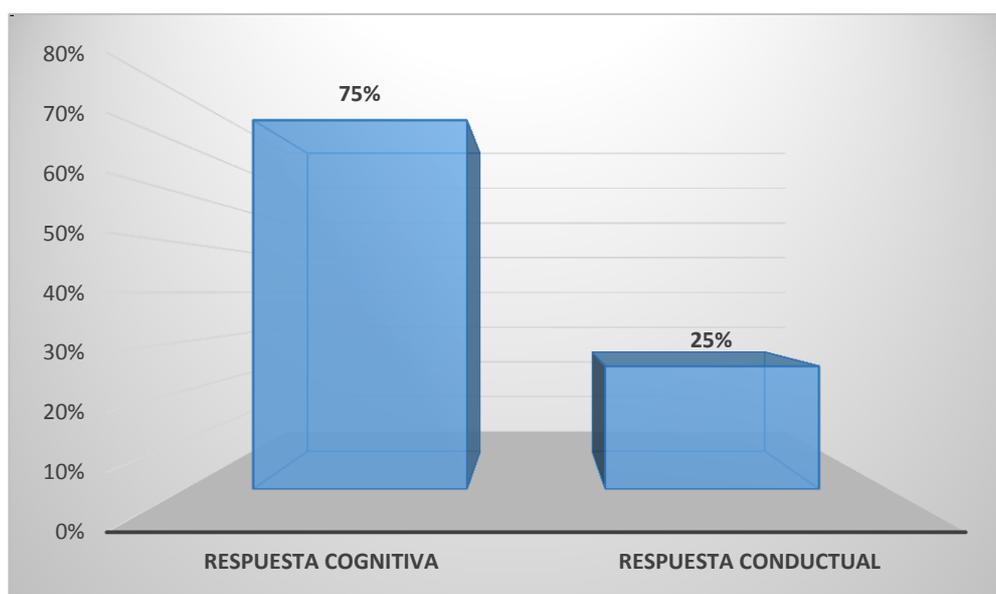


Figura 4. Respuestas de afrontamiento que más predomina en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Tabla 15

Niveles de calidad de vida laboral en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Calidad de vida laboral	Bajo	13	21.7%
	Regular	28	46.7%
	Bueno	19	31.6%
	Total	60	100 %

Nota: Resultado de la aplicación de los instrumentos.

En la tabla15 y figura 5; se observa que el 46.7 % de los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo presentan nivel regular de calidad de vida laboral.

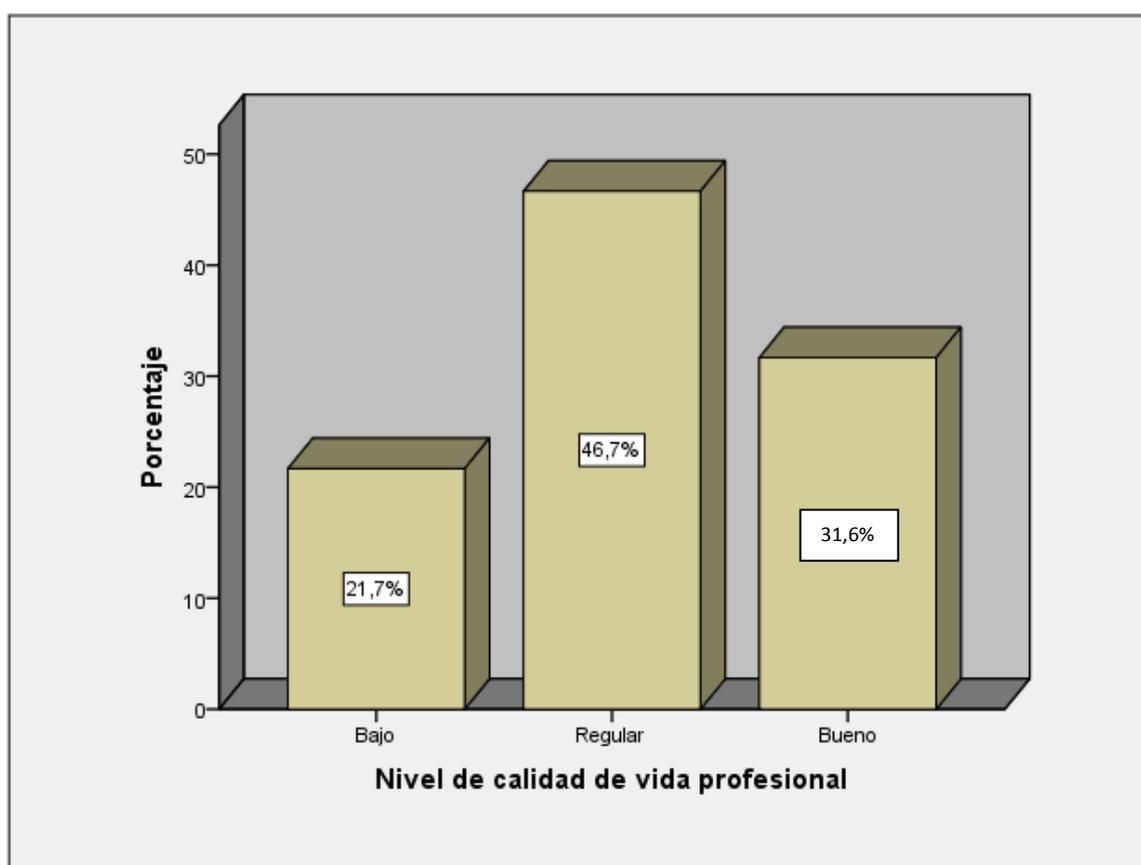


Figura 5. Niveles de calidad de vida laboral en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Tabla 16

Niveles de Demandas de trabajo en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Demandas de trabajo	Bajo	15	25.0%
	Regular	30	50.0%
	Bueno	15	25.0%
	Total	60	100 %

Nota: Resultado de la aplicación de los instrumentos.

En la tabla16 y figura 6; se observa que 30 de los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo, correspondiente al 50 % obtienen nivel regular en Demandas de trabajo.

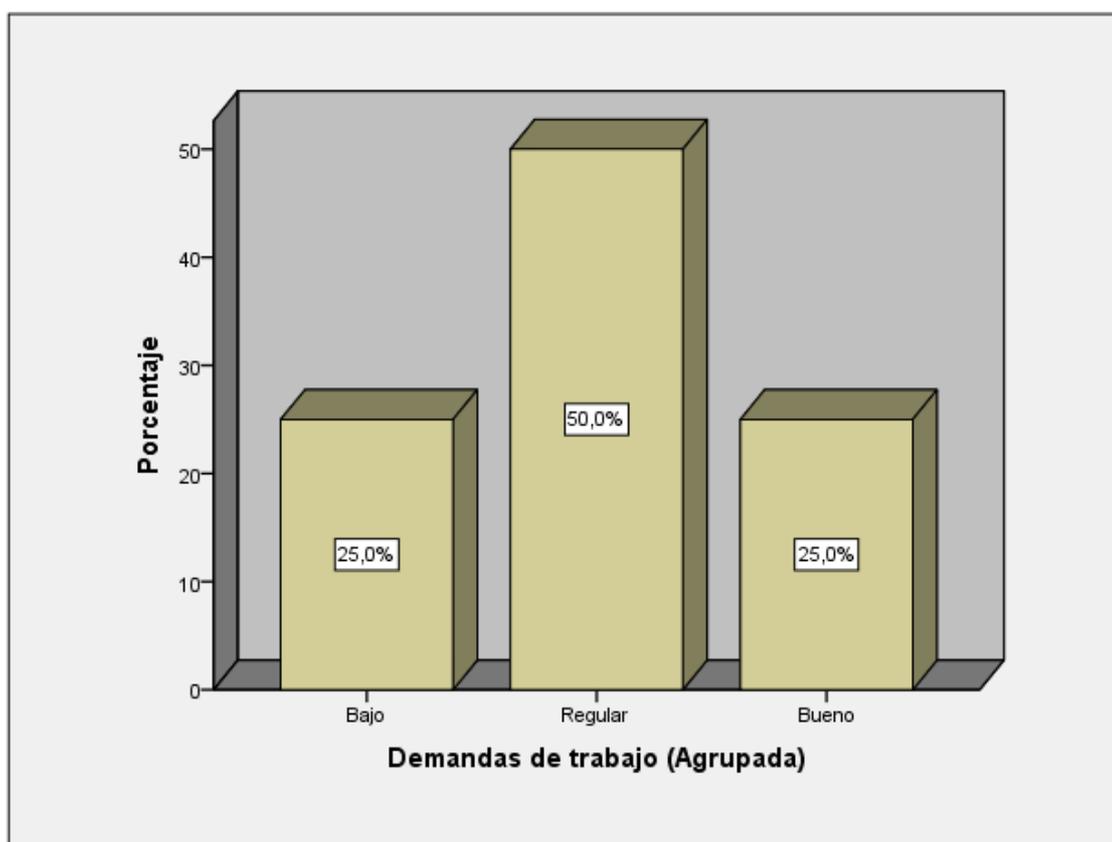


Figura 6. Niveles de Demandas de trabajo en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Tabla 17

Niveles de Apoyo directivo en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Apoyo directivo	Bajo	16	26.7%
	Regular	27	45.0%
	Bueno	17	28.3%
	Total	60	100 %

Nota: Resultado de la aplicación de los instrumentos.

En la tabla17 y figura 7; se observa que 27 de los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo, equivalente al 45 % indican nivel regular en Apoyo Directivo.

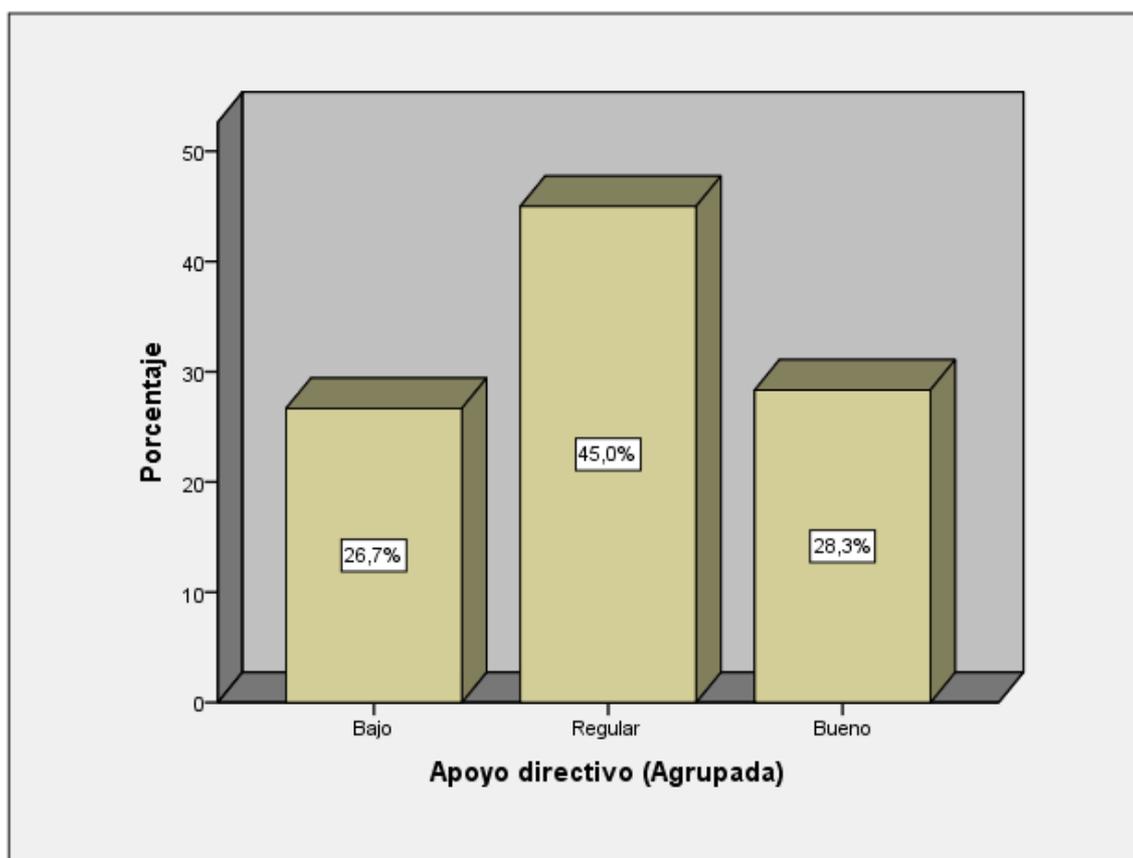


Figura 7. Niveles de Apoyo Directivo en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Tabla 18

Niveles de Motivación Intrínseca en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Motivación Intrínseca	Bajo	18	30.0%
	Regular	28	46.7%
	Bueno	14	23.3%
	Total	60	100 %

Nota: Resultado de la aplicación de los instrumentos.

En la tabla18 y figura 8; se observa que 28 de los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo, correspondiente al 46,7 % indican nivel regular en Motivación intrínseca.

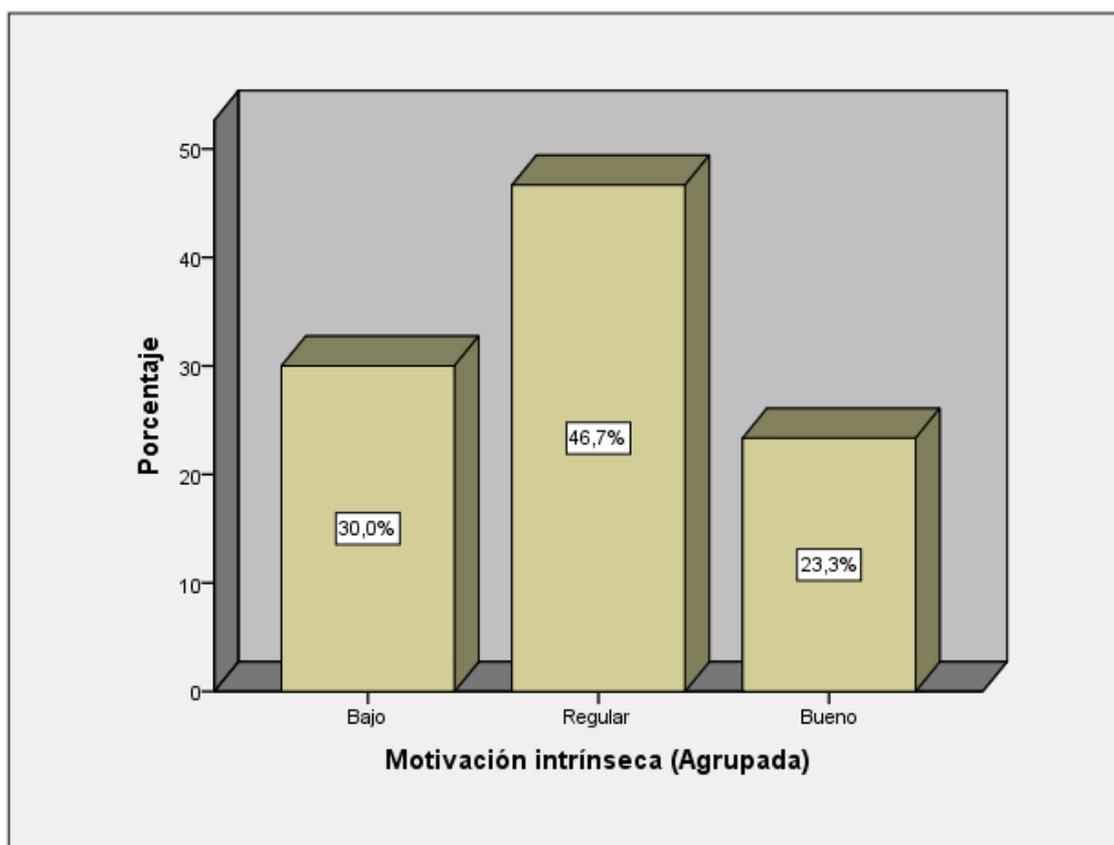


Figura 8. Niveles de Motivación Intrínseca en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

3.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general.

Ho= No existe relación significativa entre respuestas de afrontamiento y la calidad de vida laboral en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Ha= Existe relación significativa entre respuestas de afrontamiento y la calidad de vida laboral en los docentes de la facultad ciencias políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Nivel de Significancia: Se asume el nivel de significancia del 5%; es decir del 0.05.

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta Ho y se rechaza H1.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 19

Correlación entre Respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

			Respuesta de Afrontamiento	Calidad de vida profesional
Rho de Spearman	Respuesta de Afrontamiento	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 60	,309* ,016 60
	Calidad de vida profesional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,309* ,016 60	1,000 . 60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Nota: Resultado de la aplicación de los instrumentos.

Regla de decisión

Sig > 0.05: Se acepta Ho

Sig < 0.05: Se rechaza Ho

En la tabla 19 se aprecia que, el valor de la prueba del coeficiente Rho de Spearman es igual a $r = 0.309^*$ para un $p = 0.016 < .01$ que es inferior a .05. Por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), con un nivel de confianza del 95%, existe relación significativa directa de grado débil entre las respuestas de afrontamiento con la calidad de vida laboral en los docentes de la facultad ciencias políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho= No existe relación significativa entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión demandas de trabajo en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

H1. Existe relación significativa entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión demandas de trabajo en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Nivel de Significancia: Se asume el nivel de significancia del 5%; es decir del 0.05.

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta Ho y se rechaza H1.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 20

Correlación entre Respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión demandas de trabajo en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

			Respuesta de Afrontamiento	Demandas de trabajo
Rho de Spearman	Respuesta de Afrontamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,297*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	60	60
	Demandas de trabajo	Coefficiente de correlación	,297*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Nota: Resultado de la aplicación de los instrumentos.

Regla de decisión

Sig > 0.05: Se acepta Ho

Sig < 0.05: Se rechaza Ho

En la tabla 20 se aprecia que, el valor de la prueba del coeficiente Rho de Spearman es igual a $r = 0.297^*$ para un $p = .021 < .05$ que es igual a .05. Por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), con un nivel de confianza del 95%, existe relación significativa directa de grado débil entre las respuestas de afrontamiento con la calidad de vida laboral en su dimensión Demandas de Trabajo en los docentes de la facultad ciencias políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Hipótesis específica 2

Ho= No existe relación significativa entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión Apoyo directivo en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

H2. Existe relación significativa entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión Apoyo directivo en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Nivel de Significancia: Se asume el nivel de significancia del 5%; es decir del 0.05.

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 21

Correlación entre Respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

			Respuesta de Afrontamiento	Apoyo directivo
Rho de Spearman	Respuesta de Afrontamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,340**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	60	60
	Apoyo directivo	Coefficiente de correlación	,340**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	60	60

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

Nota: Resultado de la aplicación de los instrumentos.

Regla de decisión

Sig > 0.05: Se acepta H_0

Sig < 0.05: Se rechaza H_0

En la tabla 21 se aprecia que, el valor de la prueba del coeficiente Rho de Spearman es igual a $r = 0.340^{**}$ para un $p = .008 < .01$ que es inferior a .05.

Por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), con un nivel de confianza del 99%, existe relación significativa directa de grado débil entre las respuestas de afrontamiento con la calidad de vida laboral en su dimensión Apoyo Directivo en los docentes de la facultad ciencias políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Hipótesis específica 3

H_0 = No existe relación significativa entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión Motivación intrínseca en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

H_3 . Existe relación significativa entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión Motivación intrínseca en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Nivel de Significancia: Se asume el nivel de significancia del 5%; es decir del 0.05.

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 22

Correlación entre Respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

			Respuesta de Afrontamiento	Motivación intrínseca
Rho de Spearman	Respuesta de Afrontamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,386**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	60	60
	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	,386**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	60	60

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

Nota: Resultado de la aplicación de los instrumentos.

Regla de decisión

Sig > 0.05: Se acepta Ho

Sig < 0.05: Se rechaza Ho

En la tabla 22 se aprecia que, el valor de la prueba del coeficiente Rho de Spearman es igual a $r = 0.386^{**}$ para un $p = .002 < .01$ que es inferior a .05. Por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), con un nivel de confianza del 99%, existe relación significativa directa de grado débil entre las respuestas de afrontamiento con la calidad de vida laboral en su dimensión Motivación Intrínseca en los docentes de la facultad ciencias políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

IV. Discusión

En este apartado, a través del análisis estadístico se obtienen los resultados y se puede referir que se confirman las hipótesis planteadas en la presente investigación.

En la Hipótesis general, la relación entre las respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral es significativa de grado débil en los docentes de la facultad ciencias políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo, siendo el valor de la prueba del coeficiente Rho de Spearman $r = 0.309^*$. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Al respecto Mikulic y Crespi (2008) en su adaptación y validación del inventario de respuestas de afrontamiento para adultos de Moos (CRI-A), analizaron la consistencia interna del inventario, siendo el coeficiente alpha del instrumento elevado (0.85) y los coeficientes de las escalas específicas adecuados. Además Balarezo (2015) en su estudio sobre bienestar psicológico subjetivo y respuestas de afrontamiento, indicó que los estudiantes de psicología tienen nivel promedio en las respuestas de afrontamiento, a excepción del análisis lógico que obtuvo el 28% por debajo del promedio y por el contrario la reevaluación positivas que obtuvo el 26% por encima del promedio.

Asimismo para dar respuesta a la hipótesis 1, correlación entre las respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión Demandas de trabajo es significativa directa de grado débil en los docentes de la facultad ciencias políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo, correspondiendo el valor de la prueba del coeficiente Rho de Spearman es igual a $r = 0.297^*$. Por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Al respecto Ureña (2015) demostró en su estudio sobre factores relevantes de la calidad de vida docente en los profesores de la Universidad Autónoma de Santo Domingo en España, que el 78,8 % de los docentes tienen actividades fuera del ambiente de su trabajo y que efectivamente una vez al año manifiestan cansancio por la recarga de trabajo.

En cuanto a la hipótesis 2, la relación entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión Apoyo directivo es significativa directa de grado débil en los docentes de la facultad ciencias políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo, siendo el valor de la prueba del coeficiente Rho de Spearman es igual a $r = 0.340^{**}$. Por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Sin embargo Gómez (2010) en su investigación sobre calidad de vida laboral en empleados de una empresa aportó que los colaboradores se sienten insatisfechos respecto a no tener oportunidades de crecer en lo profesional y laboral, reconocimiento de sus logros obtenidos y no tener descanso. Por otro lado Fernández et al (2007) manifestó que esta dimensión es el soporte emocional que los trabajadores reciben de sus autoridades frente a las situaciones que se presenten.

Además el valor de la prueba del coeficiente Rho de Spearman es igual a $r = 0.386^{**}$ para un $p = .002 < .01$ que es inferior a $.05$. Por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), con un nivel de confianza del 99%, existe relación significativa directa de grado débil entre las respuestas de afrontamiento con la calidad de vida laboral en su dimensión Motivación Intrínseca en los docentes de la facultad ciencias políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo. Al respecto Gómez (2010) manifestó en su estudio sobre calidad de vida laboral en los empleados de Aburrá en Colombia, que sienten satisfacción frente a la seguridad y afiliación, sin embargo insatisfacción frente a las necesidades de autorrealización.

Por otro lado en los resultados se observa que los niveles de la variable respuestas de afrontamiento indican que de los 60 docentes, el 48,4 % (29) tienen nivel regular; y el 28.3% equivalente a 17 docentes tienen nivel Alta de respuesta al afrontamiento. Al respecto Moos (1993) argumentó que las características y la naturaleza de las situaciones que enfrentan las personas intervienen en la disponibilidad y manejo de sus propios recursos. Asimismo Salanova y Martínez (2005) indicó que el afrontamiento es importante y corresponde a la acción que todo ser humano hace frente a peligros y/o acontecimientos, que van a generar que se respondan a ellos. Además Ibarra, Armenta y Jacob (2014) en su investigación argumentó que existe vínculo entre

la dimensión emocional del autoconcepto y el afrontamiento emocional en los profesionales de Culiacán, donde utilizaron dos respuestas la cognitiva y emocional.

Se observa que el 53,4% de los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Galo – Chiclayo, presentan un nivel regular de respuesta de afrontamiento cognitiva; y el 28,3% correspondiente. Da lugar Moss (1993) cuando refirió que ésta dimensión abarca intentos cognitivos de comprender, reestructurar, reaccionar y prepararse frente a diversas situaciones estresantes. Asimismo Bulmes (2003) acotó que en su estudio realizado en docentes de lima metropolitana, encontró que predominan los recursos cognitivos en los docentes.

Los resultados para la respuesta conductual, se obtuvo que el 48,4 % de los docentes de la facultad ciencias políticas se encuentran en el nivel regular, y el 31.6% tienen una alta respuesta de afrontamiento conductual. Ante ello aportó Fernández, Abascal y Palmero (1999) que las respuestas de afrontamiento pueden ser pasivo, activo y de evitación, es decir en el activo la persona va actuar frente a las situaciones que se le presente, en el pasivo no va a realizar ninguna acción y de evitación porque va a huir de lo que pueda suceder. Además Gismero, Bermejo, Prieto, Cagigal, García y Hernández (2012) en su investigación aportaron que los docentes de instituciones públicas responden más de forma pasiva, pesimista y obsesivamente, que los docentes de instituciones privadas.

En cuanto a los resultados de los niveles de la variable calidad de vida laboral, se indica que el 46,7 % (28) de los docentes de la facultad ciencias políticas tienen regular nivel de calidad de vida. Y el 31.6% (19) de docentes obtienen un buen nivel de calidad de vida. Al respecto Verdugo, Guzmán, Moy, Meda y González (2008) manifestaron que los factores que influyen en la calidad de vida son el salario, nivel laboral y salud, siendo éste último es de mayor importancia para los profesionales.

En la dimensión demandas de trabajo se obtuvo que el 50% (30) de los docentes se encuentran en el nivel regular de calidad de vida laboral; y el 25% (15) tienen un buen nivel de calidad de vida en su trabajo. Al respecto Grimaldo y Reyes (2013), mencionaron que los profesionales valoran el sueño siendo un aspecto importante como parte de la calidad de vida y por ende influiría en su desempeño laboral. Por su parte Grimaldo (2011) definió a esta dimensión como la percepción del empleado que tiene frente a las otras personas que laboran con ellos, la falta de tiempo para su vida personal, recarga en sus funciones, molestias por las interrupciones, entre otros aspectos.

En la dimensión apoyo directivo se indica que el 45% (27) de los docentes se encuentran en el nivel regular de calidad de vida laboral; y el 28,3% (17) tienen un buen nivel de calidad de vida en su trabajo. Sin embargo Peñaherrera, Cárdenas y Cedillo (2015), en su investigación sobre la percepción de calidad de vida laboral en docentes universitarios en Ecuador demostraron que la dimensión apoyo directivo obtuvo puntuaciones por debajo de la media. He aquí el valioso aporte de Chiavenato (2006) al mencionar que el liderazgo mueve a las personas, es decir es la capacidad de motivar y guiar a las personas en la realización de objetivos y satisfacción de necesidades personales.

Finalmente en la dimensión motivación intrínseca se señala que el 46,7% (28) de los docentes se encuentran en el nivel regular de calidad de vida laboral; y el 23.3% (14) tienen un buen nivel de calidad de vida en su centro laboral. A ello Grimaldo (2011) refirió que la motivación intrínseca es el resultado de diversos factores internos que determina una necesidad y que lleva a una conducta motivada que es la satisfacción profesional, laboral, la autorrealización que todo ser humano tiene, para que finalmente se vea reflejado en su desempeño laboral. Al igual Álvarez (2003) acotó que estos factores internos influyen en los resultados como organización, es decir cuando el personal está motivado tiene muchas expectativas de crecimiento a nivel personal y laboral, por lo tanto produce más de lo esperado permitiendo a la empresa tener una buena rentabilidad financiera y éxito en el mercado laboral.

V. Conclusiones

Primera: Existe relación significativa directa de grado débil entre las respuestas de afrontamiento con la calidad de vida profesional siendo el $r=0.309^*$ en los docentes de la facultad de ciencias políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Segunda: Existe relación significativa directa de grado débil entre la calidad de vida laboral en su dimensión demandas de trabajo con las respuestas de afrontamiento, siendo $r = 0.297^*$ en los docentes de la facultad de ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Tercera: Existe relación significativa directa de grado débil entre la calidad de vida laboral en su dimensión Apoyo directivo con las respuesta de afrontamiento, siendo $r = 0.340^{**}$ en los docentes de la facultad de ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Cuarta: Existe relación significativa directa de grado débil entre la calidad de vida laboral en su dimensión Motivación intrínseca con las respuesta de afrontamiento, siendo $r = 0.386^{**}$ en los docentes de la facultad de ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

VI. Recomendaciones

Primera: A los directivos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, facultad de ciencias políticas, se recomienda tener en cuenta los resultados encontrados y dar mayor énfasis a la variable calidad de vida laboral en sus docentes, ya que es de suma importancia el que ellos se sientan respaldados por sus autoridades, motivados en seguir brindando lo mejor en su trabajo y que puedan darles facilidades frente a las demandas de trabajo.

Segunda: Asimismo se recomienda estar atento a las respuestas de afrontamiento que puedan estar utilizando los docentes, para enfrentar ciertas situaciones que se presentan en el centro laboral. Es fundamental el mantener una comunicación fluida con sus docentes ya que es principal insumo para el éxito de la institución.

Tercera: A los docentes que evalúen su calidad de vida en el trabajo, a través de señales y autoevaluaciones que puedan percibir de las diferentes situaciones agobiantes que se presentan en la universidad. Asimismo darse un espacio para retomar energías y automotivarse, si aún la vocación profesional está presente en ellos. También evaluar los otros aspectos en sus vidas que son factores que de cierta manera influyen en su calidad de vida laboral.

Cuarto: Alentar a los investigadores para que realicen más investigaciones con respecto a éstas dos variables de estudio, ya que existen pocos o escasos estudios referidos al tema. Además por ser temas que influyen en la productividad de toda empresa u organización en el mundo laboral.

VII. Referencias

Arias, J. Vargas, A. Hernández, R. Ramos, M. y Velasco J. (2008). *Calidad de vida en médicos residentes de un hospital de tercer nivel*. Revista Medicina Interna de México, vol. 24, pp. 16-21. México. Recuperado en: <http://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-44349176958>.

Balarezo (2015). *Bienestar psicológico subjetivo y respuestas de afrontamiento: un estudio relacional en alumnos de psicología de la universidad católica de los Ángeles de Chimbote*. (Tesis de maestro). Escuela de Posgrado. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo.

Bulnes (2003). *Recursos y estrategias de afrontamiento al estrés en docentes de centros escolares estatales de Lima metropolitana*. Revista de investigación en Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 6(1), 13-28.

Chaparro, M. (2011). *Calidad de Vida Laboral*. Recuperado el 13 de noviembre en: <http://michael-chaparro.blogspot.pe/2011/11/definicion.html>.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano. Higiene, Seguridad y Calidad de Vida* (3era Ed.) México: Mc Graw Hill/Interamericana Editores.

Chiavenato, I. (2004). *Calidad de vida laboral*. En Gestión del talento humano. Colombia: McGraw Hill.

Cotrado, e Infantes (2015). *Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de educación inicial del Distrito de Juliaca*. (Tesis de maestro). Escuela de Posgrado. Universidad Peruana Unión. Lima

Delgado, G., Inzulza, G. y Delgado, G. (2012). *Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas*. Tesis de maestro. Med Segur Trab, 58 (228) 216-223. Recuperado el 12 de abril de 2016 de

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2012000300006&lng=es&nrm=iso>.

Estrada, C.; Rodríguez, F.; Rodríguez, L. y Bringas, C. (2014). *Adaptación del Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI) a la Población Penitenciaria de Mexico*. *Revista Psicología: Reflexão e Crítica*. 415-423.

Garrido, J., Blanch, J. y Uribe, A. (2011). *Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral*. *Revista: Acta colombiana de psicología*, 14(2), 27-34.

Gil, M. (2012). *Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional*. (Tesis maestro). LIBERABIT: Lima-Perú. 17(2): 173-185. Recuperado el 12 de abril de 2016 de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v17n2/a07v17n2.pdf>

Gómez, M. (2010). *Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá – Colombia*. *Revista Ciencias Estratégicas*. Vol. 18 N°. 24 Pp. 225-236. Recuperado el 26 de junio del 2016 de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/viewFile/708/624>.

González R., Hidalgo G., Salazar J. y Preciado M. (2010). *Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO*. *Ciencia y trabajo*, 36(6), 332-340. Recuperado el 12 de abril de 2016 de <http://www.fisoweb.org/imagenes/publicaciones/archivos/3089.pdf>

Granados, I (2011). *Calidad de Vida Laboral: Historia, dimensiones y beneficios*. *Revista IIPSI Facultad de Psicología*. Vol. 14 – N°2-2011.

Gismero, Bermejo, Prieto, Cagigal, García y Hernández (2012). *Estrategias de afrontamiento cognitivo, Auto-eficacia y variables laborales*.

Orientaciones para prevenir el estrés docente. *Revista acción psicológica*, 9(2), 87-96.

Grimaldo, M. (2011). *Calidad de vida en profesionales de la salud en la ciudad de Lima*. Universidad de San Martín de Porres. LIBERABIT: Lima (Perú) 17(2), 173-185.

Grimaldo, M. y Reyes, B. (2013). *Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima*. *Revista Latinoamericana Psicológica*, 47 (1):50-57. Recuperado el 12 de abril de 2016 de <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>

Guizar, R (2013). *Desarrollo organizacional*. México: MC Graw-Hill/Interamericana. Editores, S.A.

Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México: Editorial Mc Graw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. Ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.

Ibarra, Armenta y Jacobo (2014). *Autoconcepto, estrategias de afrontamiento y desempeño docente profesional: estudio comparativo en profesores que trabajan en contextos adversos*. (Tesis de maestro). Escuela de Posgrado. Universidad Autónoma de Sinaloa, México.

Kelinger, F. (2009). *Metodología de la investigación*. Recuperado el 12 de abril de caché de <http://metodologiaanahuac.blogspot.com/2009/02/tres-caracteristicas-segun->

Macías, M.; Zambrano, J.; Madariaga, C. & Valle, M. (2013). *Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico*. *Revista Psicología desde el Caribe*, Vol. 30 (1): 123-145. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21328600007>

- Mejía, M. E. (2005). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mikkelsen, F. (2009). *Satisfacción con la vida y estrategias de afrontamiento en un grupo de adolescentes universitarios de Lima*. Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Tesis de Licenciatura en Psicología publicada en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>
- Mikulic, I. y Crespi, M. (2008). *Adaptación y validación del inventario de respuestas de afrontamiento de Moos (cri-a) para adultos (CRI-A)*. Revista de la Facultad De Psicología - UBA / Secretaría De Investigaciones / Anuario De Investigaciones / Volumen XV
- Moncada, S. y Llorens, C. (2007). *Factores psicosociales En: Ruiz-Frutos C, García AM, Delclós J, Benavides FG*, editores. Salud laboral (3ra.ed.). Barcelona: Masson-Elsevier.
- OMS/OPS (2000). *Estrategia de Promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe: Anexo N° 6 - Documento de Trabajo*. Ginebra. (Swz): Organización Mundial de la Salud.
- Peñaherrera, Cárdenas y Cedillo (2015). *Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios*. (Tesis de maestro). Escuela de Posgrado. Universidad de Ciencia y Tecnología. El Milagro - Ecuador.
- Pérez, D & Zurita, R.; (2014). *Calidad de Vida Laboral en trabajadores de salud pública en Chile*. Revista Salud & Sociedad, Mayo-Agosto, 172-180.
- Polo (2013). *Propiedades psicométricas del Inventario de respuestas de afrontamiento – Forma Adultos en estudiantes de Institutos superiores del Distrito la Esperanza*. (Tesis de licenciatura). Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Trujillo.

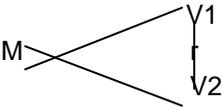
- Rodríguez, J. y Neipp, M. (2008). *Manual de Psicología Social de la Salud*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Romero y Laborin (2016). *Calidad de vida en docentes de educación pública superior*. Revista Educación y Humanista, 18(31), 206-224.
- Sotelo, C. (2008). *Compromiso Organizacional en trabajadores del MINSA y ESSALUD*. (Tesis de Maestro). Universidad Federico Villarreal. Lima: UNFV.
- Sotelo, C. (2015). *Metodología de investigación para educación superior*. Lima, Perú: Juan Gutemberg Editores e Impresores.
- Táscon (2009). *La calidad de vida laboral del profesorado de educación secundaria obligatoria en los centros de Gran Canaria*. (Tesis doctoral). Escuela de Doctorado. Universidad de las Palmas de Gran Canaria, España.
- Urbina, B. y Victoria, M. (2009). *Satisfacción laboral y calidad de vida profesional de las enfermeras del hospital regional docente de trujillo*. Rev. Científica In Cres. 4(1), 121-131.
- Ureña (2015). *Factores relevantes de la calidad de vida docente en profesores de la Universidad Autónoma de Santo Domingo*. (Tesis doctoral). Programa de Doctorado: Psicología de la Educación y Desarrollo Humano. Universidad de Valencia. España.
- Valderrama, E. (2003). *Relación entre la imagen corporal y las estrategias de afrontamiento en mujeres mastectomizadas*. (Tesis de licenciatura). Escuela de Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Verdugo, Guzmán, Moy, Meda y González (2008). *Factores que influyen en la calidad de vida de profesores universitarios*. Revista de la universidad

Veracruzana – Sección psicología y salud, 18(1), 28-36. Recuperado el 11 de mayo del 2016 de <http://revistas.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/672>.

APÉNDICES

APÉNDICE A						
MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: Respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la UNPRG - Chiclayo						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>1.2.1.Problema general :</p> <p>Problema principal: ¿Cuáles son las respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la UNPRG - Chiclayo?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>Problema específico 1. ¿Cuál es la respuesta de afrontamiento que más predomina en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo?</p> <p>Problema específico 2. ¿Cuál es la relación entre las respuestas de afrontamiento y las demandas de trabajo</p>	<p>1.6.1.Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la UNPRG – Chiclayo.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1. - Determinar la respuesta de afrontamiento que más predomina en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.</p> <p>Objetivo específico 2. - Determinar la relación entre las respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión demandas de</p>	<p>3.1.1.Hipótesis general:</p> <p>Hi= Existe relación significativa entre las respuestas de afrontamiento y la calidad de vida laboral en los en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Chiclayo</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hi= Existe relación significativa entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión demandas de trabajo en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.</p> <p>Hi= Existe relación significativa entre respuestas de afrontamiento y calidad de</p>	Variable 1: Estrategias de afrontamiento			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Respuesta Cognitiva	Análisis Lógico Reevaluación positiva Evitación Cognitiva Aceptación-Resignación	01,14, 27,40. 02,15,28,41. 03,16,29,42. 04,17,30,43. 05,18,31,44.	Ordinal 192-156= Alta respuesta de afrontamiento. 117-138= Regular respuesta de afrontamiento. 48-116 = Baja respuesta de afrontamiento.
Respuesta Conductual	Búsqueda de guía y apoyo Solución de problemas Búsqueda de recompensas alternativas Descarga emocional	06,19,32,45. 07,20,33,46. 08,21,34,47. 11,24,37,50. 09,22,35,48.				

<p>en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo?</p> <p>Problema específico 3. ¿Cuál es la relación entre las respuestas de afrontamiento y el apoyo directivo en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo?</p> <p>Problema específico 4. ¿Cuál es la relación entre las respuestas de afrontamiento y la motivación intrínseca en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo?</p>	<p>trabajo en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.</p> <p>Objetivo específico 3. - Determinar la relación entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión Apoyo directivo en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.</p> <p>Objetivo específico 4. - Determinar la relación entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión Motivación intrínseca en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.</p>	<p>vida laboral en su dimensión Apoyo directivo en los en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.</p> <p>Hi= Existe relación significativa entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión Motivación intrínseca en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.</p>	Variable 2: Calidad de vida laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Demanda de trabajo	Sobrecarga laboral Conflictos con otros Estrés de Rol Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo Niveles de Satisfacción Fomento de la iniciativa y creatividad	1,6,8 5 2,3,4,10 7,9,11 12,13,25 18,20	Ordinal De 94 hasta 140 puntos = Buen nivel de Calidad de vida profesional. De 86 hasta 93 puntos = Regular nivel de Calidad de vida profesional.
			Apoyo Directivo	Toma decisiones y autonomía Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad	22,24 14,15,21,23 16,17	De 35 hasta 85 puntos = bajo nivel de Calidad de vida profesional.
			Motivación Intrínseca	Relaciones interpersonales Retroalimentación Realización personal Desarrollo de la carrera Balance entre Trabajo y Vida Familiar	19 26,28,32,34 30,31,33 27,29,35	

TIPO Y DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA Y CORRELACIONAL
<p>MÉTODO: En la presente investigación se procedió de acuerdo al método científico a nivel correlacional de corte transversal.</p> <p>TIPO: Investigación teórica, básica o pura. Se fundamenta en un argumento teórico y su intención fundamental consiste en desarrollar una teoría, extender, corregir o verificar el conocimiento mediante el descubrimiento de amplias divulgaciones o principios.</p> <p>DISEÑO: Se considera que sigue un diseño no experimental, descriptivo de corte transversal y correlacional.</p>  <p>Donde: M = Muestra V1 = Variable 1 V2 = Variable 2 r = Relación de las variables de estudio.</p>	<p>Población: El total de los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Chiclayo, es de 60 docentes.</p> <p>Muestra En este tipo de muestras, también llamadas muestras dirigidas o intencionales, la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las condiciones que permiten hacer el muestreo (acceso o disponibilidad, conveniencia, etc.); son seleccionadas con mecanismos informales y no aseguran la total representación de la población. (Mejía, 2005)</p> <p>En la investigación, el método de muestra a utilizar es de tipo censal.</p>	<p>Variable 1: Estrategias de afrontamiento Ficha Técnica Nombre: CRIA-A. Inventario de respuesta de afrontamiento-adultos Autor: R H Moss (1993) Adaptado por: Kirchner, Teresa y Forn, María (2010). Validado: Dr. Carlos Sotelo. Objetivo: Determinar la Respuesta al afrontamiento de los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Chiclayo. Contenido: El test considera 10 ítems en primer módulo, con formato tipo Likert de 4 puntos de calificación, distribuidos en 2 dimensiones respuesta de afrontamiento: Respuesta cognitiva Respuesta conductual y 48 ítems en el segundo módulo, con formato tipo Likert de 4 puntos de calificación. Forma de aplicación: Directa Duración de aplicación: 20 minutos. Interpretación: 192-156= Alta respuesta de afrontamiento. 117-138= Regular respuesta de afrontamiento. 48-116 = Baja respuesta de afrontamiento.</p> <p>Variable 2: Calidad de vida laboral Ficha Técnica Nombre: Calidad de Vida Profesional (CPV-35) Autor: Cabezas C. (2000) adaptado por Grimaldo (2010). Validado: Dr. Carlos Sotelo</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se utilizó la estadística descriptiva para realizar las tablas de frecuencia y gráficos con sus correspondientes análisis e interpretaciones. A través del programa SPSS versión 23. Para la validación se hizo uso de las medidas de Coherencia Interna: a través del coeficiente de alfa Crombach, asimismo para probar que los resultados obtenidos son FIABLES se realizó un estudio piloto con personas de la muestra. Asimismo, se realizó la prueba piloto con el 20% de la muestra en una población con características similares, con la finalidad de obtener la validez del constructo y la confiabilidad. Luego de ello se detalló los resultados obtenidos a través del programa SPSS versión 23.</p> <p>CORRELACIONAL: Se estableció el contraste de las hipótesis mediante la prueba no paramétrica RH de Spearman para determinar el grado de relación entre las variables y dimensiones descritas en la presente investigación.</p>

		<p>Contenido: El Cuestionario de CPV-35, el cuál aporta una puntuación general de la Percepción que tiene el profesional de la Calidad de Vida Laboral en su trabajo y consta de tres dimensiones: apoyo directivo, demanda de trabajo y motivación intrínseca. El cuestionario consta de 35 ítems.</p> <p>Administración: Individual.</p> <p>Duración: El tiempo de duración para desarrollar la prueba es de aproximadamente 20 minutos.</p> <p>Aplicación: El ámbito para su aplicación fue para docentes de la facultad de ciencias políticas de la UNPRG - Chiclayo.</p> <p>Puntuación: La escala de medición es tipo Likert, las respuestas que los sujetos pueden entregar ante cada afirmación son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> (4) Siempre (3) Frecuentemente (2) Algunas veces (1) Nunca <p>Interpretación:</p> <ul style="list-style-type: none"> De 94 hasta 140 puntos = Buen nivel de Calidad de vida profesional De 86 hasta 93 puntos = Regular nivel de Calidad de vida profesional De 35 hasta 85 puntos = bajo nivel de Calidad de vida profesional. 	
--	--	--	--

Apéndice B

CRIA-A. Inventario de respuesta de afrontamiento-adultos.

Instrucciones: Trate de responder a todas las preguntas de la forma más precisa que pueda. Recuerde que sus respuestas son confidenciales y que no hay contestaciones buenas ni malas, sencillamente siga su criterio personal.

Parte 1: Por favor, piense en el problema más importante o la situación más difícil que haya vivido. A continuación responda a las 10 siguientes preguntas y rodee su contestación en el espacio indicado:

SN=0	GN=1	GS=2	SS=3
SEGURO QUE NO	GENERALMENTE NO	GENERALMENTE SI	SEGURO QUE SI

N°	ITEM	0	1	2	3
1	¿Había tenido que resolver antes un problema como éste?				
2	¿Sabía que este problema le iba a ocurrir a usted?				
3	¿Tuvo suficiente tiempo de preparación para afrontar este problema?				
4	¿Cuándo ocurrió este problema, ¿pensó en el como una amenaza?				
5	¿Cuándo ocurrió este problema, ¿pensó en el como un reto?				
6	¿Este problema, ¿fue causado por algo que hizo usted?				
7	¿Este problema, ¿fue causado por algo que hizo otra persona?				
8	¿Sacó algo bueno de enfrentarse a este problema?				
9	¿Se ha resuelto ya este problema o situación?				
10	¿Si el problema ya se ha solucionado, ¿le va ya todo bien?				

Parte 2: Lea atentamente cada una de las 48 preguntas que aparecen a continuación y señale con qué frecuencia actúa de la manera que la pregunta indica para afrontar el problema que ha descrito en la PARTE 1. Anote sus contestaciones en el espacio reservado para ello en la página siguiente. Si no desea contestar una pregunta, redondee el número de dicha pregunta para indicar que ha decidido omitirla. Si alguna pregunta no se aplica a su caso escriba NA (No aplicable) a la derecha del número de la pregunta. Si quiere corregir alguna de sus respuestas, tache bien la primera y redondee la nueva respuesta.

1	2	3	4
NO, NUNCA	UNA O DOS VECES	BASTANTES VECES	SI, CASI SIEMPRE

N°	INTEM	1	2	3	4
1.	¿Pensó en diferentes maneras de resolver el problema?				
2.	¿Se decía a si mismo algo para sentirse mejor?				
3	¿Habló con su cónyuge u otro familiar acerca del problema?				
4	¿Decidió una forma de resolver el problema y la aplicó?				
5	¿Intentó olvidarlo todo?				
6	¿Pensó que el tiempo lo resolvería y que la única cosa que tenía que hacer era esperar?				
7	¿Intentó ayudar a otros a resolver un problema similar?				
8	¿Descargó su enfado sobre otras personas cuando se sentía triste o enfadado?				
9	¿Intentó distanciarse del problema y ser más objetivo?				
10	¿Se recordó a si mismo que las cosas podían ser mucho peores?				
11	¿Habló con algún amigo sobre el problema?				
12	¿Sabía que tenía que hacer y se esforzó para que las cosas funcionaran?				
13	¿Intentó no pensar en el problema?				
14	¿Se dio cuenta que no controlaba el problema?				
15	¿Empezó a hacer nuevas actividades?				
16	¿Se aventuró e hizo algo arriesgado?				
17	¿Le dio vueltas en su cabeza sobre lo que tenía que hacer o decir?				
18	¿Intentó ver el lado positivo de la situación?				
19	¿Habló con algún profesional (por ejemplo, doctor, abogado, sacerdote...)?				
20	¿Decidió lo que quería y se esforzó en conseguirlo?				
21	¿Fantaseó o imaginó mejores tiempos y situaciones que los que estaba viviendo?				
22	¿Creyó que el resultado sería decidido por el destino?				
23	¿Intentó hacer nuevos amigos?				
24	¿En general, ¿se mantuvo apartado de la gente?				
25	¿Intentó prever cómo podrían cambiar las cosas?				
26	¿Pensó que estaba mejor que otras personas con el mismo problema que el suyo?				
27	¿Buscó la ayuda de otras personas o grupos con el mismo tipo de problema?				
28	¿Intentó resolver el problema al menos de dos formas diferentes?				
29	¿Intentó no pensar en su situación, aún sabiendo que tendría que hacerlo en otro momento?				
30	¿Aceptó el problema porque no se podía hacer nada para cambiarlo?				
31	¿Leyó con más frecuencia como forma de distracción?				
32	¿Gritó o chilló para desahogarse?				
33	¿Trató de dar algún sentido personal a la situación?				

34	¿Intentó decirse así mismo que las cosas mejorarían?				
35	¿Procuró informarse más sobre la situación?				
36	¿Intentó aprender a hacer más cosas por su cuenta?				
37	¿Deseó que el problema desapareciera o deseó acabar con él de algún modo?				
38	¿Esperó que se resolviera de la peor manera posible?				
39	¿Empleó mucho tiempo en actividades de recreo?				
40	¿Lloró para manifestar sus sentimientos?				
41	¿Intentó anticipar las nuevas demandas que le podían pedir?				
42	¿Pensó en como esta situación podía cambiar su vida a mejor?				
43	¿Rezó para guiarse o fortalecerse?				
44	¿Se tomó las cosas día a día, paso a paso?				
45	¿Intentó negar que el problema era realmente muy serio?				
46	¿Perdió la esperanza de que las cosas volvieran a ser como antes?				
47	¿Volvió al trabajo, o las actividades, para enfrentarse al problema?				
48	¿Alguna vez hizo algo que pensó que no funcionaría, pero al menos usted estaba haciendo algo?				

Apéndice C

Cuestionario de calidad de vida profesional (cpv35)

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
1	2	3	4

PREGUNTAS	1	2	3	4
DIMENSION : DEMANDAS DE TRABAJO (11 ítems)				
1. Siento que tengo mucha cantidad de trabajo				
2. Recibo presión recibo para mantener la cantidad de trabajo				
3. Recibo presión para mantener la calidad de mi trabajo				
4. Siento prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
5. Tengo conflictos con otras personas de mi trabajo				
6. Me falta de tiempo para mi vida personal				
7. Siento Incomodidad física en el trabajo				
8. Tengo demasiada carga de responsabilidad				
9. Tengo interrupciones molestas				
10. Siento estrés (esfuerzo emocional) en el trabajo				
11. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				
DIMENSION: APOYO DIRECTIVO (14 ítems)				
12. Siento satisfacción con el tipo de trabajo				
13. Siento satisfacción con el sueldo				
14. Tengo posibilidad de promoción en mi trabajo				
15. Tengo reconocimiento de mi esfuerzo				
16. Tengo apoyo de mis jefes				
17. Tengo el apoyo de mis compañeros				
18. Cuento con la posibilidad de ser creativo en mi trabajo				
19. Recibo información de los resultados de mi trabajo				
20. Tengo la posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
21. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi trabajo				
22. Tengo autonomía o libertad de decisión				
23. Tengo variedad en mi trabajo				
24. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y apoyadas				
25. Siento que tengo calidad de vida en mi trabajo				
DIMENSION: MOTIVACION INTRINSECA (10 ítems)				
26. Siento ganas de esforzarme en el trabajo que realizo				

27. Tengo el apoyo de mi familia en lo que hago				
28. Siento ganas de ser creativo				
29. Me desconecto al acabar la jornada laboral				
30. Tengo la capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
31. Me siento capacitado para hacer mi trabajo actual				
32. Mi trabajo es importante para la vida de otras				
33. Lo que tengo que hacer queda claro				
34. Me siento orgulloso de mi trabajo				
35. Tengo el apoyo de los compañeros (en el caso de responsabilidades directivas)				

Muchas gracias!

Apéndice D: Base de datos.

Variable: Respuestas de afrontamiento

1	3	4	3	3	2	3	2	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	2	3	1	2	3	4	3	3	1	2	2	3	3	3	1	4	4	1	2	2	2	1	4	3	3	4	2	2	2	3	3	68	57		
2	2	2	4	4	1	4	2	1	1	1	2	4	3	1	4	2	4	4	4	1	1	2	4	4	2	1	1	1	3	4	2	4	4	1	4	2	1	1	2	4	4	4	1	4	1	1	2	1	64	53		
3	3	3	1	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2	2	3	3	1	2	2	3	1	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	2	4	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	55	54		
4	3	4	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	4	2	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	2	2	1	4	1	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	1	63	54		
5	4	4	4	3	2	4	3	1	4	4	1	4	4	3	3	4	4	3	4	1	1	2	4	3	3	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	77	77	
6	2	4	1	3	1	3	4	4	2	1	3	4	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	3	4	4	1	2	2	3	1	3	1	3	2	3	4	1	1	2	2	3	2	2	3	1	1	3	3	58	49		
7	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	1	4	3	2	3	4	1	4	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	4	62	63		
8	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	4	2	1	2	2	2	3	2	3	2	4	1	2	3	2	1	2	2	4	3	2	3	4	3	4	2	3	3	4	3	1	2	3	3	62	60		
9	4	4	3	2	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	79	77		
10	3	3	3	3	1	3	1	3	3	2	4	3	2	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	3	62	51		
11	3	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	4	70	65	
12	4	4	4	3	1	2	1	2	3	3	4	4	4	2	4	4	1	1	2	1	2	4	3	4	4	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	1	2	1	4	4	3	4	3	1	1	4	4	71	67	
13	3	4	4	3	1	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	1	2	1	1	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	4	1	2	2	4	3	3	2	1	1	1	3	2	64	52	
14	3	2	3	2	4	1	3	1	3	4	1	3	3	2	4	1	4	3	1	2	1	4	1	3	3	1	3	2	3	3	1	1	1	3	3	2	4	3	1	3	4	1	3	3	1	3	1	3	62	53		
15	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	66	68		
16	4	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	2	1	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	73	68
17	3	1	3	2	4	2	2	3	1	4	3	2	2	4	1	3	1	3	2	1	1	3	2	3	1	1	3	1	3	4	2	1	4	1	3	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	57	58		
18	1	3	1	2	3	3	3	3	4	4	1	4	2	4	4	4	4	3	4	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	4	4	4	2	3	4	2	4	71	77
19	3	3	4	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	1	3	1	3	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	4	2	4	1	1	3	1	1	2	3	2	2	1	2	2	1	3	3	55	45		
20	2	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	4	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	3	2	3	3	2	2	44	51	
21	3	3	2	3	4	2	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	1	2	1	2	2	3	1	3	2	1	4	1	3	2	4	3	3	3	2	2	1	4	3	60	53		
22	3	2	4	4	1	2	3	4	4	2	4	3	1	2	1	3	4	1	4	1	2	3	4	4	4	2	4	2	1	2	4	2	4	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4	1	2	2	1	3	3	70	52	

23	2	2	3	3	3	1	3	3	2	1	4	2	2	1	2	3	4	1	1	1	2	2	1	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	2	2	2	3	4	2	2	1	2	2			
24	3	2	1	4	3	2	1	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	1	3	3	2	3	3	4	2	3	1	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3			
25	1	3	3	1	3	3	2	3	2	4	2	3	1	3	2	4	2	3	2	4	3	2	3	1	3	2	4	3	1	1	2	2	4	2	3	1	3	3	1	3	2	3	2	1	3	2	2	3			
26	1	2	2	4	2	3	2	4	2	4	2	3	2	4	1	3	2	2	3	2	1	4	1	3	1	3	2	3	2	1	3	1	3	2	4	2	4	1	3	2	4	1	4	3	3	2	3	2			
27	4	3	3	3	1	2	2	2	4	4	4	4	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	1	2	1	2	3	4	4	4	4	1	3	1	1	2	4	4	4	3	3	1	3	4	4			
28	4	3	3	3	1	2	2	2	4	4	4	4	1	2	2	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	1	2	1	2	3	4	4	4	4	1	3	1	1	2	4	4	4	3	3	1	3	4	4			
29	2	3	4	3	2	4	4	2	4	3	3	3	2	1	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2	4	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	1	3	2	2	4	4			
30	3	3	4	3	3	4	2	1	3	4	1	4	3	3	4	3	4	3	3	1	3	2	3	4	4	1	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	2	2	3	4	2			
31	1	2	2	4	2	3	1	3	4	4	3	1	3	2	3	1	3	1	4	1	1	4	3	1	3	3	2	4	1	1	3	3	4	1	4	3	2	2	3	1	4	1	3	3	1	3	1	3			
32	4	4	4	3	2	4	3	1	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	1	2	2	4	3	3	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	
33	3	4	2	3	1	2	2	3	2	1	3	4	3	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	3	1	4	1	1	2	2	2	1	3	3	2	1	2	1	1	3	1			
34	3	2	3	2	4	1	3	1	3	4	1	3	3	2	4	1	4	3	1	2	1	4	1	3	3	1	3	2	3	3	1	1	1	3	3	2	4	3	1	3	4	1	3	3	1	3	1	3			
35	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4			
36	4	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	1	3	2	1	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4			
37	3	1	3	2	4	2	2	3	1	4	3	2	2	4	1	3	1	3	2	1	1	3	2	3	1	1	3	1	3	4	2	1	4	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2		
38	1	3	1	2	3	3	3	3	4	4	1	4	2	4	4	4	4	3	4	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	4	4	4	2	3	4	2	4		
39	4	3	3	3	1	2	2	2	4	4	4	4	1	2	2	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	1	2	1	2	3	4	4	4	4	1	3	1	1	2	4	4	4	3	3	1	3	4	4			
40	2	3	4	3	2	4	4	2	4	3	3	3	2	1	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2	4	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	1	3	2	2	4	4			
41	3	3	4	3	3	4	2	1	3	4	1	4	3	3	4	3	4	3	3	1	3	2	3	4	4	1	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	2	2	3	4	2			
42	1	2	2	4	2	3	1	3	4	4	3	1	3	2	3	1	3	1	4	1	1	4	3	1	3	3	2	4	1	1	3	3	4	1	4	3	2	2	3	1	4	1	3	3	1	3	1	3			
43	3	3	1	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2	2	3	3	1	2	2	3	1	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	2	4	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2			
44	3	4	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	4	2	3	3	3	1	2	1	3	2	3	3	2	2	1	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3			
45	4	1	2	3	3	4	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	1	1	2	4	3	3	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4
46	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	4	2	1	2	2	2	3	2	3	2	4	1	2	3	2	1	2	2	4	3	2	3	4	3	4	2	3	3	4	3	1	2	3	3			

53 63
76 63
63 53
60 58
63 63
65 63
71 70
75 70
60 56
78 77
56 41
62 53
66 68
73 68
57 58
71 77
65 63
71 70
75 70
60 56
55 54
63 59
75 77
62 60

47	4	4	3	2	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3		
48	3	3	3	3	1	3	1	3	3	2	4	4	2	3	4	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	3		
49	3	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	4		
50	4	4	4	3	1	2	1	2	3	3	4	4	4	2	4	4	1	1	2	1	2	4	3	4	4	1	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	1	2	1	4	4	3	4	3	1	1	4	4		
51	3	4	4	3	1	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	1	2	1	1	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	1	4	1	2	2	4	3	3	2	1	1	1	3	2		
52	3	2	3	2	4	1	3	1	3	4	1	3	3	2	4	1	4	3	1	2	1	4	1	3	3	1	3	2	3	3	1	1	1	3	3	2	4	3	1	3	4	1	3	3	3	3	2	4		
53	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4		
54	3	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	4	
55	4	4	4	3	1	2	1	2	3	3	4	4	4	2	4	4	1	1	2	1	2	4	3	4	4	1	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	1	2	1	4	4	3	4	3	1	1	4	4		
56	3	4	4	3	1	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	1	2	1	1	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	1	4	1	2	2	4	3	3	2	1	1	1	3	2		
57	3	2	3	2	4	1	3	1	3	4	1	3	3	2	4	1	4	3	1	2	1	4	1	3	3	1	3	2	3	3	1	1	1	3	3	2	4	3	1	3	4	1	3	3	1	3	1	3		
58	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	4		
59	4	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	1	3	2	1	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4
60	3	1	3	2	4	2	2	3	1	4	3	2	2	4	1	3	1	3	2	1	1	3	2	3	1	1	3	1	3	4	2	1	4	1	3	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2		

Variable: Calidad de vida laboral

1	3	2	3	3	1	3	2	1	1	2	2	4	2	3	2	2	4	4	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	23	45	37
2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	4	2	2	1	4	4	3	2	4	2	3	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	15	36	37
3	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	32	47	37	
4	3	1	2	4	1	3	2	4	2	2	1	2	1	2	2	2	3	4	3	2	2	2	4	2	1	3	4	4	2	4	4	4	4	25	31	32	
5	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	19	23	35	
6	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	4	2	2	1	4	2	3	2	3	2	1	2	3	1	3	3	4	2	1	3	3	3	17	31	25	
7	2	2	3	3	2	1	4	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	25	22	29	
8	1	4	2	3	2	3	4	2	2	2	1	2	4	3	2	1	4	2	3	3	1	2	3	2	4	3	1	3	1	2	3	2	3	26	21	26	
9	3	2	3	3	1	3	1	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	1	4	4	4	3	24	33	36	
10	1	4	2	3	3	2	2	2	1	3	1	4	1	3	2	1	4	3	1	3	1	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	24	33	36	
11	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2	4	4	1	1	2	2	1	2	2	1	4	4	2	3	3	4	4	21	26	31	
12	3	2	2	4	1	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2	4	3	24	30	33	
13	4	4	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	34	45	35	
14	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	3	1	1	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3	2	4	2	22	36	27	
15	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	4	2	1	4	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	24	42	35	
16	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	23	47	35	
17	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	4	2	1	2	2	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	18	34	32	
18	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	24	31	36	
19	3	2	2	1	1	2	2	2	1	3	1	4	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	4	3	2	2	4	4	3	4	20	26	30	
20	2	2	2	3	1	2	1	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	31	44	35	
21	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	1	3	4	3	4	32	27	27	
22	2	3	1	3	1	3	2	2	2	3	2	4	2	2	1	2	2	2	4	2	3	2	2	1	4	2	3	1	2	4	4	3	4	24	30	26	
23	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	1	4	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	2	25	31	22	
24	2	4	3	3	2	1	2	3	3	3	1	3	1	2	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	2	4	3	27	40	31	
25	3	3	1	2	1	3	2	3	1	3	1	2	3	1	3	2	3	2	3	2	1	4	2	2	4	2	4	2	4	3	1	3	2	23	30	27	

26	1	3	1	3	1	3	2	3	1	4	1	2	3	1	2	3	1	4	1	3	1	3	4	3	1	1	3	1	3	2	4	2	4	2	3	23	31	24
27	2	2	1	2	3	3	2	1	1	1	1	3	3	2	3	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	33	42	34
28	2	2	1	2	3	3	2	1	1	1	1	3	3	2	3	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	1	19	25	23
29	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	29	44	32
30	2	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	18	35	28
31	2	3	1	3	1	3	1	3	3	2	4	2	3	2	4	1	4	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	1	4	26	34	29
32	2	2	1	1	1	3	3	3	1	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	1	20	23	36
33	3	2	2	1	1	3	2	2	2	3	2	4	1	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	23	25	33
34	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	4	2	2	1	4	2	3	2	3	2	1	2	3	1	3	3	4	2	1	3	3	3	4	2	17	31	25
35	2	2	3	3	2	1	4	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	4	25	35	24
36	1	4	2	3	2	3	4	2	2	2	1	2	4	3	2	1	4	2	3	3	1	2	3	2	4	3	1	3	1	2	3	2	3	4	4	26	32	26
37	3	2	3	3	1	3	1	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	1	4	4	4	3	4	2	24	33	34
38	1	4	2	3	3	2	2	2	1	3	1	4	1	3	2	1	4	3	1	3	1	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	24	45	37
39	2	2	1	2	3	3	2	1	1	1	1	3	3	2	3	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	19	25	23
40	2	2	1	2	3	3	2	1	1	1	1	3	3	2	3	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	1	19	25	23
41	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	29	44	32
42	2	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	18	35	28
43	4	4	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	34	28	35
44	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	3	1	1	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3	2	4	2	4	2	22	36	27
45	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	4	2	1	4	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	24	46	35
46	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	23	39	35	
47	2	3	1	3	1	3	1	3	3	2	4	2	3	2	4	1	4	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	1	4	26	34	29
48	2	2	1	1	1	3	3	3	1	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	1	20	23	23
49	3	2	2	1	1	3	2	2	2	3	2	4	1	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	23	25	33
50	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	4	2	2	1	4	2	3	2	3	2	1	2	3	1	3	3	4	2	1	3	3	3	4	2	17	31	32
51	3	2	3	3	1	3	2	1	1	2	2	4	2	3	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	23	34	37

52	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	4	2	2	1	4	4	3	2	4	2	3	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	15	36	37	
53	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18	47	37
54	3	1	2	4	1	3	2	4	2	2	1	2	1	2	2	2	3	4	3	2	2	2	4	2	1	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	25	31	32	
55	2	2	3	3	2	1	4	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	4	25	35	24		
56	1	4	2	3	2	3	4	2	2	2	1	2	4	3	2	1	4	2	3	3	1	2	3	2	4	3	1	3	1	2	3	2	3	4	4	26	32	26				
57	3	2	3	3	1	3	1	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	1	4	4	4	3	4	2	24	33	32				
58	1	4	2	3	3	2	2	2	1	3	1	4	1	3	2	1	4	3	1	3	1	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	24	33	37		
59	2	2	2	3	1	2	1	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	24	23	19		
60	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	1	3	4	3	4	4	3	32	27	35			

Apéndice E: Artículo Científico.

RESPUESTAS DE AFRONTAMIENTO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD CIENCIAS POLÍTICAS

RESPONSES OF TORTURE AND QUALITY OF LABOR LIFE IN TEACHERS OF THE FACULTY POLITICAL SCIENCES

Br. Aurita Vilcherres Mío

Programa de Maestría de Gestión del Talento Humano de la Escuela de Posgrado de la
Universidad César Vallejo.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar las relación entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en docentes de la facultad ciencias políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo. Fue el tipo de investigación básica, descriptiva, correlacional de corte transversal bajo el enfoque cuantitativo. La población fue de 60 docentes universitarios por lo que se trabajó con todos; se utilizaron dos instrumentos: Inventario de respuestas de afrontamiento de Moos (1993) y adaptado por Kirchner, Teresa y María (2010); y el cuestionario CVP-35 de Cabezas (2000) y adaptado por Grimaldo (2010). Asimismo se utilizaron técnicas de estadística descriptiva, el estadístico de RHO de Spearman para determinar la relación entre ambas variables.

Los resultados, indican que existe relación significativa directa de grado débil entre las respuestas de afrontamiento con la calidad de vida profesional siendo el $r=0.309^*$ en los docentes de la facultad de ciencias políticas. Asimismo los niveles de respuestas de afrontamiento indican que el 48,4 % de los docentes tienen nivel regular; y 28.3% tienen nivel alta. Además los niveles de calidad de vida laboral en los docentes indican que el 46,7 % tienen regular nivel de calidad de vida, y el 31.6% obtienen un buen nivel de calidad de vida.

Palabras Claves: Respuestas de afrontamiento, calidad de vida laboral y docentes.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between coping responses and quality of work life in teachers of the political sciences faculty - Pedro Ruiz Gallo National University - Chiclayo. It was the type of basic, descriptive, correlational cross-sectional research under the quantitative approach. The population was 60 university teachers so we worked with all; Two instruments were used: Moos coping responses inventory (1993) and adapted by Kirchner, Teresa and María (2010); And Cabezas' CVP-35 questionnaire (2000) and adapted by Grimaldo (2010). Descriptive statistics techniques were also used, the Spearman WHR statistic to determine the relationship between both variables.

The results indicate that there is a significant direct relationship of weak degree between coping responses and professional quality of life, with $r = 0.309 *$ in teachers of the political science faculty. Likewise, levels of coping responses indicate that 48.4% of teachers have a regular level; And 28.3% are high. In addition, the quality of working life in teachers indicates that 46.7% have a regular quality of life, and 31.6% have a good quality of life.

Key Words: Coping responses, quality of working life and teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la sociedad y las organizaciones están distinguiendo cada vez más lo importante que es realizar trabajos que hagan posible y potencien la calidad de vida laboral en sus trabajadores, para que estos se sientan satisfechos y representen una mayor oportunidad de desarrollo profesional, personal, familiar y social. Caso contrario si no se brinda interés a la calidad de vida laboral, las empresas no crecerán y tendrán menos productividad y rentabilidad financiera.

Para comprender más la definición de calidad de vida, referimos a la OMS (1984), donde indica que la calidad de vida es “la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, contexto de la cultura y del sistema de valores en lo que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, normas e inquietudes”. Pero al hablar de calidad de vida laboral, en los años 70 era mencionar un prototipo de esquema de intervención de las empresas que buscaban mejorar las condiciones en el centro laboral con los objetivos generales de la organización.

Sin embargo dentro del mundo laboral, las personas pasan por diversas situaciones estresantes parte de la globalización y crecimiento de la competencia a nivel laboral, muchos centros laborales exigen a su personal trabajar bajo presión, lo que conlleva a que reaccionen frente a situaciones que se les presente generando en ellos respuestas para afrontar dichas situaciones con las que convive día a día. Es por ello, que con la ayuda de Lazarus y Folkman (1986), entendemos por afrontamiento a los “esfuerzos cognitivos y conductuales cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas

internas o externas evaluadas como desbordantes de los recursos de las personas”. Además las dos funciones de manejo más importantes son las que se centran en el problema y las que se centran en la emoción.

Por su parte Macías, Madariaga, Valle y Zambrano (2012), definieron que “las estrategias de afrontamiento son entendidas como recursos psicológicos que el sujeto pone en marcha para hacer frente a situaciones estresantes. No obstante estas no siempre garantizan el éxito, sirven para generar, evitar o disminuir conflictos en los seres humanos, atribuyéndoles beneficios personales y contribuyendo a su fortalecimiento”.

Por lo anteriormente explicado, nace la necesidad de realizar esta investigación, donde se estudie la calidad de vida laboral y su relación con las respuestas de afrontamientos que presentan los docentes de la facultad de Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Antecedentes internacionales.

Peñaherrera, Cárdenas y Cedillo (2015). Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios. Milagro - Ecuador. Su objetivo fue tener una visión completa de los componentes que incurren significativamente en la calidad de vida laboral del personal académico de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería de la Universidad Estatal de Milagro. Fue un estudio no experimental, de tipo descriptivo donde se permitió saber la percepción de la calidad de vida de los docentes en una universidad pública, en una muestra de 28 docentes. El instrumento que utilizaron fue la Escala de Calidad de vida profesional (CVP-35), en cuanto a sus resultados se obtiene una puntuación debajo de la media al Apoyo Directivo, mientras que la motivación intrínseca se destaca por tener puntuaciones más altas según la percepción de los encuestados.

Gismero, Bermejo, Prieto, Cagigal, García y Hernández (2012). Estrategias de afrontamiento cognitivo, autoeficacia, y variables laborales orientadas para prevenir el estrés docente. Madrid – España. El objetivo es analizar la relación entre las variables mencionadas en una muestra de 413 docentes de instituciones públicas y privadas. Y los instrumentos que utilizaron fue un cuestionario que presenta ítems de COPE, CERQ y otros planteados para evaluar el afrontamiento cognitivo; en cuanto a la autoeficacia se valoró preguntando a los docentes en qué medida percibían ser capaces de afrontar cada situación de estrés con éxito. Los resultados indicaron que los docentes de instituciones públicas manejan más la estrategia de pasividad, pesimista y autorreferencia obsesiva que los de instituciones particulares, asimismo aquellos que encuentran más útil la formación recibida emplean menos estrategias como pasividad pesimista y autorreferencia obsesiva.

Antecedentes nacionales.

Balarezo (2015). Bienestar psicológico subjetivo y respuestas de afrontamiento: un estudio relacional en alumnos de psicología de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Trujillo. El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables indicadas en los estudiantes de psicología del ciclo académico 2015-I. El método fue cuantitativo de tipo básico, correlacional, transversal y diseño descriptivo correlacional. La muestra fue de 104 estudiantes de psicología; empleó dos instrumentos psicométricos, el primero corresponde a la escala de Bienestar psicológico del autor Sánchez – Cánovas (2007) y el segundo fue el Inventario de Respuestas de afrontamiento de Moos (2002). Sus resultados indicaron niveles medios de bienestar psicológico subjetivo siendo el 49%, asimismo nivel promedio en seis de las ocho respuestas de afrontamiento, a excepción de análisis lógico que obtuvo el 28% nivel por debajo del promedio, y reevaluación positiva que obtuvo una tendencia de encima del promedio con 26%. También indicó correlaciones positivas altamente significativas entre las respuestas de afrontamiento y bienestar psicológico subjetivo.

Grimaldo y Reyes (2013). Calidad de vida laboral y sueño en profesionales de la salud. Lima. Su objetivo fue encontrar la relación entre calidad de vida profesional y sueño en un conjunto de estudiantes de posgrado de Ciencias de la Salud, a través de un diseño correlacional. La muestra fue de 198 participantes, y los instrumentos empleados fueron la Escala de calidad de vida profesional CVP-35 de cabezas (1998) y un cuestionario de sueño elaborado para la investigación. En los resultados encontrados, se halló que existe relación entre la calidad de vida profesional y sueño en el grupo de edad entre los 31 a 40 años con 0.26; por lo que es posible que este grupo de estudio valore el sueño como elemento importante para su calidad de vida laboral, lo cual influiría en su desempeño laboral.

Problema general.

¿Cuál es la relación entre las respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Chiclayo?

Problemas específicos.**Problema específico 1.**

¿Cuál es la respuesta de afrontamiento que más predomina en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación entre las respuestas de afrontamiento y las demandas de trabajo en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación entre las respuestas de afrontamiento y el apoyo directivo en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo?

Problema específico 4.

¿Cuál es la relación entre las respuestas de afrontamiento y la motivación intrínseca en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo?

Objetivo General.

Determinar la relación entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Objetivos Específicos.

Objetivo específico 1.

Determinar la respuesta de afrontamiento que más predomina en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación entre las respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión demandas de trabajo en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión Apoyo directivo en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Objetivo específico 4.

Determinar la relación entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión Motivación intrínseca en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

II. MATERIAL Y MÉTODO

El presente estudio es una investigación básica, no experimental, descriptiva, correlacional de corte transversal bajo el enfoque cuantitativo. La población fue los docentes de la Facultad de Ciencias Políticas de Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Chiclayo, trabajando con toda la población de 60 docentes universitarios. Por otra parte, en la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos, Inventario de respuestas de afrontamiento de Moos (1993) y adaptado por Kirchner, Teresa y María (2010); y el cuestionario CVP-35 de Cabezas (2000) y adaptado por Grimaldo (2010). Para la confiabilidad del estudio se empleó el programa estadístico informático de mayor uso en las ciencias exactas, sociales y aplicadas, el denominado SPSS del cual se obtuvo un índice de 0,829 para la variable respuestas de afrontamiento y de 0,786 para la variable calidad de vida laboral superior a 0.6 del Alfa de Cronbach, demostrando la confiabilidad de los instrumentos. El método de análisis aplicado a la investigación es un análisis descriptivo correlacional, debido a que se fundamenta en el análisis de una porción de datos y busca establecer el nivel de relación entre las variables. Además el análisis estadístico se realizó a través del programa SPSS versión 25, asimismo se utilizaron técnicas de estadística descriptiva, el estadístico de RHO de Spearman para determinar la relación entre ambas variables de estudio con sus respectivas dimensiones.

III. RESULTADOS

Tabla 11

Niveles de la variable Respuestas de afrontamiento.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Respuesta de Afrontamiento	Baja	14	23.3%
	Regular	29	48.4%
	Alta	17	28.3%
	Total	60	100 %

Nota: Resultado de la aplicación de los instrumentos.

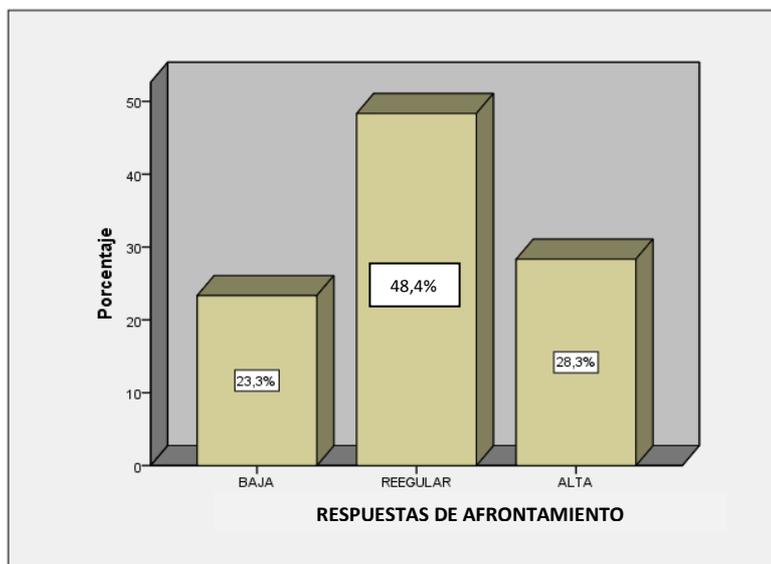


Figura 1. Niveles de la variable Respuestas de afrontamiento.

En la tabla 11 y figura 1; se observa que el 48.4% de los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo tienen regular respuesta de afrontamiento.

Tabla 12

Niveles de la respuesta cognitiva.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Respuesta Cognitiva de afrontamiento	Baja	11	18.3%
	Regular	32	53.4%
	Alta	17	28.3%
	Total	60	100 %

Nota: Resultado de la aplicación de los instrumentos.

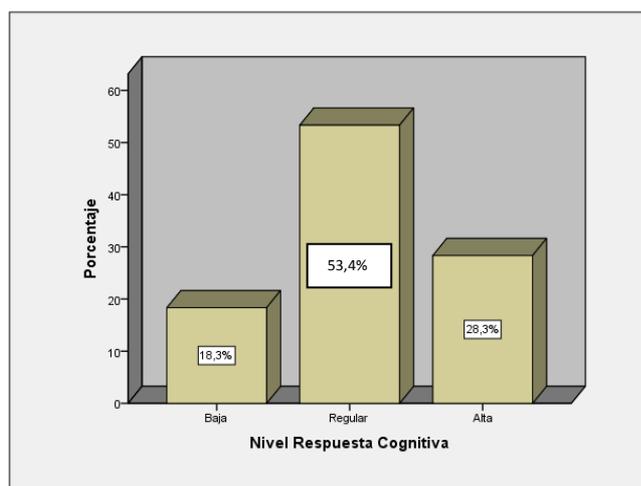


Figura 2. Niveles de la respuesta cognitiva.

En la tabla 12 y figura 2; se observa que el 53.4% de los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo tienen nivel regular de respuesta cognitiva.

Tabla 13

Niveles de la respuesta conductual.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Respuesta Conductual de Afrontamiento	Baja	8	13.3%
	Regular	29	48.4%
	Alta	23	38.3%
	Total	60	100 %

Nota: Resultado de la aplicación de los instrumentos.

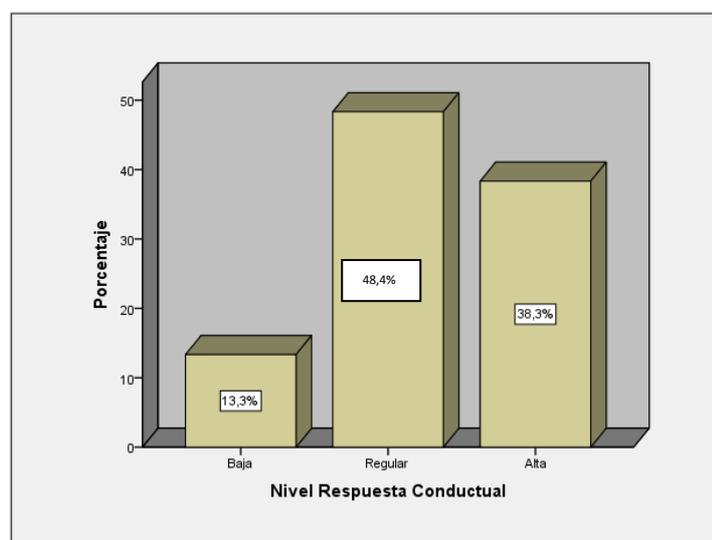


Figura 3. Niveles de la respuesta conductual.

En la tabla 13 y figura 3; se observa que el 48.4% de los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo tienen nivel regular de respuesta conductual.

Tabla 14

Respuestas de afrontamiento que más predomina.

Respuestas de afrontamiento		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Respuesta cognitiva	45	75.0%
	Respuesta conductual	15	25.0%
	Total	60	100,0

Nota: Resultado de la aplicación de los instrumentos.

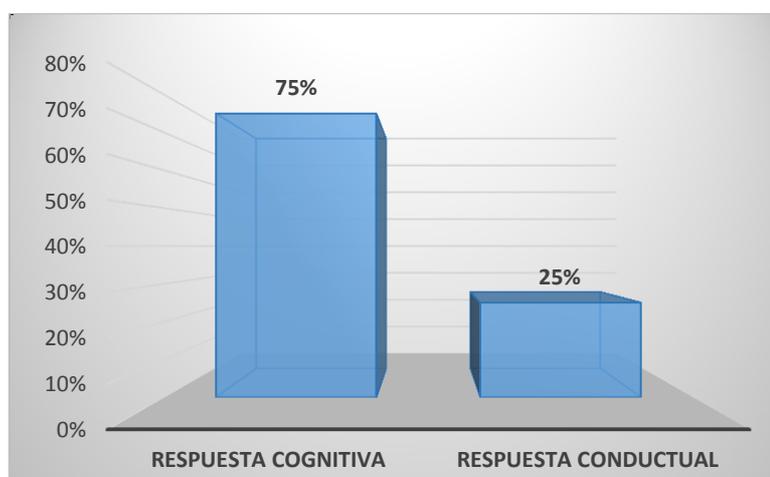


Figura 4. Respuestas de afrontamiento que más predomina.

En la tabla 14 y figura 2; se observa que el 75% de los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo predominan la respuesta de afrontamiento cognitiva. Por otro lado el 25% poseen respuesta de afrontamiento conductual.

Tabla 15

Niveles de calidad de vida laboral.

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Calidad de vida laboral	Bajo	13	21.7%
	Regular	28	46.7%
	Bueno	19	31.6%
	Total	60	100 %

Nota: Resultado de la aplicación de los instrumentos.

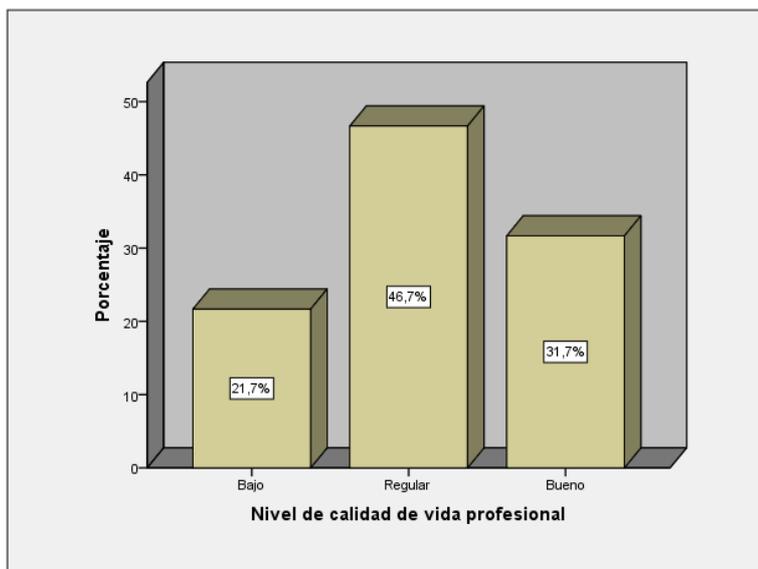


Figura 5. Niveles de calidad de vida laboral.

En la tabla 15 y figura 5; se observa que el 46.7 % de los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo presentan nivel regular de calidad de vida laboral.

Tabla 16

Niveles de Demandas de trabajo.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Demandas de trabajo	Bajo	15	25.0%
	Regular	30	50.0%
	Bueno	15	25.0%
	Total	60	100 %

Nota: Resultado de la aplicación de los instrumentos.

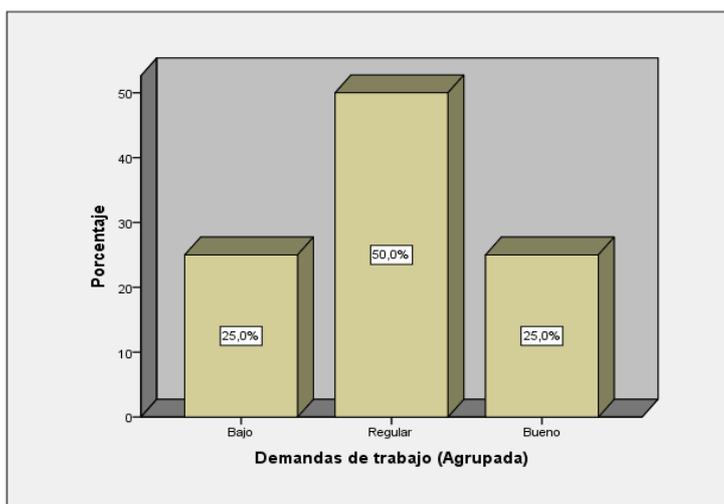


Figura 6. Niveles de Demandas de trabajo.

En la tabla 16 y figura 6; se observa que 30 de los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo, correspondiente al 50 % obtienen nivel regular en Demandas de trabajo.

Tabla 17

Niveles de Apoyo directivo.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Demandas de trabajo	Bajo	16	26.7%
	Regular	27	45.0%
	Bueno	17	28.3%
	Total	60	100 %

Nota: Resultado de la aplicación de los instrumentos.

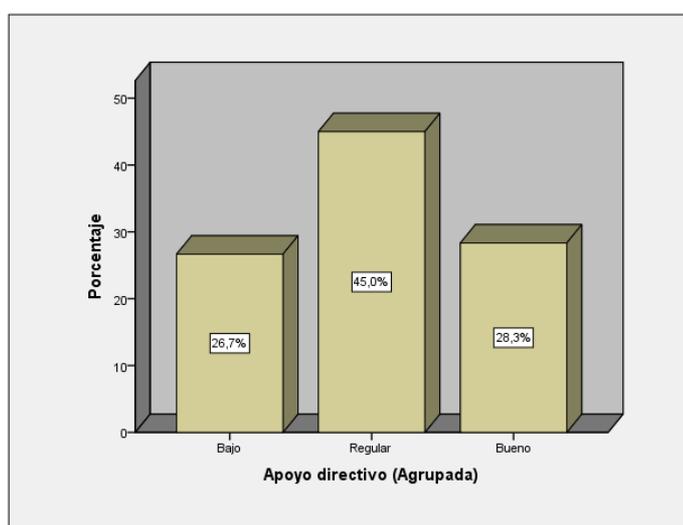


Figura 7. Niveles de Apoyo Directivo.

En la tabla 17 y figura 7; se observa que 27 de los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo, equivalente al 45 % indican nivel regular en Apoyo Directivo.

Tabla 18

Niveles de Motivación Intrínseca en los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Demandas de trabajo	Bajo	18	30.0%
	Regular	28	46.7%
	Bueno	14	23.3%
	Total	60	100 %

Nota: Resultado de la aplicación de los instrumentos.

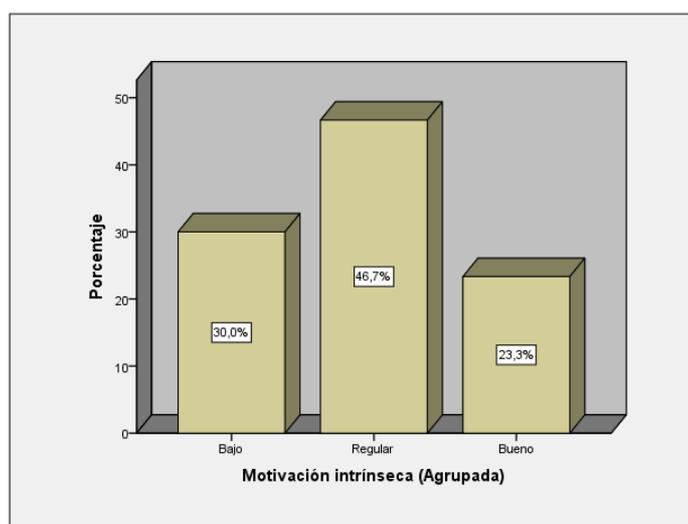


Figura 8. Niveles de Motivación Intrínseca.

En la tabla 18 y figura 8; se observa que 28 de los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo, correspondiente al 46,7 % indican nivel regular en Motivación intrínseca.

Tabla 19

Correlación entre Respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral.

			Respuesta de Afrontamiento	Calidad de vida profesional
Rho de Spearman	Respuesta de Afrontamiento	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,309*
		N	60	60
	Calidad de vida profesional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,309*	1,000
		N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Nota: Resultado de la aplicación de los instrumentos.

En la tabla 19 se aprecia que, el valor de la prueba del coeficiente Rho de Spearman es igual a $r = 0.309^*$ para un $p = .016 < .01$ que es inferior a $.05$. Por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), con un nivel de confianza del 99%, existe relación significativa directa de grado débil entre las respuestas de afrontamiento con la calidad de vida laboral en los docentes de la facultad ciencias políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Tabla 20

Correlación entre Respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión demandas de trabajo.

			Respuesta de Afrontamiento	Demandas de trabajo
Rho de Spearman	Respuesta de Afrontamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,297*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	60	60
	Demandas de trabajo	Coeficiente de correlación	,297*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Nota: Resultado de la aplicación de los instrumentos.

En la tabla 20 se aprecia que, el valor de la prueba del coeficiente Rho de Spearman es igual a $r = 0.297^*$ para un $p = .021 < .05$ que es igual a $.05$. Por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), con un nivel de confianza del 99%, existe relación significativa directa de grado débil entre las respuestas de afrontamiento con la calidad de vida laboral en su dimensión Demandas de Trabajo en los docentes de la facultad ciencias políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Tabla 21

Correlación entre Respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo.

			Respuesta de Afrontamiento	Apoyo directivo
Rho de Spearman	Respuesta de Afrontamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,340**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	60	60
	Apoyo directivo	Coeficiente de correlación	,340**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	60	60

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

Nota: Resultado de la aplicación de los instrumentos.

En la tabla 21 se aprecia que, el valor de la prueba del coeficiente Rho de Spearman es igual a $r = 0.340^{**}$ para un $p = .008 < .01$ que es inferior a $.05$. Por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), con un nivel de confianza del 99%, existe relación significativa directa de grado débil entre las respuestas de afrontamiento con la calidad de vida laboral en su dimensión Apoyo Directivo en los docentes de la facultad ciencias políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Tabla 22

Correlación entre Respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca.

			Respuesta de Afrontamiento	Motivación intrínseca
Rho de Spearman	Respuesta de Afrontamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,386**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	60	60
	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	,386**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	60	60

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

Nota: Resultado de la aplicación de los instrumentos.

En la tabla 22 se aprecia que, el valor de la prueba del coeficiente Rho de Spearman es igual a $r = 0.386^{**}$ para un $p = .002 < .01$ que es inferior a $.05$. Por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), con un nivel de confianza del 99%, existe relación significativa directa de grado débil entre las respuestas de afrontamiento con la calidad de vida laboral en su dimensión Motivación Intrínseca en los docentes de la facultad ciencias políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

IV. DISCUSIÓN

En la Hipótesis general, la relación entre las respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral es significativa de grado débil en los docentes de la facultad ciencias políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo, siendo el valor de la prueba del coeficiente Rho de Spearman $r = 0.309^*$. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Al respecto Mikulic y Crespi (2008) en su adaptación y validación el inventario de respuestas de afrontamiento para adultos de Moos (CRI-A), analizaron la consistencia interna del inventario, siendo el coeficiente alpha del instrumento elevado (0.85) y los coeficientes de las escalas específicas adecuados. Además Balarezo (2015) en su estudio sobre bienestar psicológico subjetivo y respuestas de afrontamiento, indicó que los estudiantes de

psicología tienen nivel promedio en las respuestas de afrontamiento, a excepción del análisis lógico que obtuvo el 28% por debajo del promedio y por el contrario la reevaluación positivas que obtuvo el 26% por encima del promedio.

Asimismo para dar respuesta a la hipótesis 1, correlación entre las respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión Demandas de trabajo es significativa directa de grado débil en los docentes de la facultad ciencias políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo, correspondiendo el valor de la prueba del coeficiente Rho de Spearman es igual a $r = 0.297^*$. Por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Al respecto Ureña (2015) demostró en su estudio sobre factores relevantes de la calidad de vida docente en los profesores de la Universidad Autónoma de Santo Domingo en España, que el 78,8 % de los docentes tienen actividades fuera del ambiente de su trabajo y que efectivamente una vez al año manifiestan cansancio por la recarga de trabajo.

En cuanto a la hipótesis 2, la relación entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en su dimensión Apoyo directivo es significativa directa de grado débil en los docentes de la facultad ciencias políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo, siendo el valor de la prueba del coeficiente Rho de Spearman es igual a $r = 0.340^{**}$. Por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Sin embargo Gómez (2010) en su investigación sobre calidad de vida laboral en empleados de una empresa aportó que los colaboradores se sienten insatisfechos respecto a no tener oportunidades de crecer en lo profesional y laboral, reconocimiento de sus logros obtenidos y no tener descanso. Por otro lado Fernández et al (2007) manifestó que esta dimensión es el soporte emocional que los trabajadores reciben de sus autoridades frente a las situaciones que se presenten.

Además el valor de la prueba del coeficiente Rho de Spearman es igual a $r = 0.386^{**}$ para un $p = .002 < .01$ que es inferior a .05. Por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), con un nivel de confianza del 99%, existe relación significativa directa de grado débil entre las respuestas de afrontamiento con la calidad de vida laboral en su dimensión Motivación Intrínseca en los docentes de la facultad ciencias políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo. Al respecto Gómez (2010) manifestó en su estudio sobre calidad de vida laboral en los empleados de Aburrá en Colombia, que sienten satisfacción frente a la seguridad y afiliación, sin embargo insatisfacción frente a las necesidades de autorrealización.

Por otro lado en los resultados se observa que los niveles de la variable respuestas de afrontamiento indican que de los 60 docentes, el 48,4 % (29) tienen nivel regular; y el 28.3% equivalente a 17 docentes tienen nivel Alta de respuesta al afrontamiento. Al respecto Moos (1993) argumentó que las características y la naturaleza de las situaciones que enfrentan las personas intervienen en la disponibilidad y manejo de sus propios recursos. Asimismo Salanova y Martínez (2005) indicó que el

afrontamiento es importante y corresponde a la acción que todo ser humano hace frente a peligros y/o acontecimientos, que van a generar que se respondan a ellos. Además Ibarra, Armenta y Jacob (2014) en su investigación argumentó que existe vínculo entre la dimensión emocional del autoconcepto y el afrontamiento emocional en los profesionales de Culiacán, donde utilizaron dos respuestas la cognitiva y emocional.

Se observa que el 53,4% de los docentes de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Galo – Chiclayo, presentan un nivel regular de respuesta de afrontamiento cognitiva; y el 28,3% correspondiente. Da lugar Moss (1993) cuando refirió que ésta dimensión abarca intentos cognitivos de comprender, reestructurar, reaccionar y prepararse frente a diversas situaciones estresantes. Asimismo Bulmes (2003) acotó que en su estudio realizado en docentes de lima metropolitana, encontró que predominan los recursos cognitivos en los docentes.

Los resultados para la respuesta conductual, se obtuvo que el 48,4 % de los docentes de la facultad ciencias políticas se encuentran en el nivel regular, y el 31.6% tienen una alta respuesta de afrontamiento conductual. Ante ello aportó Fernández, Abascal y Palmero (1999) que las respuestas de afrontamiento pueden ser pasivo, activo y de evitación, es decir en el activo la persona va actuar frente a las situaciones que se le presente, en el pasivo no va a realizar ninguna acción y de evitación porque va a huir de lo que pueda suceder. Además Gismero, Bermejo, Prieto, Cagigal, García y Hernández (2012) en su investigación aportaron que los docentes de instituciones públicas responden más de forma pasiva, pesimista y obsesivamente, que los docentes de instituciones privadas.

En cuanto a los resultados de los niveles de la variable calidad de vida laboral, se indica que el 46,7 % (28) de los docentes de la facultad ciencias políticas tienen regular nivel de calidad de vida. Y el 31.6% (19) de docentes obtienen un buen nivel de calidad de vida. Al respecto Verdugo, Guzmán, Moy, Meda y González (2008) manifestaron que los factores que influyen en la calidad de vida son el salario, nivel laboral y salud, siendo éste último es de mayor importancia para los profesionales.

V. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación significativa directa de grado débil entre las respuestas de afrontamiento con la calidad de vida profesional siendo el $r=0.309^*$ en los docentes de la facultad de ciencias políticas – Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Segunda: Existe relación significativa directa de grado débil entre la calidad de vida laboral en su dimensión demandas de trabajo con las respuestas de afrontamiento, siendo $r = 0.297^*$ en los docentes de la facultad de ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Tercera: Existe relación significativa directa de grado débil entre la calidad de vida laboral en su dimensión Apoyo directivo con las respuesta de afrontamiento, siendo $r = 0.340^{**}$ en los docentes de la facultad de ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

Cuarta: Existe relación significativa directa de grado débil entre la calidad de vida laboral en su dimensión Motivación intrínseca con las respuesta de afrontamiento, siendo $r = 0.386^{**}$ en los docentes de la facultad de ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo.

VI. REFERENCIAS

Arias, J. Vargas, A. Hernández, R. Ramos, M. y Velasco J. (2008). Calidad de vida en médicos residentes de un hospital de tercer nivel. *Revista Medicina Interna de México*, vol. 24, pp. 16-21. México. Recuperado en: <http://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-44349176958>.

Balarezo (2015). *Bienestar psicológico subjetivo y respuestas de afrontamiento: un estudio relacional en alumnos de psicología de la universidad católica de los Ángeles de Chimbote*. (Tesis de maestro). Escuela de Posgrado. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo.

Bulnes (2003). Recursos y estrategias de afrontamiento al estrés en docentes de centros escolares estatales de Lima metropolitana. *Revista de investigación en Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 6(1), 13-28.

Chaparro, M. (2011). *Calidad de Vida Laboral*. Recuperado el 13 de noviembre en: <http://michael-chaparro.blogspot.pe/2011/11/definicion.html>.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano. Higiene, Seguridad y Calidad de Vida* (3era Ed.) México: Mc Graw Hill/Interamericana Editores.

Chiavenato, I. (2004). *Calidad de vida laboral*. En *Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw Hill.

Cotrado, e Infantes (2015). *Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de educación inicial del Distrito de Juliaca*. (Tesis de maestro). Escuela de Posgrado. Universidad Peruana Unión. Lima

Delgado, G., Inzulza, G. y Delgado, G. (2012). *Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas*. Tesis de maestro. *Med Segur Trab*, 58 (228) 216-223. Recuperado el 12 de abril de 2016 de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2012000300006&Ing=es&nrm=iso.

Estrada, C.; Rodríguez, F.; Rodríguez, L. y Bringas, C. (2014). Adaptación del Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI) a la Población Penitenciaria de Mexico. *Revista Psicología: Reflexão e Crítica*. 415-423.

Garrido, J., Blanch, J. y Uribe, A. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Revista: Acta colombiana de psicología*, 14(2), 27-34.

Gil, M. (2012). *Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional*. (Tesis maestro). LIBERABIT: Lima-Perú. 17(2): 173-185. Recuperado el 12 de abril de 2016 de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v17n2/a07v17n2.pdf>

Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá – Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*. Vol. 18 N°. 24 Pp. 225-236. Recuperado el 26 de junio del 2016 de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/viewFile/708/624>.

González R., Hidalgo G., Salazar J. y Preciado M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO. *Ciencia y trabajo*, 36(6), 332-340. Recuperado el 12 de abril de 2016 de <http://www.fisoweb.org/imagenes/publicaciones/archivos/3089.pdf>

Granados, I (2011). Calidad de Vida Laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI Facultad de Psicología*. Vol. 14 – N°2-2011.

Gismero, Bermejo, Prieto, Cagigal, García y Hernández (2012). Estrategias de afrontamiento cognitivo, Auto-eficacia y variables laborales. Orientaciones para prevenir el estrés docente. *Revista acción psicológica*, 9(2), 87-96.

Grimaldo, M. (2011). *Calidad de vida en profesionales de la salud en la ciudad de Lima*. Universidad de San Martín de Porres. LIBERABIT: Lima (Perú) 17(2), 173-185.

Grimaldo, M. y Reyes, B. (2013). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Revista Latinoamericana Psicológica*, 47 (1):50-57. Recuperado el 12 de abril de 2016 de <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>

Guizar, R (2013). *Desarrollo organizacional*. México: MC Graw-Hill/Interamericana. Editores, S.A.

Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México: Editorial Mc Graw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. Ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.

Ibarra, Armenta y Jacobo (2014). *Autoconcepto, estrategias de afrontamiento y desempeño docente profesional: estudio comparativo en profesores que trabajan en*

contextos adversos. (Tesis de maestro). Escuela de Posgrado. Universidad Autónoma de Sinaloa, México.

Kelinger, F. (2009). *Metodología de la investigación*. Recuperado el 12 de abril de caché de <http://metodologiaanahuac.blogspot.com/2009/02/tres-caracteristicas-segun->

Macías, M.; Zambrano, J.; Madariaga, C. & Valle, M. (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Revista Psicología desde el Caribe*, Vol. 30 (1): 123-145. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21328600007>

Mejía, M. E. (2005). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Mikkelsen, F. (2009). *Satisfacción con la vida y estrategias de afrontamiento en un grupo de adolescentes universitarios de Lima*. Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Tesis de Licenciatura en Psicología publicada en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

Mikulic, I. y Crespi, M. (2008). Adaptación y validación del inventario de respuestas de afrontamiento de Moos (cri-a) para adultos (CRI-A). *Revista de la Facultad De Psicología - UBA / Secretaría De Investigaciones / Anuario De Investigaciones / Volumen XV*

Moncada, S. y Llorens, C. (2007). *Factores psicosociales En: Ruiz-Frutos C, García AM, Delclós J, Benavides FG*, editores. Salud laboral (3ra.ed.). Barcelona: Masson-Elsevier.

OMS/OPS (2000). *Estrategia de Promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe: Anexo Nº 6 - Documento de Trabajo*. Ginebra. (Swz): Organización Mundial de la Salud.

Peñaherrera, Cárdenas y Cedillo (2015). Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios. (Tesis de maestro). Escuela de Posgrado. Universidad de Ciencia y Tecnología. El Milagro - Ecuador.

Pérez, D & Zurita, R.; (2014). Calidad de Vida Laboral en trabajadores de salud pública en Chile. *Revista Salud & Sociedad*, Mayo-Agosto, 172-180.

Polo (2013). *Propiedades psicométricas del Inventario de respuestas de afrontamiento – Forma Adultos en estudiantes de Institutos superiores del Distrito la Esperanza*. (Tesis de licenciatura). Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Trujillo.

Rodríguez, J. y Neipp, M. (2008). *Manual de Psicología Social de la Salud*. Madrid: Editorial Síntesis.

Romero y Laborin (2016). Calidad de vida en docentes de educación pública superior. *Revista Educación y Humanista*, 18(31), 206-224.

Sotelo, C. (2008). *Compromiso Organizacional en trabajadores del MINSA y ESSALUD*. (Tesis de Maestro). Universidad Federico Villarreal. Lima: UNFV.

Sotelo, C. (2015). *Metodología de investigación para educación superior*. Lima, Perú: Juan Gutemberg Editores e Impresores.

Táscon (2009). *La calidad de vida laboral del profesorado de educación secundaria obligatoria en los centros de Gran Canaria*. (Tesis doctoral). Escuela de Doctorado. Universidad de las Palmas de Gran Canaria, España.

Urbina, B. y Victoria, M. (2009). Satisfacción laboral y calidad de vida profesional de las enfermeras del hospital regional docente de trujillo. *Rev. Científica In Cres*. 4(1), 121-131.

Ureña (2015). Factores relevantes de la calidad de vida docente en profesores de la Universidad Autónoma de Santo Domingo. (Tesis doctoral). Programa de Doctorado: Psicología de la Educación y Desarrollo Humano. Universidad de Valencia. España.

Valderrama, E. (2003). *Relación entre la imagen corporal y las estrategias de afrontamiento en mujeres mastectomizadas*. (Tesis de licenciatura). Escuela de Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Verdugo, Guzmán, Moy, Meda y González (2008). Factores que influyen en la calidad de vida de profesores universitarios. *Revista de la universidad Veracruzana – Sección psicología y salud*, 18(1), 28-36. Recuperado el 11 de mayo del 2016 de <http://revistas.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/672>.