



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes
de una institución educativa de Trujillo, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

AUTORA:

Cabrera Haro, Milagritos Selina (orcid.org/0000-0001-7080-7879)

ASESOR:

Dr. Espejo Lázaro, Juan Carlos (orcid.org/0000-0002-9314-1894)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Evaluación y aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación, se lo dedico a Dios por estar presente en cada momento brindándome fortaleza y sabiduría. Asimismo, va dedicado a mi madre Juana con mucho amor y cariño por todo su apoyo.

Agradecimiento

Agradezco a mi familia, quienes han sido el motor y la fuerza para seguir adelante para alcanzar mis anhelos, siempre están a mi lado guiándome. Gracias por confiar en mí.

Quiero de manera especial agradecer al profesor Dr. Juan Carlos Espejo Lázaro por haberme guiado en base a su experiencia y sabiduría, en el proceso de la presente tesis.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	16
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Métodos de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos Éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de estrés laboral en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022	21
Tabla 2. Niveles de las dimensiones del estrés laboral en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022	21
Tabla 3. Niveles de la calidad de vida en tiempos de pandemia de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022	22
Tabla 4. Niveles de las dimensiones de la calidad de vida en tiempos de pandemia de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022	22
Tabla 5. Prueba de Shapiro-Wilk del estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.....	23
Tabla 6. Tabla cruzada del estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.....	24
Tabla 7. Tabla cruzada del agotamiento emocional y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022	25
Tabla 8. Tabla cruzada de la despersonalización y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.....	26
Tabla 9. Tabla cruzada de la realización personal y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.....	27
Tabla 10. Tabla cruzada de la sobrecarga laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.....	28

Resumen

El estudio tuvo como objetivo fue determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022. Presenta enfoque cuantitativo, tipo aplicado, diseño no experimental, transversal, correlacional simple; la muestra la componen 30 docentes de una institución educativa del distrito de Trujillo durante el año 2022; fueron usados dos cuestionarios válidos a juicio de expertos y con un valor Alfa de Cronbach de 0.795 y 0.789, para procesar los resultados se usó el programa estadístico SPSS V26. Los resultados muestran que el estrés laboral presenta un nivel medio de acuerdo con el 56.7% de los docentes; mientras que la calidad de vida en tiempos de pandemia presenta un nivel regular de acuerdo con el 66.7%. Se llega a concluir que existe relación significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022; dado el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Pearson=-0.939, que indica una alta correlación inversa, con significancia $p=0.0000$ ($p<0.01$). La pandemia producida por la Covid 19 trajo como resultado un cambio inevitable en el formato de trabajo de los docentes.

Palabras Clave: estrés laboral, calidad de vida, pandemia, docentes

Abstract

The study aimed to determine the relationship between work stress and quality of life in times of pandemic in teachers of an educational institution in Trujillo, 2022. It presents a quantitative approach, applied type, non-experimental, cross-sectional, simple correlational design; the sample is made up of 30 teachers from an educational institution in the district of Trujillo during 2022; Two valid questionnaires were used in the opinion of experts and with an Alpha value of Cronbach of 0.795 and 0.789, the statistical program SPSS V26 was used to process the results. The results show that work stress presents an average level according to 56.7% of teachers; while the quality of life in times of pandemic presents a regular level according to 66.7%. It is concluded that there is a significant relationship between work stress and quality of life in times of pandemic in teachers of an educational institution of Trujillo, 2022; given the value achieved by the Pearson correlation coefficient=-0.939, indicating a high inverse correlation, with significance $p=0.0000$ ($p<0.01$). The pandemic produced by Covid 19 resulted in an inevitable change in the work format of teachers.

Keywords: work stress, quality of life, pandemic, teachers

I. INTRODUCCIÓN

En el transcurso del periodo 2020- 2021 el estrés en los docentes se ha incrementado, como resultado de la pandemia producida por el COVID-19, esto producto de la adaptación de los nuevos modos de enseñanza, la utilización de medios tecnológicos, el incremento de los trabajos desarrollados desde casa y el miedo a ser contagiado con el virus (Lindo, 2022). Es por ello que, las condiciones de los docentes resecó de su estado emocional y salud es un tópico de relevancia en la agenda pública de la educación, la que requiere identificación y sensibilización de niveles en las corresponsabilidades e intervención, además la promoción de fuerzas comunes para producir propuestas integrales que transformen la percepción de los docentes dentro de la sociedad dado que en ocasiones no aprecian su labor académica (Robinet y Pérez, 2020).

Haciendo referencia a la problemática internacional, estudios norteamericanos han demostrado grados de estrés levemente superiores a los mostrados en los resultados de los británicos. En tanto, una investigación desarrollada por la Asociación Nacional de Enseñanza reveló que el 70% de los docentes de Estados Unidos sufre niveles de estrés que se hallan entre considerables y moderados (Travers y Cooper, 2019). En ese sentido, de acuerdo a lo expresado, se reflexiona que la calidad de vida durante el transcurso de la pandemia se vio aquejada por el grado de estrés en el trabajo percibido por los maestros, producto de las vicisitudes que hallan en la actualidad para realizar sus actividades y cumplir con lo demandado, incidiendo en su bienestar anímico, mental y físico, tanto como en su contexto familiar y social a los que estos individuos corresponden (Becerra, 2020).

Por su parte, la Asociación de Escuelas Cristianas Internacional Latinoamérica hizo una encuesta en relación al estrés en docentes, en el cual tuvieron participación 317 profesionales de 14 naciones. El 80% señaló que su estado de estrés es mayor que previo a la aparición de la covid-19, el 12% sostuvo que es el mismo y únicamente el 8% precisó que es menor; de esta forma, el 92% de los docentes muestra un alto nivel en su quehacer académico. Igualmente, entre las causas centrales que les producen estrés en estas circunstancias se halla la cantidad de tareas por evaluar (38.4%), atender las obligaciones de sus hogares

(37.8%), comunicarse con los progenitores (28.3%), y presión por dar cumplimiento al plan curricular (27.1%) (Díaz, 2020).

En el Perú, previo al inicio de la emergencia sanitaria, una Encuesta Nacional de Docentes (ENDO) que data del año 2018 mostraba que los docentes de ambos sexos padecían trastornos de ansiedad (15%), estrés (41%) y depresión (9%). Y es que, generalmente, el quehacer docente se considera una de las más agobiantes profesiones, entre otras múltiples razones, por las circunstancias de tensión que pueden aparecer con los estudiantes. Según la ENDO para el año 2020, este escenario se habría agudizado, con grados de ansiedad del 26%, estrés en 58% y depresión en 16%. A partir de marzo del año 2020, en el cual se diagnosticó el primer paciente con COVID-19 en la nación, 570 mil docentes (dos tercias partes de estos de escuelas estatales) tuvieron que cambiar sus herramientas y métodos pedagógicos, adaptándose psicológicamente a períodos prolongados de incertidumbre y aislamiento (Miranda, et. al 2021).

A nivel local, en la ciudad de Trujillo, está ubicada una institución educativa, en donde la situación docente se agudiza, por la calidad de vida baja que poseen, sometiéndose a distintas tensiones emocionales lo que influye de manera negativa en su desenvolvimiento laboral. Producto de la actual situación y la conciencia vigente de los medios tecnológicos que aquejan a la sociedad, los docentes se encuentran en una escala de presión, siendo un enorme reto conseguir un balance entre la vida personal y el contexto de trabajo, que producirá un desempeño individual mayor. Los profesores tienen que batallar con la utilización de recursos tecnológicos, la permanente remisión de informes o trabajos vía email, la permanente comunicación mediante las redes digitales, o la duda acerca si conocen si el trabajo se halla culminado y la vacilación de las numerosas preguntas formuladas por los alumnos.

A la totalidad de dichos factores estresantes predisponentes existentes en el quehacer docente se debe añadir el componente de la pandemia causada por la COVID-19, lo que simbolizaría que los grados de estrés, depresión y ansiedad en los profesores han incrementado, pensándose de esta manera en la necesidad de efectuar en dicha población una variedad de estrategias que promuevan que éstos posean la capacidad de enfrentar de una forma más eficaz

a esta crisis de salud pública. Entonces, ante ello nace como interrogante de investigación: ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022?

La justificación de este estudio surge por su aporte en el área de la psicología examinando si el estrés laboral media en el desenvolvimiento de un colectivo de profesores, con ello se constituirán dispositivos que puedan dar sustento al profesor para hacer frente a los problemas de estrés. A nivel teórico se justifica, por el gran número de investigaciones psicológicas con rigor científico que han surgido, las mismas que permiten reconocer las características, desencadenantes y secuelas que produce el estrés laboral en los profesores, con el objetivo de adoptar medidas que aseguren que en estas épocas difíciles el proceso de aprendizaje-enseñanza se desarrolle de la forma más eficiente que fuese posible, involucrando optimar la calidad de vida y un costo menor de riesgo psicofísico para los docentes.

La relevancia social de este estudio, persigue un objetivo social de poder aportar con un bosquejo de la situación de las entidades educativas privadas y públicas con el estado psicológico emocional de su plana docente, tomando en cuenta que la vida laboral incide negativa o positivamente en la vida familiar, personal y contrariamente. El alcance de este estudio va más allá de las entidades, pudiendo ser usada como muestra para investigaciones futuras en el escenario local.

La comprobación de una significativa asociativa entre el estrés laboral y la calidad de vida durante la pandemia entre los docentes de una institución educativa de Trujillo, posee evidentes connotaciones prácticas puesto que permite incorporar dentro del clima o contexto laboral en donde se desenvuelven los docentes una variedad de correctivos proclives a optimar la satisfacción con el trabajo de los mismos, reduciendo el estrés en sus labores y, consecuentemente, incrementando la calidad de vida, la producción e imagen de la comunidad educativa.

Metodológicamente la investigación se justifica, porque se toma en consideración que los esquemas adoptados para el análisis del estrés laboral y

la calidad de vida durante el transcurso de la pandemia en los maestros son los de mayor idoneidad metodológicamente, habiéndose hallado correlaciones significativas y positivas entre las variables y sus dimensiones. Y dado que se siguió el método científico gozan de validez pudiendo ser replicados o comparados con otros estudios de similar envergadura.

El objetivo central del estudio fue: O_G: Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022

La principal hipótesis general de investigación fue: H_G: Existe relación significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Párraga y Escobar (2020). Se llegó a concluir que distintos factores produjeron molestias en la salud cerebral de los profesores de educación básica regular, acumulándose una proporción de aproximadamente el 90% de profesores con cierta clase de grado de estrés; viniendo a ser el estrés medio y leve, los niveles preponderantes con el 35% de influencia en la salud cerebral. El 10% de la muestra censada no muestra evidencias de ningún nivel o clase de estrés en el trabajo.

Oros, et. al., (2020) Se concluyó que es posible aseverar que la escala de estresores docentes durante el transcurso de la pandemia muestra propiedades psicométricas idóneas, pudiendo ser usada para proseguir con la investigación de este tópico en tanto continúe la educación virtual.

Castilla, et. al (2021) Se concluyó que se encuentran factores a tomar en consideración para optimar el escenario laboral, relacionados especialmente a mecanismos intrínsecos como la percepción de los docentes sobre su desempeño y labores, estrategias que muestran para hacer frente a situaciones estresantes, y mecanismos extrínsecos relacionados al apoyo que otorga la entidad educativa a la plana docente.

Carrión, et. al. (2022) Se concluye que la fatiga laboral, el escepticismo y la ansiedad son influyentes factores en la manifestación de tecnoestrés en los docentes, en tanto, que la ineficacia no lo constituye; estos talentos serán la base para formular medidas y estrategias que posibiliten la unificación sostenible y efectiva de las TIC en el escenario académico.

Robinet y Pérez (2020) Se concluyó que el estrés en los profesores se halla vinculado de significativa manera a factores psicosociales producidos por el aislamiento, la incertidumbre y el temor que muestran los profesores.

En tanto que, Mattos (2021). Se concluyó que hay relación inversa entre la calidad de vida y el estrés laboral en el transcurso de la pandemia ocasionada por la Covid-19.

Silverio (2018) Se concluyó que hay significativa relación entre la calidad de vida en el trabajo y el estrés laboral de los profesores de dos entidades educativas de la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

Vásquez (2021) Se concluye que, el 22.4% presenta un nivel de estrés moderado y un 20.8% alto. Además, el 20% muestra un nivel bajo de estrés y un 19.2% muy bajo. Por último, únicamente el 17.6% muestra un nivel de estrés normal. Entre las conclusiones se encuentra que un quinto de la población analizada muestra un nivel crítico de estrés. No obstante, es relevante destacar que alrededor del 43% de los profesores, con un moderado y alto nivel de estrés, vienen experimentando un considerable grado de sensaciones de malestar emocional y tensiones, los que se hallan vinculados a factores de tipo laboral.

Yupari, et al (2022) En las conclusiones se hallaron significativas diferencias en las dimensiones de presión laboral, creencias desadaptativas y mal afrontamiento. También se hallaron significativas diferencias en las cualidades biológicas (sexo) y características económicas (condiciones de vivienda y salario mínimo).

Rodríguez (2022) Se concluyó que, en la dimensión ansiedad del estrés sobresale el nivel moderado logrando un 37.7%, en tanto que el 24.6% se localiza en el nivel normal, también, el 21.3% se ubica en el nivel alto y el 11.5% y 4.9% se hallan en los niveles muy bajo y bajo de forma respectiva.

Vargas (2022) Se concluyó que, esta investigación ha establecido que hay una vinculación positiva, directa, significativa y moderada entre las variables NIE y NCS de los profesores de una casa superior de estudios de la ciudad de Trujillo, 2021.

Por lo que se refiere a las teorías que se hallan relacionadas a la variable estrés laboral, se ha seleccionado a la teoría basada en la Interacción de Lazarus y Folkman (1986), la cual sustenta que el estrés laboral es el vínculo entre el sujeto y su contexto es analizado puesto que es amenazador, poniendo en riesgo su bienestar. El vínculo entre el individuo-entorno, siendo el sujeto el que determina el grado de estrés que le produce el contenido en el cual se desarrolla viniendo a ser este desfavorable o favorable que menoscaba la salud del sujeto. Las

negativas situaciones son los originarios generadores del estrés, cada individuo posee diferentes maneras de tomar o reaccionar a los negativos impactos que se suscitan en el contexto que envuelve a cada uno de los sujetos, lo que puede generar disminución y alteración, patologías psicológicas que aquejan su cotidiana vida para enfrentar cada escenario que se geste (Clavijo, 2021).

Teoría de la Activación Cognitiva del Estrés de Meur; intenta unir los existentes modelos producidos hasta la actualidad recopilando desarrollos hechos en el análisis del estrés ajenos al ámbito de las organizaciones. El original modelo instauro que es preciso evaluar cuatro diferentes niveles de estrés. De una parte, el estrés visto como estímulo, los estresores, que asumen ese papel en tanto el sujeto percibe el estímulo y lo pondera como amenazante. Esta evaluación estaría en función de las experiencias anteriores y las expectativas de resultado que posea el mismo sujeto. De otra parte, la experiencia de estrés, mejor dicho, la percepción cognitiva subjetiva y emocional de hallarse estresado. Subsiguientemente la respuesta de estrés, comprendida desde dicho enfoque como proceso de activación por estrés o el aumento de arousal cerebral. En esta perspectiva, la valoración de la respuesta de estrés se hace a través de registros neuroendocrinos, psicofisiológicos, comportamentales y psicoimmunológicos y de bioquímica cerebral. Y, finalmente, el feedback de la réplica de estrés, en la cual el sujeto percibe las transformaciones periféricas ocasionadas por la respuesta de estrés, o lo que viene a ser lo mismo, la experiencia propia de la respuesta de estrés. Producto de lo novedoso de la incorporación de este enfoque en la investigación del estrés laboral, aún no existen investigaciones empíricas en los buscadores académicos (Rodríguez y Rivas, 2011).

Entre las teorías relacionadas con la calidad de vida, ha sido seleccionada la teoría Hedonista, dicha teoría expone que, aun cuando la autorregulación del organismo es relevante lo que en verdad es trascendente para el sujeto es la disminución del dolor y la optimización del placer, lo que disgrega el afectivo valor de los motivos o incentivos de provecho biológico. En esta situación lo que permite que la vida sea peor o mejor es la calidad de algunas subjetivas experiencias del sujeto. Por lo que los individuos con una calidad de vida buena serían aquellos que tuvieron algunas experiencias meritorias que le provocaron,

de modo general, placer o felicidad. El bien postrimero para los sujetos reside en mantener algunas clases de experiencias conscientes, tales como felicidad, placer, disfrute, que posibiliten una vida buena en la medida en que generan una experiencia valiosa (Rebolledo, 2015).

Teoría de la actividad; asocia dos elementos en la ponderación de la calidad de vida, en primera instancia, se encuentra el componente cognitivo de bienestar y en segunda instancia el afectivo correspondiente a la felicidad. La calidad de vida es considerada como vigorosamente unida al ingreso del sujeto y los medios de la misma. Por ello, el bienestar se hallaría enlazado al disfrute que es posible realizar de esos recursos; en ese sentido en tanto mejores y más recursos tenga el individuo más será su calidad de vida. Entre las objeciones hechas a esta teoría se halla su reduccionista carácter al hacer a un lado componentes tales como el ambiente en el cual se desarrolla el sujeto, entre los que se hallan factores relacionamiento, sociales, ambientales y materiales (Nava, 2012).

Haciendo referencia al enfoque conceptual de la variable estrés laboral, de acuerdo con Vidal (2019) el estrés laboral viene a ser un desbalance que se percibe entre las exigencias profesionales y la capacidad del individuo para realizarlas. Este concepto permite suponer que uno de los factores ocultos, que desencadenan el estrés laboral, se halla vinculado funcionalmente con el ámbito afectivo-cognitivo; pues, puede producirse una autopercepción deficiente que llevaría a una sensación de ineptitud, en el profesor, para el efectivo desenvolvimiento. El estrés laboral es una peligrosa enfermedad que produce alteración del estado psicológico del individuo, puesto que produce respuestas y reacciones de clase cognitiva, emocional, fisiológica y de la conducta ante circunstancias con demanda laboral alta que excede los recursos del trabajo y personales. Es considerada una problemática de tipo económica y social vinculada con desencadenantes y factores de riesgo psicosocial. En ese sentido, es elemental su precoz detección, para impedir sus consecuencias y para usar estilos de afrontamiento (Buitrago et al., 2021).

En tanto que Bolaño (2017), expresa que el estrés laboral surge en tanto las demandas del contexto exceden la cabida del individuo para confrontarlas o realizarlos en un estado de control, expresándose de distintas formas, en el cual

algunos de sus más comunes síntomas se hallan unidos a la depresión, irritabilidad y tanto escoltados del agotamiento mental y físico. Asimismo, el estrés laboral se halla relacionado a la reducción de la productividad en las compañías y un desmedro del bienestar de los individuos que lo sufren, siendo razón de disminución laboral en las situaciones de mayor gravedad, por lo que es preciso reconocerlo, para erradicar el estrés dando así un manejo correcto del escenario.

El estrés laboral es definido como la reacción física o emocional que tiene el hombre frente a situaciones que lo circundan; asimismo, puede ser definido como una respuesta psicológica y fisiológica del empleado. Esta condición o problema viene aquejando excesivamente a los sujetos que se desenvuelven como trabajadores; puesto que las secuelas de padecer estrés a consecuencia del trabajo son numerosas, igualmente son peligrosas y en ciertas circunstancias de difícil manejo. El estrés laboral puede ser la causa de numerosas enfermedades, tanto de problemas en la salud física como vienen a ser los problemas cardiovasculares, alteraciones dermatológicas, problemas con el sistema digestivo, entre los más comunes; también inconvenientes en la salud mental como son ansiedad, depresión, síndrome de Bornut, insomnio entre otros (Acero, 2020).

Sobre las dimensiones de la variable estrés laboral, para este informe, se determinó como primera dimensión el agotamiento laboral, viene a ser la condición experimentada por los profesionales, definida como una mezcla de fatiga física, agotamiento emocional, desilusión por las labores, deshumanización en la atención ofrecida y baja realización personal (Hederich y Caballero, 2016). El agotamiento laboral es una especial tipología de estrés vinculado al desarrollo de las labores, un estado de agotamiento emocional o físico que asimismo conlleva el menoscabo de la identidad personal y la ausencia de la sensación de logro. Cualquiera que sea el origen, el agotamiento laboral aqueja la salud mental y física. Es una réplica al estrés crónico laboral compuesto por sentimientos y actitudes negativas hacia los sujetos con las que se labora (Ortiz, 2019).

Díaz (2020) señala que a partir del inicio de la pandemia la labor docente acrecentó, puesto que no hay un horario fijo como existía previamente puesto que tampoco hay una hora de salida, se incrementaron las reuniones en esta nueva modalidad de educación virtual. Los profesores se hallan habituados al estrés y poseen tendencia a sufrir agotamiento como respuesta al estrés en el trabajo en su grado crónico, que se ha visto incrementado con la crisis sanitaria; a modo de ejemplo, se acrecienta el estrés puesto que aparentemente es preciso estar cerca a la computadora o celular para dar respuesta inmediata; de lo contrario, los padres de familia se molestan y especulan que el profesor no se encuentra laborando.

La segunda dimensión despersonalización, es un constante sentimiento que nace producto de los personales procesos cognitivos o de la separación del cuerpo, mejor dicho, que se convierte en un simple espectador de la vida puesto que experimenta una absoluta desconexión del entorno en el cual se desarrolla. Esta problemática generalmente es desencadenada por violencia emocional o un hecho de estrés, es necesario precisar que dichas sensaciones poseen la posibilidad de aparecer de forma continua (Spiegel, 2019). Personifica el componente del ámbito interpersonal del empleado, haciendo mención a una respuesta insensible, negativa o poco empática para con los distintos escenarios de labores. Coexiste el riesgo que el desapego puede emanar en la deshumanización y pérdida de idealismo. Con incremento de los grados de dicho síndrome los trabajadores no están simplemente formando barreras y disminuyendo su contacto con su contexto, sino que además están generando una negativa reacción hacia otros sujetos y sus acciones (Morales, 2021).

En la dimensión realización personal, según Cumpa y Chávez (2015), vienen a ser los sentimientos de éxito y competencia en el trabajo propio con individuos, asimismo involucra la tendencia a valorarse de forma positiva y nace de manera especial en tanto los profesionales laboren con individuos. En estas situaciones el profesional puede hallarse satisfecho con sus labores y consigo mismo. Por otra parte, la carencia de realización personal relata la sensación de que se consiguió muy poco y que lo hecho no vale la pena, por su parte Rodríguez et al. (2017) es una orientación a evaluarse de modo negativo respecto de su

trabajo y persona, es insatisfacción consigo mismo y propensión a autoevaluarse de manera negativa.

Y la última dimensión sobrecarga laboral en docentes ha producido en los últimos tiempos interés, puesto que dichos colectivos se hallan expuestos de modo cotidiano a factores estresores resultado de las demandas de sus habituales labores vinculadas con tener un cambiante contexto, como consecuencia de condiciones de trabajo innatas de la modernidad, poco tiempo de descanso y alta competitividad (Palacios y Montes, 2017).

Sobre el enfoque conceptual de la variable calidad de vida en tiempos de pandemia, la calidad de vida se considera una noción multidimensional, la misma que incorpora aspectos psicológicos, físicos y sociales de un individuo. Viene a ser la percepción del sujeto sobre su condición en la vida en el entorno cultural y el régimen valorativo en el que reside y con relación a sus expectativas, metas, reglas y preocupaciones. Siendo la calidad de vida un tópico subjetivo, es complicado precisar variables para medir la misma. No obstante, en función con las cualidades en común de todos los sujetos, puede decirse que son síntomas, factores biológicos y psicológicos, percepción de salud, actual estado funcional (Robles, Rubio, De la Rosa y Nava, 2016).

La calidad de vida pertenecería a una condición de satisfacción en grado total asociado a la realización del sujeto en sus talentos subjetivos, como vienen a ser sensación de bienestar psicológico, físico y social vinculado con la salud percibida o con la emocionalidad, y talentos objetivos como la salud objetiva o el bienestar material. Por ello, es elemental analizar desde distintas perspectivas, puesto que la calidad de vida es un indicador multicomponente que cambia de acuerdo con las experiencias y la perspectiva (Pinillos et al., 2022). Comprende un enfoque social y económico, esto como consecuencia de que el hombre requiere de elementos establecidos por una prelación socioeconómica, siendo elementales para cubrir necesidades de todo tipo, proporcionando un desarrollo holístico. No puede ser disminuida a términos económicos y sociales, no obstante, son indispensables para el bienestar de los hombres. Asimismo, se debe considerar la relevancia del componente psicológico, la actitud, el comportamiento y la estabilidad interna dado que son componentes centrales

que se hallan interrelacionados con la vida y las situaciones que la circundan, endamándose al estilo de vida de los seres humanos (Rubio, et. al., 2015).

Se estima que la calidad de vida en el transcurso de la pandemia se ha visto aquejada por el grado de estrés en el trabajo que es percibido por los profesores, producto de las vicisitudes que hallan en la actualidad para llevar a cabo sus funciones, cumpliendo con lo demandado, redundando en su bienestar material, mental y anímico, así también en el contexto familiar y social a los que dichos sujetos corresponden (Becerra, 2020). La calidad de vida es una noción multicomponente que indica la condición de distintos aspectos que impactan en la vida del ser humano, y por lo tanto incide directamente en cómo el ser humano se desenvuelve en el medio. Desde esta concepción, se desprende la importancia de conocer y optimar la condición de la calidad de vida de los maestros, puesto que se entiende que ésta incidirá de manera directa en el desempeño del amplio espectro de las funciones docentes, las que exigen en gran medida un alto autocontrol, empatía, capacidad de contención, comprensión y muchas otras habilidades socioemocionales que exigen un bienestar integral de quien desempeña esta importante labor (Velandia, Cuevas y Salvador, 2022).

De acuerdo a las dimensiones de la variable calidad de vida en tiempos de pandemia, se ha establecido como primera dimensión satisfacción laboral, la satisfacción laboral de los profesores da respuesta a necesidades personales, económicas e interacción con otros sujetos. Mejor dicho, la satisfacción es resultado de atender a las necesidades materiales, económicas, sin pasar por alto las necesidades netamente individuales, mucho menos las necesidades de coexistencia, de la interrelación con el resto de sujetos, puesto que los profesores son sujetos básicamente gregarios, sociales (Cabrera, 2020).

Sobre la segunda dimensión soporte institucional para el trabajo; vienen a ser los componentes del puesto laboral que son contribuidos por la organización aportando a la variable soporte-forma del trabajo. En esta categoría se vislumbran sub dimensiones como son: procesos de trabajo (tareas o actividades en torno al puesto de labores); apoyo de los superiores para realizar el trabajo; supervisión laboral; evaluación de las labores; oportunidades de promoción

(escalar, ascender, cambiar de puesto por desenvolvimiento) y autonomía (Zea, Silva y Jaramillo, 2017).

La tercera dimensión bienestar logrado mediante el trabajo, es el estado psicológico o mental de satisfacción de las necesidades vinculadas con lo que se obtiene por la actividad de trabajo. En dicha dimensión se toman en cuenta cinco logros, identificación con la entidad, apreciada como el sentido de pertenencia; beneficios del trabajo del ocupado para los demás, instituyendo un vínculo con la relevancia que simboliza la labor-trabajo con otros sujetos apreciándose ésta con la percepción de beneficios; satisfacción por la vivienda, comprendida como el conglomerado de propiedades conseguida mediante el trabajo; evaluación general de la salud, se pondera la integridad de las capacidades mentales, físicas y sociales que posee el empleado, para desempeñar sus actividades laborales o no laborales diarias (Zea, Silva y Jaramillo, 2017).

La cuarta dimensión la calidad de vida laboral; se considera parte integral del desarrollo de los trabajadores, en el contexto de las políticas corporativas y el establecimiento y respeto de los derechos humanos primordiales, de manera que involucre cada uno de los componentes propios que aquejan su conducta como, por ejemplo, el sistema de trabajo, desempeño laboral, políticas corporativas, métodos de gerencia y dirección, estrategias organizacionales o la productividad y efectividad. Son la salud y cultura organizacional, el apoyo social y la salud de los trabajadores los talentos que personifican las dimensiones más relevantes para calcular la calidad de vida en un cierto escenario laboral (Grote y Guest, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Esta investigación es tipo básica, tipo de estudio utilitario o pragmático que se beneficia de los conocimientos conseguidos por los estudios teóricos o básicos para el conocimiento y la resolución inmediata de problemas (Sánchez, Reyes, Mejía, 2018).

Enfoque de investigación

El enfoque fue cuantitativo, se realiza el proceso de acopio y análisis de datos para contestar y sustentar la interrogante propuesta en el estudio, así también para establecer si se corrobora o no la hipótesis. Se usa esencialmente la estadística inferencial y descriptiva para corroborar la hipótesis. Asimismo, la enunciación de la hipótesis, de similar forma, es estadística, conjuntamente con el diseño del estudio y el muestreo (Ñaupas, et al., 2018).

Diseño de investigación

El diseño es no experimental; puesto que existen nulas condiciones experimentales o estímulos a las que se vean sometidos las variables analizadas; transversal, recaba los datos una sola vez en un único momento; Correlacional, su finalidad es conocer cómo se conduce una variable en sujeción de otra variable correlacionada. Se proponen hipótesis correlacionales, no a modo de variables dependientes o independientes, solo se vinculan dos variables, no existe prioridad de alguna de ellas, no existe diferencia en el resultado si se cambia el orden de las mismas (Arias y Covinos, 2021). Seguidamente, se presenta el modelo del estudio:



Dónde:

M: Muestra (Docentes de una institución educativa. Trujillo, 2022)

O₁: Variable 1: Estrés laboral

O₂: Variable 2: Calidad de vida en tiempos de pandemia

r: Relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual

El estrés laboral se define a modo de una reacción física o emocional que tiene el hombre frente a situaciones que lo circundan; asimismo, puede ser definido como una respuesta psicológica y fisiológica del empleado. El estrés laboral puede ser la causa de numerosas enfermedades, tanto de problemas en la salud física como vienen a ser los problemas cardiovasculares, alteraciones dermatológicas, problemas con el sistema digestivo, entre los más comunes; también problemas de salud mental como son ansiedad, depresión, síndrome de Burnout, insomnio entre otros (Acero, 2020).

Definición operacional

Esta se trabajó por medio de 4 dimensiones: agotamiento laboral, despersonalización, realización personal y sobrecarga laboral; con el fin de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022. Por tal motivo se realizó un cuestionario de 20 interrogantes.

Variable 2: Calidad de vida en tiempos de pandemia

Definición conceptual

La calidad de vida pertenecería a una condición de satisfacción en grado total asociado a la realización del sujeto en sus talentos subjetivos, como vienen a ser sensación de bienestar psicológico, físico y social vinculado con la salud percibida o con la emocionalidad, y talentos objetivos como la salud objetiva o el bienestar material. Por ello, es elemental analizar desde distintas perspectivas, puesto que la calidad de vida es un indicador multicomponente que cambia de acuerdo con las experiencias y la perspectiva (Pinillos et al., 2022).

Definición operacional

Se operacionalizó a través de de cuatro dimensiones: satisfacción laboral, soporte institucional para el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo y calidad de vida laboral; con el fin de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una

institución educativa de Trujillo, 2022. Se aplicó un cuestionario conformado por 20 interrogantes.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Conjunto de situaciones la cual tienen una serie de especificaciones en común de tal manera que se hallan en un escenario establecido. En numerosos casos, no es viable examinar su totalidad de la población por asuntos del tiempo y de capital humano (Arispe et. al 2020). Este estudio está conformado de 30 maestros de una institución educativa del distrito de Trujillo durante el año 2022. Su distribución es la siguiente:

Criterios de selección

Criterios de inclusión: maestros de una institución educativa nombrados y contratados del distrito de Trujillo, que vienen laborando durante el año 2022.

Criterios de exclusión: maestros de una institución educativa del distrito de Trujillo que se hayan con licencia o permiso durante el año 2022.

Muestra

Puede ser definida como el subconjunto de asuntos de un universo poblacional en la cual recopilan los datos. Al usar una muestra posibilita el ahorro de tiempo, disminuye costos y si se halla adecuadamente elegida puede auxiliar con la precisión y exactitud de las cifras (Arispe et al. 2020). Debido a que se trata de una población pequeña, la muestra estuvo conformada por los 30 maestros de una institución educativa del distrito de Trujillo durante el año 2022.

Muestreo

El muestreo fue no probabilístico a conveniencia de autor; posibilita la elección de esos asuntos asequibles en la cual admitan ser incorporados. Esto, cimentado en la conveniente proximidad y accesibilidad de los sujetos del indagador (Otzen y Manterola, 2017).

Unidad de análisis

Docente de una institución educativa del distrito de Trujillo, durante el año 2022.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de dato

Técnicas

La encuesta: procedimiento realizado de acuerdo al método que es la encuesta por muestreo en el que es aplicado un instrumento en la cual es el recojo de datos conformado por un conglomerado de cuestiones o interrogantes cuya finalidad es recoger información en una determinada muestra (Sánchez et al., 2018). En este estudio se materializó mediante dos cuestionarios que tuvieron como finalidad realizar una medición de cada variable y se aplicó a la muestra de la investigación.

Instrumentos

El cuestionario: es un formato escrito a modo de interrogatorio, con el cual se consigue información sobre las variables a ser investigadas. Es un instrumento de indagación que se usa para el recojo de los datos; puede ser aplicado de manera presencial o indirecta mediante el internet (Sánchez et al., 2018). En este estudio fueron elaborados 2 cuestionarios que contienen preguntas cerradas agrupadas en dimensiones, su escala de medición es de tipo Likert con cinco opciones de respuesta.

El cuestionario para medir el estrés laboral estuvo conformado por 4 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal y sobrecarga laboral; dimensiones que contienen por 5 ítems cada una, totalizando 20 interrogantes.

El cuestionario para medir la calidad de vida en tiempos de pandemia estuvo conformado por 4 dimensiones; satisfacción laboral, soporte institucional para el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo y calidad de vida laboral; dimensiones que contienen 5 ítems cada una, totalizando 20 interrogantes.

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez del instrumento

La validez fue de contenido, esta hace mención a si un instrumento recaba de forma idónea la totalidad de las partes de las que puede hallarse conformada la variable que se intenta medir (Galindo, 2020). En esta investigación la validez se hizo mediante la opinión de tres expertos en Educación, el juicio de los

especialistas en este escenario tienen una amplia trascendencia a nivel metodológico, por ello les fue otorgada una matriz a cada uno de los mismos para la ponderación de los ítems de ambas variables, solicitándoles emitan las recomendaciones u observaciones que consideren pertinentes; revisadas ambas matrices y no existiendo objeciones de parte de los expertos se emitió la aprobación de los instrumentos quedando habilitados para su posterior aplicación.

Confiabilidad del instrumento

Hace referencia a que un instrumento permite obtener similares resultados en distintas mediciones, demostrando que los resultados conseguidos en las distintas situaciones no han sido producto del azar (Galindo, 2020). Para realizar la confiabilidad de los instrumentos se recurrió a una prueba piloto, por ello se usó una muestra de 15 docentes de una institución educativa del distrito de Trujillo durante el año 2022, los datos conseguidos fueron procesados en el programa estadístico SPSS V26, mediante del Coeficiente del Alfa de Cronbach. Los resultados conseguidos, son los siguientes:

La confiabilidad en el cuestionario para medir el estrés laboral fue de 0.795 que corresponde a un nivel de confiabilidad muy aceptable.

La confiabilidad en el cuestionario para medir la calidad de vida en tiempos de pandemia fue de 0.789 que corresponde a un nivel de confiabilidad muy aceptable.

3.5. Procedimientos

Se inició con la composición de la realidad problemática, la misma que fue descrita partiendo desde la perspectiva internacional para finalmente abarcar la problemática local, asimismo se redactó el problema, objetivos e hipótesis. También se elaboró el marco de estudio, en el mismo se seleccionaron los antecedentes, teorías y definiciones conceptuales en relación a las variables. En el aspecto metodológico, se empezó definiendo el tipo, enfoque y diseño del estudio, además, se operacionalizaron ambas variables, se delimitó la población y muestra, y se seleccionaron la técnica e instrumento, eligiendo como tal al cuestionario, el mismo que fue sometido al proceso de validez de contenido a

juicio de 3 expertos y a la confiabilidad estadística empleando el Alfa de Cronbach, quedando los instrumentos aptos. Los resultados fueron trabajados en Excel y en el programa estadístico SPSS V26, siendo presentados a través de tablas estadísticas con la interpretación correspondiente, siendo posteriormente discutida dicha información estadística con el referencial teórico seleccionado en la primera parte. En última instancia se redactaron las conclusiones del estudio en función de los objetivos propuestos, y asimismo se emitieron las recomendaciones que resultan pertinentes de acuerdo a lo encontrado.

3.6. Métodos de análisis de datos

Estadística descriptiva: fue elaborada una matriz Excel con los datos derivados de los cuestionarios de ambas variables, con los mismos, construyeron las tablas de distribución de porcentajes y frecuencias de los niveles de las variables.

Estadística inferencial: se acudió el programa de estadística SPSS (V26), en donde para conocer la normalidad en la distribución de la muestra se usó la prueba de Shapiro-Wilk, con grado de significancia del 5%; asimismo, se empleó el Coeficiente de Correlación de Pearson para verificar las hipótesis tanto general como las específicas.

3.7. Aspectos Éticos

En este estudio se han considerado aspectos en general que rigen la investigación y también los preceptos éticos señalados en el Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo; estos fueron:

Valor social o científico; el estudio es ético porque tiene valor, debido a que produce conocimiento que puede ayudar a la solución a problemas, aunque no sea en forma inmediata.

Competencia profesional y científica: la investigadora cumple con la preparación requerida por la investigación, lo que asegura el rigor científico en la realización del proceso de investigación.

Selección equitativa de los individuos; se aseguró que los partícipes sean escogidos por razones vinculadas con las interrogantes científicas del estudio.

Confidencialidad de los datos; se aseguró que el manejo de la información sea usado únicamente con fines académicos no pudiendo ser entregado a terceros.

Trasferencia o aplicabilidad; los resultados del estudio aportan a un mayor conocimiento de la comprensión del fenómeno y al establecimiento de esquemas para futuros estudios en relación al mismo.

No Maleficencia: se realizó un análisis riesgo/beneficio previo a la realización de la investigación para respetar la integridad psicológica y física de los participantes de la misma.

Respeto de la propiedad intelectual: a investigadora respetó los derechos de pertenencia intelectual de otros científicos, evitando cometer plagio de manera parcial o total.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 1

Niveles de estrés laboral en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022

NIVELES	Estrés laboral	
	f	%
Bajo	4	13.3
Medio	17	56.7
Alto	9	30
TOTAL	30	100

Nota. Base de datos del estrés laboral

En la tabla 1 se evidencia que el 56.7% de docentes considera que su nivel de estrés laboral es medio, en tanto que para el 30% es alto, y solo para un 13.3% es bajo. Por ello, se puede señalar que el estrés laboral en docentes de una institución educativa de Trujillo evidencia un nivel medio.

Tabla 2

Niveles de las dimensiones del estrés laboral en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022

NIVELES	Agotamiento laboral		Despersonalización		Realización personal		Sobrecarga laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	5	16.7	2	6.7	1	3.3	4	13.3
Medio	16	53.3	18	60	17	56.7	15	50
Alto	9	30	10	33.3	12	40	11	36.7
TOTAL	30	100	30	100	30	100	30	100

Nota. Base de datos del estrés laboral

En la tabla 2 se presentan las dimensiones correspondientes a la variable estrés laboral, en las mismas se evidencia que el nivel predominante es el medio, dado que los mayores porcentajes alcanzados por las mismas se posicionan en ese

nivel; los valores conseguidos se describen a continuación: agotamiento laboral con 53.3%, despersonalización con 60%, realización personal con 56.7% y sobrecarga laboral con 50%.

Tabla 3

Niveles de la calidad de vida en tiempos de pandemia de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022

NIVELES	Calidad de vida	
	f	%
Mala	9	30
Regular	20	66.7
Buena	1	3.3
TOTAL	30	100

Nota. Base de datos de la calidad de vida

En la tabla 3 se evidencia que el 66.7% de docentes considera que su nivel de calidad de vida en tiempos de pandemia es regular, mientras que para el 30% es malo, y únicamente para un 3.3% es bueno. Por ello, se puede señalar que la calidad de vida en tiempos de pandemia de los docentes de una institución educativa de Trujillo evidencia un nivel regular.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones de la calidad de vida en tiempos de pandemia de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022

NIVELES	Satisfacción laboral		Soporte institucional para el trabajo		Bienestar logrado a través del trabajo		Calidad de vida laboral global	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Mala	9	30	12	40	10	33.3	10	33.3
Regular	18	60	16	53.3	20	66.7	19	63.4
Buena	3	10	2	6.7	0	0	1	3.3
TOTAL	30	100	30	100	30	100	30	100

Nota. Base de datos de la calidad de vida

En la tabla 4 se presentan las dimensiones correspondientes a la variable calidad de vida en tiempos de pandemia, en las mismas se evidencia que el nivel

predominante es el regular, dado que los mayores porcentajes alcanzados por las mismas se posicionan en ese nivel; los valores conseguidos se describen a continuación: satisfacción laboral con 60%, soporte institucional para el trabajo con 53.3%, bienestar logrado a través del trabajo con 66.7% y calidad de vida laboral global con 63.4%.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de Shapiro-Wilk del estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,907	30	,013
Calidad de vida	,939	30	,084
Agotamiento laboral	,948	30	,146
Despersonalización	,957	30	,262
Realización personal	,911	30	,016
Sobrecarga laboral	,944	30	,120

Nota. Base de datos del estrés laboral y la calidad de vida

En la tabla 5 se aprecian los resultados conseguidos tras la aplicación de la prueba de Shapiro-Wilk, usada en razón del tamaño de la muestra ($n < 50$), para el análisis en la distribución de esta; de los valores conseguidos en los niveles de significancia de las variables estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia y de sus dimensiones se puede deducir que siendo estos inferiores al 5% ($p < 0.05$), se trata de una distribución que satisface las reglas de la normalidad y corresponde por tanto, el uso de pruebas paramétricas, siendo elegido con ese objetivo el Coeficiente de Correlación de Pearson a través del que se comprobó que existe relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022

4.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_G: Existe relación significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.

Tabla 6

Tabla cruzada del estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022

ESTRÉS LABORAL		CALIDAD DE VIDA EN TIEMPOS DE PANDEMIA			Total
		Mala	Regular	Buena	
Bajo	N°	0	3	1	4
	%	0,0%	10,0%	3,3%	13,3%
Medio	N°	0	17	0	17
	%	0,0%	56,7%	0,0%	56,7%
Alto	N°	9	0	0	9
	%	30,0%	0,0%	0,0%	30,0%
Total	N°	9	20	1	30
	%	30,0%	66,7%	3,3%	100,0%

Correlaciones

		Estrés laboral	Calidad de vida
Estrés laboral	Correlación de Pearson	1	-,939**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30

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

Nota. Base de datos del estrés laboral y la calidad de vida

En la tabla 6, respecto del cruce de las variables, se puede señalar que el 56.7% considera que mientras el estrés laboral es medio, su calidad de vida en tiempos de pandemia es regular. De las correlaciones, se aprecia que siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Pearson=-0.939, que indica una alta correlación inversa, y su nivel de significancia $p=0.0000$ inferior al 1% ($p<0.01$), queda comprobada la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.

Hipótesis específicas

H₁: Existe relación significativa entre el agotamiento laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.

Tabla 7

Tabla cruzada del agotamiento laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022

AGOTAMIENTO LABORAL		CALIDAD DE VIDA EN TIEMPOS DE PANDEMIA			Total
		Mala	Regular	Buena	
Bajo	N°	0	4	1	5
	%	0,0%	13,3%	3,3%	16,7%
Medio	N°	0	16	0	16
	%	0,0%	53,3%	0,0%	53,3%
Alto	N°	9	0	0	9
	%	30,0%	0,0%	0,0%	30,0%
Total	N°	9	20	1	30
	%	30,0%	66,7%	3,3%	100,0%

Correlaciones

		Agotamiento laboral	Calidad de vida
Agotamiento laboral	Correlación de Pearson	1	-,826**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30

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

Nota. Base de datos del estrés laboral y la calidad de vida

En la tabla 7, respecto del cruce de las variables, se puede señalar que el 53.3% considera que mientras el agotamiento emocional es medio, su calidad de vida en tiempos de pandemia es regular. De las correlaciones, se aprecia que siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Pearson=-0.826, que indica una alta correlación inversa, y su nivel de significancia $p=0.0000$ inferior al 1% ($p<0.01$), queda comprobada la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.

H₂: Existe relación significativa entre la despersonalización y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.

Tabla 8

Tabla cruzada de la despersonalización y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022

DESPERSONALIZACIÓN		CALIDAD DE VIDA EN TIEMPOS DE PANDEMIA			Total
		Mala	Regular	Buena	
Baja	N°	0	1	1	2
	%	0,0%	3,3%	3,3%	6,7%
Media	N°	0	18	0	18
	%	0,0%	60,0%	0,0%	60,0%
Alta	N°	9	1	0	10
	%	30,0%	3,3%	0,0%	33,3%
Total	N°	9	20	1	30
	%	30,0%	66,7%	3,3%	100,0%

Correlaciones			
		Despersonalización	Calidad de vida
Despersonalización	Correlación de Pearson	1	-,866**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30

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

Nota. Base de datos del estrés laboral y la calidad de vida

En la tabla 8, respecto del cruce de las variables, se puede señalar que el 60% considera que mientras la despersonalización es media, su calidad de vida en tiempos de pandemia es regular. De las correlaciones, se aprecia que siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Pearson=-0.866, que indica una alta correlación inversa, y su nivel de significancia $p=0.0000$ inferior al 1% ($p<0.01$), queda comprobada la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre la despersonalización y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.

H₃: Existe relación significativa entre la realización personal y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.

Tabla 9

Tabla cruzada de la realización personal y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022

REALIZACIÓN PERSONAL		CALIDAD DE VIDA EN TIEMPOS DE PANDEMIA			Total
		Mala	Regular	Buena	
Baja	N°	0	1	0	1
	%	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%
Media	N°	0	16	1	17
	%	0,0%	53,3%	3,3%	56,7%
Alta	N°	9	3	0	12
	%	30,0%	10,0%	0,0%	40,0%
Total	N°	9	20	1	30
	%	30,0%	66,7%	3,3%	100,0%

Correlaciones			
		Realización personal	Calidad de vida
Realización personal	Correlación de Pearson	1	-,900**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30

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

Nota. Base de datos del estrés laboral y la calidad de vida

En la tabla 9, respecto del cruce de las variables, se puede señalar que el 53.3% considera que mientras la realización personal es media, su calidad de vida en tiempos de pandemia es regular. De las correlaciones, se aprecia que siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Pearson=-0.900, que indica una alta correlación inversa, y su nivel de significancia $p=0.0000$ inferior al 1% ($p<0.01$), queda comprobada la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre la realización personal y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.

H4: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.

Tabla 10

Tabla cruzada de la sobrecarga laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022

SOBRECARGA LABORAL		CALIDAD DE VIDA EN TIEMPOS DE PANDEMIA			Total
		Mala	Regular	Buena	
Baja	N°	0	3	1	4
	%	0,0%	10,0%	3,3%	13,3%
Media	N°	0	15	0	15
	%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%
Alta	N°	9	2	0	11
	%	30,0%	6,7%	0,0%	36,7%
Total	N°	9	20	1	30
	%	30,0%	66,7%	3,3%	100,0%

Correlaciones			
		Sobrecarga laboral	Calidad de vida
Sobrecarga laboral	Correlación de Pearson	1	-,882**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30

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

Nota. Base de datos del estrés laboral y la calidad de vida

En la tabla 10, respecto del cruce de las variables, se puede señalar que el 50.0% considera que mientras la sobrecarga laboral es media, su calidad de vida en tiempos de pandemia es regular. De las correlaciones, se aprecia que siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Pearson=-0.882, que indica una alta correlación inversa, y su nivel de significancia $p=0.0000$ inferior al 1% ($p<0.01$), queda comprobada la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022

V. DISCUSIÓN

La calidad de vida que abarca la experiencia de vida o condiciones de vida, producto de las recientes circunstancias laborales atribuidas al confinamiento y a la pandemia, se vio seriamente afectada en los docentes, lo que influyó en sus relaciones interpersonales, economía, salud física, estado psicológico y emocional (Calderón et al., 2020). Asimismo, se vio aquejada por el grado de estrés en el trabajo que es percibido por los maestros, producto de las vicisitudes que tienen para realizar eficientemente sus funciones y cumplir con lo asignado, trayendo repercusiones en su bienestar material, mental y anímico, así como en el contexto familiar y social al que estas personas corresponden (Becerra, 2020).

El confinamiento vivido aunado a las adaptaciones rápidas que fueron precisas efectuar por los docentes en capacidades digitales en el transcurso del cierre de los centros educativos generó un duro golpe en el lado emocional de los profesores y principalmente en la salud mental de los mismos (Velandia, Cuevas y Salvador, 2022). El estrés laboral de los docentes se ha visto aún más marcado porque pasaron de la presencialidad a la virtualidad generando un gran impacto en materia psicológica, como también desafíos laborales para poder cumplir con todas las obligaciones, produciendo en el docente diversas enfermedades psicológicas como ansiedad, estrés y soledad (Mogollón et al., 2020).

El estrés laboral es un tema latente dada la actual situación sanitaria que atraviesa el país, lo que indudablemente trajo repercusiones en la calidad de vida, por ello se ha considerado analizar estos efectos en los profesores de una institución educativa de Trujillo, en donde se alcanzaron los siguientes resultados; en la tabla 1 se halló que el 56.7% de docentes considera que su nivel de estrés laboral es medio, en tanto que para el 30% es alto, y solo para un 13.3% es bajo. Por ello, se puede señalar que el estrés laboral en docentes de una institución educativa de Trujillo evidencia un nivel medio. Los resultados de esa tabla concuerdan con lo encontrado en el estudio desarrollado por Párraga y Escobar (2020), en el cual se pudo arribar a concluir que distintos factores produjeron molestias en la salud mental de los profesores de educación básica general, acumulándose una proporción de aproximadamente el 90% de profesores con cierto tipo de grado de estrés; viniendo a ser el estrés medio y

leve, los niveles preponderantes con el 35% de influencia en la salud mental. El 10% de la muestra censada no muestra signos de ningún nivel o tipo de estrés laboral.

En la tabla 2 se presentaron las dimensiones correspondientes a la variable estrés laboral, en las mismas se encontró que el nivel predominante es el medio, dado que los mayores porcentajes alcanzados por las mismas se posicionan en ese nivel; los valores conseguidos se describen a continuación: agotamiento laboral con 53.3%, despersonalización con 60%, realización personal con 56.7% y sobrecarga laboral con 50%. Los resultados hallados en estas dimensiones son muy similares a las conseguidas en la investigación realizada por Rodríguez (2022), en la que los resultados consiguieron establecer que el 14.8% de profesores muestra un alto nivel de estrés laboral, en tanto que el 18.0% presenta moderado nivel y el 19.6 % de estos niveles normales de estrés laboral, diferentes al 14.8% y 32.8% que consiguieron niveles muy bajo y bajo de forma respectiva. Se concluyó que, en la dimensión ansiedad de la variable estrés sobresale el nivel moderado con un 37.7%, en tanto que el 24.6% se localiza en el nivel normal, también, el 21.3% se ubica en el nivel alto y el 11.5% y 4.9% se hallan en los niveles muy bajo y bajo de forma respectiva.

En la tabla 3 se encontró que el 66.7% de docentes considera que su nivel de calidad de vida en tiempos de pandemia es regular, mientras que para el 30% es malo, y únicamente para un 3.3% es bueno. Por ello, se puede señalar que la calidad de vida en tiempos de pandemia de los docentes de una institución educativa de Trujillo evidencia un nivel regular. Para el cotejo de estos resultados, dada su semejanza, se ha tomado el estudio realizado por Castilla, et. al (2021), en el que los resultados centrales dieron una carga laboral alta vinculada a numerosas obligaciones procedentes de la dirección de las entidades de educación, lo que produce carencia de tiempo para la vida individual peligros psicosociales vinculados con afectaciones físicas y estrés. Se concluyó que se encuentran factores a tomar en consideración para optimar el escenario laboral, relacionados especialmente a mecanismos intrínsecos como la percepción de los docentes sobre su desempeño y labores, estrategias que

muestran para hacer frente a situaciones estresantes, y mecanismos extrínsecos relacionados al apoyo que otorga la entidad educativa a la plana docente.

En la tabla 4 se presentan las dimensiones correspondientes a la variable calidad de vida en tiempos de pandemia, en las mismas se halló que el nivel predominante es el regular, dado que los mayores porcentajes alcanzados por las mismas se posicionan en ese nivel; los valores conseguidos se describen a continuación: satisfacción laboral con 60%, soporte institucional para el trabajo con 53.3%, bienestar logrado a través del trabajo con 66.7% y calidad de vida laboral global con 63.4%. Los resultados hallados en este estudio coinciden con los hallados en el estudio desarrollado por Rivera et al. (2021), puesto que, en el mismo, se encontró una alta afección en la calidad de vida de los profesores que laboran desde sus domicilios, puesto que sus tiempos se circunscribieron a su familia y su carga laboral incremento, produciendo insatisfacción laboral desde la totalidad de aspectos.

En la tabla 6, respecto del cruce de las variables, se encontró que el 56.7% considera que mientras el estrés laboral es medio, su calidad de vida en tiempos de pandemia es regular. De las correlaciones, se aprecia que siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Pearson=-0.939, que indica una alta correlación inversa, y su nivel de significancia $p=0.0000$ inferior al 1% ($p<0.01$), queda comprobada la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.

Para comparar los resultados de la hipótesis general, se ha tomado dada su similitud el estudio desarrollado por Mattos (2021), en el que los resultados indican que el 6.67% muestra un bajo nivel de estrés laboral, 57.78% presenta un nivel medio y 35.56% tiene un alto nivel, predominando el nivel medio, por ello se afirma, que el nivel que tiene el estrés laboral viene a ser el nivel medio, además se aprecia que 26.67% muestra un bajo nivel de calidad de vida, 64.44% presenta un nivel medio y 8.89% tiene un nivel alto. Se concluyó que hay asociación inversa entre la calidad de vida y el estrés laboral en el transcurso de la pandemia generada por la Covid-19.

Asimismo, se han considerado para reforzar los resultados estadísticos, los supuestos contemplados por la teoría basada en la Interacción de Lazarus y Folkman (1986), la cual sustenta que el estrés laboral es el vínculo entre el sujeto y su contexto es analizado puesto que es amenazador, poniendo en riesgo su bienestar. El vínculo entre el individuo-entorno, siendo el sujeto el que determina el grado de estrés que le produce el contenido en el cual se desarrolla viniendo a ser este desfavorable o favorable que menoscaba la salud del sujeto. Las negativas situaciones son los originarios generadores del estrés, cada individuo posee diferentes maneras de tomar o reaccionar a los negativos impactos que se suscitan en el contexto que envuelve a cada uno de los sujetos, lo que puede generar disminución y alteración, patologías psicológicas que aquejan su cotidiana vida para enfrentar cada escenario que se geste (Clavijo, 2021).

En la tabla 7, respecto del cruce de las variables, se encontró que el 53.3% considera que mientras el agotamiento emocional es medio, su calidad de vida en tiempos de pandemia es regular. De las correlaciones, se aprecia que siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Pearson=-0.826, que indica una alta correlación inversa, y su nivel de significancia $p=0.0000$ inferior al 1% ($p<0.01$), queda comprobada la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.

Los resultados conseguidos en la primera hipótesis específica, concuerdan con los encontrados en la investigación que desarrollara Silverio (2018) debido a que el resultado conseguido comprueba las hipótesis propuestas puesto que se halló significativas relaciones negativas entre variables, ello involucra que a modo que mejora o se incrementa la calidad de vida laboral se reduce de forma correlativa el estrés laboral del profesor. Dicha situación se manifestó en la totalidad de áreas de la calidad de vida en el trabajo. Se concluyó que hay significativa relación entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral de los profesores de las entidades educativas N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

En la tabla 8, respecto del cruce de las variables, se encontró que el 60% considera que mientras la despersonalización es media, su calidad de vida en

tiempos de pandemia es regular. De las correlaciones, se aprecia que siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Pearson=-0.866, que indica una alta correlación inversa, y su nivel de significancia $p=0.0000$ inferior al 1% ($p<0.01$), queda comprobada la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre la despersonalización y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.

Los resultados obtenidos en la segunda hipótesis específica, son similares a los que obtuvo Vásquez (2021) en su estudio, en el mismo que se concluye que, el 22.4% presenta un nivel de estrés moderado y un 20.8% alto. Además, el 20% muestra un nivel bajo de estrés y un 19.2% muy bajo. Por último, únicamente el 17.6% muestra un nivel de estrés normal. Entre las conclusiones se encuentra que un quinto de la población analizada muestra un nivel crítico de estrés. No obstante, es relevante destacar que alrededor del 43% de los profesores, con un moderado y alto nivel de estrés, vienen experimentando un considerable grado de sensaciones de malestar emocional y tensiones, los que se hallan vinculados a factores de tipo laboral.

En la tabla 9, respecto del cruce de las variables, se encontró que el 53.3% considera que mientras la realización personal es media, su calidad de vida en tiempos de pandemia es regular. De las correlaciones, se aprecia que siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Pearson=-0.900, que indica una alta correlación inversa, y su nivel de significancia $p=0.0000$ inferior al 1% ($p<0.01$), queda comprobada la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre la realización personal y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.

Para el cotejo de la tercera hipótesis específica, se ha elegido la investigación realizada por Robinet y Pérez (2020), puesto que los resultados reseñan que el estrés de los profesores en Latinoamérica y Europa previo y durante el transcurso de la pandemia se hallaron en grados medios y altos; los componentes desencadenantes en el 2020 se relacionan con la adaptación a las TIC, el incremento de trabajo en el hogar y miedo a ser contagiado con el virus; en años previos se hallaron el exceso de labores asignadas por la entidad y la carencia de organización. Se concluyó que el estrés en los profesores se halla

vinculado de significativa manera a factores psicosociales producidos por el aislamiento, la incertidumbre y el temor que muestran los profesores.

En la tabla 10, respecto del cruce de las variables, se encontró que el 50.0% considera que mientras la sobrecarga laboral es media, su calidad de vida en tiempos de pandemia es regular. De las correlaciones, se aprecia que siendo el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Pearson=-0.882, que indica una alta correlación inversa, y su nivel de significancia $p=0.0000$ inferior al 1% ($p<0.01$), queda comprobada la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.

Los resultados logrados en la cuarta hipótesis específica, son concordantes con los que se encontraron en la investigación desarrollada por Yupari, et al (2022), debido a que estos presentan un alto nivel de estrés en Colombia con 16.9% y 7.5% en Perú, habiendo discrepancias significativas entre la presión laboral, creencias desadaptativas y mal afrontamiento; tanto como en las cualidades de orden económico (condiciones de vivienda y salario mínimo), biológicas (sexo) y sociales (estudios de posgrado y tipo de entidad). Finalmente, el estrés está asociado de forma significativa con los ingresos económicos en Colombia y la cantidad de hijos en el Perú. En las conclusiones se hallaron significativas diferencias en las dimensiones de presión laboral, creencias desadaptativas y mal afrontamiento. También se hallaron significativas diferencias en las cualidades biológicas (sexo) y características económicas (condiciones de vivienda y salario mínimo).

Por último, es necesario precisar, que la pandemia producida por la Covid 19 trajo como resultado un cambio inevitable en el formato de trabajo de los docentes, quienes intensificaron la sobrecarga de trabajo y redujeron sus tiempos de descanso y recreación, generando conflictos de equilibrio trabajo-familia dando como resultado un negativo efecto en los componentes mentales de su calidad de vida. El estrés en el docente producto del repentino cambio en las prácticas pedagógicas, produjo reacciones psicológicas y fisiológicas que como resultado conllevan a sentimientos de insatisfacción que nacen como reacción del contexto laboral dando como derivación una débil interacción con

los estudiantes y el quehacer educativo. Ante esto, la misión del sistema de educación es seguir ofreciendo un servicio de calidad que permita sobrellevar la crisis que en la actualidad viene siendo una amenaza; en consecuencia, el gobierno y las autoridades deben asegurar una reducción de los negativos impactos que produce el estrés, implementando medidas de protección y prevención para sus profesores.

VI. CONCLUSIONES

1. El estrés laboral presenta un nivel medio de acuerdo con el 56.7% de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.
2. La calidad de vida en tiempos de pandemia presenta un nivel regular de acuerdo con el 66.7% de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.
3. Existe relación significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022; dado el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Pearson=-0.939, que indica una alta correlación inversa, con significancia $p=0.0000$ ($p<0.01$).
4. Existe relación significativa entre el agotamiento laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022; dado el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Pearson=-0.826, que indica una alta correlación inversa, con significancia $p=0.0000$ ($p<0.01$).
5. Existe relación significativa entre la despersonalización y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022; dado el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Pearson=-0.866, que indica una alta correlación inversa, con significancia $p=0.0000$ ($p<0.01$).
6. Existe relación significativa entre la realización personal y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022; dado el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Pearson=-0.900, que indica una alta correlación inversa, con significancia $p=0.0000$ ($p<0.01$).
7. Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022; dado el valor alcanzado por el Coeficiente de correlación de Pearson=-0.882, que indica una alta correlación inversa, con significancia $p=0.0000$ ($p<0.01$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se Exhorta a la UGEL, impulsar políticas regionales de servicio funcional en apoyo a los profesores con el objetivo de disminuir los grados de estrés en el trabajo, organizando para ello, capacitaciones y jornadas dirigidas al manejo y afrontamiento del estrés en el contexto laboral, para que los profesores puedan mejorar su calidad de vida. Asimismo, deberán incluirse, talleres de asertividad y manejo de emociones que permitan ofrecer recursos a los docentes ante escenarios estresantes como el vivido producto de la pandemia.
2. Se recomienda al Director, elaborar al inicio del año escolar, un plan de acción encaminado a la realización de actividades de prevención que posibiliten optimar la calidad de vida de los profesores, dado que debido a la carga horaria de la plana docente será útil para que canalicen y recuperen su energía, posibilitando que mejoren su eficacia y desempeño dentro del quehacer educativo, a través de ejercicios y técnicas para disminuir la fatiga laboral y prevenir la aparición del estrés.
3. Se exhorta al equipo directivo, ofrecer atención integral a la plana docente, puesto que son los que tienen a cargo el desarrollo del aprendizaje en los estudiantes, razón por la cual requieren hallarse capacitados no únicamente en temas relacionados a su práctica profesional, sino además tomar cursos en donde se les enseñe a manejar sus emociones negativas, contribuyendo con ello al equilibrio en su salud mental. Para ello, es preciso, el desarrollo de programas de intervención que comprometan novedosas estrategias para manejar el estrés con la activa participación de los actores educativos.
4. Se sugiere al equipo directivo, implementar un espacio adicional a la sala de profesores, para ser usado en los mismos en su tiempo libre; dicha área debe estar acondicionada con aromas relajantes, música, sofás en los cuales puedan descansar lo que les permitirá relajarse de su extenuante rutina laboral y mejorar las relaciones sociales con sus colegas, lo que reducirá la posibilidad de aparición del estrés en desmedro de la calidad de vida de la plana docente.

5. Se recomienda al equipo directivo, realizar reuniones participativas con toda la plana docente de forma periódica en las cuales se les dé el soporte emocional de parte de profesionales en salud mental, con los que puedan interactuar y compartir temas de su interés, sea a través de talleres, dinámicas, charlas, orientadas a disminuir problemas de salud mental que puedan afectar su normal desempeño tanto profesional como personal.
6. Se recomienda al equipo directivo, involucrarse y conocer las vicisitudes que enfrentan los docentes mediante conversatorios relacionadas a las condiciones laborales que les ofrece la institución, en aras de que estas puedan ser reajustadas o mejoradas. Asimismo, es preciso que se otorguen estímulos no monetarios tales como reconocimientos por sus logros alcanzados, proyectos desarrollados o trabajos comunitarios en beneficio de la comunidad educativa.
7. Se exhorta al equipo directivo, realizar talleres en donde los docentes tengan la posibilidad de aprender estrategias didácticas novedosas que le permitan salir de lo realizado rutinariamente, recobrando de esta manera la motivación por el quehacer educativa, asimismo técnicas que permitan comprender a sus estudiantes manejando exitosamente los problemas que puedan presentarse con estos, impidiendo que experimenten sentimientos de frustración o falta de empatía buscando el equilibrio del bienestar profesional y personal del docente.
8. Se recomienda al Psicólogo de la entidad educativa, ofrecer asesoría a la plana docente en cuanto a la preparación para el afrontamiento y manejo de situaciones difíciles, del vínculo con sus superiores, estudiantes, colegas, administrativos y padres de familia. Pudiendo realizar dicha asesoría de forma grupal o personal de acuerdo con la necesidad propia de cada uno de los docentes.

REFERENCIAS

- Acero, M. (2020). *Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento* [Tesis de especialidad], Fundación Universidad de América. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8061/1/237553-2020-III-GTH.pdf>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Arispe, C. Yangali, J. Guerrero, M. Loada, O. Acuña, L. y Arellano, C. (2020). La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Becerra, T. (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 – Cajamarca*. [Tesis de grado], Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1388/Becerra%20T.%20Y.%20%282020%29.%20Estres%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20en%20docentes%20de.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Becerra, T. (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con Quintil 1 – Cajamarca*. [Tesis de grado] Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1388/Becerra%20c%20T.%20Y.%20%282020%29.%20Estres%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20en%20docentes%20de.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bolaño, G. J. (2017). *Estrés laboral en conductores de transporte público de Santa Marta*. [Tesis de grado], Universidad Cooperativa De Colombia. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/10705>

- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L. y Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de investigación en salud*. 8 (2):131-146. doi: <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Cabrera, J. (2020). *Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo].
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43398/Cabrera_FJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calderón, C., Racines, M., Castañeda, G. y Rodríguez, F. (2021). Análisis de las condiciones laborales del magisterio ecuatoriano durante la pandemia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 734-759. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.273
- Carrión, N. Castelo, W. Guerrero, J. Criollo, L. y Jaramillo, M. (2022). Factores que influyen en el tecnoestrés docente durante la pandemia por la COVID-19 en Ecuador. *Revista de Información científica* 101(2) 1-12 <http://www.revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/3778/5097>
- Castilla, S. Colihuil, S, Bruneau, J. y Lagos, R. (2021) Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades CHAKIÑAM*, 15(1) ISSN 2550-6722 <https://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/533/83>
- Clavijo, Y. (2021). *Estrés Laboral en docentes de las Instituciones Educativas de San Jacinto en época de covid-19, Tumbes-2020*. [Tesis de grado] Universidad Nacional de Tumbes <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2491/TESIS%20-%20CLAVIJO%20BRICE%c3%91O.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cumpa, F. y Chávez, P. (2015). *Síndrome de burnout en docentes del nivel Primario de las instituciones educativas Estatales del distrito de Chiclayo*.

- [Tesis de Grado], Universidad Privada Juan Mejía Baca,
<http://repositorio.umb.edu.pe/handle/UMB/21>
- Díaz, S. (2020). *El estrés laboral docente durante COVID-19*. ACSI.
<https://acsilat.org/articulos-y-noticias/estres-docente-covid19>
- Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2020/03/Estad%C3%ADstica-para-no-estad%C3%ADsticos-Una-gu%C3%ADa-b%C3%A1sica-sobre-la-metodolog%C3%ADa-cuantitativa-de-trabajos-acad%C3%A9micos-2.pdf>
- Grote, G. y Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2), 149-167.
<https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
- Hederich C., y Caballero, C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. *Revista CES Psicología*, 9(1), 1–15.
https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021_MATC_19-1_03_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Lazarus, R., y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca.
- Lindo, R. (2022). *El estrés laboral, la educación virtual y el desempeño docente en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021*. [Tesis de doctorado] Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77689/Lindo_CRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mattos, P. (2021). *Estrés laboral y calidad de vida durante la pandemia por covid-19 en docentes de la institución educativa 35001 Pasco – 2021*. [Tesis de maestría], Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67942/Mattos_UPD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Miranda, R. Bazán, C. y Nureña, C. (2021). *Bienestar docente e impacto de la pandemia de COVID-19 en escuelas rurales multigrado. Un estudio cualitativo con docentes de tres regiones del Perú*. [Informe técnico]. Proyecto CREER/GRADE. http://www.grade.org.pe/creer/archivos/bienestar-docente_vers4.pdf
- Mogollón, C., Obando, J., Marín, M. y Marín, V. (2020). *Estrategias para disminuir el estrés laboral en tiempos de pandemia en los docentes del Instituto Técnico Industrial Del Municipio De Florencia-Caquetá* [Tesis de grado], Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2261/Proyecto.pdf?sequence=1>
- Morales, F. (2021). *Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A.* [Tesis de maestría], Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8333/1/T3626-MDTH-Morales-Analisis.pdf>
- Nava, M. (2012). La calidad de vida: Análisis multidimensional. *EnfNeurol (Mex)*, 11 (3), pp. 129-137. <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2012/ene123c.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Oros, L., Vargas, N. y Chemisquy, S. (2020). Estresores docentes en tiempos de pandemia: un instrumento para su exploración. *Revista Interamericana de Psicología*, 54 (3), e1421. <https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/download/1421/1036/4659>.
- Ortiz, V. (2019). *Agotamiento laboral y los roles familiares en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Instituto Ecuatoriano de*

Seguridad Social (IESS) del Canton Quevedo. [Tesis de grado], Universidad Técnica de Babahoyo. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/6065>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Palacios, M. E. y Montes, V. (2017). Condiciones de trabajo y estrés en académicos universitarios. *Ciencia y Trabajo*, 19(58), 49-53. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100049>

Párraga, K. y Escobar, G. (2020) Estrés laboral en Docentes de Educación Básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*. 4, (7). <http://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/74/162>

Pinillos, Y., Oviedo, E., Rebolledo, R., Herazo, Y., Valencia, P., Guerrero, M. y Cortés, G. (2022). Estilo de vida en adultos jóvenes universitarios de Barranquilla, Colombia. Diferencias según sexo y estatus socioeconómico. *Retos, nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación* 43, 979-987. <https://doi.org/10.47197/retos.v43i0.87335>

Rebolledo, B. (2015). *Calidad de vida y satisfacción laboral en trabajadores y trabajadoras del sector comercial de la ciudad de Chillán*. [Tesis de grado], Universidad del Bío-Bío. <http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1420/1/Rebolledo%20Ceballos%2C%20Beatriz.pdf>

Rivera, A., Rosado, G., Campillo, K. y Romero, V. (2021). *Consecuencias del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los docentes del Colegio COMFACESAR de la ciudad de Valledupar* [Tesis de grado], Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/3053/CONSECUENCIAS%20DEL%20TELETRABAJO%20EN%20LA%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20LABORAL%20DE%20LOS%20DOCENTES%20DEL%20>

COLEGIO%20COMFACESAR%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20VALLEJUNO%20LLEDPAR..pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Robinet, A. y Pérez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Revista Polo del conocimiento* 5(12) 637-653 DOI: 10.23857/pc.v5i12.2111
- Robles, A., Rubio, B., De la Rosa, E. y Nava, A. (2016). *Generalidades y conceptos de calidad de vida en relación con los cuidados de salud*. Mediagraphic.
- Rodríguez, D. (2022). *Programa cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral en docentes de una institución educativa, Trujillo 2021: Estudio Descriptivo – Propositivo*. [Tesis de Grado] Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87169/Rodr%C3%adguez_MDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, J. Guevara, A. y Viramontes, A. (2017). Síndrome de burnout en docentes, *Investigación Educativa de la REDIECH* 8(14): 45- 67.
- Rodríguez, R. y Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Med Segur Trab.*; 57. Suplemento 1: 1-262. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Rubio, D. Rivera, L. Borges, L. y Gonzáles, F. (2015). Calidad de vida en el adulto mayor. *Varona* 1 (61) 90 1-7. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3050>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Silverio, R. (2018). *Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA*. 2015. [Tesis de maestría], Universidad César Vallejo.

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

- Spiegel, D. (2019). Trastorno de despersonalización/desrealización. *Revista Stanford University School of Medicine*
<https://www.msmanuals.com/es/hogar/trastornos-de-la-salud-mental/trastornosdisociativos/trastorno-de-despersonalizaci%C3%B3n-desrealizaci%C3%B3n>
- Travers, C. y Cooper, C. (2019). El estrés de los profesores. *In Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9).
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Vargas, K. (2022). *Niveles de Inteligencia Emocional y Competencias Socioemocionales en maestros de una Universidad Privada de Trujillo, 2021*. [Tesis de grado] Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80114/Vargas_MEKK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez, S. (2021). *Medición del nivel de estrés laboral de docentes que realizan trabajo remoto en dos instituciones de educación básica de Piura durante la crisis de la COVID-19*. [Tesis de maestría], Universidad de Piura.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5371/MAS_GDT_2101.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Velandia, V., Cuevas, G. y Salvador, N. (2022). Calidad de vida de docentes de Chile y Colombia durante la pandemia de Covid-19. *Retos*, 45, 978-985.
<https://recyt.fecyt.es/index.php/retos/article/view/92277/68709>
- Vidal, V. (2019). El estrés laboral: Análisis y prevención. *Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza*. DOI:
<https://doi.org/10.46296/yc.v4i7edesp.0067>
- Yupari, I., Rabanal, H., Guzmán, M. y Rodríguez, J. (2022). Estudio comparativo del estrés laboral y características del docente en tiempos de pandemia: Perú- Colombia. *Memorias de la Décima Segunda Conferencia*

Iberoamericana de Complejidad, Informática y Cibernética: CICIC 2022, 79-84; <https://doi.org/10.54808/CICIC2022.01.79>

Zea, M., Silva, A. y Jaramillo, M. (2017). *Calidad de vida laboral en producciones de cítricos del Suroeste Antioqueño, Colombia*. [Tesis de grado], Corporación Universitaria Lasallista. http://repository.unilasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2033/1/Calidad_Vida_Laboral_Producciones_Citricos_Suroeste_Ant.pdf

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Estrés laboral	Se define como la reacción emocional y/ o física que tiene el ser humano ante situaciones que lo rodean; además puede definirse también como una respuesta fisiológica y psicológica del trabajador. El estrés laboral puede ser el causante de muchas enfermedades, desde problemas en la salud física como lo son las alteraciones cardiovasculares, problemas en el sistema digestivo, alteraciones dermatológicas, entre otros; hasta problemas en la salud mental como, ansiedad, depresión, insomnio, síndrome de Bornut, y muchos más (Acero, 2020).	Esta variable se operacionalizó por medio de 4 dimensiones: agotamiento laboral, despersonalización, realización personal y sobrecarga laboral; con el fin de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022. Para ello se aplicó un cuestionario compuesto por 20 preguntas.	Agotamiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agotamiento ▪ Cansancio ▪ Capacidad de comprensión ▪ Tensión laboral ▪ Resolución de problemas 	Intervalo – tipo Likert Bajo Medio Alto
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estrés ▪ Colaboración ▪ Problemas educativos ▪ Fiabilidad ▪ Sobreexigencia 	
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desmotivación ▪ Valoración profesional ▪ Ventajas de la profesión ▪ Políticas educativas ▪ Valoración 	
			Sobrecarga laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornada laboral ▪ Influencia laboral ▪ Sobretiempos ▪ Actividades extras ▪ Ambiente laboral 	

Nota: Elaboración Propia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2 Calidad de vida en tiempos de pandemia	La calidad de vida correspondería a una situación de satisfacción a nivel general vinculado a la realización de la persona en sus aspectos subjetivos, tales como la sensación de bienestar físico, psicológico y social relacionada con la emocionalidad o su salud percibida, y aspectos objetivos como el bienestar material o la salud objetiva. Es fundamental el análisis desde varios puntos de vista, ya que la calidad de vida es un indicador multicomponente que varía según la perspectiva y las experiencias (Pinillos et al., 2022).	Esta variable se operacionalizó por medio de 4 dimensiones: satisfacción laboral, soporte institucional para el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo y calidad de vida laboral; con el fin de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022. Para ello se aplicó un cuestionario compuesto por 20 preguntas.	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ejecución de funciones ▪ Capacidad económica ▪ Ingresos percibidos ▪ Mejoras económicas ▪ Responsabilidades adquiridas 	Intervalo – tipo Likert Buena Regular Mala
			Soporte institucional para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación económica ▪ Beneficios percibidos ▪ Ambiente laboral ▪ Independencia laboral ▪ Retos laborales 	
			Bienestar logrado a través del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Expectativas profesionales ▪ Capacidad económica ▪ Superación profesional ▪ Ascensos laborales ▪ Estimulo laboral 	
			Calidad de vida laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponibilidad económica ▪ Necesidades educativas ▪ Seguridad ▪ Espacios de recreación ▪ Cobertura de salud 	

Nota: Elaboración Propia

Anexo 2

Matriz de operacionalización de variables

Título: Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre el agotamiento emocional y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la despersonalización y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>O_G: Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>O₁: Identificar los niveles de estrés laboral en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.</p> <p>O₂: Identificar los niveles de la calidad de vida en tiempos de pandemia de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.</p> <p>O₃: Determinar la relación que existe entre el agotamiento laboral y</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H_G: Existe relación significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H₁: Existe relación significativa entre el agotamiento laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.</p> <p>H₂: Existe relación significativa entre la despersonalización y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Estrés laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Agotamiento laboral</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p> <p>Sobrecarga laboral</p> <p>Variable 2:</p> <p>Calidad de vida en tiempos de pandemia</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Soporte institucional para el trabajo</p>	<p>Tipo</p> <p>El estudio es aplicado</p> <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental, transversal correlacional</p> <p>Técnicas</p> <p>La encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionarios:</p> <p>Cuestionario para medir el estrés laboral</p> <p>Cuestionario para medir la calidad de vida en tiempos de pandemia</p> <p>Validez</p>	<p>Población y muestra</p> <p>30 docentes de una institución educativa del distrito de Trujillo durante el año 2022.</p>

<p>¿Qué relación existe entre la realización personal y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022?</p>	<p>la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.</p>	<p>educativa de Trujillo, 2022.</p>	<p>Bienestar logrado a través del trabajo</p>	<p>De contenido-a juicio de expertos</p>
<p>¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022?</p>	<p>O₄: Determinar la relación que existe entre la despersonalización y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.</p>	<p>H₃: Existe relación significativa entre la realización personal y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.</p>	<p>Calidad de vida laboral</p>	<p>Confiabilidad estadística-Muy aceptable</p>
	<p>O₅: Determinar la relación que existe entre la realización personal y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.</p>	<p>H₄: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.</p>		<p>0.795 0.789</p> <p>Método de análisis de datos Estadística descriptiva Estadística inferencial</p>
	<p>O₅: Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.</p>			

Anexo 3

Ficha técnica del cuestionario para medir el estrés laboral

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el estrés laboral										
Autor	Cabrera Haro, Milagritos Selina										
Dirigido a	Docentes de una institución educativa del distrito de Trujillo durante el año 2022.										
Evalúa	Los niveles de estrés laboral en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022										
Dimensiones e indicadores	<ul style="list-style-type: none">- Agotamiento laboral (5 ítems)- Despersonalización (5 ítems)- Realización personal (5 ítems)- Sobrecarga laboral (5 ítems)										
N° de ítems	20 ítems										
Interpretación de los resultados	Cuantitativos										
Forma de administración	Individual (Presencial)										
Duración	20 minutos										
Objetivo	Medir los niveles de estrés laboral en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.										
Escala de Medición	<table><tr><td>Siempre</td><td>4</td></tr><tr><td>Casi siempre</td><td>3</td></tr><tr><td>A veces</td><td>2</td></tr><tr><td>Casi nunca</td><td>1</td></tr><tr><td>Nunca</td><td>0</td></tr></table>	Siempre	4	Casi siempre	3	A veces	2	Casi nunca	1	Nunca	0
Siempre	4										
Casi siempre	3										
A veces	2										
Casi nunca	1										
Nunca	0										
Análisis estadístico	Los resultados fueron procesados haciendo uso de Excel y del programa estadístico SPSS V26, para comprobar las hipótesis se usó el coeficiente de correlación de Pearson.										
Confiabilidad	<p>Para realizar la confiabilidad de los instrumentos se recurrió a una prueba piloto, por ello se usó una muestra de 15 docentes de una institución educativa del distrito de Trujillo durante el año 2022, los datos obtenidos fueron procesados en el programa estadístico SPSS V26, a través del Coeficiente del Alfa de Cronbach. Los resultados conseguidos, se detallan a continuación:</p> <p>La confiabilidad en el cuestionario para medir el estrés laboral fue de 0.795 que corresponde a un nivel de confiabilidad muy aceptable.</p>										

Validez

La validez se realizó a través de la opinión de tres expertos en Educación, el criterio de los expertos en este contexto es de gran relevancia a nivel metodológico, por ello les fue otorgada una matriz a cada uno de los mismos para la ponderación de los ítems de ambas variables, solicitándoles emitan las recomendaciones u observaciones que consideren pertinentes; revisadas ambas matrices y no existiendo objeciones de parte de los expertos se emitió la aprobación de los instrumentos quedando aptos para su posterior aplicación.

Ficha técnica del cuestionario para medir la calidad de vida en tiempos de pandemia

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la calidad de vida en tiempos de pandemia										
Autor	Cabrera Haro, Milagritos Selina										
Dirigido a	Docentes de una institución educativa del distrito de Trujillo durante el año 2022.										
Evalúa	Los niveles de la calidad de vida en tiempos de pandemia de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022										
Dimensiones e indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción laboral (5 ítems) - Soporte institucional para el trabajo (5 ítems) - Bienestar logrado a través del trabajo (5 ítems) - Calidad de vida laboral (5 ítems) 										
N° de ítems	20 ítems										
Interpretación de los resultados	Cuantitativos										
Forma de administración	Individual (Presencial)										
Duración	20 minutos										
Objetivo	Medir los niveles de la calidad de vida en tiempos de pandemia de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.										
Escala de Medición	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">Siempre</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> </table>	Siempre	4	Casi siempre	3	A veces	2	Casi nunca	1	Nunca	0
Siempre	4										
Casi siempre	3										
A veces	2										
Casi nunca	1										
Nunca	0										
Análisis estadístico	Los resultados fueron procesados haciendo uso de Excel y del programa estadístico SPSS V26, para comprobar las hipótesis se usó el coeficiente de correlación de Pearson.										
Confiabilidad	Para realizar la confiabilidad de los instrumentos se recurrió a una prueba piloto, por ello se usó una muestra de 15 docentes de una institución educativa del distrito de Trujillo durante el año 2022, los datos obtenidos fueron procesados en el programa estadístico SPSS V26, a través del Coeficiente del Alfa de Cronbach. Los resultados conseguidos, se detallan a continuación:										

La confiabilidad en el cuestionario para medir la calidad de vida en tiempos de pandemia fue de 0.789 que corresponde a un nivel de confiabilidad muy aceptable.

Validez

La validez se realizó a través de la opinión de tres expertos en Educación, el criterio de los expertos en este contexto es de gran relevancia a nivel metodológico, por ello les fue otorgada una matriz a cada uno de los mismos para la ponderación de los ítems de ambas variables, solicitándoles emitan las recomendaciones u observaciones que consideren pertinentes; revisadas ambas matrices y no existiendo objeciones de parte de los expertos se emitió la aprobación de los instrumentos quedando aptos para su posterior aplicación.

Anexo 4

CUESTIONARIO APLICADO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre** 4
- ✓ **Casi siempre** 3
- ✓ **A veces** 2
- ✓ **Casi nunca** 1
- ✓ **Nunca** 0

N.º	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
AGOTAMIENTO LABORAL						
1	Al final de la jornada se siente agotado					
2	Se encuentra cansado cuando se levanta por las mañanas para enfrentarse a otro día de trabajo					
3	Entiende de manera fácil los requerimientos de los estudiantes					
4	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para usted.					
5	Se enfrenta muy bien con los problemas que se presentan en la institución.					
DESPERSONALIZACIÓN						

6	El que el equipo disponible para llevar a cabo sus labores sea limitado le estresa					
7	No ser parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente le causa estrés.					
8	Considera que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.					
9	Considera que la evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considera poco fiable					
10	Considera que la mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.					
REALIZACIÓN PERSONAL						
11	Considera que el salario del profesor es muy poco motivador.					
12	Considera que socialmente se valora muy poco su trabajo.					
13	Considera que ser profesor tiene más desventajas que ventajas					
14	Considera que la política educativa pide mucho a cambio de poco.					
15	Se siente valorado por la institución educativa					
SOBRECARGA LABORAL						
16	A medida que avanza la jornada laboral siente más necesidad de que éste acabe.					
17	Considera que influye positivamente con su trabajo en la vida de otras personas					
18	Trabaja más de 8 horas diarias.					
19	Al terminar las clases debe realizar actividades relacionadas con su trabajo.					
20	Le es fácil crear una atmósfera relajada con los alumnos					

¡¡Gracias!!

CUESTIONARIO APLICADO PARA MEDIR LA CALIDAD DE VIDA EN TIEMPOS DE PANDEMIA

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre** **4**
- ✓ **Casi siempre** **3**
- ✓ **A veces** **2**
- ✓ **Casi nunca** **1**
- ✓ **Nunca** **0**

N.º	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
SATISFACCIÓN LABORAL						
1	Está satisfecho con las funciones ejercidas en la institución educativa.					
2	Está conforme con su capacidad económica para cubrir los gastos de una alimentación familiar adecuado.					
3	Los ingresos percibidos por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales.					
4	Desde que empezó a trabajar en la institución educativa han mejorado sus ingresos.					
5	Está conforme con las responsabilidades adquiridas en la institución					
SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO						

6	Los docentes de mayor rendimiento reciben una paga superior a los del rendimiento medio o bajo.					
7	La remuneración que se recibe está de acuerdo con los salarios del mercado para el tipo de trabajo que desempeña.					
8	Las instalaciones donde trabajan contribuyen a lograr un buen ambiente laboral.					
9	Puede trabajar con independencia y poner en práctica sus ideas.					
10	Su trabajo me plantea retos atractivos e interesantes que me permiten desarrollar su creatividad					
BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO						
11	Su trabajo cumple las aspiraciones y expectativas de la carrera o profesión que desempeña.					
12	Su capacidad económica para satisfacer la necesidad de vestido de su familia es positiva.					
13	Considera que si continúa estudiando y formándose puede aspirar un ascenso.					
14	En general se otorgan promociones a quienes más lo merecen.					
15	Considera que en la Institución existe un ambiente que le estimula para trabajar.					
CALIDAD DE VIDA LABORAL						
16	Su disponibilidad económica para satisfacer las necesidades recreativas de su familia cumple sus expectativas.					
17	Su capacidad económica para satisfacer las necesidades educativas de su familia es buena.					
18	Posee seguridad en el lugar donde vive para desplazarse sin riesgo alguno.					
19	Los espacios de recreación (parques, campos de juegos, etc.) en su comunidad son óptimos.					
20	Los servicios que le brinda el centro de salud más cercano a su hogar son eficaces.					

¡¡Gracias!!

Anexo 5

Confiabilidad del cuestionario para medir el estrés laboral

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
AGOTAMIENTO LABORAL			
1	Al final de la jornada se siente agotado	,564	,836
2	Se encuentra cansado cuando se levanta por las mañanas para enfrentarse a otro día de trabajo	,582	,835
3	Entiende de manera fácil los requerimientos de los estudiantes	,709	,797
4	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para usted.	,688	,803
5	Se enfrenta muy bien con los problemas que se presentan en la institución.	,741	,794
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,845$ La fiabilidad se considera como BUENO			
DESPERSONALIZACIÓN			
6	El que el equipo disponible para llevar a cabo sus labores sea limitado le estresa	,539	,730
7	No ser parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente le causa estrés.	,380	,775
8	Considera que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	,761	,637
9	Considera que la evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considera poco fiable	,478	,755
10	Considera que la mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	,611	,718
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,770$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
REALIZACIÓN PROFESIONAL			
11	Considera que el salario del profesor es muy poco motivador.	,595	,691
12	Considera que socialmente se valora muy poco su trabajo.	,590	,703
13	Considera que ser profesor tiene más desventajas que ventajas	,662	,669
14	Considera que la política educativa pide mucho a cambio de poco.	,372	,776
15	Se siente valorado por la institución educativa	,475	,737
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,760$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
SOBRECARGA LABORAL			
16	A medida que avanza la jornada laboral siente más necesidad de que éste acabe.	,631	,755
17	Considera que influye positivamente con su trabajo en la vida de otras personas	,528	,787
18	Trabaja más de 8 horas diarias.	,748	,715

19	Al terminar las clases debe realizar actividades relacionadas con su trabajo.	,494	,799
20	Le es fácil crear una atmósfera relajada con los alumnos	,567	,774
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,805$ La fiabilidad se considera como BUENO			

Confiabilidad del cuestionario para medir la calidad de vida en tiempos de
pandemia

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
SATISFACCIÓN LABORAL			
1	Está satisfecho con las funciones ejercidas en la institución educativa.	,527	,808
2	Está conforme con su capacidad económica para cubrir los gastos de una alimentación familiar adecuado.	,738	,744
3	Los ingresos percibidos por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales.	,680	,763
4	Desde que empezó a trabajar en la institución educativa han mejorado sus ingresos.	,502	,817
5	Está conforme con las responsabilidades adquiridas en la institución	,630	,779
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,820$ La fiabilidad se considera como BUENO			
SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO			
6	Los docentes de mayor rendimiento reciben una paga superior a los del rendimiento medio o bajo.	,681	,739
7	La remuneración que se recibe está de acuerdo con los salarios del mercado para el tipo de trabajo que desempeña.	,560	,773
8	Las instalaciones donde trabajan contribuyen a lograr un buen ambiente laboral.	,785	,692
9	Puede trabajar con independencia y poner en práctica sus ideas.	,648	,745
10	Su trabajo me plantea retos atractivos e interesantes que me permiten desarrollar su creatividad	,293	,840
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,802$ La fiabilidad se considera como BUENO			
BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO			
11	Su trabajo cumple las aspiraciones y expectativas de la carrera o profesión que desempeña.	,516	,639
12	Su capacidad económica para satisfacer la necesidad de vestido de su familia es positiva.	,317	,714
13	Considera que si continúa estudiando y formándose puede aspirar un ascenso.	,671	,582
14	En general se otorgan promociones a quienes más lo merecen.	,557	,622
15	Considera que en la Institución existe un ambiente que le estimula para trabajar.	,305	,718
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,709$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
CALIDAD DE VIDA LABORAL GLOBAL			
16	Su disponibilidad económica para satisfacer las necesidades recreativas de su familia cumple sus expectativas.	,728	,760

17	Su capacidad económica para satisfacer las necesidades educativas de su familia es buena.	,536	,815
18	Posee seguridad en el lugar donde vive para desplazarse sin riesgo alguno.	,701	,769
19	Los espacios de recreación (parques, campos de juegos, etc.) en su comunidad son óptimos.	,506	,823
20	Los servicios que le brinda el centro de salud más cercano a su hogar son eficaces.	,650	,785
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,826$ La fiabilidad se considera como BUENO			

Anexo 6

Matriz de validación por juicio de expertos

TÍTULO DE LA TESIS: Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.


VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
ESTRÉS LABORAL	Agotamiento laboral	Agotamiento	Al final de la jornada se siente agotado						x		x		x		x			
		Cansancio	Se encuentra cansado cuando se levanta por las mañanas para enfrentarse a otro día de trabajo						x		x		x		x			
		Capacidad de comprensión	Entiende de manera fácil los requerimientos de los estudiantes						x		x		x		x			
		Tensión laboral	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para usted.						X		x		x		x			
		Resolución de problemas	Se enfrenta muy bien con los problemas que se presentan en la institución.						X		x		x		x			
	Despersonalización	Estrés	El que el equipo disponible para llevar a cabo sus labores sea limitado le estresa							X		x		x		x		
		Colaboración	No ser parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente le causa estrés.							X		x		x		x		
		Problemas educativos	Considera que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.							X		x		x		x		

		Fiabilidad	Considera que la evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considera poco fiable						X		x		x				
		Sobreexigencia	Considera que la mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.						X		x		x				
	Realización personal	Desmotivación	Considera que el salario del profesor es muy poco motivador.							x		x		x			
		Valoración profesional	Considera que socialmente se valora muy poco su trabajo.							X		x		x			
		Ventajas de la profesión	Considera que ser profesor tiene más desventajas que ventajas							X		x		x			
		Políticas educativas	Considera que la política educativa pide mucho a cambio de poco.							X		x		x			
		Valoración	Se siente valorado por la institución educativa							X		x		x			
		Sobrecarga laboral	Jornada laboral	A medida que avanza la jornada laboral siente más necesidad de que éste acabe.							X		x		x		
	Influencia laboral		Considera que influye positivamente con su trabajo en la vida de otras personas							X		x		x			
	Sobretiempos		Trabaja más de 8 horas diarias.							X		x		x			
	Actividades extras		Al terminar las clases debe realizar actividades relacionadas con su trabajo.							X		x		x			
	Ambiente laboral		Le es fácil crear una atmósfera relajada con los alumnos							X		x		x			

Ericka Veruzka, Toro Solis

NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el estrés laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir los niveles de estrés laboral en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022		
Aplicada a la muestra participante	Docentes de una institución educativa del distrito de Trujillo durante el año 2022		
Nombre y Apellido del Experto	Ericca Veruzka, Toro Solis	DNI N°	32138007
Título Profesional	Licenciada En Psicología	Celular	991 182 345
Dirección Domiciliaria			
Grado Académico	Magister En Psicología Con Mención En Prevención E Intervención En Niños Y Adolescentes		
Firma	 <p style="text-align: center; font-size: small;">Ericca Veruzka Toro Solis Psicóloga C.R. 15778</p>	Lugar y Fecha	Trujillo, 20 de junio 2022

TÍTULO DE LA TESIS: Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CALIDAD DE VIDA EN TIEMPOS DE PANDEMIA	Satisfacción laboral	Ejecución de funciones	Está satisfecho con las funciones ejercidas en la institución educativa.						x		x		x		x			
		Capacidad económica	Está conforme con su capacidad económica para cubrir los gastos de una alimentación familiar adecuado.						x		x		x		x			
		Ingresos percibidos	Los ingresos percibidos por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales.						x		x		x		x			
		Mejoras económicas	Desde que empezó a trabajar en la institución educativa han mejorado sus ingresos.						X		x		x		x			
		Responsabilidades adquiridas	Está conforme con las responsabilidades adquiridas en la institución						X		x		x		x			
	Soporte institucional para el trabajo	Motivación económica	Los docentes de mayor rendimiento reciben una paga superior a los del rendimiento medio o bajo.							X		x		x		x		
		Beneficios percibidos	La remuneración que se recibe está de acuerdo con los salarios							X		x		x		x		


			del mercado para el tipo de trabajo que desempeña.														
		Ambiente laboral	Las instalaciones donde trabajan contribuyen a lograr un buen ambiente laboral.						X		x		x		x		
		Independencia laboral	Puede trabajar con independencia y poner en práctica sus ideas.						X		x		x		x		
		Retos laborales	Su trabajo le plantea retos atractivos e interesantes que me permiten desarrollar su creatividad						X		x		x		x		
	Bienestar logrado a través del trabajo	Expectativas profesionales	Su trabajo cumple las aspiraciones y expectativas de la carrera o profesión que desempeña.						x		x		x		x		
		Capacidad económica	Su capacidad económica para satisfacer la necesidad de vestido de su familia es positiva.						X		x		x		x		
		Superación profesional	Considera que si continúa estudiando y formándose puede aspirar un ascenso.						X		x		x		x		
		Ascensos laborales	En general se otorgan promociones a quienes más lo merecen.						X		x		x		x		
		Estimulo laboral	Considera que en la Institución existe un ambiente que le estimula para trabajar.						X		x		x		x		
	Calidad de vida laboral	Disponibilidad económica	Su disponibilidad económica para satisfacer las necesidades recreativas de su familia cumple sus expectativas.						X		x		x		x		
		Necesidades educativas	Su capacidad económica para satisfacer las necesidades educativas de su familia es buena.						X		x		x		x		

		Seguridad	Posee seguridad en el lugar donde vive para desplazarse sin riesgo alguno.						X		x		x		x		
		Espacios de recreación	Los espacios de recreación (parques, campos de juegos, etc.) en su comunidad son óptimos.						X		x		x		x		
		Cobertura de salud	Los servicios que le brinda el centro de salud más cercano a su hogar son eficaces.						X		x		x		x		

Ericka Veruzka, Toro Solis

NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la calidad de vida en tiempos de pandemia		
Objetivo del Instrumento	Medir los niveles de la calidad de vida en tiempos de pandemia de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022		
Aplicada a la muestra participante	Docentes de una institución educativa del distrito de Trujillo durante el año 2022		
Nombre y Apellido del Experto		DNI N°	32138007
Título Profesional	Licenciada En Psicología	Celular	991 182 345
Dirección Domiciliaria			
Grado Académico	Magister En Psicología Con Mención En Prevención E Intervención En Niños Y Adolescentes		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo, 20 de junio 2022

TÍTULO DE LA TESIS: Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTRÉS LABORAL	Agotamiento laboral	Agotamiento	Al final de la jornada se siente agotado						x		x		x		x		
		Cansancio	Se encuentra cansado cuando se levanta por las mañanas para enfrentarse a otro día de trabajo						x		x		x		x		
		Capacidad de comprensión	Entiende de manera fácil los requerimientos de los estudiantes						x		x		x		x		
		Tensión laboral	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para usted.						X		x		x		x		
		Resolución de problemas	Se enfrenta muy bien con los problemas que se presentan en la institución.						X		x		x		x		
	Despersonalización	Estrés	El que el equipo disponible para llevar a cabo sus labores sea limitado le estresa						X		x		x		x		
		Colaboración	No ser parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente le causa estrés.						X		x		x		x		
		Problemas educativos	Considera que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.						X		x		x		x		
		Fiabilidad	Considera que la evaluación que los alumnos puedan hacer						X		x		x		x		

			del profesor la considera poco fiable															
		Sobreexigencia	Considera que la mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.						X		x		x		x			
	Realización personal	Desmotivación	Considera que el salario del profesor es muy poco motivador.						x		x		x		x			
		Valoración profesional	Considera que socialmente se valora muy poco su trabajo.						X		x		x		x			
		Ventajas de la profesión	Considera que ser profesor tiene más desventajas que ventajas							X		x		x		x		
		Políticas educativas	Considera que la política educativa pide mucho a cambio de poco.							X		x		x		x		
		Valoración	Se siente valorado por la institución educativa							X		x		x		x		
		Sobrecarga laboral	Jornada laboral	A medida que avanza la jornada laboral siente más necesidad de que éste acabe.						X		x		x		x		
	Influencia laboral		Considera que influye positivamente con su trabajo en la vida de otras personas							X		x		x		x		
	Sobretiempos		Trabaja más de 8 horas diarias.							X		x		x		x		
	Actividades extras		Al terminar las clases debe realizar actividades relacionadas con su trabajo.							X		x		x		x		
	Ambiente laboral		Le es fácil crear una atmósfera relajada con los alumnos							X		x		x		x		

Lourdes del Pilar Quevedo Sánchez

NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el estrés laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir los niveles de estrés laboral en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022		
Aplicada a la muestra participante	Docentes de una institución educativa del distrito de Trujillo durante el año 2022		
Nombre y Apellido del Experto	Lourdes del Pilar Quevedo Sánchez	DNI N°	18070721
Título Profesional	Licenciada En Educación Inicial	Celular	995 149 715
Dirección Domiciliaria			
Grado Académico	Maestro En Educación Con Mención En Gestión Y Acreditación Educativa		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo, 20 de junio 2022

TÍTULO DE LA TESIS: Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CALIDAD DE VIDA EN TIEMPOS DE PANDEMIA	Satisfacción laboral	Ejecución de funciones	Está satisfecho con las funciones ejercidas en la institución educativa.						x		x		x		x			
		Capacidad económica	Está conforme con su capacidad económica para cubrir los gastos de una alimentación familiar adecuado.						x		x		x		x			
		Ingresos percibidos	Los ingresos percibidos por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales.						x		x		x		x			
		Mejoras económicas	Desde que empezó a trabajar en la institución educativa han mejorado sus ingresos.						X		x		x		x			
		Responsabilidades adquiridas	Está conforme con las responsabilidades adquiridas en la institución						X		x		x		x			
	Soporte institucional para el trabajo	Motivación económica	Los docentes de mayor rendimiento reciben una paga superior a los del rendimiento medio o bajo.							X		x		x		x		
		Beneficios percibidos	La remuneración que se recibe está de acuerdo con los salarios							X		x		x		x		


			del mercado para el tipo de trabajo que desempeña.														
		Ambiente laboral	Las instalaciones donde trabajan contribuyen a lograr un buen ambiente laboral.						X		x		x		x		
		Independencia laboral	Puede trabajar con independencia y poner en práctica sus ideas.						X		x		x		x		
		Retos laborales	Su trabajo le plantea retos atractivos e interesantes que me permiten desarrollar su creatividad						X		x		x		x		
	Bienestar logrado a través del trabajo	Expectativas profesionales	Su trabajo cumple las aspiraciones y expectativas de la carrera o profesión que desempeña.						x		x		x		x		
		Capacidad económica	Su capacidad económica para satisfacer la necesidad de vestido de su familia es positiva.						X		x		x		x		
		Superación profesional	Considera que si continúa estudiando y formándose puede aspirar un ascenso.						X		x		x		x		
		Ascensos laborales	En general se otorgan promociones a quienes más lo merecen.						X		x		x		x		
		Estimulo laboral	Considera que en la Institución existe un ambiente que le estimula para trabajar.						X		x		x		x		
	Calidad de vida laboral	Disponibilidad económica	Su disponibilidad económica para satisfacer las necesidades recreativas de su familia cumple sus expectativas.						X		x		x		x		
		Necesidades educativas	Su capacidad económica para satisfacer las necesidades educativas de su familia es buena.						X		x		x		x		

		Seguridad	Posee seguridad en el lugar donde vive para desplazarse sin riesgo alguno.						X		x		x		x		
		Espacios de recreación	Los espacios de recreación (parques, campos de juegos, etc.) en su comunidad son óptimos.						X		x		x		x		
		Cobertura de salud	Los servicios que le brinda el centro de salud más cercano a su hogar son eficaces.						X		x		x		x		

Lourdes del Pilar Quevedo Sánchez

NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la calidad de vida en tiempos de pandemia		
Objetivo del Instrumento	Medir los niveles de la calidad de vida en tiempos de pandemia de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2022		
Aplicada a la muestra participante	Docentes de una institución educativa del distrito de Trujillo durante el año 2022		
Nombre y Apellido del Experto	Lourdes del Pilar Quevedo Sánchez	DNI N°	18070721
Título Profesional	Licenciada En Educación Inicial	Celular	995 149 715
Dirección Domiciliaria			
Grado Académico	Maestro En Educación Con Mención En Gestión Y Acreditación Educativa		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo, 20 de junio 2022707

Anexo 7

Matriz de datos de la variable estrés laboral

MUESTRA	ESTRÉS LABORAL																										TOTAL	NIVEL		
	AGOTAMIENTO LABORAL							DESPERSONALIZACIÓN						REALIZACIÓN PERSONAL						SOBRECARGA LABORAL										
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL	16	17	18	19	20			ST	NIVEL
1	3	4	2	2	2	13	MEDIO	2	2	3	2	3	12	MEDIO	3	2	1	1	2	9	MEDIO	3	1	2	2	3	11	MEDIO	45	MEDIO
2	2	3	4	3	4	16	ALTO	4	2	3	4	2	15	ALTO	4	3	3	4	2	16	ALTO	3	2	3	4	2	14	ALTO	61	ALTO
3	3	3	2	4	3	15	ALTO	4	2	3	3	4	16	ALTO	4	3	4	2	2	15	ALTO	3	3	4	2	4	16	ALTO	62	ALTO
4	2	2	1	1	2	8	MEDIO	3	3	2	1	2	11	MEDIO	2	1	2	3	3	11	MEDIO	2	3	3	4	2	14	ALTO	44	MEDIO
5	3	2	1	2	2	10	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	2	3	1	1	2	9	MEDIO	35	MEDIO
6	2	0	1	1	1	5	BAJO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	1	1	0	0	1	3	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	20	BAJO
7	3	1	2	2	3	11	MEDIO	3	2	2	1	2	10	MEDIO	2	3	2	4	3	14	ALTO	3	2	2	1	3	11	MEDIO	46	MEDIO
8	4	3	4	3	2	16	ALTO	3	2	3	4	3	15	ALTO	4	3	3	2	4	16	ALTO	4	2	3	3	2	14	ALTO	61	ALTO
9	3	2	1	3	2	11	MEDIO	2	3	1	2	3	11	MEDIO	2	3	2	3	1	11	MEDIO	3	2	1	3	2	11	MEDIO	44	MEDIO
10	4	2	3	4	4	17	ALTO	2	3	4	3	2	14	ALTO	4	2	3	2	4	15	ALTO	2	4	3	2	4	15	ALTO	61	ALTO
11	3	2	2	3	2	12	MEDIO	3	1	2	1	2	9	MEDIO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	2	2	1	2	3	10	MEDIO	41	MEDIO
12	1	1	0	0	1	3	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	2	1	2	2	8	MEDIO	1	1	1	1	1	5	BAJO	21	BAJO
13	1	3	2	1	2	9	MEDIO	4	2	3	2	2	13	MEDIO	2	3	2	3	4	14	ALTO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	44	MEDIO
14	3	2	2	3	2	12	MEDIO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	3	1	3	1	2	10	MEDIO	1	3	1	2	2	9	MEDIO	39	MEDIO
15	4	3	3	2	3	15	ALTO	4	2	3	3	3	15	ALTO	4	3	3	2	4	16	ALTO	4	4	3	2	3	16	ALTO	62	ALTO
16	2	3	3	1	2	11	MEDIO	2	1	2	2	2	9	MEDIO	3	2	1	3	1	10	MEDIO	3	1	2	1	3	10	MEDIO	40	MEDIO
17	1	0	1	1	1	4	BAJO	1	2	1	2	2	8	MEDIO	1	2	2	1	1	7	MEDIO	1	1	0	0	1	3	BAJO	22	BAJO
18	2	4	3	3	4	16	ALTO	4	3	4	2	3	16	ALTO	3	3	2	2	4	14	ALTO	4	3	2	4	3	16	ALTO	62	ALTO
19	3	2	1	3	2	11	MEDIO	2	2	3	4	3	14	ALTO	3	1	2	1	2	9	MEDIO	2	3	1	2	1	9	MEDIO	43	MEDIO
20	2	1	1	2	2	8	MEDIO	3	1	2	3	2	11	MEDIO	3	2	3	4	2	14	ALTO	3	2	1	1	3	10	MEDIO	43	MEDIO
21	2	3	2	2	1	10	MEDIO	1	1	2	1	2	7	MEDIO	3	2	1	1	2	9	MEDIO	3	4	2	2	3	14	ALTO	40	MEDIO
22	4	3	4	3	2	16	ALTO	4	3	3	4	4	18	ALTO	4	3	2	4	3	16	ALTO	3	4	3	2	3	15	ALTO	65	ALTO
23	3	1	3	2	2	11	MEDIO	3	1	2	2	3	11	MEDIO	3	1	2	3	1	10	MEDIO	3	2	3	2	2	12	MEDIO	44	MEDIO

24	1	1	0	1	0	3	BAJO	1	1	1	0	1	4	BAJO	2	1	2	2	1	8	MEDIO	2	1	1	2	1	7	MEDIO	22	BAJO
25	2	4	3	2	3	14	ALTO	3	4	3	4	2	16	ALTO	2	4	2	3	4	15	ALTO	4	3	2	3	4	16	ALTO	61	ALTO
26	2	1	1	2	1	7	MEDIO	3	2	3	1	1	10	MEDIO	2	3	2	1	2	10	MEDIO	3	1	3	2	2	11	MEDIO	38	MEDIO
27	2	3	1	1	2	9	MEDIO	1	3	2	1	2	9	MEDIO	3	1	2	2	3	11	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	37	MEDIO
28	2	4	2	3	4	15	ALTO	4	4	2	3	2	15	ALTO	3	2	3	4	4	16	ALTO	3	2	2	4	3	14	ALTO	60	ALTO
29	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	2	1	1	2	7	MEDIO	1	2	2	1	2	8	MEDIO	1	2	1	1	1	6	BAJO	27	MEDIO
30	3	1	2	3	1	10	MEDIO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	3	1	2	1	3	10	MEDIO	36	MEDIO

Matriz de datos de la variable calidad de vida en tiempos de pandemia

MUESTRA	CALIDAD DE VIDA																									TOTAL	NIVEL			
	SATISFACCIÓN LABORAL						SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO						BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO						CALIDAD DE VIDA LABORAL GLOBAL											
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL	16	17	18	19			20	ST	NIVEL
1	3	2	2	1	3	11	REGULAR	3	1	1	2	3	10	REGULAR	3	2	3	1	2	11	REGULAR	2	1	2	1	3	9	REGULAR	41	REGULAR
2	1	1	1	0	1	4	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	17	MALA
3	2	1	1	0	1	5	MALA	1	1	1	2	1	6	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	0	2	1	2	2	7	REGULAR	22	MALA
4	3	1	3	2	1	10	REGULAR	1	1	1	1	1	5	MALA	2	1	2	1	3	9	REGULAR	1	1	1	1	1	5	MALA	29	REGULAR
5	2	2	1	1	2	8	REGULAR	3	2	1	1	3	10	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	2	2	3	1	11	REGULAR	39	REGULAR
6	3	3	1	2	3	12	REGULAR	3	2	3	1	2	11	REGULAR	3	2	2	3	3	13	REGULAR	3	1	3	2	3	12	REGULAR	48	REGULAR
7	2	2	2	1	2	9	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	1	1	0	1	0	3	MALA	2	2	2	1	2	9	REGULAR	29	REGULAR
8	1	1	1	1	1	5	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	1	2	1	1	2	7	REGULAR	1	1	1	1	0	4	MALA	21	MALA
9	2	1	2	3	1	9	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	3	1	2	1	2	9	REGULAR	3	2	1	2	1	9	REGULAR	36	REGULAR
10	2	1	2	1	0	6	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	19	MALA
11	3	1	1	2	3	10	REGULAR	3	1	2	3	2	11	REGULAR	3	2	3	3	1	12	REGULAR	3	3	1	2	3	12	REGULAR	45	REGULAR
12	4	3	3	2	4	16	BUENA	4	3	2	4	3	16	BUENA	3	2	3	2	1	11	REGULAR	3	2	2	3	3	13	REGULAR	56	BUENA
13	2	1	1	2	1	7	REGULAR	2	1	1	1	1	6	MALA	1	2	1	1	1	6	MALA	3	1	2	2	3	11	REGULAR	30	REGULAR
14	3	1	2	1	2	9	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	2	3	3	2	13	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	43	REGULAR
15	1	1	1	1	1	5	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	19	MALA
16	2	1	2	2	2	9	REGULAR	3	3	3	1	2	12	REGULAR	3	1	2	3	3	12	REGULAR	1	2	1	1	2	7	REGULAR	40	REGULAR
17	4	2	2	3	2	13	REGULAR	2	2	2	3	2	11	REGULAR	2	1	2	2	3	10	REGULAR	4	3	3	4	2	16	BUENA	50	REGULAR
18	1	1	1	1	2	6	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	19	MALA
19	3	2	2	3	3	13	REGULAR	1	1	1	0	1	4	MALA	3	2	2	1	3	11	REGULAR	2	3	2	1	3	11	REGULAR	39	REGULAR
20	3	2	2	1	2	10	REGULAR	2	1	2	1	3	9	REGULAR	0	1	0	1	1	3	MALA	2	2	1	1	2	8	REGULAR	30	REGULAR
21	1	2	1	1	2	7	REGULAR	2	3	1	1	3	10	REGULAR	3	2	2	3	1	11	REGULAR	1	1	1	1	0	4	MALA	32	REGULAR
22	2	1	2	1	0	6	MALA	2	0	1	2	1	6	MALA	2	2	1	1	2	8	REGULAR	1	0	1	1	1	4	MALA	24	MALA
23	2	2	2	1	2	9	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	2	2	1	1	2	8	REGULAR	3	1	1	2	3	10	REGULAR	36	REGULAR
24	4	2	3	3	2	14	BUENA	3	2	3	3	4	15	BUENA	3	1	2	2	3	11	REGULAR	3	2	2	1	2	10	REGULAR	50	REGULAR

25	1	1	1	1	1	5	MALA	1	1	1	1	0	4	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	18	MALA
26	3	2	3	1	1	10	REGULAR	2	2	1	1	2	8	REGULAR	3	2	3	3	1	12	REGULAR	1	2	2	1	3	9	REGULAR	39	REGULAR
27	3	1	2	2	3	11	REGULAR	2	1	2	1	1	7	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	3	2	2	1	3	11	REGULAR	38	REGULAR
28	1	1	1	1	0	4	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	0	1	1	1	2	5	MALA	1	1	1	1	0	4	MALA	18	MALA
29	4	4	2	3	4	17	BUENA	3	2	1	2	1	9	REGULAR	3	1	2	3	2	11	REGULAR	4	2	2	3	2	13	REGULAR	50	REGULAR
30	3	2	3	1	3	12	REGULAR	3	2	2	1	3	11	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	2	2	3	3	13	REGULAR	46	REGULAR

Anexo 8

Constancia De La Institución Educativa

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO – DIRECTOR DE INSTITUCIÓN

Por medio del presente confirmo mi consentimiento para que los miembros de la institución a mi cargo participen en la investigación denominada: **Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de una Institución educativa de Trujillo, 2022**

Se me ha explicado que la participación de mis docentes consistirá en lo siguiente:

Se les plantearán diferentes preguntas, a través de entrevistas y/o cuestionarios, algunas de ellas personales, familiares, acerca de nuestra institución o de diversa índole, pero todo lo que diga a los investigadores, será confidencial.

Entiendo que las personas a mi cargo deben responder con la verdad y que la información que brinden debe ser confidencial. Así mismo, de ser publicado el presente estudio, se salvaguardará el nombre de la institución a mi cargo, salvo consentimiento expreso de mi representada.

Acepto voluntariamente que mi institución participe en esta investigación, comprendo qué cosas se van a hacer durante la misma. Igualmente entiendo que tanto las personas a mi cargo como yo, podemos elegir no participar y que podemos retirarnos del estudio cuando alguno de los dos lo decida. Del mismo modo, comprendo que los docentes tienen derecho a negarse a participar de la investigación, aunque yo haya dado mi consentimiento.

Trujillo, julio del 2022



Mg. Gris K. Rodríguez Flores
DIRECTORA