



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIA DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Estrés Laboral y Calidad de Vida Laboral en Docentes de Educación Básica Regular en Tiempos de Retorno a la Presencialidad.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Alcantara Pizan, Franklin Rusbel (orcid.org/0000-0002-7954-5008)

ASESORES:

Dra. Aguilar Armas, Haydee Mercedes (orcid.org/0000-0001-9368-6184)

Mg. Salirrosas Cabada, Richard Irvin (orcid.org/0000-0002-4443-5992)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

Trujillo – Perú

2023

DEDICATORIA

Con mucha gratitud, dedico mi tesis a Dios por ser el pilar fundamental en mi vida.

A mis padres, quienes con mucho amor, perseverancia y esfuerzo me han permitido cumplir con mi tan anhelada meta profesional.

Y, a mis familiares, por haberme impulsado con sus consejos y buenos deseos, llenos de afecto y comprensión.

Alcántara Pizan, Franklin Rusbel

AGRADECIMIENTO

Quiero dar gracias a Dios, por ser mi soporte espiritual y porque a pesar de la coyuntura actual que estamos atravesando, me ha concedido salud, fortaleza y sabiduría para culminar mi investigación. A mi familia, quiénes me han apoyado incondicionalmente para lograr este objetivo tan anhelado.

A mis asesores, la Dra. Aguilar Armas, Haydee Mercedes y el Dr. Salirrosas Cabada, Richard Irvin; quienes han sido mi guía durante todo el proceso de investigación y me han sabido brindar el conocimiento y las herramientas necesarias para culminarlo con éxito.

A la memoria de mi compañero Campaña Ramírez, Alejandro; que fue parte de esta investigación y que con sus conocimientos y apoyo se pudo llevar a cabo esta investigación.

Y a todas aquellas personas que nos han apoyado moralmente; en especial, a nuestros docentes de la carrera de psicología, quienes han compartido su experiencia y conocimientos a lo largo de nuestra formación académica.

Índice de Contenidos

| | |
|---|-----|
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO..... | iii |
| RESUMEN | vi |
| ABSTRACT | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEORICO..... | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 12 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 12 |
| 3.2. Variables y Operacionalización..... | 12 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 13 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de investigación | 14 |
| 3.5. Procedimientos | 15 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 15 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 16 |
| IV. RESULTADOS | 17 |
| V. DISCUSIÓN..... | 25 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 29 |
| VII. RECOMENDACIONES | 30 |
| REFERENCIAS..... | 1 |
| ANEXOS | 41 |

Índice de Tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 | 17 |
| Estadísticas descriptivas de la variable Estrés Laboral | 17 |
| Tabla 2 | 18 |
| Estadísticas descriptivas de la variable Calidad de Vida Laboral | 18 |
| Tabla 3 | 19 |
| Prueba de normalidad de las variables y de sus dimensiones | 19 |
| Tabla 4 | 20 |
| Relación entre Estrés Laboral y Calidad de vida laboral en docentes de educación básica regular en tiempos de retorno a la presencialidad..... | 20 |
| Tabla 5 | 21 |
| Relación entre el estrés laboral y la dimensión de autonomía de calidad de vida laboral en docentes de educación básica regular en tiempos de retorno a la presencialidad. | 21 |
| Tabla 6 | 22 |
| Relación entre el estrés laboral y la dimensión de Desarrollo de calidad de vida laboral en docentes de educación básica regular en tiempos de retorno a la presencialidad. | 22 |
| Tabla 7 | 23 |
| Relación entre el estrés laboral y la dimensión de Seguridad laboral de Calidad de vida laboral en docentes de educación básica regular en tiempos de retorno a la presencialidad. | 23 |
| Tabla 8 | 24 |
| Relación entre el estrés laboral y la dimensión de Equidad de calidad de vida laboral en docentes de educación básica regular en tiempos de retorno a la presencialidad. | 24 |
| Tabla 9 | 25 |
| Relación entre el estrés laboral y la dimensión de Salario Justo de calidad de vida laboral en docentes de educación básica regular en tiempos de retorno a la presencialidad. | 25 |

RESUMEN

La presente investigación de tipo correlacional diseño no experimental transversal, tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral en docentes, en una población de 350 en docentes de educación básica regular en tiempos de retorno a la presencialidad, pertenecientes a edades entre 25 a 65 años. los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de estrés laboral y la escala de calidad de vida laboral, dando como resultado una correlación negativa de $-.779$ con un tamaño de efecto alto. por lo tanto, se concluye que existe correlación estadísticamente significativa inversa entre ambas variables.

Palabras clave: Calidad de Vida Laboral, correlación de Pearson y estrés laboral.

ABSTRACT

This correlational non-experimental cross-sectional design research aimed to determine the relationship between Work Stress and Quality of Work Life in teachers, in a population of 350 in regular basic education teachers in times of return to presence, belonging at ages between 25 to 65 years. The instruments used were the Work Stress Questionnaire and the Work Life Quality Scale, resulting in a negative correlation of -0.779 with a high effect size. Therefore, it is concluded that there is a direct statistically significant correlation between both variables.

Keywords: Quality of Work Life, Pearson's correlation and Work Stress.

I. INTRODUCCIÓN

Antes de la pandemia de la Covid-19, la mayor parte de los docentes realizaban actividades presenciales (Vallee, 2020). Durante la pandemia, los contextos de enseñanza cambiaron radicalmente pasando de una enseñanza presencial a semipresencial o estrictamente remota, cumpliendo exigencias de salud para tener un bienestar adecuado y protegido contra el Covid-19 (Becerra, 2020).

El sector educativo fue el más afectado en tiempos de pandemia, debido a que no se aplicaron las enseñanzas de manera continua, con una clara diferencia en lo económico de estudiantes en el sector rural, no podían acceder a sus enseñanzas en su totalidad, lo que conllevó a que el docente tenga una carga de estrés laboral y que no cumpla con sus funciones académicas de manera eficaz (Becerra, 2020). Por esta razón, se optó por dictar clases mediante las plataformas como: Zoom, Skype y Teams (Christensen et al., 2022; Watermeyer et al., 2021), de modo que fue solución definitiva a este acontecimiento pandémico. En un inicio fue el principal desafío de garantizar un aprendizaje en línea efectivo en todos los niveles educativos, significativamente la carga cognitiva y emocional de los docentes (Adarkwah, 2021).

Los maestros se han visto afectados por la pandemia (Cachón et al., 2020 ; Schwartz et al., 2021), quienes han experimentado fuertes choques emocionales y estrés a un nivel alto (Ozamiz et al., 2021; Wei et al., 2021). Durante el confinamiento, los docentes tenían que adaptarse a la circunstancia a un corto plazo, con lo que significo enseñar en entornos virtuales, por lo que, su rendimiento y confianza se vieron afectados al momento de realizar su trabajo con calidad y continuada (Besser et al., 2020; Lindner et al., 2021). Es decir tuvieron que capacitarse y tomar cursos para lidiar con los problemas que origino la pandemia y así sobrellevar una convivencia educativa optima, sin embargo, los docentes tienen prejuicios en su ambiente escolar, como un presupuesto salarial bajo que no cumple con satisfacer sus necesidades básicas que le conlleva a tener una calidad de vida laboral insatisfecha, afectando su salud física, emocional y psicológica, a todo esto se le incrementa sus problemas personales y la convivencia laboral absorbiendo los problemas que ahí encuentra.

La pandemia ha afectado directamente el lado cognitivo y emocional de la población (Puentes et al., 2020), convirtiéndose en un reto que el profesorado se adapte al retorno a clases 2022 cumpliendo con los protocolos de seguridad, ya que dichos protocolos son una exigencia en la enseñanza educativa (Lo Moro et al., 2021). Estos cambios repentinos de enseñanza remota a semipresencial, con normas establecidas como el distanciamiento de 2 metros entre pupitres, horarios establecidos por horas, ha llevado al profesorado tenga un incremento de carga laboral y estrés por tratar de cumplir con estas exigencias (Lo Moro et al., 2021).

A nivel internacional en Estados Unidos se evidenció que en plena pandemia el estrés fue más alto que en investigaciones realizadas en Gran Bretaña. En dicha investigación se presentó que del 100% de la población de profesores el 70% tienen un nivel de estrés moderados e importantes (Travers y Cooper, 2019). Del contexto mencionado anteriormente podemos mencionar que la calidad vida se vio afectada por el origen del estrés en el entorno laboral de los profesores, que se originan de los obstáculos que se presentan actualmente como miedo al contagio, que las actividades sean presenciales, sin tener los recursos disponibles de acuerdo a la vanguardia, y así cumplir con los compromisos de enseñanza, lo que se evidencia en su estado anímico, psicológico y físico, familiar y social a los que profesorado se les presenta (Becerra, 2020)

En Chile en el año 2018 en un colegio público técnico de la ciudad de Coquimbo, se demostró que el estrés en los docentes en su ambiente laboral es por el cambio brusco de enseñanza virtual a presencial, incluido el excesivo número de estudiantes, falta de interés por aprender por parte del alumnado, material inadecuado no acorde a la tecnología, que conlleva a que los docentes disminuyan la capacidad de enseñanza profunda sobre sus alumnos, que afecta la calidad de educación desprestigiando la institución, que se generó baja en la cantidad de matriculados (Zúñiga-Jara & Pizarro-León, 2018).

En Colombia se demostró que el estrés que se origina en el trabajo es un gran problema en la educación con un nivel de 80%, así como la integración que tienen los factores entre trabajo interno con las condiciones de trabajo, se dio como resultado la descripción de los estresores laborales y extralaborales de las instituciones educativas. Se concluyó que se logrará estrategias de bienestar de salud previniendo e interviniendo el estrés laboral en la institución con la finalidad

que los docentes y los estudiantes tengan una salud mental laboral estable (Matabanchoy et al., 2020).

En Inglaterra y al igual que otros países del mundo el retorno a clases ha tomado en consideración diferentes aspectos, los cuales son las cifras de contagios tanto entre alumnos y docentes, lo que permitió que se vaya aprobando los planes de retorno progresivo y voluntario de instituciones de educación públicas y privadas (Jiménez, 2021).

En investigaciones realizadas en el contexto peruano se reportaron que el estrés en el ambiente laboral vivido por los docentes en tiempos pandémicos llegó hasta un nivel Medio (Villanueva, 2022; Bada et al, 2020; Mattos, 2021), en cambio la calidad de vida laboral llegó bajo de nivel (Mattos, 2021). Sin embargo, se observó una correlación inversamente proporcional con un coeficiente de -0.583 lo que nos indica un nivel medio, revelando que, si el estrés tiene un nivel alto, como consecuencia se tendrá que el nivel de calidad laboral del docente sea menor (Mattos, 2021).

En tiempos de pandemia ha sido deficiente la enseñanza debido a los cambios tecnológicos y adaptación repentina, de presencial a remoto, máximas autoridades como el Minedu decidió progresivamente la apertura de ciertos colegios (Canaza, 2021). En este año escolar 2022 el ministro de educación del Perú enfocó que la enseñanza educativa volvería a ser de manera presencial, debido a que hay mucha falta de asistencia a clases por parte de los alumnos en zonas rurales, de pobreza económica.

De todo lo mencionado se desprende que es de suma importancia observar cómo se relacionan dichas variables en estudio, más aún en esta crisis del covid 19, ya que con estos cambios repentinos de enseñanza es un verdadero desafío (Castro et al, 2020). No obstante, es también importante evaluar la actualidad, ya que existen cambios en el sistema educativo como es volver a impartir enseñanza educativa en su entorno presencial, cumpliendo no solamente con sus normativas laborales si no también con los protocolos de salud.

Hoy en día muchos investigadores dieron por conclusión que el estrés laboral tiene una influencia negativa directa con la calidad de vida laboral de los docentes, provocando daños o efectos dentro de la convivencia de los docentes con sus estudiantes en un plano de pandemia (Valent & De la Serna, 2021). Sin

embargo, el presente trabajo de investigación permitirá aportar conocimientos sobre la situación que el estrés perjudica en el entorno laboral, que todo docente tiene con sus estudiantes en un contexto de enseñanzas presenciales, donde existen exigencias protocolares de salud que los docentes deben cumplir para poder brindar enseñanza con calidad, bienestar y cuidado. Por eso se plantea el problema planteado ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y calidad de vida laboral en docentes de educación básica regular en tiempos de retorno a la presencialidad?

Así mismo el estudio brinda información actualizada sobre el problema de como el estrés perjudica en el entorno laboral y convivencia de los profesores en tiempos que retornan a la presencialidad, ya que la mayoría de los investigadores evalúan estas variables que tiene el docente dentro del contexto pandémico. Los resultados obtenidos permitirán identificar como las variables se encuentran el efecto de los niveles de los profesores que retornan a enseñar de manera presencial, lo cual conllevara a optimizar estrategias para prevenir estrés laboral y así potenciar los sectores emocionales y sociales originando un buen clima entre los docentes.

El objetivo general es determinar la relación entre estrés laboral y calidad de vida laboral en docentes de educación básica regular en tiempos de retorno a la presencialidad. Donde sus objetivos específicos son: Realizar un análisis descriptivo de estrés laboral y calidad de vida laboral de los profesores que regresan a la presencialidad. Identificar la relación entre el estrés laboral y la dimensión de autonomía de calidad de vida laboral de los profesores que regresan a la presencialidad, Identificar la relación entre el estrés laboral y la dimensión de Desarrollo de calidad de vida laboral de los profesores que regresan a la presencialidad, Identificar la relación entre el estrés laboral y la dimensión de Seguridad laboral de calidad de vida laboral de los profesores que regresan a la presencialidad, Identificar la relación entre el estrés laboral y la dimensión de Equidad de calidad de vida laboral de los profesores que regresan a la presencialidad e Identificar la relación entre el estrés laboral y la dimensión de Salario justo de calidad de vida laboral de los profesores que regresan a la presencialidad.

Por último, se planteó como hipótesis general si existe una relación significativa entre estrés y calidad de vida laboral de los profesores que regresan a la presencialidad y se toma en cuenta los objetivos específicos para plantear sus respectivas hipótesis.

II. MARCO TEÓRICO.

En la investigación como antecedentes en el plano internacional tenemos en Ecuador, donde el objetivo fue describir el enlace como el estrés perjudica el entorno laboral de profesionales del área de enfermería, dicha investigación fue aplicada en 240 profesionales de enfermería, su metodología fue cuantitativo, descriptivo y de corte transversal-correlativo, para comprobar si los cuestionarios son óptimos para su aplicación se aplicó una prueba piloto a 24 profesionales, resultando una alfa de Crombach de valor .946 para estrés laboral y un valor de .864 para calidad de servicio, demostrando que dichos cuestionarios son aplicables en docentes. Así mismo, se evidencio existe una insatisfacción por retribución que acarrea más estrés laboral, en cambio para la calidad laboral se muestra que hay seguridad en el trabajo, por último, se menciona que las variables objeto de estudio tienen una conexión ideal (Mendoza, 2019).

En Colombia, se aplicó una investigación donde se describió como la convivencia y la vida diaria laboral con el estrés existe una relación significativa, un trabajo cuantitativo, con diseño trasversal descriptivo, que fue aplicada a 24 profesores de un colegio público de la ciudad de Medellín, dando como conclusión que se logró percibir el entorno laboral que los docentes tienen en su convivencia con sus alumnos, en lo cual intervienen diversos temas institucionales, al igual como el sistema económico, que también se destaca que se debe gestionar programas o talleres que mejoren la vida diaria de los profesores en su ambiente laboral, es decir que su convivencia con sus estudiantes sea satisfactoria y plena (Ramírez, 2018).

En Brasil, se investigó los efectos que tiene el estrés en la vida diaria laboral de los profesores que enseñan en colegios estatales, la población fue 105 profesores, como resultado se evidencio estrés en el trabajo, ansiedad, disminución de calidad de vida, es por eso que los investigadores sugieren que debería ver más estudios sobre estrés en el entorno laboral y como perjudica de los profesores, es decir tratando de ampliar más sobre el estrés en la calidad de vida laboral dando

respuestas saludables frente a estímulos ambientales aversivos (Freitas et al., 2018).

En el plano Nacional también se encontró en la ciudad de Pasco, una investigación que determinó la conexión que existe entre las variables en estudio, el análisis fue descriptivo y correlativo, aplicándose a una muestra de 90 profesores, que se recolectándose información a través de las técnicas de sondeo y cuestionarios, que luego se validaron con el análisis de especialistas en el tema. Para la validez interna se utilizó el alfa de Crombach. Determinando una confiabilidad óptima, también se evidenció que el nivel es bajo con un 6.67%, nivel medio de 57.78% y nivel alto 35.56 para el estrés laboral, lo que se demuestra que se tiene que el mayor nivel es de 57.78% medio; así mismo para la calidad de vida los niveles son 26.67% presenta un nivel bajo, nivel medio de 64.44% y un nivel alto de 8.89%, demostrando que el nivel con mayor porcentaje para la calidad de vida es de 64.44%, por último se determinó como el estrés es significativa inversa con la calidad de vida en la pandemia de covid 19 (Mattos, 2021).

Así mismo en la ciudad de Lima, se identificó que una buena calidad de vida laboral se relaciona con el estrés laboral en profesores de colegios públicos, con un diseño de corte transversal correlacional, método cuantitativo, donde se usó la como técnica de recojo de información utilizando los cuestionarios a una muestra de 100 docentes, su muestreo fue de conveniencia es decir un muestreo no probabilístico, para la validez y la confiabilidad el autor utilizó el juicio a través de jueces y la prueba estadística de alfa de Crombach la cual su coeficiente fue de 0.866 para calidad de vida laboral y para estrés laboral con coeficiente de 0.850. Por último, se comprobó que existe relaciones significativas e inversa entre las variables estudiadas, concluyendo que si hay una disminución de estrés laboral por ende tendremos una mejora en la convivencia de los profesores con sus estudiantes en el entorno laboral (Silverio, 2018).

Así mismo se presenta en la ciudad de Cajamarca una investigación, donde el objetivo fue de establecer como el estrés influye en la vida diaria laboral del profesorado en plena pandemia. Para ello, con el uso del instrumento que mide el estrés en docentes del autor Grimaldo, la ED-6, y la metodología descriptiva correlacional transversal correlacional. Para el análisis inferencial en estudio, se utilizó el estadístico de Spearman para identificar la significancia relacional entre

las variables, previamente, para medir si existe normalidad en la base de datos se aplicó la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov. Se evidencio que en los 175 docentes mostraron un Rho de -0. 509 y un valor p significativo de 00,1, lo que indica que el estrés laboral se correlaciona inversamente con la calidad de vida durante la pandemia en los profesores de colegios de Quintil 1 – Cajamarca (Becerra, 2020).

Para determinar como el estrés perjudica en los docentes en su entorno laboral durante esta pandemia del covid 19, con un estudio no experimental en la provincia de Trujillo. Su muestra fue de 300 profesores de educación básica regular de Lima y Trujillo, que se aplicaron encuesta de estrés laboral y calidad de vida laboral fueron personalizados por García en 2021. y el cuestionario de calidad laboral adaptado por Grimaldo en el año 2012, concluyeron que los factores investigados tenían una relación inversa sustancial. con un coeficiente de $r=-0.136$, también que el nivel para estrés laboral es medio con un 85.7%, para la calidad de vida labora bajo con un 52% (Villanueva, 2022).

Así mismo en Trujillo, también se determinó que el estrés laboral tiene una correlación significativa con la calidad de vida laboral en centro de salud, su población de estudio fue de 93 enfermeros de género masculino y femenino, de experiencia labora mínimo de 3 meses, se aplicaron dos cuestionarios la Escala de estrés laboral de Enfermería-NSS y la calidad de vida laboral la escala de Calidad de Vida Laboral-WRQOL, por último, en la investigación se evidencio un 39% para estrés laboral medio, 61% alto y para calidad de vida con un 49% de nivel alto, 26% medio y para bajo con un 25%; para que se comprueben las hipótesis planteadas se usó las pruebas estadística de chi cuadrado de Pearson y Gamma, lo cual evidencio una correlación significativa e inversa entres las variables en estudio (Pérez y Prado, 2021).

El estrés laboral se origina cuando la persona hace un esfuerzo mayor en su condición física, social y psicológica, produciendo un fallo entre los trabajadores (Villanueva, 2022). Aunque hoy en día las personas toman el estrés como algo normal, la cual es un error ya que las consecuencias pueden ser graves llevándolos a tomar decisiones como el suicidio (Ortiz, 2020). El estrés es identificado en personas que están pasando con un esfuerzo extremo ya sea emocional o psicológico, lo cual lo conlleva a un cansancio emocional abundante, un nivel bajo

de autoestima y ejecución personal (Espinoza, 2020). Así mismo, el cansancio psicológico se genera de un esfuerzo que viene de la demanda del ambiente laboral (Caruajulca & Sánchez, 2020). En cuanto a estos tiempos se está dando en los docentes por los fuertes cambios que se han dado en la enseñanza, ya que al profesorado se le exige a una adaptación de manera rápida para así la educación tenga una continuidad eficaz (Gutiérrez, 2019).

El estrés es considerado como una reacción física o sentimental, que se originan de series de trabajos recargados, repetitivos, con efectos psicosociales (Osorio & Cárdenas, 2017; OIT, 2021) y contextos externos o internos de una persona cuyo riesgo o fallo en su vida diaria (Zavala, 2021), lo cual es difícil de adaptarse e instiga en multiplicar esfuerzo para controlar el equilibrio emocional dentro de uno mismo y de su exterior (Ortiz, 2020) que se genera de manera voluntaria cuando existe una demanda de trabajo que surge de falta de recursos para sobrellevar esa demanda elevada (Chávez, 2015; Díaz & Villar, 2020), se expresa que el estrés es un efecto de falta de apoyo laboral ante la alta demanda que se presente en el empleado (Avalos, 2020).

Así mismo hay tipos de estrés como: el laboral episódico, cuando aparece de repente y no tiene una duración larga, solamente cuando se da tratamiento se desaparecen todos los síntomas (Ortiz, 2020), mencionamos también al estrés laboral crónico lo cual es el más peligroso, que afecta por mucho tiempo y se va acumulando, lo cual origina un riesgo prolongado de factores, que es un estrés dentro de su trabajo laboral (Paucar, 2022). Existe también el estrés positivo que se genera un reto laboral sin producir daño alguno en la persona (Gil-Monte & Peiró, 1999), en cambio el estrés negativo son las consecuencias de los ámbitos estresantes que son fuentes perjudiciales en los docentes como: los estresores interconectados al ambiente externo físico, por ejemplo: el bullicio del exterior, mal clima y el requerimiento laboral que conlleva a un incremento de tareas, en cierto tiempo, así hayan terminado la jornada laboral (Mansilla, 2018).

Ahora, en función de la Institución educativa existen conflictos de roles sin tener claros sus objetivos y responsabilidades con desacuerdos que se dan al inicio del contrato con los docentes, acarreado a futuras molestias e incomodidades (Barrios, 2018).

En la educación los docentes tienen presión y exigencia laboral debido a que tienen un rol importante de educar y formar a estudiantes de manera eficiente (Villanueva, 2022) por las exigencias planteadas por las autoridades, los docentes recaen en una situación de estrés laboral, ocasionándoles inestabilidad física, social y emocional, produciéndoles nerviosismo, enojo y frustración hacia sus estudiantes (Carrasco, 2021; Cortes, 2021). Es decir que en los docentes que tienen estos malestares, es porque se rigen de normativas estandarizadas ya impuestas que deben cumplir (Bermejo et al, 2017).

Así también dentro del ambiente laboral de los docentes hay factores estresantes como el tipo organizacional, es decir conflictos entre colegas, así como la falta de material de trabajo en aula, falta de reconocimiento por la labor de enseñanza, conflictos de funciones y exigencia con los tiempos; mientras que en el tipo de interpersonal, que se genera de la falta de compromiso de los estudiantes, comportamientos inadecuados y padres de familia que no apoyan ni les importa cómo se encuentran los docentes; también se menciona al aspecto personal del docente que se trata de la introversión, autoestima y metas que no se lograron cumplir (Pezúa, 2018).

Dentro del estrés laboral se menciona la teoría de Selye (1936) llamada síndrome general de adaptación que refiere que las reacciones físicas y conductas son las que originan el estrés. En cambio, según Holmes y Rahe (1967) mencionan que el estrés es una condición ambiental donde la presión en el trabajo incide en el individuo de manera física y psicológica. Así mismo tenemos la teoría organizacional que menciona al modelo de Winnubst que refiere que el estrés laboral va a estar presente en una empresa que existe un clima adecuado, cultura integral, apoyo mutuo, debido a que para mantener buen clima el empleado debe exigirse para que nada cambie y la empresa este estable emocional y psicológicamente (Sigcha & Garcia,2019). De tal forma existe el modelo en el contexto educativo, que se expresa en el docente en sus estados emocionales ya sea como el agotamiento y malestares físicos lo que conlleva a un estrés crónico limitándole sus competencias educativas (Barrios, 2018).

Entre las dimensiones de estrés laboral se consideró a la ansiedad, son sentimientos que tensionan y aprensan subjetivamente el sistema nervioso de cada persona (Clark y Beck, 2021); Depresión, es un trastorno mental simple y tratable,

conjunto de ánimos que llegan a ser síntomas cognitivos y físicos (Corea Del Cid, 2021); Creencias desadaptativas, son valoraciones negativas que surgen de sufrir un trauma e influyen negativamente directamente en la salud llegando a la depresión del individuo (Belsher et al, 2021); Presiones, se percibe actividades con mayor importancia se originara la presión en la persona debido la exigencia alta y las consecuencias que puede tomar malas decisiones (Gallegos et al, 2021); Desmotivación, es la ausencia de la motivación, sensación que no tiene esperanzas y lleno de angustias que dificulta resolver problemas en la vida diaria, lo que origina en la persona insatisfacción y disminución de trabajar de manera óptima y entusiasta (Pérez y Merino, 2008) y por ultimo tenemos a Mal afrontamiento, la persona no puede afrontar sus dificultades, es decir no tiene un control de sí mismo, lo cual le desarrolla síntomas psicómicos o reacciones depresivas (Fierro, 1997).

Actualmente la calidad de vida, no solo se basa en relación con el ambiente si no con los aspectos del bienestar físico y mental, sociedad y enfoque cultural (Villanueva, 2022). Así mismo, podemos decir que es una integración de bienestar psicológico, social y mental, observando satisfacción y recompensa, para analizar las vivencias con la comunidad (Arce & Durand, 2021). También es definida como la satisfacción plena que se da en la familia, domicilio, religión, empleo y educación (Julca, 2019), en términos generales lo definimos como conjuntos de ideales, metas, necesidades básicas, que se forman en el ambiente externo de las personas, mejorando sus relaciones entre la persona y ambiente (Barrios, 2018).

Una buena vida en el entorno laboral se da cuando el individuo se encuentra con un bienestar completo es decir física y psicológica, que realiza tareas donde sus elementos son la remuneración, seguridad y bienestar, uso y realización de sus cualidades con la oportunidad de progresar, tener una estabilidad e integración social en el ambiente laboral (Ortiz, 2020)

Se clasifica en relacionar las formas de organización social, en el trabajo, en la entidad, donde se muestra la satisfacción-insatisfacción, que se presenta en la vida cotidiana (Villanueva, 2022).

Los aspectos importantes son: el bienestar físico que trata de la salud y de mantener una seguridad dentro del trabajo o la sociedad; el bienestar social que refiere a la relación que existen entre colegas profesionales dentro del lugar de

trabajo, también se da entre familiares y amigos; desarrollo y actividad se trata de cómo se da en el ambiente académico y del trabajo; así como el bienestar emocional que causa una autoestima alta, sin embargo dichos factores provienen directamente del entorno externo como: la sociedad, la salud o el ambiente laboral (Patlán, 2016; Villanueva, 2022).

Tener una buena vida de calidad en el entorno laboral es definido como dominios enfocándose a su grado de relación con los recursos y su economía que todo individuo tienen para cubrir sus necesidades ya sean de comida, vivienda, salud, fiestas y reuniones deportivas, la cual tiene un fin de satisfacción amical; en el vecindario y comunidad son facilidades que hay en la sociedad en que la persona se sienta tranquila sin riesgo alguno; vida familiar y hogar es la calidad que se toman los integrantes de la familia originando relaciones afectivas, fortalecidas; en la pareja se da con la existencia de afectividad conyugal, tomándose tiempo como compartir momentos agradables entre la pareja; en el ocio es el tiempo que la persona se da para que le genere una satisfacción de actividades que les interesan; los medios de comunicación refiere en buscar programas que permitan la distracción de manera educativa o no educativa; en la religión es con la estabilidad espiritual en relación a Dios; la salud se trata de forma física, emocional y psicológica de cada persona (Becerra, 2020).

Así mismo cuando se desea tener la calidad de vida debemos tener entendimiento y paciencia, ya que muchas veces no se puede llegar a lo deseado, al examinar la variable se percibe si estas necesidades han sido cubiertas o satisfechas, necesidades como el apoyo de la empresa, seguridad laboral y desarrollo profesional (Quintana, 2016).

Entre las dimensiones de calidad laboral tenemos a Autonomía, es fundamental para el desarrollo, que se da inicio desde el preciso instante que nace, es decir se separa del cuerpo de la madre para realizar las funciones vitales y así realizar sus funciones por sí mismo (Soriano & Cerezo, 2018); Desarrollo personal, viene ser como una experiencia individual o también grupal, en donde las personas desarrollan, mejoran sus habilidades y destrezas personales (Toala, 2019); Seguridad laboral, se refiere a condiciones de trabajo seguros, es decir el trabajador no debe percibir amenaza o que le pueda causar un daño ya sea psicológico o físico por cierta entidad (Ríos y Beltrán, 2002); Equidad, se fundamenta en los

valores de igualdad, cumplimiento y justicia (Mokate, 2001) y por último el Salario Justo lo definen como salario que permite al trabajador a que su familia tenga una vida plena ya sea en lo material, social, cultural y espiritual, según el puesto de trabajo y la productividad laboral (Cosmópolis, 1986).

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Investigación básica, descriptiva con corte relacional- transversal, los objetivos precisos del estudio eran identificar correlaciones entre las variables, no modificar las propias variables. En cambio, las variables se describieron indicando sus frecuencias simples y ponderadas (Hernández-Sampieri, 2018).

Con estudio de diseño no experimental en la medida que se recolecta información en el mismo momento (Hernández-Sampieri, 2018).

3.2. Variables y Operacionalización.

Como primer estudio mencionamos al estrés Laboral con sus dimensiones como: ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento.

Como también su Operacionalización (Ver en anexos), donde en nuestro estudio la primera variable es el estrés laboral la cual su definición conceptual es el estrés positivo que es un reto laboral sin producir daño alguno en la persona (Gil-Monte & Peiró, 1999), en cambio el estrés negativo son las consecuencias de los ámbitos estresantes que son fuentes perjudiciales en los docentes como: los estresores interconectados al ambiente externo físico (Mansilla, 2018). En su definición operacional utilizo la encuesta de estrés laboral en docentes que fue elaborada por Gutiérrez-Santander, Morán-Suarez, Sanz-Vázquez (2005), en la ciudad de España y que se aplicó al contexto peruano por Becerra (2020), que consta de 77 preguntas con una escala de Likert con índices de 1 al 5. Sus dimensiones la conforman: ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento, mientras su nivel de medición es ordinal.

La segunda variable es la calidad de vida laboral donde la definición operacional son los conjuntos de ideales, metas, necesidades básicas, que forman en el ambiente externo de las personas, mejorando sus relaciones entre la persona y su ambiente laboral (Barrios, 2018). Para su definición operacional utilizaremos

el cuestionario que fue aplicada en el Perú, según Martínez (2019), que consta de 30 ítems con una escala de Likert con índice del 1 al 4. Las dimensiones son: Autonomía, Desarrollo personal, Seguridad laboral, Equidad y Salario Justo; así mismo sus indicadores tales como: Resolución de conflictos, Responsabilidad de actividades, Compromiso, Compensación y Satisfacción. Su nivel de medición es Ordinal con escala de Likert de valor 1 al 4.

3.3. Población, muestra y muestreo.

La población estuvo compuesta por 350 profesores de nivel básica regular (EBR) de colegios públicos del centro poblado de Alto Trujillo del distrito El Porvenir, del nivel inicial, primario y secundario.

Criterio de Inclusión:

- . Docentes nombrados y contratados mínimo de un año de las Instituciones Educativas.
- . Docentes mayores de 25 años que trabajan en las instituciones educativas.
- . Docentes que desean participar de manera voluntaria al llenado de los instrumentos.
- . Docentes de ambos sexos.

Criterio de Exclusión:

- . Docentes con Dx. de ansiedad o depresión.
- . Docentes que no desean participar de manera voluntaria al llenado de los instrumentos.

Cuando hablamos de la muestra se define como cierta cantidad del total de la población, esta debe ser representativa, con el fin de rescatar características del colectivo con la posibilidad de generalización de los resultados (Ñaupas et al., 2018). Por lo tanto, nuestra muestra representativa es de docentes que participaron del llenado de los instrumentos lo cual se consideró la cantidad del total de 350 docentes de instituciones educativas públicas del centro poblado de Alto Trujillo del distrito El Porvenir (ESCALE-MINEDU, 2022).

Se aplicó un muestreo no probabilístico por adecuación que refiere a que se toma la muestra en un determinado de tiempo con una accesibilidad fácil y directa (Otzen & Manterola, 2017).

La unidad de análisis fue de un docente de educación básica regular (EBR) de colegios públicos del centro poblado de Alto Trujillo del distrito El Porvenir, del nivel inicial, primario y secundario.

3.4. Técnicas e instrumentos de investigación

La aplicación de las encuestas fue la principal técnica que se aplicó, ya que sirvió como medio para la recolección de información (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Aplicada a profesores de nivel EBR de colegios públicos del centro poblado de Alto Trujillo del distrito El Porvenir, del nivel inicial, primario y secundario, de acuerdo a lo señalado en la muestra.

Para los instrumentos se detallan a continuación según variable:

Escala de estrés Docente ED-6

Fue creada por Gutiérrez-Santander, et al. (2005). en la ciudad de España, aplicándole a 172 docentes. Para la validación se aplicó el método de ítems-test y para su confiabilidad se utilizó la prueba de alfa de Crombach dando como resultado un coeficiente de 0.937, lo que permite considerar que el cuestionario es óptimo para su aplicación. Para el contexto peruano fue adaptado por Becerra (2020), aplicado a una población de 319 docentes, su muestro es probabilístico de tipo aleatorio simple siendo su muestra de 175 profesores de nivel primaria.

Para nuestra investigación por el hecho que se realizó en zona rural, se hizo una validez de contenido para comprobar si se ajusta a la zona urbana, a través de juicio de expertos siendo la cantidad de 5 expertos, lo cual se determinó que la escala es óptima para su aplicación en docentes. Para la confiabilidad se aplicó en una muestra piloto de 30 docentes el alfa de Crombach en el programa de spss versión 21 dando como resultado un coeficiente de 0.781, lo que determina que la escala es óptima para su aplicación.

Escala de Calidad de vida laboral

Elaborada por el peruano por Martínez (2019) al inicio la escala de calidad laboral estaba conformada por 30 ítems, luego se aplicó a 100 teleoperadores en una muestra piloto, analizando los indicadores a través de una validez de contenido, quedando por último solo 29 ítems. Para el muestro fue no aleatorio no probabilístico por conveniencia siendo la muestra de 700 teleoperadores. Para determinar si es confiable su aplicación se puso a criterio de 10 especialistas en el

tema, se utilizó una prueba de V. de Aiken resultando el valor menor que 0.80 y la prueba binomial fue menor que 0.05 en 30 reactivos, se utilizó un análisis factorial exploratorio donde la prueba de esfericidad de Bartlett (sig. = .000) y el índice de adecuación muestral (KMO = 0.930), y su varianza de total explicada de un 54.982%, demostrándose que los resultado son aceptables ya que es > de 50% de la escala en general. Con la prueba de alfa de Cronbach donde su coeficiente dio un resultado de 0.919, indico que el instrumento es adecuado para su aplicación.

Para nuestra investigación, para la confiabilidad se aplicó en una muestra piloto de 30 docentes el alfa de Crombach en el programa de spss versión 21 dando como resultado un coeficiente de 0.857 lo que determina que la escala es óptima para su aplicación.

3.5. Procedimientos

Se aplicó los instrumentos a los profesores de (EBR) de colegios públicos del centro poblado de Alto Trujillo del distrito El Porvenir, del nivel inicial, primario y secundario, se solicitó permiso a la directora de la institución educativa que facilito el directorio de docentes de su institución, se contactó de manera virtual creando una sala de zoom con los docentes donde se les explicó las indicaciones y se envió un link teniendo un formulario a través de google forms que se envió por mensaje al grupo de WhatsApp. Con el fin de explicarles el porqué de este estudio y de requerir el consentimiento informado, con la finalidad de obtener datos relevantes sobre el estrés laboral y calidad de vida laboral en profesores de nivel EBR en tiempos de retorno a la presencialidad, para que ayuden a fortalecer el estudio, con la finalidad de tener información fundamental.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos se clasificaron de acuerdo a los objetivos del estudio e ingresaron directamente en la computadora utilizando códigos mutuamente excluyentes, tanto generales como por dimensión.

Luego de haber obtenido la información a través de los formatos de google forms, se procederá a su análisis estadístico, el cual se hará con la fórmula de correlación de Spearman, ya que nuestro proyecto de investigación es descriptivo-correlacional y su enfoque es cuantitativo, de esa manera, se podrá llegar a las conclusiones pertinentes.

3.7. Aspectos éticos

Principio de autonomía, ya que cada participante aceptará voluntariamente participar como encuestado y firmará un formulario de consentimiento informado tras conocer los objetivos y propósitos de la investigación. Principio de justicia, ya que cada participante será tratado por igual y con respeto, así como la confidencialidad de la información utilizada. A continuación, se expondrá el concepto de credibilidad en los casos en que la aplicación de la información y las pruebas puedan realizarse sin encontrar ningún problema. En este sentido, el investigador se compromete a no influir en las respuestas de los informantes y establecerá un entorno de apoyo adecuado para su aplicación. La investigación también se atenderá a las directrices éticas de la Universidad Cesar Vallejo y a validarse sin plagio con el software Turnitin, que superará positivamente sus niveles de aceptación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

En la Tabla 1, se evidencia el análisis descriptivo de estrés laboral, y sus dimensiones. Su media del estrés laboral es de 302.71 puntos, con una desviación estándar de 17.74. Además, para observar la confiabilidad interna se evidencio un valor de .781 lo cual podemos decir que la escala es óptima para su aplicación, midiendo de forma consistente el estrés laboral.

Tabla 1

Estadísticas descriptivas del estrés laboral

| Variable – dimensiones | N° Ítems | Mínimo | Máximo | Media | Desviación estándar | Alfa de Cronbach |
|--|---------------------|---------------|---------------|--------------|--------------------------------|-----------------------------|
| Dimensión Ansiedad | 19 | 44 | 86 | 65.55 | 10.36 | .55 |
| Dimensión Depresión | 10 | 22 | 48 | 36.11 | 6.30 | .61 |
| Dimensión Creencias desadaptativas | 12 | 40 | 58 | 49.68 | 3.55 | .68 |
| Dimensión Presiones | 10 | 19 | 47 | 39.93 | 3.07 | .73 |
| Dimensión Desmotivación | 14 | 46 | 65 | 57.35 | 3.09 | .73 |
| Dimensión Mal Afrontamiento | 12 | 50 | 59 | 54.10 | 1.75 | .72 |
| estrés Laboral | 77 | 268 | 342 | 302.71 | 17.74 | .781 |

Nota: N=350

En la Tabla 2, se evidencia el análisis descriptivo de calidad de vida laboral, y sus dimensiones. Su media es de 86.44 puntos, con una desviación estándar de 11.18. Además, para observar la confiabilidad interna se evidencio un valor de .777 lo cual podemos decir que la escala es óptima para su aplicación, midiendo de forma consistente la calidad de vida laboral.

Tabla 2

Estadísticas descriptivas de la variable Calidad de Vida Laboral

| Variable – dimensiones | N° Ítems | Mínimo | Máximo | Media | Desviación estándar | Alfa de Cronbach |
|-------------------------------------|---------------------|---------------|---------------|--------------|--------------------------------|-----------------------------|
| Dimensión Autonomía | 9 | 12 | 13 | 23.61 | 3.97 | .709 |
| Dimensión Desarrollo Personal | 8 | 11 | 31 | 24.52 | 4.87 | .677 |
| Dimensión Seguridad Laboral | 6 | 8 | 24 | 19.16 | 3.34 | .695 |
| Dimensión Equidad | 4 | 4 | 16 | 11.56 | 2.47 | .736 |
| Dimensión Salario Justo | 3 | 3 | 12 | 7.59 | 2.01 | .781 |
| Calidad de Vida Laboral | 30 | 57 | 104 | 86.44 | 11.18 | .777 |

Nota: N=350

4.2. Análisis de normalidad

En la Tabla 3 podemos observar que no existe una distribución normal al aplicar la prueba de Kolmogorov- Smirnov con un valor $p < 0,05$. Por lo tanto, se utilizaron métodos no paramétricos, como el coeficiente de correlación de Spearman, para determinar la conexión entre las variables.

Tabla 3

Prueba de normalidad de las variables y de sus dimensiones

| | Kolmogorov-Smirnov | | |
|------------------------------------|--------------------|-----|------|
| | Estadístico | GI | Sig. |
| Dimensión Ansiedad | .10 | 350 | .000 |
| Dimensión Depresión | .11 | 350 | .000 |
| Dimensión Creencias desadaptativas | .08 | 350 | .000 |
| Dimensión Presiones | .10 | 350 | .000 |
| Dimensión Desmotivación | .11 | 350 | .000 |
| Dimensión Mal Afrontamiento | .11 | 350 | .000 |
| Estrés Laboral | .12 | 350 | .000 |
| Dimensión Autonomía | .09 | 350 | .000 |
| Dimensión Desarrollo Personal | .19 | 350 | .000 |
| Dimensión Seguridad Laboral | .22 | 350 | .000 |
| Dimensión Equidad | .15 | 350 | .000 |
| Dimensión Salario Justo | .14 | 350 | .000 |
| Calidad vida Laboral | .13 | 350 | .000 |

4.3. Resultados de correlación

La tabla 4 se demuestra un valor significativo inferior a 0,05 ($P=0,000$), lo que indica un vínculo sustancial entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral en docentes de educación básica regular en tiempos de retorno a la presencialidad. Además, se encontró un valor de correlación de -0.779 , lo que indica un vínculo negativo con un nivel de efecto alto ($r > -0.50$; Cohen, 1988).

Tabla 4

Relación entre estrés Laboral y calidad de vida laboral en docentes de educación básica regular en tiempos de retorno a la presencialidad.

| | | r | p |
|----------------|-------------------------|------------|--------|
| Estrés Laboral | Calidad de vida Laboral | -0.779^* | $.000$ |

Nota: r: Coeficiente de correlación de Spearman

TE: Interpretación de tamaño de efecto

$p < .05^*$ =valor p significativo

En la tabla 5 podemos observar que el estrés laboral si existe relación negativa con la dimensión de autonomía de calidad de vida laboral en profesores de nivel EBR en tiempos de retorno a la presencialidad (P= .000); en donde encontramos un coeficiente de correlación de valor de -.429, lo que indica un vínculo negativo con un nivel de efecto moderado ($r < -.50$; Cohen, 1988).

Tabla 5

Relación entre el estrés laboral y la dimensión de autonomía de calidad de vida laboral en docentes de educación básica regular en tiempos de retorno a la presencialidad.

| | | r | p |
|----------------|-----------|-------|------|
| Estrés Laboral | Autonomía | -.429 | .000 |

Nota: r: Coeficiente de correlación de Spearman

TE: Interpretación de tamaño de efecto

p < .05*=valor p significativo

En la tabla 6 podemos observar que el estrés laboral si existe relación negativa con la dimensión de Desarrollo de calidad de vida laboral en profesores de nivel EBR en tiempos de retorno a la presencialidad (P= .000); en donde encontramos un coeficiente de correlación de valor de -.768, lo que indica un vínculo negativo con un nivel de efecto alto ($r > -.50$; Cohen, 1988).

Tabla 6

Relación entre el estrés laboral y la dimensión de Desarrollo de calidad de vida laboral en docentes de educación básica regular en tiempos de retorno a la presencialidad.

| | | r | p |
|----------------|------------|-------|------|
| Estrés Laboral | Desarrollo | -.768 | .000 |

Nota: r: Coeficiente de correlación de Spearman

TE: Interpretación de tamaño de efecto

p< .05*=valor p significativo

En la tabla 7 podemos observar que si el estrés laboral si existe relación negativa con la dimensión de Seguridad de calidad de vida laboral en profesores de nivel EBR en tiempos de retorno a la presencialidad (P= .000); en donde encontramos un coeficiente de correlación de valor de -.629, lo que indica un vínculo negativo con un nivel de efecto moderado ($r > -.50$; Cohen, 1988).

Tabla 7

Relación entre el estrés laboral y la dimensión de Seguridad laboral de Calidad de vida laboral en docentes de educación básica regular en tiempos de retorno a la presencialidad.

| | | r | p |
|----------------|-------------------|-------|------|
| Estrés Laboral | Seguridad Laboral | -.629 | .000 |

Nota: r: Coeficiente de correlación de Spearman

TE: Interpretación de tamaño de efecto

p< .05*=valor p significativo

En la tabla 8 podemos observar que el estrés laboral si existe relación negativa con la dimensión de Equidad de calidad de vida laboral en profesores

de nivel EBR en tiempos de retorno a la presencialidad (P= .000); en donde encontramos un coeficiente de correlación de valor de -.428, lo que indica un vínculo negativo con un nivel de efecto moderado ($r < -.50$; Cohen, 1988).

Tabla 8

Relación entre el estrés laboral y la dimensión de Equidad de calidad de vida laboral en docentes de educación básica regular en tiempos de retorno a la presencialidad.

| | | r | p |
|----------------|---------|-------|------|
| Estrés Laboral | Equidad | -.428 | .000 |

Nota: r: Coeficiente de correlación de Spearman

TE: Interpretación de tamaño de efecto

p< .05*=valor p significativo

En la tabla 9 podemos observar que el estrés laboral no existe relación negativa con la dimensión de Salario Justo de calidad de vida laboral en profesores de nivel EBR en tiempos de retorno a la presencialidad (P= .307); en

donde encontramos un coeficiente de correlación de valor de $-.055$, lo que indica un vínculo negativo con un nivel de efecto bajo ($r < -.50$; Cohen, 1988).

Tabla 9

Relación entre el estrés laboral y la dimensión de Salario Justo de calidad de vida laboral en docentes de educación básica regular en tiempos de retorno a la presencialidad.

| | | r | p |
|----------------|---------------|---------|--------|
| Estrés Laboral | Salario Justo | $-.055$ | $.307$ |

Nota: r: Coeficiente de correlación de Spearman

TE: Interpretación de tamaño de efecto

$p < .05^*$ =valor p significativo

V. DISCUSIÓN

En el estudio dispuso el objetivo general determinar la relación entre estrés laboral y calidad de vida laboral en profesores de EBR en tiempos de

retorno a la presencialidad, también se analizó de manera descriptiva las variables en investigación, por último, se estableció que el estrés laboral se relaciona con las dimensiones de calidad de vida laboral en el profesorado de EBR en tiempos de retorno a la presencialidad.

Se trabajó con una muestra constituida por 350 profesores de nivel (EBR) de colegios públicos del centro poblado de Alto Trujillo del distrito El Porvenir, pertenecientes a edades entre 25 a 65 años, sin exclusión de sexo del nivel inicial, primario y secundario. Se escogió a los profesores de edad entre 25 a 65 años en el estudio, es porque sufrieron muchos procesos en el entorno laboral todo originado por la pandemia Covid-19, que afectó en el cansancio psicológico, por los cambios de enseñanza repentinos y el docente ha tenido de adaptarse a corto plazo, todo ello influye en el entorno tanto familiar, social y laboral, haya conductas negativas y estresantes.

Para comprender las variables algunos autores mencionan que el estrés laboral es como un estrés positivo que es un reto laboral sin producir daño alguno en la persona (Gil-Monte & Peiró, 1999), en cambio si el estrés es negativo son consecuencias de los ámbitos estresantes que son fuentes perjudiciales en los docentes como: los estresores interconectados al ambiente externo físico (Mansilla, 2018). Por otro lado, cuando se menciona a una vida buena con calidad laboral se define como conjunto de ideales, metas, necesidades básicas, que forman en el ambiente externo de las personas, mejorando sus relaciones entre la persona y su ambiente laboral (Barrios, 2018).

Por inferencia, respecto a estrés laboral se evidenció un promedio de 302.71 es decir existe una influencia de estrés laboral alto dentro de la muestra, la confiabilidad se utilizó un alfa de Crombach ($\alpha = .781$), evidenciando un alto nivel; podemos decir que las preguntas mantienen los puntajes, con tendencia alta de estrés laboral en la población (Osorio y Cárdenas, 2017).

Así mismo la Calidad de Vida Laboral, se evidencia una media de 86.44 es decir existe una tendencia media de calidad de vida laboral que se obtuvo con la confiabilidad de alfa de Crombach con un valor de .777.

Al observar y analizar la relación entre las variables en estudio en docentes, evidenciando que existe relación negativa inversa alta significativa, para una confianza del 95%, con una correlación de Spearman de $-.779$, por lo tanto, se puede decir que a mayor estrés laboral habrá una disminución en la

calidad de vida laboral de los profesores. Se obtuvo en los resultados un tamaño de efecto alto es así que los resultados que se obtuvieron, se corroboran con Silverio (2018), donde refiere que el estrés laboral existe relación significativa e inversa con la calidad de vida laboral, con valor p de significancia de .000 y su coeficiente de correlación de .398 con un nivel bajo. Concluyendo que si hay una disminución de estrés laboral por ende tendremos una mejora en la vida diaria laboral de los profesores dentro del colegio.

Así tenemos a Becerra (2020) que menciona que existe una correlación significativa e inversa con un coeficiente de correlación Spearman de -0.509 con un valor p significativo de 00.1, demostrando que existe una correlación significativa e inversa entre estrés laboral y calidad de vida en tiempos de Covid 19 en profesores de colegios públicos.

Se relaciona con Villanueva (2022), que refiere que existe una relación significativa e inversa, con un coeficiente de $r=-0.136$, también que el nivel para estrés laboral es medio con un 85.7%, para la calidad de vida labora el nivel bajo con 52%, por lo tanto se evidencia que a menor sea el estrés laboral en los docentes educativos mejorara en su convivencia de su vida diaria laboral, por lo tanto un análisis a nivel psicológico conllevara a impartir una enseñanza optima y eficaz, es decir el docente reflejara su estado de ánimo en los alumnos logrando una convivencia en el entorno laboral estrechando vínculos y trazando mejores relaciones laborales estudiantiles.

Por otro lado, dando respuesta a correlaciones entre estrés laboral con las dimensiones de calidad de vida laboral en profesores de EBR en tiempos de retorno a la presencialidad, En primer lugar, puede decirse que, al identificar la conexión entre el estrés laboral y la dimensión de autonomía de calidad de vida laboral, con un valor p significativo de .000 y un Coeficiente de correlación de Spearman de -.429. Lo que se relaciona con Barrios (2018), donde en su trabajo se evidencia la correlación negativa de tamaño de efecto moderado, que si el estrés laboral incrementa le conllevara a que los docentes tengan una disminución en el desarrollo de su autonomía, que no tengan control de sus propias conductas, y afectara en la satisfacción de sus necesidades básicas, lo que se presenta problemas en su salud, es decir si la autonomía es más desarrollada el estrés percibido en el docente será reducido, se sentirá cómodo

y su trabajo será armonioso y completamente feliz, rindiendo mucho más en impartir su enseñanzas hacia sus alumnos (Deroncele et al., 2021).

Así mismo, se determinó que el estrés laboral tiene una relación con la dimensión de desarrollo de la calidad de vida laboral en docentes, de tal manera que cuando se completó la evaluación, se obtuvo un valor $P=.000$ y un Coeficiente de correlación de Spearman $-.768$, lo que se puede evidenciar que existe una correlación negativa de tamaño de efecto alto. Lo que se corrobora con Mattos (2021) menciona que, si el estrés laboral es demasiado el desarrollo del docente disminuirá y con ello su calidad de vida laboral se verá perjudicada, dicho resultados se evidencia en el estudio inferencial donde se presenta un coeficiente de -0.578 la cual tiene un nivel de efecto de relación negativa inversa moderado, es decir los docentes con estrés se reside de un hecho externo o alguna situación, que son dañinos, que conlleva a que el desempeño laboral del docente disminuya, tenga mala salud, y que se sientan inseguros en su trabajo. Es por eso que es muy importante disminuir el estrés el en el trabajo ya que mejorará el desarrollo laboral de los docentes lo cual les permitirá un equilibrio y su ves su paz mental, con ello podrá completar sus actividades laborales de una manera eficaz y optima (Guzmán y Galaz, 2020).

Se identificó que el estrés laboral tiene una relación con la dimensión de seguridad laboral de la calidad de vida laboral en docentes, de tal manera que cuando se completó la evaluación, se obtuvo un valor $P=.000$ y Coeficiente de correlación de Spearman $-.629$, lo que se evidencia que existe una correlación negativa de tamaño de efecto moderado, es decir a menor estrés laboral mayor será la seguridad laboral en los docentes. Lo que se relaciona con Ríos y Beltrán (2002) que menciona que la seguridad laboral son condiciones donde se establece la seguridad del trabajador velando sus derechos, es decir el trabajador no debe percibir amenaza o que le pueda causar un daño ya sea psicológico o físico por cierta entidad.

Se determinó que el estrés laboral tiene una relación con la dimensión de equidad de la calidad de vida laboral en docentes, de tal manera que cuando se completó la evaluación, con un valor $P=.000$ y un Coeficiente de correlación de Spearman de $-.428$, que se evidencia que existe una correlación negativa de tamaño de efecto moderado, es decir que si el estrés laboral no existe y es todo con justicia y equidad el docente percibirá equidad en su entorno laboral todo

conllevara a realizar una enseñanza con confianza y sin presiones. Lo que se corrobora con Freitas et al. (2018), menciona que en todo ambiente laboral debe existir siempre entre los miembros una igualdad, cumplimiento y justicia, por ello si el docente tiene en su ambiente laboral un trato justo al igual que sus colegas, el docente podrá ejercer sus enseñanzas sin presiones y con la confianza plena.

Se identificó que el estrés laboral tiene una relación con la dimensión de salario justo de la calidad de vida laboral en docentes, de tal manera que cuando se completó la evaluación, con un valor $P=.307$ y un Coeficiente de correlación de Spearman de $-.055$, que se evidencia que no existe una correlación negativa pues tiene un tamaño de efecto bajo. Lo que se relaciona con Silverio (2018) donde evidencia que como los docentes ya tienen un determinado pago por lo tanto no se asocia con su entorno laboral, porque llegan a trabajar ya con un sueldo asegurado.

Por último, se puede concluir que la teoría expuesta se vería respaldada si los causantes laborales se relacionan con condiciones internas o externas que se percibe por los profesores pudieran transformar el estrés en un nuevo riesgo laboral la teoría planteada por Freitas et al. (2018) que, a pesar de advertir de la existencia de esta nueva enfermedad del profesional en las organizaciones, han constatado que buena parte de los estudios se han centrado siempre en el conocido estrés laboral, sin reconocer que el estrés laboral está adquiriendo mayor relevancia en la actualidad y que, en consecuencia, debería recibir más atención y ser objeto de futuros estudios.

VI. CONCLUSIONES

De los resultados del presente trabajo pueden extraerse las siguientes conclusiones:

- El objetivo general, existe correlación estadísticamente significativa negativa alta entre el estrés laboral y calidad de vida laboral, entonces a menor estrés laboral mayor sería la calidad de vida laboral en los docentes.
- Respecto al análisis descriptivo de estrés laboral, se evidencia un promedio del estrés laboral de 302.71, con una desviación estándar de 17.74, con un alfa de Crombach es de .781. Así mismo el análisis descriptivo de calidad de vida laboral, se evidencia un promedio de la Calidad de vida Laboral de 86.44, con desviación estándar de 11.18, con un alfa de Crombach de valor .777.
- Se determinó, existe correlación estadísticamente significativa negativa moderada entre el estrés laboral y la dimensión de Autonomía de calidad de vida laboral; con un coeficiente de correlación un valor de -.429.
- Se determinó, existe correlación estadísticamente significativa negativa alta entre el estrés laboral y la dimensión de Desarrollo de calidad de vida; con un coeficiente de correlación un valor de -.768.
- Se determinó, existe correlación estadísticamente significativa negativa moderada entre el estrés laboral y la dimensión de Seguridad laboral de Calidad de vida laboral; con un coeficiente de correlación un valor de -.629.
- Se determinó existe correlación estadísticamente significativa negativa moderada entre el estrés laboral y la dimensión de Equidad de Calidad de vida laboral; con un coeficiente de correlación un valor de -.428.
- Se demostró que no existe correlación estadísticamente significativa negativa baja entre el estrés laboral y la dimensión de Salario Justo de calidad de vida laboral; con un coeficiente de correlación un valor de -.055.

VII. RECOMENDACIONES

- Al director de la unidad ejecutora de educación, promocionar talleres a los profesores sobre temas de cómo prevenir el estrés en el entorno

laboral con el objetivo que el maestro tenga una mejor calidad de vida. Así mismo se debe capacitar con especialistas de psicología el control de emociones y asertividad, para que así los profesores tengan recursos para sobrellevar acciones estresantes originadas por el covid 19.

- Se recomienda al director, que, al inicio de año escolar, se plantee un plan de actividades que prevengan y refuercen la calidad de vida de los maestros, es decir tener una carga horaria de organizada y factible, con el fin que los docentes les facilite su trabajo y recuperen su energía, con ello la enseñanza profesional será eficaz la cual se lograra un desempeño optimo dentro de la enseñanza educativa.
- Se sugiere a la plana directiva que se habilite un espacio adicional a la sala de docentes donde se encuentre música, y cosas de distracción, con el fin que el profesorado haga uso de su tiempo libre, con el fin que se relaje y así disminuya el estrés originado por las rutinas de las enseñanzas diarias, por ende, la convivencia en la vida diaria será de calidad, así mismo la relación social entre colegas.
- Se recomienda al equipo directivo que se creen talleres sobre temas de estrategias didácticas para la enseñanza educativa, con el fin de fortalecer y motivar a que la plana docente salga de la rutina y comprender a sus estudiantes y así llevar con optimizada las dificultades que se encuentran en el entorno laboral, lo cual impedirá que el profesorado experimente frustración o que tenga una disminución de su empatía, conllevando aun equilibrio mental y físico.
- Se recomienda al psicólogo de las II.EE de Alto Trujillo, ofrecer una consultoría a los profesores sobre cómo enfrentarse y manejar los problemas difíciles que existen en el entorno laboral, relacionados con sus directivos, alumnos, colegas, administrativos y padres de familia. Las asesorías se pueden realizar de manera grupal o como cada docente los requiera.

REFERENCIAS

- Adarkwah, M. (2021). A Strategic Approach to Onsite Learning in the Era of SARS-Cov-2. *SN Comput Sci*, 2(4), 2-258. <https://doi.org/10.1007/s42979-021-00664-y>
- Arce, R., y Durand, R. (2021). Apoyo social percibido y bienestar psicológico de inmigrantes venezolanos en la ciudad de Arequipa 2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12365>
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., y Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Revista de Internet, MediSur*, 18(6), 1138-1144. <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4621/3344>
- Barrios, I. (2018). Estrés laboral y calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8605>
- Becerra, T. (2020). Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con Quintil 1-Cajamarca. [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1388>
- Belsher, B., Ruzek, J., Bongar, B. y Cordova, M. (2012). Social constraints, posttraumatic cognitions, and posttraumatic stress disorder in treatment-seeking trauma survivors: Evidence for a social-cognitive processing model. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 4, 386-391.
- Bermejo, C., Campos, G., y Sánchez, A. (2017). Estrés y síndrome de desgaste profesional en la organización de eventos en el sector de las agencias de comunicación. *Revista Latina*. <http://www.revistalatinacs.org/072paper/1225/75es.html>
- Cachón, J., Sánchez, M., Sanabrias, D., González, G., Lara, A., y Zagalaz, M. (2020). Systematic Review of the Literature About the Effects of the COVID-19 Pandemic on the Lives of School Children. *Frontiers in psychology*, 11(569348), 1 – 8. doi: 10.3389/fpsyg.2020.569348

- Canaza, F. (2021). Educación y pospandemia: tormentas y retos después del COVID-19. *Revista Conrado*, 17(83), 430-438. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000600430&lng=es&tlng=es
- Carrasco, E. (2021). Estrés laboral en docentes con sobrepeso de la Institución Educativa José María Arguedas del distrito de Surco, 2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo de Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62455>
- Caruajulca, N., y Sánchez, N. (2020). Factores Laborales y estrés laboral e los profesionales de enfermería, hospital tito villar cabezas, bambamarca, Cajamarca. 2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/690>
- Castro, M., Paz, M., y Cela, E. (2020). Aprendiendo a enseñar en tiempos de pandemia COVID-19: nuestra experiencia en una universidad pública de Argentina. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(2), e1271. <http://hdl.handle.net/11336/136033>
- Chávez, R. (2015). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular La Inmaculada de Trujillo - Perú 2015. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/7815>
- Christensen, M., Nielsen, K., y O'Neill, L. (2022). Embodied teacher identity: a qualitative study on 'practical sense' as a basic pedagogical condition in times of Covid-19. *Advances in health sciences education: theory and practice*. <https://doi.org/10.1007/s10459-022-10102-0>
- Corea Del Cid, M. (2021). La depresión y su impacto en la salud pública. *Rev. méd. hondur*, 47-52
- Cortes, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Revista Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(1), 1-11. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- Cosmópolis, M. (1986). El salario: su protección y garantía. *Derecho PUCP*, 40, 213.
- Cruz, R., Meregildo, R., Esquivel, T., Venegas, L., & Esquivel, N. (2021). Investigación educativa en la práctica docente Conocer la realidad desde

el saber hacer. *Editorial Grupo compás.*

<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/717/1/listo.pdf>

Deroncele Acosta, A., Gross Tur, R., & Medina Zuta, P. (2021). La autonomía pedagógica como potencialidad formativa en los actores educativos del aula. *Conrado*, 17(79), 225-233.

El comercio. (23 de marzo, 2022). Regreso a clases: 85% de colegios públicos de 22 regiones ya abrieron sus puertas a la presencialidad. Recuperado de <https://gestion.pe/peru/regreso-a-clases-85-de-colegios-publicos-de-22-regiones-ya-abrieron-sus-puertas-a-la-presencialidad-minedurosendo-serna>
rmmnnoticia/#:~:text=El%20ministro%20Rosendo%20Serna%20indic%C3%B3,educativas%20de%20todo%20el%20pa%C3%ADs.&text=Lima%20C%2023%2F03%2F2022%2003%3A11%20p.m.

Espinoza, M. (2020). Síndrome de Burnout y aplicación de las medidas de bioseguridad en el personal de enfermería del Hospital de Chancay, 2020. [Tesis posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47345?show=full>

Fernández, J., Román, P., Reyes, M., y Montenegro, M. (2021). Impact of educational technology on teacher stress and anxiety: A literature review. *International Journal of Environmental Research and PublicHealth*, 18(2):1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020548>

Fierro, A. (1997). Estrés, afrontamiento y adaptación. *Estrés y salud*, 11-37.

Freitas, G., Calais, S. & Cardoso, H. (2018). Estresse, ansiedade e qualidade de vida em professores: efeitos do relaxamento progressivo. *Psicologia Escolar e Educacional*, 22, 319-326.

Gallegos, G., Mansur, P., & Limas, C. (2021). Relación entre presión social y autoconcepto físico en jóvenes victorenses. *Psicología y Salud*, 31(1), 113-121.

Gamboa, X. (2021). *Abordaje del estrés laboral desde la gestión en la Escuela Autum Miller durante la pandemia del COVID-19 en el año 2021*. [Tesis posgrado, Universidad de Costa Rica]. <https://hdl.handle.net/10669/86547>

Gil-Monte, P., y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de*

- González, D. (2019). Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018. *RHS: Revista Humanismo y Sociedad*, 7(1), 52-68.
- Gutiérrez, K. (2019). Nivel de estrés en trabajadores del terminal terrestre, Puno 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano. Puno]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13306>
- Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suarez, S., Sanz-Vázquez, I. (2005). El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación, 11(1), 47-61. <https://www.redalyc.org/pdf/916/91611103.pdf>
- Guzmán, M. L. B., & Galaz, M. M. F. (2020). Salud mental positiva para el desarrollo humano: Creencias y significados en jóvenes universitarios. *Revista de Estudios clínicos e Investigación Psicológica*, 10(20), 72.
- Holmes, T. y Rahe, R. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 213-218. DOI: 10.1016/00223999(67)90010-4.
- Ivancevich, J. y Matteson, M. (1980). Stress and Work: A Managerial Perspective. *Editorial Scott Foresman*.
- Jakubowski, T., y Sitko, M. (2021). Teachers' mental health during the first two waves of the COVID-19 pandemic in Poland. *PloS one*, 16(9), e0257252. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0257252>
- Jiménez, N. (2021). Prácticas de salud en las escuelas formadoras de maestros en Huamantla, Tlaxcala, 1938-1958. [Tesis para obtener el grado de doctor en educación]. <http://riaa.uaem.mx/handle/20.500.12055/1649>
- Lindner, K., Savolainen, H., & Schwab, S. (2021). Development of Teachers' Emotional Adjustment Performance Regarding Their Perception of Emotional Experience and Job Satisfaction During Regular School Operations, the First and the Second School Lockdown in Austria. *Frontiers in psychology*, 12(702606), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.702606>
- Lo Moro, G., Sinigaglia, T., Bert, F., Savatteri, A., Gualano, R., & Siliquini, R. (2020). Reopening Schools during the COVID-19 Pandemic: Overview and Rapid Systematic Review of Guidelines and Recommendations on

- Preventive Measures and the Management of Cases. *International journal of environmental research and public health*, 17(23), 8839. doi: 10.3390/ijerph17238839.
- Mansilla, F. (2018). Un Programa de Control de Estrés Laboral. *programa-de-estrs-laboral.pdf* (sesst.org)
- Martínez, J. (2019). *Diseño y validación de la escala de calidad de vida laboral para trabajadores de call center de una empresa privada de Cercado de Lima, 2019. [Tesis pregrado, Universidad cesar vallejo].* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36786/Mart%C3%adnez_YJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Matabanchoy, J., Paz, D., Tulcan, S., y Corrales, M. (2020). Estrés laboral en docentes de un Centro Educativo rural en Pasto. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13(3), 19-28. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.13302>
- 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 pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Perú].* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67942>
- Mendoza, N. (2019). *Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo. [Tesis pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].* <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14027>
- Mokate, K. (2001). *Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: qué queremos decir?* (Vol. 5). *Departamento de Integración y Programas Regionales, Instituto Interamericano para el Desarrollo Social, Banco Interamericano de Desarrollo.*
- 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. 5ta edición.*
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2016). El estrés en el trabajo: un reto colectivo. *Ginebra: OIT.* https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang-es/index.htm
- Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo (Work stress, origin, consequences and how to combat it). *Daena:*

International Journal of Good Conscience, 15(3), 1-19. A8.15(3), 1-19.pdf
(spentamexico.org)

- Ortiz, C. (2020). Estrés laboral en docentes de una institución especializada en la enseñanza del idioma inglés, en Lima Metropolitana, durante el aislamiento social en el año 2020. [Tesis pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/28480>
- Osorio, J., y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 13(1), 81-90. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Ozamiz, N., Berasategi, N., Idoiaga, N., & Dosil, M. (2021). The Psychological State of Teachers During the COVID-19 Crisis: The Challenge of Returning to Face-to-Face Teaching. *Frontiers in psychology*, 11(620718), 1 - 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.620718>
- Patlán, J. (2016). Calidad de vida en el trabajo. *México: Editorial El Manual Moderno S.A. de C.V.*
- Paucar, J. (2022). Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores [Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato/Facultad de Ciencias de la Salud/Carrera de Psicología Clínica]. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/34785>
- Pérez, D., & Prado, K. (2021). *Estrés y calidad de vida laboral de la enfermera durante la pandemia Covid-19*. [Tesis pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, Perú]. [chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17544/1967.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17544/1967.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pezúa, J. (2018). Estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas estatales en TINGO MARÍA. [Tesis maestría, Universidad del centro del Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6943>
- Puentes, V., Vergaño, L., & Ortiz, A. (2020). Estudio descriptivo sobre el impacto emocional (depresión, ansiedad y estrés) durante el aislamiento social

- preventivo ocasionado por la pandemia del COVID-19 en la población del municipio de Girardot. (*Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios*). <https://hdl.handle.net/10656/11730>
- Quintana, M. (2016). Calidad de vida laboral de enfermeras de un hospital privado. *Biotecnia, Revista de Ciencias Biológicas y de la Salud*, 18(e2) 34-38. <http://biotecnia.unison.mx/index.php/biotecnia/article/view/226/183>
- Riega, M. (2013). *Estudio Psicométrico de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral en operarios de una fábrica de calzado en el distrito de San Martín de Porres. (Tesis de licenciatura)*. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/36879/Jaque_SLP.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ríos, M., & Beltrán, D. (2002). Seguridad laboral. Recuperado el, 15.
- Sampieri, R. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México.
- Schwartz, K., Exner, D., McMorris, C., Makarenko, E., Arnold, P., Van Bavel, M., Williams, S., y Canfield, R. (2021). *COVID-19 and Student Well-Being: Stress and Mental Health during Return-to-School. Canadian journal of school psychology*, 36(2), 166–185. <https://doi.org/10.1177/08295735211001653>
- Selye, H. (1956). The stress of life. Estados Unidos: Mc Graw – Hill.
- Selye, H. (julio 1936). A syndrome produced by Diverse Nocuous Agents. *Nature*. 138(3479), 32. DOI: 10.1038/138032a0.
- Selye, H. (junio, 1950). Stress and the general adaptation syndrome. *British Medical Journal*, 1(4667). 1383-1392. DOI: 10.1136/bmj.1.4667.1383.
- Selye, H. (octubre, 1955). Stress and disease. *Rev. Science*. 122(3171), 625-631. DOI: 10.2307/1749664.
- Sigcha, E., y García, P. (2019). Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los trabajadores operativos de una empresa de recolección de desechos sólidos: caso de estudio en un Centro de Acopio de la Zona Sur de la ciudad de Guayaquil. [*Tesis de pregrado, Universidad los Ángeles de Chimbote*]. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/5129>
- Silverio, R. (2018). Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las IE N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05

- SJL/EA. 2015. [Tesis pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Perú].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/14225>
- Soriano, T., & Cerezo, X. (2018). La influencia del método Montessori en el desarrollo de la autonomía en los niños de 18 a 24 meses del centro de estimulación temprana baby place en el período lectivo 2017-2018 (*Bachelor's thesis, Guayaquil: ULVR, 2018.*).
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista Psique Mag, 2(1), 33-50.*
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101/95>
- Toala, A. (2019). Normas OHSAS 18001-2007 para la productividad laboral en la empresa Aquafit SA del cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, año 2018 (*Bachelor's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2019.*).
- 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>
- Valent, P., & De la Serna, J. (2021). Estrés y trauma en tiempos de pandemia. *España, Ed. Tektime.*
<https://www.researchgate.net/publication/348976833>
- Vallee, M. (2020). Doing nothing does something: Embodiment and data in the COVID-19 pandemic. *Big Data & Society, 7(1), 1-12.*
<https://doi.org/10.1177/2053951720933930>
- Villanueva, T. (2022). Estrés laboral y calidad de vida en docentes de educación básica regular en tiempos de pandemia. [Tesis pregrado, Universidad cesar vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86057>
- Watermeyer, R., Crick, T., Knight, C., y Goodall, J. (2021). COVID-19 and digital disruption in UK universities: afflictions and affordances of emergency online migration. *Higher education, 81(3), 623-641.* doi: 10.1007/s10734-020-00561-y
- Wei, Y., Wang, L., Tan, L., Li, Q., y Zhou, D. (2021). Occupational Commitment of Chinese Kindergarten Teachers During the COVID-19 Pandemic:

Predictions of Anti-Epidemic Action, Income Reduction, and Career Confidence. *Early childhood education journal*, 49(6), 1031-1045.

Zavala, S. (2021). Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de La Oroya. [Tesis pregrado, Universidad Nacional del Centro de Perú].
<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6613>

Zuñiga-Jara, S. y Pizarro-Leon, V. (2018) Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno. *Información tecnológica*, 29(1), 171-180.

ANEXOS
OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Nivel de medición |
|-------------------------|--|---|--|---|--|
| Estrés Laboral | El estrés positivo es un reto laboral sin producir daño alguno en la persona (Gil-Monte & Peiró, 1999), en cambio el estrés negativo son las consecuencias de los ámbitos estresantes que son fuentes perjudiciales en los docentes como: los estresores interconectados al ambiente externo físico (Mansilla, 2018) | Utilizaremos la encuesta de estrés laboral en docentes que fue elaborada por Gutiérrez-Santander, Morán-Suarez, Sanz-Vázquez (2005), en la ciudad de España y que se aplicó al contexto peruano por Becerra (2020), que consta de 77 preguntas con una escala de Likert con índices de 1 al 5.. | *Ansiedad *Depresión *Creencias desadaptativas *Presiones *Desmotivación *Mal afrontamiento | *Autoeficacia *Control de amenazas *Desamparo *Pérdida de control | Ordinal con escala de Likert de valor 1 al 5 |
| Calidad de vida laboral | Conjuntos de ideales, metas, necesidades básicas, que forman en el ambiente externo de las personas, mejorando sus relaciones entre la persona y su ambiente laboral (Barrios, 2018). | Por primera vez se utilizó la escala de calidad de vida laboral por Easton & Van Laar (2012) y en el Perú se utilizó la escala de calidad de vida laboral según Martínez (2019), que consta de 30 preguntas con una escala de Likert con índice del 1 al 4 | *Autonomía *Desarrollo personal *Seguridad laboral *Equidad *Salario Justo | *Resolución de conflictos. *Responsabilidad de actividades. *Trabajo en equipo. *Compensaciones. *Ausentismo. *Rotación de puesto. *Empatía. *Compromiso. *Compensación. *Satisfacción | Ordinal con escala de Likert de valor 1 al 4 |

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

| | | |
|------------------|-----------|------------|
| DOCENTE | Nombrado | Contratado |
| GENERO | Masculino | Femenino |
| EDAD | | |
| PARTICIPA | Si | No |

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado docente, reciba un cordial saludo. Quienes te escriben somos un equipo de estudiantes bachiller en psicología, que en la actualidad nos encontramos desarrollando un estudio acerca de Estrés laboral y calidad de vida laboral en docentes de educación básica regular en tiempos de retorno a la presencialidad. Por tal, motivo solicitamos tu valioso apoyo, llenando el cuestionario, que contiene 77 preguntas para la escala de estrés Docente ED-6.

El cuestionario tiene como propósito recoger información de estrés laboral. Para ello, se le pide que marque de manera voluntaria, con sinceridad a las preguntas.

El cuestionario es totalmente anónimo y la información recogida será manejada con absoluta reserva y no se revelará a nadie. Tus respuestas se agruparán con las de otros docentes. Al terminar de resolver el cuestionario, no olvide de presionar la opción "Enviar".

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

DATOS INFORMATIVOS

Edad :

Sexo :

Nivel: Inicial Primaria Secundaria

PRESENTACIÓN

Estimado(a) Sr.(a):

Solicito su valiosa colaboración consistente en el llenado de esta encuesta para una investigación que permitirá mejorar nuestra calidad de vida profesional y personal.

En el cuestionario se formularán preguntas que le pedimos se sirva llenar con sinceridad.

INSTRUCCIONES

A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista.

NOTA: Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones:

Nunca=1 Casi nunca=2 Algunas veces=3 Casi Siempre=4 Siempre=5

| No | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales. | | | | | |
| 2 | Recurso al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc) para aliviar mi malestar. | | | | | |
| 3 | Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo. | | | | | |
| 4 | Me paso el día pensando en cosas del trabajo. | | | | | |
| 5 | Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes. | | | | | |
| 6 | En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso. | | | | | |
| 7 | La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño. | | | | | |
| 8 | Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control. | | | | | |
| 9 | Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar. | | | | | |
| 10 | La tensión del trabajo laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal. | | | | | |
| 11 | Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico. | | | | | |
| 12 | Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración. | | | | | |
| 13 | Hay tareas laborales que afronto con temor. | | | | | |
| 14 | Debería de actuar con más calma en las tareas laborales. | | | | | |
| 15 | En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos. | | | | | |
| 16 | Los problemas laborales me ponen agresivo. | | | | | |
| 17 | Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 18 | La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios. | | | | | |
| 19 | En centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso. | | | | | |
| 20 | A menudo siento ganas de llorar. | | | | | |
| 21 | Me entristezco demasiado antes los problemas laborales. | | | | | |
| 22 | Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo. | | | | | |
| 23 | Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí. | | | | | |
| 24 | Me cuesta trabajo tirar por la vida. | | | | | |
| 25 | Tengo la sensación de estar desmoronándome. | | | | | |
| 26 | Siento que los problemas en el trabajo me debilitan. | | | | | |
| 27 | Me falta energía para afrontar la labor de profesor. | | | | | |
| 28 | A veces veo el futuro sin ilusión alguna. | | | | | |
| 29 | A veces pienso que el mundo es una basura. | | | | | |
| 30 | Creo que no hay buenos o malos profesores, sino bueno o malos alumnos. | | | | | |
| 31 | Me pagan por enseñar no por formar personas. | | | | | |
| 32 | Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones. | | | | | |
| 33 | El salario del profesor es muy poco motivador. | | | | | |
| 34 | Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo. | | | | | |
| 35 | Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo. | | | | | |
| 36 | Incluir alumnos con N.EE. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto. | | | | | |
| 37 | Ser profesor tiene más desventajas que ventajas. | | | | | |
| 38 | La política educativa pide mucho a cambio de poco. | | | | | |
| 39 | La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar. | | | | | |
| 40 | La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable. | | | | | |
| 41 | La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que este puede dar. | | | | | |
| 42 | Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil. | | | | | |
| 43 | A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que éste acabe. | | | | | |
| 44 | En mis clases hay buen clima de trabajo. | | | | | |
| 45 | Los alumnos responden Sin ningún problema a mis indicaciones. | | | | | |
| 46 | Hay clases en las que casi empleo mas tiempo en reñir que en explicar. | | | | | |
| 47 | Acabo la jornada de trabajo extenuado (cansado) | | | | | |
| 48 | Se me hace muy duro terminar el curso. | | | | | |
| 49 | A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe a los demás. | | | | | |
| 50 | Me siento desbordado por el trabajo. | | | | | |
| 51 | A veces tao de eludir responsabilidades. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 52 | Creo que la mayoría de mis alumnos me considera un profesor excelente. | | | | | |
| 53 | Me siento quemado por este trabajo. | | | | | |
| 54 | Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. | | | | | |
| 55 | Estoy lejos de la autorrealización laboral. | | | | | |
| 56 | He perdido la motivación por la enseñanza. | | | | | |
| 57 | En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo. | | | | | |
| 58 | Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante. | | | | | |
| 59 | Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo. | | | | | |
| 60 | Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana. | | | | | |
| 61 | Los padres me valoran positivamente como profesor. | | | | | |
| 62 | Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer. | | | | | |
| 63 | El trabajo me resulta monótono. | | | | | |
| 64 | Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente. | | | | | |
| 65 | Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo. | | | | | |
| 66 | Me animo fácilmente cuando estoy triste. | | | | | |
| 67 | El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora(s). | | | | | |
| 68 | Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo. | | | | | |
| 69 | Mis relaciones con los "superiores" son difíciles. | | | | | |
| 70 | La organización del centro me parece buena. | | | | | |
| 71 | Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. | | | | | |
| 72 | Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. | | | | | |
| 73 | Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. | | | | | |
| 74 | Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera, | | | | | |
| 75 | El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida. | | | | | |
| 76 | Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. | | | | | |
| 77 | Busco ayuda a apoyo cuando tengo problemas laborales. | | | | | |

ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

DATOS INFORMATIVOS

Edad :

Sexo :

Nivel: Inicial Primaria Secundaria

PRESENTACIÓN

Estimado(a) Sr.(a):

Solicito su valiosa colaboración consistente en el llenado de esta encuesta para una investigación que permitirá mejorar nuestra calidad de vida profesional y personal.

En el cuestionario se formularán preguntas que le pedimos se sirva llenar con sinceridad.

INSTRUCCIONES

Las preguntas en esta escala hacen referencia a sus sentimientos y pensamientos durante el último mes. En cada caso, por favor indique con una "X" cómo usted se ha sentido o ha pensado en cada situación.

1=Nunca 2=Casi nunca 3=Casi siempre 4=Siempre

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---|---|---|---|
| 1. Suelo ver una situación desde varios puntos de vista buscando la solución más correcta sin afectar a los demás. | | | | |
| 2. Ante un problema laboral suelo mantener la calma. | | | | |
| 3. Me gusta mi trabajo. | | | | |
| 4. Soy organizado en el trabajo. | | | | |
| 5. Me es fácil resolver los problemas de mi entorno laboral. | | | | |
| 6. Controlo fácilmente la carga laboral asignada. | | | | |
| 7. Logro controlar mis emociones. | | | | |
| 8. Reconozco mis capacidades y limitaciones | | | | |
| 9. Me gusta trabajar en equipo. | | | | |
| 10. Respeto la opinión de mis compañeros de trabajo. | | | | |
| 11. Mi salario corresponde a mis horas de trabajo. | | | | |
| 12. La actividad que realizo es retadora. | | | | |
| 13. La actividad que realizo es retadora. | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 14. La empresa me brinda la oportunidad de ascender de puesto. | | | | |
| 15. Me capacitan constantemente. | | | | |
| 16. Me brindan alguna compensación adicional por horas extras realizadas | | | | |
| 17. La organización cuenta con un plan de emergencia en caso de accidentes. | | | | |
| 18. Existe un área en la que pueda proponer sugerencias y reclamos de tal forma que sea escuchado. | | | | |
| 19. Me siento cómodo con mi ambiente de trabajo. | | | | |
| 20. Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo | | | | |
| 21. Últimamente, me he sentido razonablemente feliz. | | | | |
| 22. La organización cuenta con instalaciones y equipamientos para riesgos. | | | | |
| 23. Disfruto del trabajo que realizo. | | | | |
| 24. Apoyo el trabajo de mis compañeros. | | | | |
| 25. Tengo compañeros que me ayudan a afrontar problemas laborales. | | | | |
| 26. Cumpló con las funciones que requiere mi puesto de trabajo. | | | | |
| 27. Me comprometo con las actividades que realizo en mi trabajo. | | | | |
| 28. Mi opinión es considerada dentro de la empresa. | | | | |
| 29. En mi área el respeto es lo primordial entre todos. | | | | |
| 30. Me siento parte de un equipo de trabajo. | | | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, AGUILAR ARMAS HAYDEE MERCEDES, SALIRROSAS CABADA RICHARD IRVIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Estrés laboral y calidad de vida laboral en docentes de Educación Básica regular en tiempo de retorno a la presencialidad.", cuyo autor es ALCANTARA PIZAN FRANKLIN RUSBEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 04 de Abril del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|---|
| AGUILAR ARMAS HAYDEE MERCEDES, SALIRROSAS CABADA RICHARD IRVIN DNI: 18211853 ORCID: 0000-0001-9368-6184 | Firmado electrónicamente por: HAGUILARAR el 04-04-2023 09:03:20 |
| AGUILAR ARMAS HAYDEE MERCEDES, SALIRROSAS CABADA RICHARD IRVIN DNI: 44727724 ORCID: 0000-0002-4443-5992 | Firmado electrónicamente por: RSALIRROSASC el 04-04-2023 09:04:02 |

Código documento Trilce: TRI - 0540475