



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de
los docentes de las I.E N° 130 y Antonia Moreno de
Cáceres UGEL 05 SJL/EA. 2015.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN

Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Rocío Del Pilar Silverio Villarruel

ASESOR:

Mg. Hebert Lucas Mamani Orconi

SECCIÓN:

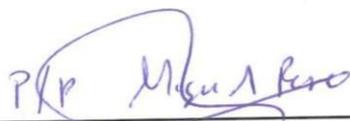
Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

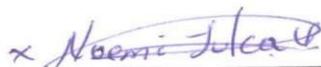
Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2018

Docentes del Jurado



Dr. Córdoba García Ulises
PRESIDENTE



MG. Herrera Paico Nancy Isabel
SECRETARIO



PIP

Mg. Mamani Orconi Hebert Lucas
VOCAL

Dedicatoria

A mis padres, hija, hermana y todos los que de una u otra forma me ayudaron a concretar este pasó en mi carrera.

Agradecimiento:

En primer lugar, quiero agradecer a mi familia y amigos por el apoyo que me ofrecieron todos estos meses, por las buenas ideas que supieron trasmitirme y por la confianza que pusieron en mi para llevar a cabo este trabajo. A mis padres Nelly y Gonzalo a mi hija Silvana por ser mis guías y en especial a mi hermana Vanesa por su apoyo incondicional. Del mismo modo agradezco a los colegas que colaboraron respondiendo los cuestionarios tan dispuestos. Por último quiero agradecer la colaboración de mi asesor Mg. Hebert Mamani O. quién dedicó parte de su tiempo para ayudarme a realizar esta tesis.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Rocío del Pilar Silverio Villarruel, estudiante de Maestría en administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI No.21086727, con la tesis titulada "Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/ EA 2015 "

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

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

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 08 de Febrero del 2016.


.....
Rocío Del Pilar Silverio Villarruel

Presentación

Señores integrantes del Jurado, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, dejo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: " Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/ EA 2015 " , realizado para optar el grado académico de Magister en Administración de la educación , el cual espero sea un referente para otros, que conlleve a su posterior aprobación.

El presente estudio consta de siete partes y se ha organizado de la siguiente manera, I Introducción, II Marco Metodológico, III Resultados, IV Discusión; V Conclusiones; VI Recomendaciones y VII, Referencias Bibliográficas y Apéndices.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Antecedentes	14
1.2. Fundamentación científica	19
1.3. Justificación	33
1.4. Problema	35
1.5. Hipótesis	38
1.6. Objetivos	40
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Identificación de Variables	43
2.2. Operacionalización de variables	44
2.3. Metodología	45
2.4. Tipo de estudio	46
2.5. Diseño de investigación	47
2.6. Población, muestra y muestreo	48
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
2.8. Métodos de análisis de datos	52

III. RESULTADOS	54
3.1. Descriptivos	55
3.2. Inferencial	58
IV. DISCUSIÓN	64
V. CONCLUSIONES	70
VI. RECOMENDACIONES	72
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	74
APENDICES	81
MATRIZ DE CONSISTENCIA	
INSTRUMENTOS	
BASES DE DATOS	
DATA	
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS	

Lista de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variable calidad de vida laboral	44
Tabla 2. Operacionalización de variable estrés laboral	45
Tabla 3. Población de la investigación	48
Tabla 4. Ficha técnica del instrumento Escala de Maslach	49
Tabla 5. Ficha técnica del instrumento Cuestionario sobre calidad de vida laboral	50
Tabla 6. Procesamiento de casos	51
Tabla 7. Procesamiento Alpha de Cronbach	51
Tabla 8. Procesamiento de casos	52
Tabla 9. Fiabilidad del Instrumento	52
Tabla 10. Estadísticos descriptivos de calidad de vida laboral	55
Tabla 11. Estadísticos descriptivos del estrés laboral	55
Tabla 12. Calidad de vida laboral	56
Tabla 13. Promedios estrés laboral	57
Tabla 14. Correlación entre calidad de vida laboral y el estrés laboral	58
Tabla 15. Correlación entre nivel de remuneración y el estrés laboral	59
Tabla 16. Correlación entre condiciones de seguridad y el estrés laboral	60
Tabla 17. Correlación entre oportunidades para usar y desarrollar las capacidades y el estrés laboral	61
Tabla 18. Correlación entre oportunidades de progreso y estabilidad laboral y el estrés laboral	62
Tabla 19. Correlación entre integración social y el estrés laboral	63

Lista de Figuras

Figura 1: Promedios en Calidad de Vida Laboral

57

Resumen

El presente estudio se propuso como finalidad principal determinar si existía una relación significativa entre la calidad de la vida laboral y el estrés laboral en un grupo de docentes de instituciones educativas estatales. La investigación fue de tipo correlacional ya que se orientó a comprobar la relación entre las dos variables señaladas. Fue también una investigación de corte transversal ya que se ubicó concretamente en un lugar y momento determinado. El método de investigación fue el cuantitativo ya que los instrumentos aplicados arrojaron puntuaciones numéricas que posteriormente fueron procesados estadísticamente. El diseño de investigación asumido fue "no experimental", porque no se manipuló ninguna variable. La muestra estuvo conformada por 100 docentes de II. EE. Estatales. El tipo de muestreo utilizado fue el "muestreo no probabilístico" de tipo criterial u opinático. Se utilizaron dos instrumentos:

Cuestionario sobre Calidad de Vida Laboral.

Cuestionario sobre Estrés Laboral.

Antes de aplicar los instrumentos se constató su validez y confiabilidad. Los resultados obtenidos comprobaron las hipótesis planteadas ya que se encontró relaciones significativas y negativas entre las variables. Esto implica que a medida que se incrementa o mejora la calidad de vida laboral disminuye correlativamente el estrés laboral del docente. Esta situación se presentó en todas las áreas de la calidad de vida laboral. Se plantearon las conclusiones y recomendaciones del caso.

Palabras claves: Calidad de Vida Laboral, Estrés Laboral, Proceso Educativo.

Abstract

This study aimed to determine whether there was a significant relationship between the quality of working life and work stress in a group of teachers of state educational institutions. The research was correlational and that was oriented to test the relationship between the two variables mentioned. It was also a cross-sectional investigation because it was located specifically in one place and given time. The research method was quantitative and threw the instruments used numerical scores that were then processed statistically. The research design assumed was "not experimental" because they did not manipulate any variable. The sample consisted of 100 teachers II. EE. state. The sampling used was the "non-probability sampling" type of criterial or opinion. Two instruments were used:

Questionnaire on Quality of Working Life.

Questionnaire Esdtrés Labor.

Before applying the instruments validity and reliability was found. The results proved the hypothesis raised as significant and negative relationships between variables was found. This means that as increases or improves the quality of working life correspondingly decreases teacher job stress. This situation occurred in all areas of the quality of working life. The conclusions and recommendations of the case were raised.

Keywords: Quality of Work Life, Job Stress, educational process.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

El ambiente cambiante del mundo laboral y sus frecuentes presiones de diversa índole así como el aumento de la competencia y de las exigencias productivas para las organizaciones generan altos niveles de presión, que a la larga propician la aparición de enfermedades profesionales: estrés, Síndrome de Burnout, adicción al trabajo, entre otras, en las que el aspecto emocional o psicológico juega un rol fundamental.

En el presente estudio se analiza la calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral, señalando las implicancias personales y organizacionales, así como estrategias de prevención y afrontamiento en ambos niveles.

Algunos antecedentes internacionales como la de García – Barquero (2009) en su estudio titulado "Calidad de Vida Profesional y Burnout en Técnicos de Drogodependencias: Análisis Comparativo con otros Grupos Profesionales". Fue un estudio descriptivo comparativo de las variables Calidad de Vida Laboral y el Síndrome de Burnout entre diversos grupos profesionales. García – Barquero (2009) señalan: "Es comúnmente aceptado que el grado de bienestar de los trabajadores en su entorno profesional se relaciona de forma directa con la productividad y calidad del servicio prestado" (p. 31).

El objetivo principal del estudio fue analizar la relación entre la calidad de vida laboral y el desgaste emocional de los técnicos de drogodependencias, comparándolos con otros profesionales sanitarios que realizan su labor en otros campos y con profesionales no sanitarios, su estadística fue estudio transversal y descriptivo en una muestra total de 233 sujetos. El 33% (n =77) desarrollan su actividad laboral en el ámbito de las drogodependencias, 79 sujetos (33.3%) ejercen su profesión en el área sanitaria, y las 77 personas restantes (33%) pertenecen al grupo de población general trabajadora. Todos ellos contestaron de

forma anónima el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP 35) y el Maslach Burnout Inventory (MBI).

García – Barquero. (2009) señala como una de sus principales conclusiones la siguiente:

Que los profesionales de drogodependencias presentan menores puntuaciones de calidad de vida laboral y mayores de desgaste profesional que otros grupos profesionales, diferencia en comparación con el grupo de trabajadores no sanitarios. Aspectos de la calidad de vida profesional tales como la carga de trabajo, la motivación intrínseca y el apoyo directivo tienen efectos directo sobre algunos de los componentes del desgaste profesional, asimismo es importante la prevención del desgaste profesional(p. 86).

Azócar (2008) realizó una investigación titulada "Análisis del nivel de Calidad de Vida Laboral del Personal Secretarial que labora en la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui". La metodología el tipo de investigación y el diseño fue de carácter descriptivo y no experimental. Se tomó el 79% del total de la población, utilizó la técnica de observación directa en la recopilación y obtención de la data necesaria para resolver el problema; la técnica utilizada fue la encuesta con un instrumento (cuestionario) conformado por once (11) preguntas claves, que evalúa las siguientes variables: El Nivel de Calidad de Vida Laboral desde el punto de Vista Social, Económico y Socioeconómico; los datos fueron obtenidos a través de los cuestionarios y procesados en forma manual. Los resultados indican que la calidad de vida laboral del personal secretarial de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui es "Deficiente" debido al incumplimiento de sus normas, reglamento y políticas internas de dicha institución.

Da Silva. (2006) en su investigación de índole bibliográfica y documental titulada "Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional" reseñó una serie de estudios entre los que caben

mencionar los de Efraty y Sirgy (1990), Lau y May (1998), Harter et al. (2002), los cuales demuestran que las organizaciones que generan bienes y/o servicios de calidad a través de adecuadas condiciones de trabajo, brindándoles oportunidades de desarrollo personal/profesional son los que obtienen mayores ganancias y mejor consideración social asimismo existe una visión compartida acerca de que un sistema eficaz, que necesita de un buen manejo en su organización , donde destaque la calidad de sus profesionales.

En otro estudio realizado por Ruiz, (2003) titulado "Calidad de Vida Laboral en las Pequeñas y Medianas Empresas del Municipio Sotillo", estudio de tipo básico, de carácter descriptivo. Encontró que el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores de la Pequeña y Mediana Empresa del Municipio Sotillo del Estado Anzoátegui, es considerado aceptable ya que las cifras estudiadas se ubicaron en un 50,01% , sin embargo, si se incrementara dicho nivel podría asegurarse el bienestar de los trabajadores y así evitar la insatisfacción de estos. Ruiz, (2003) concluye que : "A medida que disminuye la calidad de vida laboral aumenta la insatisfacción de los trabajadores y se perjudica su desempeño laboral. (p. 65).

Durán (2010) realizó una muy importante revisión de la calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral en su estudio bibliográfico titulado: "Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral". Se trata de un amplia revisión teórica de ambas variables. Entre las principales conclusiones nos indica que:

Si bien es cierto que los trabajadores se sienten más satisfechos cuando su entorno laboral es seguro y confortable, tiene un impacto directo en el incremento de la calidad en el trabajo, asimismo dentro de los factores y condiciones psicosociales en el contexto de vida actual se dan múltiples y variadas fuentes de estrés que resultan perjudiciales para la salud y el bienestar de las personas. (p. 98).

1.1.2. Antecedentes nacionales

Entre los antecedentes nacionales cabe reseñar el estudio de Tello (2010) quien realizó una investigación titulada "Nivel de síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeros de los Servicios Críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión". La investigación fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. El área de estudio fueron los Servicios Críticos del HNDAC. Su muestra de estudio estuvo conformada por 48 profesionales de enfermería. Entre las principales conclusiones de Tello (2010) pueden señalarse:

Identificó los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización profesional, así como las estrategias de afrontamiento más aplicadas por los profesionales, se sustenta en la técnica de Maslach Burnout Inventory (MBI), a través de la encuesta, así como el Inventario sobre Estimación de Afrontamiento (COPE). Los principales resultados le permiten afirmar que la mayoría 54.17% de los profesionales presentan un nivel medio de Síndrome de Burnout, así como un influencia de las dimensiones agotamiento emocional (54.17%) y despersonalización (54.17%) y realización personal (52.1%). Las estrategias de afrontamiento son aplicadas por la mayoría (79.20%) de los profesionales de enfermería.

Mercado (2006), en Lima, realizó un estudio titulado "Nivel de estrés laboral en enfermeras en el Hospital Nacional Dos de Mayo"; el cual tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras según dimensiones de cansancio emocional, baja realización personal y despersonalización su muestra de estudio estuvo compuesta por 98 enfermeras asistenciales que trabajan en los servicios de cirugía, medicina, UCI y emergencia. En cuanto a las dimensiones los profesionales de enfermería indicaron que se sienten afectados en la dimensión de realización personal, debido a que las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización no significan problema".

Berrios (2006), en Lima, realizó un estudio titulado "Nivel de vulnerabilidad frente al estrés y mecanismos de afrontamiento en estudiantes de enfermería de la UNMSM", su muestra de estudio fue conformada por 430 estudiantes de Enfermería de 1° a 4° año, en su estadística aplico su técnica de nivel aplicativo, de tipo cuantitativo. El método que se utilizó fue el descriptivo simple de corte transversal. El instrumento fue la Escala de afrontamiento frente al estrés (ACS. de Frydenberg, E. y Lewis, R. 1996). Entre las principales conclusiones de Berrios (2006) pueden indicarse:

La vulnerabilidad frente al estrés se encuentra en los estudiantes de enfermería en un nivel medio (62.3%) con tendencia a lo alto (22.3%) asimismo el indicador mas predominante es el hecho de que cuando les sucede algo desagradable se conforman con facilidad. (p. 65).

Dávalos (2004), en Lima, realizó un estudio titulado "Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Nacional de Emergencia "José Casimiro Ulloa", en las dimensiones de agotamiento emocional, realización personal y despersonalización. El método utilizado fue el descriptivo, de corte transversal. La población estuvo conformada por 92 enfermeras. El instrumento que utilizó fue el Inventario de Maslach. Dávalos (2004) en sus conclusiones indican que:

La mayoría de las enfermeras demuestran un nivel alto de estrés laboral que se manifiestan en la dimensión del agotamiento emocional y despersonalización, evidenciándose también que no hay relación entre el nivel de estrés laboral y la edad, el tiempo de ejercicio profesional, el estado civil y el sexo. (p. 87).

Quiroz y Saco (2003), en Cusco, realizaron un estudio titulado "Factores asociados al Síndrome Burnout en Médicos y Enfermeras del Hospital Nacional Sur Este de EsSalud del Cusco". La muestra estuvo conformada por 64 médicos y 73 enfermeras del Hospital Nacional Sur Este de ESSALUD del Cusco, que corresponde al 83.1 % de médicos y al 81 % de enfermeras que trabajaban en esos meses en dicho hospital. Sus principales conclusiones fueron:

La prevalencia del Síndrome Burnout se encuentra en grado bajo en el 79.7 % de médicos y 89 % de enfermeras; en grado medio en el 10.9 % de médicos y 1.4 % de enfermeras. No se encontró Síndrome Burnout en alto grado, asimismo existe asociación estadísticamente significativa con las siguientes variables: sexo masculino, la profesión de médico, tiempo de servicio mayor de 12 años, baja motivación laboral, baja satisfacción laboral y alta insatisfacción laboral, del mismo modo existe baja asociación estadística con el trabajo mayor a 40 horas semanales, menos de 6 horas de esparcimiento semanal y otros trabajos fuera del hospital (p. 87).

1.2. Fundamentación científica

Diversas investigaciones, nacionales e internacionales, indican que el "estrés laboral", es conocido como el "Síndrome de Bournut" y que afecta de manera negativa al docente, enfoque válido para los docentes que laboran en las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA, dichos docentes que laboran en las instituciones educativas tienen una baja calidad de vida laboral estando sometidos a diversas tensiones emocionales lo cual repercute negativamente en su desempeño profesional.

Trabajaremos con el modelo teórico de Kyriacou y Sutcliffe (1978) quienes utilizaron la conceptualización de Lazarus y Launier (1978) sobre el estrés en el profesorado, asimismo realizan una distinción explícita de los estresores principalmente físicos y aquellos que son esencialmente psicológicos. El síndrome de Burnout según Maslach y Jakson se manifiesta a través de tres dimensiones:

Agotamiento: sensación de ya no ser capaz de ofrecer más de sí mismo a nivel emocional;

Susplicia/escepticismo: una actitud alejada hacia el trabajo, hacia las personas que se les ofrece el servicio y a los compañeros de trabajo.

Ineficacia: sensación de que no se están llevando a cabo debidamente las tareas y de que se es incompetente en el trabajo.

Investigación se fundamenta en Davis citado por Chiavenato (2002) quién define a la calidad de vida laboral como la “preocupación por el bienestar general y salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas”.(p.31) que se manifiesta a través de los principales modelos desarrollados sobre el concepto de Calidad de vida laboral.

Davis (Chiavenato,2002) diseña un modelo en el que propone una lista de elementos que deben ser incluidos como la disponibilidad de empleos, estabilidad en el trabajo, ingreso adecuado, seguridad industrial y condiciones gratificantes del trabajo, cantidad de horas laborales razonables, tratamiento equitativo para los trabajadores y democracia en el trabajo, menos burocracia en las organizaciones, posibilidades de auto-realización, control sobre el trabajo que realiza la fuerza laboral, sentimiento de orgullo en la tareas realizadas.

En el modelo de Davis, citado por Lares, (2005 p. 67), demuestra una preocupación por el bienestar general y salud de los trabajadores: " pretendía describir factores que deberían promover las organizaciones por el bienestar y las salud de todos sus trabajadores con el fin de que estos puedan desempeñar favorablemente sus labores".

El modelo expuesto por Taylor citado por Lares (2005) es un enfoque hacia el trabajo individual: Taylor (Lares 2005), considera importante analizar el concepto de calidad de vida en el trabajo desde el punto de vista del trabajador individual.

Otro modelo con una visión diferente para abordar la Calidad de vida laboral permitirá tener una concepción más clara y general acerca del tema, es el propuesto por Hackman y Oldhan (2000), por medio de su modelo dedicado al diseño de cargos.

Por su parte, Walton (2006), plantea ocho dimensiones o factores que considera de gran importancia para estudiar de manera óptima la Calidad de vida laboral: compensación justa y adecuada, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, empleo y desarrollo de la capacidad, oportunidades de crecimiento continuo y seguridad, integración social en la organización, reglamentación, trabajo y espacio total de vida e importancia social de la vida en el trabajo, según el autor son aspectos que influyen sobre la Calidad de vida laboral considerados extensos y diversos.

En el presente estudio se tomaron en cuenta los criterios seleccionados por García (2007), en su estudio titulado "Percepción de los trabajadores sobre la calidad de vida en el trabajo en empresas exitosas", efectuando recopilación, la cual transcribimos en forma de cita contextual (resumen hecho por el investigador):

Nivel de Remuneración

El Nivel de Remuneración es una de las dimensiones más importante del modelo, ya que suministra al trabajador la posibilidad de tener acceso a los bienes y servicios que garanticen un nivel de vida adecuado. García (2007) permite a las personas tener un estándar social aceptable para vivir, aminorando la brecha entre el pago por hora que perciben los ejecutivos y el pago por hora que perciben los trabajadores; pagar en una tasa proporcional y coherente al número de trabajos que una persona puede desarrollar de manera efectiva.

Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo

Esta dimensión es un poco más general que la anterior, abarca variados ámbitos de la vida laboral de los trabajadores, haciendo referencia a un razonable número de horas de esfuerzo por una estandarización de trabajo semanal normal, teniendo en cuenta de que el trabajo físico se desarrolle bajo condiciones que minimicen los riesgos de accidentes y enfermedades y

por último que se cumplan con los límites de edad preestablecidos. Según Morris y Espinoza (2001), los trabajadores se ven afectados por la duración de la jornada laboral asociado algunas veces con actividades que requieren de gran esfuerzo físico, mental y donde las situaciones ambientales no son las más favorables. Por otra parte Morris y Espinoza (2001) señalan que en Estados Unidos se gastan 150 mil millones de dólares al año en problemas de salud relacionados con el estrés y las enfermedades mentales. En el Reino Unido, las cifras oficiales indican que el estrés podría tener un costo equivalente al 3.5% del Producto Interno Bruto, suponiéndose cifras similares en el resto de Europa.

Oportunidades inmediatas de utilizar y desarrollar las capacidades humanas

Según García (2007) es la oportunidad donde el empleado aplica sus conocimientos y habilidades en el campo laboral. Incluye la categoría autonomía; el uso de múltiples habilidades; retroalimentación como resultado de una actividad y tareas totales más que fragmentadas. Según Valdez (García 2007), las personas que tienen fuertes deseos de satisfacer sus necesidades de orden superior, realizan su mayor y mejor esfuerzo en aquellas organizaciones donde se les sitúa en un empleo con niveles de exigencias elevados y si les permita contar con autonomía.

Oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo

Es la flexibilidad que tiene la empresa con sus empleados al momento de permitir usar los recursos y herramientas necesarias para su crecimiento dentro de la organización, son las oportunidades que tienen los trabajadores para realizar estudios que le permitan desarrollar sus capacidades, plan de carrera que les permita obtener nuevos conocimientos y habilidades para futuros puestos a ocupar; y estabilidad en el empleo o en el ingreso asociado al cargo (García, 2007). Socorro citado por (García, 2007) indica que garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores es una consigna

importantes que ha enarbolado juristas, laboristas, sindicalistas y políticos desde que se entendió la importancia social que otorga el trabajo como fuente de ingresos y garante de la economía familiar e individual, y eso no se discute. Para Morris y Espinoza (García, 2007) el colectivo laboral está sufriendo un marco de inseguridad ya que existe la incertidumbre de quedar desempleado en cualquier momento, generando fuertes presiones sobre las condiciones psicosociales de las personas y del trabajo en general, generando estrés, riesgos en la salud física y mental e insatisfacción laboral.

Integración social en el trabajo de la organización

Se refiere a la posibilidad que tienen los trabajadores de establecer grupos distintos a los establecidos por la estructura organizativa de la misma, para lograr la identificación entre todos los miembros de la organización, logrando que tengan un sentido de unidad en la organización que vaya más allá de los grupos primarios, apoyándose mutuamente dentro o fuera de los grupos o equipos de trabajo (García 2007). Un aspecto importante en el desarrollo de la vida laboral son las relaciones sociales que pueden surgir en el puesto de trabajo y en la carrera profesional de las personas dentro de la organización. Las organizaciones están formadas por distintos grupos que conviven entre si dentro de estas. Monzón (García, 2007) manifestó que la interacción social de las organizaciones ha recaído sobre los grupos informales, debido a que dichos grupos hacen que se originen nuevas redes de comunicación. Adicionalmente, Perez (Garcia, 2007) señala que más allá del placer que encuentran los empleados al momento de relacionarse con sus compañeros en el trabajo, su mayor satisfacción se observa frente al hecho de actuar como un equipo de trabajo para alcanzar metas comunes. Esta tendencia se observa en todos los ambientes laborales, independientemente de la actividad que realice la organización.

La calidad de vida laboral y el síndrome de Burnout en docentes

Los docentes afrontan situaciones profesionales muy demandantes. Su trabajo puede ser física y emocionalmente cansado. El estrés derivado de trabajar en instituciones educativas públicas y privadas con contextos cada vez más complejos y demandantes involucra según ocasiones el desarrollo del agotamiento profesional (burnout) llegando a afectar la calidad de vida laboral. Los efectos del agotamiento profesional (burnout) se dejan notar en los trabajadores (por ejemplo, problemas físicos y psíquicos) y en las organizaciones (ausentismo, rotación, costos más altos, bajo rendimiento etc.).

El término "agotamiento profesional" se entiende según Maslach, Schaufeli & Leiter (2001) como:

Una respuesta prolongada ante estresores emotivos e interpersonales crónicos en el trabajo, y es definido por las tres dimensiones de agotamiento, despersonalización e ineficacia. La primera dimensión (constituyendo el síntoma central, más obvio y relacionado con el estrés) se refiere al sentimiento de haber agotado los recursos emocionales y físicos personales; la segunda se entiende como una respuesta negativa, endurecida o indiferente en extremo ante varias facetas del trabajo, con referencia especial a las relaciones interpersonales, implica una deshumanización; la tercera dimensión significa un sentimiento de incompetencia y una falta de logros y productividad en las labores. (p. 399)

Moreno, Garrosa y González (2000) consideran que el desarrollo del agotamiento profesional (burnout) en los docentes puede manifestarse como un resultado de la exposición del profesor a las fuentes de estrés propias del medio escolar y al empleo de estrategias de afrontamiento no adaptativas.

Por su parte, Durán, Extremara, Montalban & Rey (2005) mencionan que la literatura muestra evidencias de un elevado nivel de estrés experimentado por los

profesores, el mismo que afecta negativamente su salud física y mental así como el ambiente de trabajo, el logro de los objetivos educativos. El fenómeno se vincula a la falta de implicación, alienación, ausentismo, menor rendimiento, bajas, elevado gasto en sustituciones y abandono de la profesión.

A su vez, Marqués, Lima & Lopes (2005) señalan que el agotamiento profesional en el docente se establece como una respuesta extrema al estrés acumulado y prolongado, que afecta al bienestar físico y psicológico de los docentes, así como su interacción negativa con los estudiantes, la calidad de la enseñanza y se asocia con fenómenos como el ausentismo y la tendencia de abandono del trabajo. En un estudio realizado por estos autores con profesores portugueses de educación básica y secundaria, encontraron a más de la mitad de los docentes participantes (54%) que perciben su profesión como muy o extremadamente generadora de estrés.

En España, Caramés (2003) realizó un estudio con profesores universitarios, debido a la sobrecarga en su labor; los profesores se responsabilizan cada vez de un número mayor de obligaciones como los de carácter administrativo y burocrático, generando repercusiones negativas en el personal docente y de investigación de la universidad pública, lo que les ocasiona un elevado nivel de agotamiento profesional; éste no conlleva la mejora de la calidad de las instituciones educativas.

Viloria y Paredes (2002), de la Universidad de los Andes, en Venezuela, consideran que en el caso de los profesores universitarios, el deterioro va a incidir directamente en la formación de los estudiantes, en el rendimiento de la institución y el prestigio de la misma; señalan, además, que son pocas las investigaciones realizadas con los colectivos de profesores de nivel superior, localizándose más estudios con docentes de enseñanza primaria y secundaria.

Así mismo, Carlotto y dos Santos (2006) en una investigación realizada en Brasil, muestran que el agotamiento profesional (burnout) en profesores afecta el ambiente educacional e interfiere en la obtención de objetivos pedagógicos,

llevando a un proceso de alienación, deshumanización y apatía, que les ocasiona problemas de salud, ausentismo y tentativa por dejar la profesión.

De igual forma, la universidad de Santo Tomas en Santiago de Chile ha realizado estudios analizando la presencia del agotamiento profesional y su relación con la insatisfacción laboral, las dificultades con las relaciones interpersonales, los trastornos físicos y conductuales en maestros que laboran en escuelas públicas y privadas de diversos niveles (Cancino, 2005).

En México, Sandoval y Unda (2005), profesores de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza-UNAM, efectuaron una investigación con 116 maestros de bachillerato del Estado de México, contrastando las variables del síndrome de agotamiento profesional (burnout) y satisfacción laboral con las nuevas exigencias, producto de las condiciones de organización del trabajo académico actual.

En otro estudio realizado en México por Camacho y Arias- Galicia (2006) en el Estado de Veracruz con 341 profesores de escuelas públicas y privadas, dirigido a comprobar el valor predictivo de dos factores del agotamiento profesional: agotamiento emocional y sentimiento de ineficiencia, para tres variables: el compromiso afectivo con la profesión, la satisfacción con el trabajo y la salud de los profesores, reveló que para disminuir los riesgos en la salud y aumentar el compromiso afectivo hacia la profesión es necesario promover el sentimiento de logro y reducir el desgaste emocional, como tarea importante para mejorar la calidad de vida en los profesores.

1.2.1. El estrés laboral

La Organización Mundial de la Salud (1991) lo define como un “conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción”. Por su parte, Lazarus (1986: p. 45) lo define como “el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar”.

El estrés es un fenómeno adaptativo de las personas que contribuye, en buena medida, a su supervivencia, al rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas esferas de la vida. La vida humana se da en un mundo en que el estrés es un fenómeno común y familiar, resultado a veces negativo llegando a ser nocivo, experiencia que se convierta en excesiva, incontrolada o incontrolable.

Cooper y Payne (1998) señalan que el estrés presenta dos modalidades: La primera hace referencia a situaciones y experiencias en las que el estrés tiene resultados y consecuencias predominantemente positivos porque produce la estimulación y activación adecuadas que permiten a las personas lograr en su actividad unos resultados satisfactorios con costes personales razonables. La segunda hace referencia a situaciones y experiencias personales desagradables, molestas y con probables consecuencias negativas para la salud y el bienestar psicológico.

En cuanto al estrés laboral el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (Peiró, 1992) ha definido al estrés laboral como: la respuesta fisiológica, psicológica, y conductual de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a las presiones internas y externas de su contexto laboral. "El estrés laboral es un fenómeno personal y social cada vez más frecuente. A nivel individual, puede afectar el bienestar físico y psicológico y a la salud de las personas. A nivel colectivo, puede maltratar la salud organizacional".

Venís (Cano Vindel, 2001) ha señalado al respecto: "una organización saludable es aquella capaz de mantener un contacto adecuado con su entorno y de adaptarse al mismo, desarrollar y mantener su sentido de identidad como organización imbuyéndolo en sus miembros de potenciar y mantener la integridad interna establecer una misión, estrategias y expectativas de desarrollo definidos.

El estrés es una respuesta importante, Selye (1956) pionero en las investigaciones sobre el estrés, manifiesta que es "una respuesta corporal no específica ante cualquier demanda que se le haga al organismo (cuando la

demanda externa excede los recursos disponibles)". Esta respuesta es parte normal de la preparación del organismo para el enfrentamiento o para la huida. Desde el punto de vista de la psicología, el estrés ha sido entendido por los tres enfoques siguientes: (Cano Vindel, 2001):

Como estímulo: es capaz de provocar una reacción o respuesta por parte del organismo.

Como reacción o respuesta: evidencia cambios conductuales, cambios fisiológicos y otras reacciones emocionales en el individuo.

Como interacción: interactúa entre las características propias de cada estímulo exterior y los recursos disponibles del individuo para dar respuesta al estímulo. (p. 67).

Según la Organización Mundial de la Salud (1991) es "el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción".

Aunque el estrés tenga un papel fundamental en el proceso salud-enfermedad, autores como Lazarus y Folkman (1986) afirman que no siempre constituye un proceso negativo en nuestras vidas, puesto que depende de la valoración que las personas hacen del proceso y de su capacidad para controlar la situación y afrontar las consecuencias del estrés. El estrés es un proceso dinámico donde intervienen variables tanto del entorno como individuales, y aparece cuando la persona evalúa una situación como amenaza. Todas estas formas de definir el estrés muestran la complejidad del fenómeno.

En la actualidad el denominado Síndrome de Burnout o "síndrome del trabajador estresado", es un tipo de estrés laboral conocido como crónico. Esta patología, fue descrita por primera vez en 1969 y al principio se denominó "staff burnout", refiriéndose al extraño comportamiento que presentaban algunos oficiales de policía de aquella época, en la década de los 70, se acuñó el término que conocemos hoy en día. Las psicólogas norteamericanas Maslach y Jackson (1986) definieron el Síndrome de Burnout como "un síndrome de cansancio

emocional, despersonalización, y una menor realización personal, que se da en aquellos individuos que trabajan en contacto con clientes y usuarios" (p. 32).

El síndrome de Burnout es el progresivo agotamiento físico y mental, una desmotivación total por las tareas realizadas, debido a importantes cambios de comportamiento en quienes lo padecen. Este cambio de actitud se relaciona con los "malos modales" hacia los demás o con un trato inadecuado, es una de las características primordiales para reconocer un caso de Burnout.

Factores del estrés laboral

Según Peiró (1992) cualquiera de las siguientes causas puede desencadenar una situación de "Burnout", especialmente cuando se dan por largos periodos de tiempo y de modo extendido:

Puestos relacionados con atención al público, clientes o usuarios: Se da en aquellos puestos de trabajo en los que el empleado se ve sometido a un contacto continuo con clientes o usuarios, y por consiguiente, a un gran número de quejas, reclamaciones o peticiones por parte de los mismos. Generando grandes niveles de estrés en el trabajador y que puede terminar afectando su conducta. En la mayoría de ocasiones, un cliente insatisfecho o descontento con el servicio prestado no suele ser demasiado agradable y esto puede acabar "contagiando" la conducta del trabajador.

Elevado nivel de responsabilidad: Algunos puestos de trabajo exigen un gran nivel de atención y concentración sobre la tarea realizada. El más mínimo error puede tener consecuencias desastrosas. Un ejemplo sería el del personal médico, de cuyas manos muchas veces depende la vida de un paciente. Se trata de profesiones sometidas a altos grados de estrés y por tanto propicias para sufrir el Síndrome de Burnout.

Jornadas laborales o "turnos" demasiado largos: Otra de las causas del "Burnout" son las jornadas demasiado largas. Trabajos en los que el empleado debe mantenerse en su puesto por 10, 12 e incluso 16 horas, pueden aumentar drásticamente la posibilidad de padecer este síndrome.

Trabajos muy monótonos: Paradójicamente, los puestos laborales aburridos, repetitivos o carentes de incentivos también pueden ser causa del Síndrome de Burnout. El trabajador no encuentra ninguna motivación en lo que hace y esto le causa frustración y estrés. A nadie le gusta pasar cientos de horas al mes realizando una actividad que no le motiva en absoluto y con la que no se siente cómodo. (p. 32).

El síndrome de Burnout es muy frecuente en los profesionales de la educación. Es usual ver profesores que siendo jóvenes mostraban una gran vitalidad y pasión por su labor, pero que con el paso de los años han perdido toda motivación, se muestran fácilmente irritables o muestran evidentes signos de ansiedad y rechazo frente a cada nueva jornada de trabajo. Es decir, los docentes presentan un alto riesgo de padecer Burnout.

Al contrario de lo que mucha gente cree, el trabajo del docente no termina en el aula; también deben corregir trabajos, exámenes, planificar sesiones, preparar materiales para utilizar en clase o reunirse con el resto del equipo docente para tratar diversos asuntos. Todo ello contribuye a incrementar su carga laboral considerablemente, lo que sin duda es un factor de estrés.

Por otra parte, hemos asistido a un cambio del modelo educativo, donde el profesor ha perdido la autoridad que tradicionalmente la sociedad le otorgaba, pasando de ser una figura sumamente respetada (e incluso a veces temida), a otra radicalmente opuesta (sin término medio), que carece de recursos de autoridad y es objeto de burlas y vejaciones frecuentes por parte de sus estudiantes. Además, en muchas ocasiones, los padres o tutores del alumno

increpan e incluso agreden físicamente al docente por suspender o castigar a su hijo, generando un gran desgaste emocional.

La falta de recursos formativos para aprender a manejar a este tipo de situaciones, como alumnos o grupos conflictivos, es otra de las causas de que el Síndrome de Burnout sea tan popular entre el profesorado, pues el profesor se ve en ocasiones indefenso e incapaz de controlar el orden de una clase, lo que acaba provocando una profunda frustración, que día tras día, año tras año, va generando en él una huella psicológica difícil de borrar.

Sintomatología del estrés laboral

Los síntomas del Síndrome de Burnout, según Peiró (1992) son muy similares a los síntomas del estrés laboral, sin embargo, en el caso del Burnout pueden aumentar de intensidad, especialmente en lo relacionado con cambios de comportamiento o de carácter. Entre ellos, podemos encontrar:

Síntomas a nivel emocional

Cambios en el estado de ánimo: Se trata de uno de los síntomas principales del Síndrome de Burnout. Es frecuente que el trabajador se encuentre irritable y de mal humor. En muchas ocasiones los buenos modales desaparecen generándose conflictos innecesarios con clientes y usuarios.

Desmotivación: El trabajador pierde toda ilusión por trabajar. Las metas y objetivos dejan paso a la desilusión y al pensamiento de tener que soportar día tras día situaciones estresantes que prevalecen su capacidades y haciendo que percibe que la jornada laboral se hace larga e interminable.

Agotamiento mental: El desgaste gradual que produce el Burnout en el trabajador, hace que su resistencia al estrés sea cada vez menor, costándoles cada vez más trabajo hacer frente a los factores que generan ese estrés.

Falta de energía y menor rendimiento: es una consecuencia lógica del punto anterior, donde el organismo gestiona de modo deficiente los recursos de que dispone, su capacidad de producción y rendimiento disminuyen.

Síntomas a nivel físico

Afecciones del sistema locomotor:
Otras alteraciones psicosomáticas.

Consecuencias del estrés laboral

Además de todos los síntomas vistos anteriormente, el Síndrome de Burnout puede tener consecuencias que se reflejan en el trabajador y en la institución donde labora como las siguientes:

Aumento del riesgo de alcoholismo o consumo de drogas: Por la ansiedad y baja autoestima que genera; Se ha demostrado que el estrés laboral aumenta el riesgo de conductas perjudiciales, como el consumo de alcohol, tabaco u otras drogas.

Alteraciones del sueño: Al igual que otros tipos de estrés laboral, el "síndrome de burnout", puede producir dificultades a la hora de conciliar el sueño (insomnio), que median en el deterioro de la calidad de vida.

Baja de las defensas: El "síndrome del trabajador quemado" o Burnout repercute negativamente sobre nuestro sistema inmunológico, generando enfermedades como cefalea, trastornos gastrointestinales etc.

Baja productividad laboral: Por el descenso en la calidad de los servicios, por los frecuentes conflictos interpersonales entre otros.

13 .Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación teórica.

La presente investigación se justifica desde el punto de vista teórico ya que mediante un trabajo de campo ha permitido comprobar empírica y estadísticamente postulados teóricos referidos a la existencia de una relación directa y positiva entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral en un grupo de docentes de II. EE. ubicadas en San Juan de Lurigancho. Esta constatación empírica permitirá elaborar un constructo teórico referido a la relación calidad de vida laboral y el estrés laboral.

1.3.2. Justificación práctica.

La comprobación de una relación directa y positiva entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral en un grupo de docentes de II. EE. ubicadas en San Juan de Lurigancho, tiene evidentes implicancias prácticas ya que permitirá incluir dentro del contexto o clima laboral dentro del que se desempeñan los trabajadores una serie de correctivos tendientes a mejorar la satisfacción laboral de los docentes, reducir el estrés laboral y, consecuentemente, incrementar el desempeño laboral, la producción docente y la imagen institucional de los centro educativos.

1.3.3. Justificación metodológica.

La investigación se justifica desde el punto de vista metodológico ya que se considera que los modelos asumidos para analizar la calidad de vida laboral y el estrés laboral son los más adecuados desde el punto de vista metodológico, al punto que se han encontrado correlaciones positiva y significativas entre ambas variables. Hay que indicar que los modelos utilizados son actuales, válidos y viables.

Martínez (2010) señala que desde hace al menos dos décadas el estrés laboral (Síndrome de Burnout) es conocido, diagnosticado y prevenido en

ámbitos de trabajo cada vez más generales e inespecíficos, ya que inicialmente se detectó y estudió en profesionales dedicados a trato directo con personas como los docentes, médicos, enfermeras y personal de prisiones. Es decir, fue aplicado en sus comienzos sólo a trabajadores del ámbito social y sanitario, pero en la actualidad el síndrome de Burnout se ha generalizado a una vasta serie de actividades laborales.

La Asociación Americana de Psicólogos, es la que inicialmente conceptualizó el síndrome como el desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario, docente y carcelario. El estrés laboral, en este caso, sería la respuesta extrema a la presión crónica derivada del contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, pero también afectaría a los aspectos organizacionales y sociales.

Para afrontar el estrés laboral se han desarrollado diversos tipos de intervenciones, bien de tipo individual, acentuando la acción psicológica, o bien de tipo social u organizacional, incidiendo en las condiciones de trabajo.

En ambos casos existe un consenso básico sobre la importancia de diagnosticar el síndrome y de promover programas correctivos dados su innegable repercusión personal, laboral y organizacional.

Por su parte, la Calidad de Vida Laboral se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral con el fin de crear un ambiente que sea excelente para los empleados no solo como miembros de la empresa sino también de la sociedad; además de que contribuye a la salud económica de la organización. La calidad de Vida Laboral puede también expresarse como el grado de satisfacción espiritual del hombre con el trabajo que realiza alcanzando su cima cuando el trabajo se convierte en su primera necesidad vital, de esta manera el empleado definiría el trabajo como la fuente esencial de la Calidad de Vida y no como un medio para producir o prestar un servicio.

Por esta razón mejorar el entorno, el medio ambiente, la infraestructura, el clima laboral de una organización deben constituir labores sistemáticas que realicen las organizaciones con el objeto de proporcionar a los empleados una oportunidad de mejorar sus puestos y sus contribuciones a la empresa creando un sitio de trabajo donde exista confianza, respeto y se tomen en cuenta las ideas que el personal pueda aportar. Esto repercutirá positivamente en la estabilidad emocional del trabajador.

14 Problema

Hay acuerdo general en considerar que el estrés laboral es una respuesta a las condiciones del trabajo y que acarrea consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y que tiene peculiaridades muy específicas en áreas determinadas del trabajo profesional o doméstico, cuando éste se realiza directamente con grupos de usuarios, bien sean enfermos de gran dependencia, alumnos conflictivos o gente en prisión.

Existe un consenso general que el estrés laboral se desencadena por una inadecuada adaptación al trabajo, que conlleva a una disminución del rendimiento laboral junto a un estado de agotamiento emocional, mental y física, que incluye sentimientos de impotencia e inutilidad, sensaciones de sentirse atrapado, falta de entusiasmo y baja autoestima.

En cuanto a la relación entre la calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral Barquero (2009) señala que el grado de satisfacción o bienestar que los profesionales tienen con su trabajo se considera un condicionante básico de la productividad y la calidad de los servicios sanitarios, siendo, a su vez, la satisfacción laboral uno de los principales objetivos de estudio dentro de las organizaciones sanitarias, con la finalidad de evaluar su calidad global. La satisfacción y el bienestar de los trabajadores están estrechamente ligados a dos conceptos como son la calidad de vida laboral y el síndrome de estrés laboral (desgaste profesional o Burnout). Ambos valoran dimensiones diferentes pero estrechamente relacionadas, como han puesto de manifiesto diversos estudios, y

con ellos se pueden identificar elementos clave de la gestión de personas que pueden mejorar su calidad de vida laboral y consecuentemente la calidad de los servicios que prestan a la comunidad.

La calidad de vida laboral es definida por algunos autores (García Sánchez, 2003) como la experiencia de bienestar derivada del equilibrio que percibe el individuo entre las demandas o carga de trabajo desafiante, intenso y complejo, y los recursos, psicológicos, organizacionales y relacionales de que dispone para afrontar esas demandas. Aunque se dispone de diferentes instrumentos para cuantificarla, son escasos en nuestro país los estudios realizados con el objetivo de medirla entre los diferentes trabajadores.

En orden a lo anteriormente expuesto se considera de suma importancia un compromiso organizacional para que la calidad de vida laboral en las II.EE. sea medida periódicamente y objeto de un proceso de mejora continua. Estudios revisados señalan la necesidad de más participación de los docentes con posibilidad de que sus ideas sean escuchadas y aplicadas por unos directivos accesibles y conocedores de la realidad, que reconozcan su esfuerzo y les informen sobre los resultados de su trabajo. El aumento de los recursos, el cambio de estilo directivo y el establecimiento de medidas organizativas eficientes deben ser las prioridades de la organización, la mejora sobre estos aspectos influirá en la estabilidad emocional de los docentes y, a la larga, en la calidad de la atención prestada y la satisfacción de los usuarios con el sistema.

En el caso de la calidad de vida laboral en las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015 se ha observado que existen importantes aspectos que pueden ser optimizados y con reducir el estrés laboral de los docentes, tales como:

Mejorar el régimen disciplinario a que están sujetos los alumnos.

Abordar los conflictos entre alumnos recurriendo sobre todo a la mediación, negociación y conciliación.

Otorgar mayor autonomía y participación a los docentes.

Capacitar al personal docente en resolución de conflictos
Actualización pedagógica del docente.
Mejorar la infraestructura de los locales.
Simplificación de los trámites administrativos.
Consolidar una política de desarrollo del personal y de línea de carrera.
Implementar políticas de promoción e incentivos.
Actualizar el material didáctico.

Partimos del hecho que son las condiciones de la vida laboral (nivel de remuneración, condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo, oportunidades para usar y desarrollar capacidades, oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo, integración social en el trabajo) las que se relacionan con el mayor o menor nivel de estrés laboral de los docentes. De no afrontar esta situación se perjudicará la estabilidad emocional de los docentes con el consiguiente perjuicio de la acción docente y la imagen institucional de las II. EE. consideradas.

1.4.1. Problema general:

¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015?

1.4.2. Problemas específicos

Problemas específicos 1

¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de remuneración y el estrés laboral en los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015?

Problemas específicos 2

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015?

Problemas específicos 3

¿Cuál es la relación que existe entre las oportunidades para usar y desarrollar capacidades y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015?

Problemas específicos 4

¿Cuál es la relación que existe entre las oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015?

Problemas específicos 5

¿Cuál es la relación que existe entre la integración social en el trabajo de la organización educativa y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015?

1.5. Hipótesis**1.5.1. Hipótesis general:**

HG: Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

H1: Existe relación significativa entre el nivel de remuneración y el estrés laboral en los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

Hipótesis específicas 2

H2: Existe relación significativa entre las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

Hipótesis específicas 3

H3: Existe relación significativa entre las oportunidades para usar y desarrollar capacidades y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

Hipótesis específicas 4

H4: Existe relación significativa entre las oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

Hipótesis específicas 5

H5: Existe relación significativa entre la integración social en el trabajo de la organización educativa y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre el nivel de remuneración y el estrés laboral en los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre las oportunidades para usar y desarrollar capacidades y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre las oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

Objetivo específico 5

Determinar la relación que existe entre la integración social en el trabajo de la organización educativa y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Identificación de variables:

2.1.1. Calidad de vida laboral

Definición Conceptual: Martínez (2015: 132) define el concepto de calidad de vida como: "la experiencia de bienestar derivada del equilibrio que percibe el individuo entre las demandas del medio, y los recursos de que dispone para afrontar dichas demandas".

Espinoza y Morris (2002: 21) la definen como: "La percepción que tienen los empleados de las condiciones de trabajo, del ambiente laboral, y de la concordancia entre la vida laboral, familiar y personal".

2.1.2. Estrés laboral del docente.

Definición Conceptual: El Instituto Nacional de Higiene en el Trabajo (2014: 6) lo define como: "la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas".

La OMS (2004: 2) lo define como: "la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación".

Definición operacional:

La variable Calidad de vida laboral está compuesta por las dimensiones Nivel de remuneración, Seguridad y bienestar, Uso y desarrollo de capacidades, Oportunidades de progreso y estabilidad, Integración social en el trabajo

La variable Estrés laboral del docente está compuesta por las dimensiones Agotamiento emocional, Despersonalización, Realización personal

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1:

Operacionalización de la variable calidad de vida laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / INDICES
Variable 1 Calidad de vida laboral	Nivel de remuneración	-Compensación económica, justa suficiente y satisfactoria	ITEM TD. Totalmente en Desacuerdo (1). ED En Desacuerdo (2). NAND (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) (3) DA De Acuerdo (4) TA Totalmente de Acuerdo (5)
	Seguridad y bienestar	-Entorno físico, biológico, químico y ergonómicos seguro y agradable para trabajar	
	Uso y desarrollo de capacidades	-Autonomía -Variedad de aptitudes Información y retroalimentación. -Responsabilidades creativas y satisfactorias de puesto. -Planteamiento del trabajo.	
	Oportunidades de progreso y estabilidad	-Nivel de desarrollo y aprendizaje. -Espíritu de equipo. -Comunicación abierta entre los trabajadores.	
	Integración social en el trabajo	-Compañerismo. -Espíritu de trabajo -Comunicación abierta entre trabajadores.	

Nota: Adaptado de Garcia (2007)

Tabla 2

Operacionalización de la variable estrés laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / INDICES
Variable 2 Estrés laboral del docente.	Agotamiento emocional	Cansancio físico	ITEM
		Cansancio psicológico	
		Hastío	
	Despersonalización	Desgano	Nunca: 1
		Aburrimiento	Pocas veces al año o menos (2)
		Desinterés	Una vez al mes o menos (3)
	Realización personal	Afán de logro	Unas pocas veces al mes o menos (4)
		Afán de poder	Una vez a la semana (5)
		Motivación para ascender	

Nota. Adaptado de Maslach (1982)

2.3. Metodología

El presente estudio asumió una metodología hipotética deductiva por que partimos de un problema para luego formular las hipótesis y verificarlas estadísticamente a través del análisis de correlación determinando en qué medida se asocian las variables consideradas.

El método hipotético-deductivo, según Bunge (2006) sigue el siguiente proceso: A través de observaciones realizadas de un caso particular se plantea un problema; Se formula una hipótesis explicativa; y a través de un razonamiento deductivo se intenta validar la hipótesis empíricamente

(cuantitativamente). Su enfoque es cuantitativo, ya que procesa los datos de manera numérica, con procesamientos estadísticos.

Según Sanchez Carlessi y Reyes Meza (2009) “Es el método científico para tratar un conjunto de problemas, es la manera sistematizada de hacer uso del pensamiento reflexivo que es de carácter hipotético deductivo” (p.35).

Hipotético deductivo tiene la característica de ser objetivo, sistemático, fáctico y progresivo, es decir permite alcanzar conocimientos válidos que pueden ser verificados a través de instrumentos confiables.

2.4. Tipo de estudio

El presente estudio es de tipo aplicado pues confronta la teoría con la realidad, se busca la aplicación de los conocimientos que se adquieren y persigue la generalización de los conocimientos encontrados. Por otro lado, es correlacional, ya que se pretende determinar si existe relación entre la variable calidad de vida laboral y el estrés laboral. Zorrilla (1993: p. 43) señala al respecto: "La investigación aplicada se caracteriza por su interés en la aplicación, utilización y consecuencias prácticas de los conocimientos".

Para Murillo (2005):

La investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza por que busca la aplicación o utilización de conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación . El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad (p.65).

Para Sánchez Carlessi (2005):

La investigación aplicada se caracteriza por su interés en la

aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y de las consecuencias prácticas que de ella se deriven. La investigación aplicada busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar. Le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial antes que desarrollar un conocimiento de valor universal (p.13).

2.5. Diseño de investigación:

El diseño de investigación se refiere a un plan para la selección de sujetos, de escenarios de investigación y de procedimientos de recogida de datos que respondan a las preguntas de investigación. El diseño expone qué individuos serán estudiados, cuándo, dónde y bajo qué circunstancias. La meta de un diseño de investigación sólido es proporcionar resultados que puedan ser considerados creíbles. El diseño del presente estudio es no experimental de tipo descriptivo correlacional ya que no se manipulará ninguna de las variables.

Hernández, (2006, p.105) señala: "Tiene como propósito conocer la relación que existe entre dos conceptos o categorías". El estudio correlacional obedece al siguiente esquema:

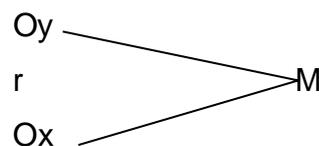
Donde:

Ox= Calidad de vida laboral

Oy= Estrés laboral

r = Coeficiente de Correlación

M= Grupo (Muestra).



Hernández, (2006, p.205) define los diseños no experimentales como:

Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Así mismo los diseños de Investigación transversal o transeccional recolectan datos en un

sólo momento y tiempo único donde el propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento. Así mismo, el diseño transeccional exploratorio tiene la finalidad de dar a conocer una o varias variables, una comunidad, un suceso o una situación, que se querrá explorar en un momento en específico.

2.6. Población, muestra y muestreo:

Población

La población estuvo conformada por la totalidad de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

Tabla 3:

Población de la Investigación

Instituciones Educativas	Docentes	Muestra
I.E. N° 130	50	50
I.E. Antonia Moreno de Cáceres	50	50
TOTAL	100	100

La población estuvo conformada 100 docentes de las II.EE. consideradas:

Muestra

No hubo muestra ya que se trabajó con la totalidad de la población (censo).

Muestreo

El muestreo es no probabilístico, intencional y censal.

Criterios de Selección

El criterio básico de inclusión es ser docente activo de las II.EE. consideradas. El criterio de exclusión es el de no ser docente activo de las II.EE. consideradas..

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnica:

La técnica aplicada fue la de la "encuesta" y el instrumento a utilizarse será el "cuestionario".

Los procedimientos fueron los siguientes:

Se coordinó con las autoridades de las entidades educativas seleccionadas a fin de conseguir las autorizaciones y facilidades.

Se aplicaron los instrumentos al grupo de docentes.

Se recabaron las hojas de respuesta.

Se calificaron las respuestas.

Se tabularon las respuestas e ingresaron al procesador estadístico SPSS.20.

2.7.2. Instrumentos

Se utilizaron:

La Escala de Maslach cuyo objetivo es evaluar el Estrés Laboral, Cuestionario sobre calidad de vida laboral (García, 2007).

Tabla 4:

Ficha técnica del instrumento Escala de Maslach

Título	Escala de Maslach
Autor	Maslach (1982)
Objetivo	Evaluar el estrés laboral.
Presentación	Cuestionario tipo Likert con 22 items.
Calificación	Nunca: 1 Pocas veces al año o menos (2) Una vez al mes o menos (3) Unas pocas veces al mes o menos (4)
Forma de aplicación	Una vez a la semana (5)
Duración de la aplicación	Individual y/o grupal De 10 a 15 minutos.
Validez	Por criterio de jueces (expertos)
Confiabilidad	Por el método Alpha de Cronbach

Tabla 5:

Ficha técnica del instrumento Cuestionario sobre calidad de vida laboral

Título	Cuestionario sobre calidad de vida laboral
Autor	García (2007)
Objetivo	Evaluar la calidad de vida laboral.
Presentación	Cuestionario tipo Likert con 37 ítems.
Calificación	TD. Totalmente en Desacuerdo (1). ED En Desacuerdo (2). NAND (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) (3) DA De Acuerdo (4) TA Totalmente de Acuerdo (5)
Forma de aplicación	Individual y/o grupal
Duración de la aplicación	De 10 a 15 minutos.
Validez	Por criterio de jueces (expertos)
Confiabilidad	Por el método Alpha de Cronbach

2.7.3. Validación y Confiabilidad del Instrumento

Sus respectivos autores reportan que ambos instrumentos cuentan con validez y confiabilidad comprobadas estadísticamente. Sin embargo, para comprobar la validez y confiabilidad de los instrumentos en nuestro medio se utilizó el "criterio de jueces" (Validez) y la razón Alpha de Cronbach (Confiabilidad).

Prueba Alpha de Cronbach del Instrumento Calidad de Vida Laboral

Se aplicó la Prueba Alpha de Cronbach porque es una prueba muy moderna y funcional (requiere solo una aplicación y su procesamiento es muy seguro y rápido). En el siguiente cuadro apreciamos el resumen del procesamiento de los casos considerados (Prueba Piloto de 40 personas) para la evaluación de confiabilidad de la Prueba de Calidad de Vida Laboral:

Tabla 6:

Procesamiento de casos

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	40	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
Total		40	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

En la siguiente tabla apreciamos el coeficiente Alpha de Cronbach obtenido (0.86) el cual indica que la Prueba de Calidad de Vida Laboral es confiable:

Tabla 7:

Procesamiento Alpha de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,866	,845	37

Prueba Alpha de Cronbach del Instrumento Estrés Laboral

En el siguiente cuadro apreciamos el resumen del procesamiento de los casos considerados (Prueba Piloto de 40 personas) para la evaluación de confiabilidad de la Prueba de Estrés Laboral:

Tabla 8:

Procesamiento de casos

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	40	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

En la siguiente tabla apreciamos el coeficiente Alpha de Cronbach obtenido (0.85) el cual indica que la Prueba de Estrés Laboral es confiable:

Tabla 9:

Fiabilidad del Instrumento

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,850	,833	22

2.8. Métodos de Análisis de Datos

La técnica de recolección de datos es la encuesta y el instrumento es el "cuestionario" que se aplicará a la muestra de docentes (100). En lo referente a la "recolección de datos" éstos se recabaron mediante la aplicación de los cuestionarios, constituyéndose una matriz de datos.

En cuanto al método de análisis de datos hay que indicar que la contrastación de las hipótesis se efectuó comparando el enunciado formulado en la hipótesis con el resultado obtenido en el procedimiento correlacional llevado a cabo. De verificarse la existencia de una relación positiva y significativa se

considerará comprobada las hipótesis. Se aplicará la Correlación Rho de Spearman a un nivel de significación de 0.05.

Se aplicaron "parámetros descriptivos" (medidas de tendencia central y de dispersión) a fin de caracterizar y describir al grupo estudiado. Se elaborarán los gráficos respectivos y los análisis correspondientes.

El Coeficiente de Correlación, tal como señalan Mason y Lind (2010) expresan el grado de asociación o afinidad entre las variables consideradas. Puede ser positivo (el incremento en una variable implica un incremento en la otra variable, el decremento en una variable implica el decremento de la otra variable); negativo (el incremento en una variable implica el decremento de la otra variable); significativo (la asociación de las variables tiene valor estadístico); no significativo (la asociación de las variables no tiene valor estadístico). El valor del coeficiente oscila entre 0 y 1, mientras más se acerque al 1 la relación entre las variables es más intensa.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Calidad de vida

En el siguiente cuadro apreciamos la estadística descriptiva de las variables consideradas en el estudio:

Tabla 10:

Estadísticos descriptivos de calidad de vida laboral

Estadísticos descriptivos						
	N	Mínimo	Máximo	Suma	Media	Desv. típ.
Nivel de remuneración	100	1,00	5,00	288,86	2,8886	1,24665
Seguridad y Bienestar	100	1,29	5,00	322,57	3,2257	1,05550
Desarrollo de Cpacidades	100	1,43	4,71	343,71	3,4371	,95213
Oportunidades de progreso	100	1,50	4,75	346,12	3,4612	,96378
Integración Social	100	1,50	4,75	325,00	3,2500	,88299
N válido (según lista)	100					

Tabla 11:

Estadísticos descriptivos del estrés laboral

Estadísticos descriptivos							
	N	Mínimo	Máximo	Suma	Media	Desv. típ.	Varianza
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error típico	Estadístico	Estadístico
Promedio General Estres Laboral	100	1,68	5,27	350,18	3,5018	,09025	,90248
N válido (según lista)	100						

Interpretación:

En los cuadros se aprecian los estadísticos descriptivos de las variables de estudio en términos cuantitativos, como la desviación típica que sirve para conocer la desviación que y tienen los datos en su distribución en relación a la media aritmética de dicha distribución.

Es decir nos muestra una visión más acorde con la realidad en el momento de tomar decisiones.

Análisis de frecuencias

Variable Calidad de Vida Laboral

En el siguiente cuadro apreciamos la distribución de frecuencias de la variable "Calidad de Vida Laboral".

Tabla 12:

Calidad de vida laboral

		Estadísticos				
		Nivel de remuneración	Seguridad y Bienestar	Desarrollo de Capacidades	Oportunidades de progreso	Integración Social
N	Válidos	100	100	100	100	100
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		2,8886	3,2257	3,4371	3,4613	3,2500
Mediana		2,5714	3,2857	3,5714	3,6875	3,5000
Moda		2,57	2,14	4,43	4,38	3,50
Desv. típ.		1,24665	1,05550	,95213	,96378	,88299
Varianza		1,554	1,114	,907	,929	,780

En el gráfico se aprecia que los promedios en las cinco áreas de la "Calidad de Vida Laboral" son muy similares notándose que se acercan a tener una distribución de frecuencias simétricas



Figura 1: Promedios en Calidad de Vida Laboral

Variable Estrés Laboral

En el siguiente cuadro apreciamos la distribución de frecuencias de la variable "Estrés Laboral".

Tabla 13:

Promedios estrés laboral

Estadísticos		
Promedio General Estres Laboral		
N	Válidos	100
	Perdidos	0
Media		3,5018
Mediana		3,2955
Moda		3,09
Desv. típ.		,90248
Varianza		,814

3.2. Resultados inferenciales

Análisis de estadística inferencial. Comprobación de Hipótesis General

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

H0: No existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

En la Tabla 14 podemos apreciar la correlación entre las variables consideradas calidad de vida laboral y el estrés laboral de los docentes

Tabla 14:

Correlación entre calidad de vida laboral y el estrés laboral

		Correlaciones		
			Promedio General Estrés Laboral	Promedio General de Calidad de Vida Laboral
Rho de Spearman	Promedio General Estrés Laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	-,398**
		N	100	100
	Promedio General de Calidad de Vida Laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,398**	1,000
		N	100	100

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

Apreciamos que la correlación encontrada es significativa y negativa con lo cual se demuestra la Hipótesis General que planteaba que existía relación significativa entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. Se rechaza la Hipótesis Nula. La correlación implica que a medida que se incrementa el nivel de calidad de vida laboral disminuye el estrés laboral en los docentes.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre el nivel de remuneración y el estrés laboral en los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

H0: No existe relación significativa entre el nivel de remuneración y el estrés laboral en los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

En la Tabla 15 podemos apreciar la correlación entre las variables consideradas nivel de remuneración y estrés laboral de los docentes.

Tabla 15:

Correlación entre nivel de remuneración y el estrés laboral

		Promedio General	Nivel de remuneración
		Estrés Laboral	n
Rho de Spearman	Promedio General	1,000	-,732**
	Estrés Laboral		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
Nivel de remuneración	Coeficiente de correlación	-,732**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

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

Apreciamos que la correlación encontrada es significativa y negativa con lo cual se demuestra la Hipótesis Específica 1 que planteaba que existía relación significativa entre el nivel de remuneración y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. Se rechaza la Hipótesis Nula. La correlación implica que a medida que se incrementa el nivel de remuneración disminuye el estrés laboral en los docentes.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre las condiciones de seguridad y el estrés laboral en los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

H0: No existe relación significativa entre las condiciones de seguridad - bienestar y el estrés laboral en los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

En la Tabla 16 podemos apreciar la correlación entre las variables consideradas condiciones de seguridad y estrés laboral de los docentes.

Tabla 16:

Correlación entre condiciones de seguridad y el estrés laboral

		Correlaciones		
			Promedio General Estrés Laboral	Seguridad y Bienestar
Rho de Spearman	Promedio General Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,845**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	100	100
	Seguridad y Bienestar	Coefficiente de correlación	-,845**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	100	100

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

Apreciamos que la correlación encontrada es significativa y negativa con lo cual se demuestra la Hipótesis Específica 2 que planteaba que existía relación significativa entre las condiciones de seguridad - bienestar y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. Se rechaza la Hipótesis Nula. La correlación implica que a medida que se incrementa el nivel de las condiciones de seguridad - bienestar disminuye el estrés laboral en los docentes.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre las oportunidades para usar y desarrollar las capacidades y el estrés laboral en los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

H0: No existe relación significativa entre las oportunidades para usar y desarrollar las capacidades y el estrés laboral en los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

En la Tabla 17 podemos apreciar la correlación entre las variables consideradas oportunidades para usar y desarrollar las capacidades y el estrés laboral de los docentes.

Tabla 17:

Correlación entre oportunidades para usar y desarrollar las capacidades y el estrés laboral

Correlaciones				Promedio General Estrés Laboral	Desarrollo de Capacidades
Rho de Spearman	Promedio General Estrés Laboral	Coefficiente de correlación		1,000	-,245*
		Sig. (bilateral)			,014
		N		100	100
	Desarrollo de Capacidades	Coefficiente de correlación		-,245*	1,000
		Sig. (bilateral)		,014	
		N		100	100

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Apreciamos que la correlación encontrada es significativa y negativa con lo cual se demuestra la Hipótesis Específica 3 que planteaba que existía relación significativa entre las oportunidades para usar y desarrollar las capacidades y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. Se rechaza la Hipótesis Nula. La correlación implica que

a medida que se incrementa el nivel de las oportunidades para usar y desarrollar las capacidades disminuye el estrés laboral en los docentes.

Hipótesis específica 4

H4: Existe relación significativa entre las oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

H0: No existe relación significativa entre las oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

En la Tabla 18 podemos apreciar la correlación entre las variables consideradas oportunidades de progreso continuo y estabilidad laboral y el estrés laboral de los docentes.

Tabla 18:

Correlación entre oportunidades de progreso y estabilidad laboral y el estrés laboral

Correlaciones				
			Promedio General Estrés Laboral	Oportunidades de progreso
Rho de Spearman	Promedio General Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,131
		Sig. (bilateral)		,193
		N	100	100
	Oportunidades de progreso	Coefficiente de correlación	-,131	1,000
		Sig. (bilateral)	,193	
		N	100	100

Apreciamos que la correlación encontrada es negativa pero no es significativa con lo cual no se demuestra la Hipótesis Específica 4 que planteaba que existía relación significativa entre las oportunidades de progreso y estabilidad laboral con el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres

UGEL 05 SJL/EA.2015. La correlación implica que no hay correlación entre ambas variables. No se puede rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 5

H5: Existe relación significativa entre la integración social en el trabajo de la organización educativa y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

H0: No existe relación significativa entre la integración social en el trabajo de la organización educativa y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

En la Tabla 19 podemos apreciar la correlación entre las variables consideradas integración social y el estrés laboral de los docentes.

Tabla 19:

Correlación entre integración social y el estrés laboral

Correlaciones				
			Promedio General Estrés Laboral	Integración Social
Rho de Spearman	Promedio General Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-0.315**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	100	100
	Integración Social	Coefficiente de correlación	-0.315**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000
		N	100	100

Apreciamos que la correlación encontrada es negativa y significativa con lo cual se demuestra la Hipótesis Específica 5 que planteaba que existía relación significativa entre las oportunidades de progreso y estabilidad laboral con el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. Se rechaza la Hipótesis Nula.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en esta investigación indican comprobadamente que existe relación significativa entre las variables calidad de vida laboral y el estrés laboral en los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. Se encontró que a medida que se incrementa la calidad de vida laboral disminuye correlativamente el estrés laboral de los mencionados docentes.

De esta manera puede señalarse que:

Se comprobó la Hipótesis General que planteaba que existía relación significativa entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. La correlación encontrada fue negativa y significativa lo que implica que a medida que se incrementa el nivel de calidad de vida laboral disminuye el estrés laboral en los docentes.

Se comprobó la Hipótesis Específica 1 que planteaba que existía relación significativa entre la calidad de vida laboral (nivel de remuneración) y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. La correlación encontrada fue negativa y significativa lo que implica que a medida que se incrementa el nivel de remuneración disminuye el estrés laboral en los docentes.

Se comprobó la Hipótesis Específica 2 que planteaba que existía relación significativa entre la calidad de vida laboral (condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo) y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. La correlación encontrada fue negativa y significativa lo que implica que a medida que se incrementan condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo disminuye el estrés laboral en los docentes.

Se comprobó la Hipótesis Específica 3 que planteaba que existía relación significativa entre la calidad de vida laboral (oportunidades para usar y desarrollar

capacidades) y el estrés laboral de los docentes de las II.EE. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. Esto implica que a medida que se incrementan las oportunidades para usar y desarrollar capacidades en el trabajo disminuye el estrés laboral en los docentes.

Se comprobó en la Hipótesis Específica 4 que la correlación es negativa pero no es significativa entonces no es demostrada. No se rechaza su hipótesis nula que planteaba que no existía relación significativa entre la calidad de vida laboral (oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo) y el estrés laboral de los docentes de las II.EE. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.

Se comprobó la Hipótesis Específica 5 que planteaba que existía relación significativa entre la calidad de vida laboral (integración social en el trabajo de la organización educativa) y el estrés laboral de los docentes de las II.EE. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. Esto implica que a medida que se incrementa la integración social en el trabajo de la organización educativa disminuye el estrés laboral en los docentes.

Por otra parte, el presente marco conceptual define los principales elementos teóricos considerados en el presente estudio. Las referencias conceptuales han sido tomadas de los siguientes autores: Azóca (2008), Da Silva (2006), Lares (2005), Lazarus (1986) y Mercado (2006):

Agotamiento emocional: Es la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.

Calidad de vida laboral: Se refiere a la preocupación por el bienestar general y salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas en la empresa.

Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo: Hace referencia a un razonable número de horas de esfuerzo por una estandarización de trabajo semanal normal. También toma en cuenta que el trabajo físico se

desarrolle bajo condiciones que minimicen los riesgos de accidentes y enfermedades.

Despersonalización: Grado en que cada trabajador reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento con relación a su actividad laboral.

Estrés laboral: Es el resultado de la relación entre el individuo y su entorno laboral, evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar biopsicosocial.

Integración social en el trabajo de la organización: Se refiere a la posibilidad que tienen los trabajadores de establecer grupos distintos a los establecidos por la estructura organizativa de la misma, logrando así compenetración entre todos los miembros de la organización.

Nivel de Remuneración: Dimensión importante de la calidad de vida laboral ya que es la que provee al trabajador de la posibilidad de tener acceso a los bienes y servicios necesarios para garantizar un nivel de vida adecuado.

Oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo: Flexibilidad que la empresa tiene con sus empleados al permitir usar los recursos y herramientas necesarias para su ascenso dentro de la organización.

Oportunidades inmediatas de utilizar y desarrollar las capacidades humanas: Representa la oportunidad que le otorgan al empleado de aplicar sus conocimientos y habilidades en el campo laboral. Incluye la categoría autonomía; el uso de múltiples habilidades; retroalimentación como resultado de una actividad y tareas totales más que fragmentadas.

Realización personal. Nivel de los sentimientos de auto eficacia y realización personal en el trabajo.

Estos resultados coinciden con los hallazgos de Barquero .(2009) quienes señalan que es comúnmente aceptado que el grado de bienestar de los trabajadores en su entorno profesional se relaciona de forma directa con la productividad y calidad del servicio prestado. El objetivo principal del estudio fue analizar la relación existente entre la calidad de vida laboral y el desgaste

emocional en técnicos de drogodependencias, Se encontró que los profesionales de drogodependencias presentan menores puntuaciones en calidad de vida laboral y mayor de desgaste profesional. Indican que aspectos de la calidad de vida profesional tales como la carga de trabajo, la motivación intrínseca y el apoyo directivo tienen efectos sobre algunos de los componentes del desgaste profesional, confirmando la importancia de la misma en la prevención de un riesgo psicosocial del trabajo como es el desgaste profesional.

El estudio también concuerda con los hallazgos de Azócar (2008) quien realizó una investigación que tuvo como objetivo Analizar la Calidad de Vida Laboral del Personal que labora en la Universidad de Oriente. Los resultados a nivel general indican que la calidad de vida laboral del personal de la Universidad de Oriente es “Deficiente” debido al incumplimiento de sus normas, reglamento y políticas internas de dicha institución, lo cual redundaba negativamente en su calidad de vida laboral.

También coincide con los hallazgos de Da Silva (2006) quien reseña una serie de estudios que demuestran que las organizaciones que generan bienes y/o servicios de calidad a través de adecuadas condiciones de trabajo, así como oportunidades de desarrollo personal/profesional para sus empleados, también son las que obtienen mayores ganancias y mejor consideración social. Señala que hoy existe una visión compartida acerca de que un sistema eficaz, requiere necesariamente, algunas características organizacionales, en las cuales se destaca la calidad del medio laboral.

Coincidentemente hay que reseñar un estudio realizado por Ruiz y Villarroel (2003), respecto al nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores de la Pequeña y Mediana Empresa del Municipio Sotillo del Estado Anzoátegui, donde se encontró que si se incrementara el nivel de calidad de vida laboral y se asegura el bienestar de los trabajadores se evita la insatisfacción de estos, incluido el estrés laboral.

Mercado (2006), en Lima, realizó un estudio titulado “Nivel de estrés laboral en enfermeras en el Hospital Nacional Dos de Mayo”; el cual tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras según dimensiones de cansancio emocional, baja realización personal y despersonalización. La técnica aplicada fue una encuesta autoadministrada y el inventario de Maslach adaptado. Las conclusiones fueron, entre otra, que los profesionales de enfermería se sienten afectados en la dimensión de realización personal lo que incrementa su estrés laboral.

Coincidentemente Dávalos (2004), en Lima, realizó un estudio titulado “Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Nacional de Emergencia “José Casimiro Ulloa”, con el objetivo de determinar el nivel de estrés laboral en las dimensiones de agotamiento emocional, realización personal y despersonalización. El instrumento que utilizó fue el Inventario de Maslach. Las conclusiones fueron entre otras: “La mayoría de las enfermeras presentan un nivel alto de estrés laboral relacionado con las tensiones emocionales producto de su trabajo y que no hay relación entre el nivel de estrés laboral y la edad, el tiempo de ejercicio profesional, el estado civil y el sexo.

Finalmente consideramos que esta investigación es un aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones que ayuden a afrontar este problema de la calidad de vida laboral y el estrés laboral en docentes.

V. CONCLUSIONES

Primera

Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. (rho 0,398, p. <0.00)

Segunda

Existe relación significativa entre el nivel de remuneración y el estrés laboral en los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. (rho 0,732, p. <0.00)

Tercera

Existe relación significativa entre las condiciones de seguridad y el estrés laboral en los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. (rho 0,845 , p. <0.00)

Cuarta

Existe relación negativa entre las oportunidades para usar y desarrollar las capacidades y el estrés laboral en los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. (rho 0, - 245, p. <0.00)

Quinta

Existe relación negativa entre las oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. (rho 0, - 131, p. <0.00)

Sexta

Existe relación negativa entre la integración social en el trabajo de la organización educativa y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. (rho 0, - 315, p. <0.00)

VI. RECOMENDACIONES

Desarrollar talleres o programas para docentes dirigidos a manejar y controlar el estrés laboral. Experiencias realizadas al respecto demuestran que estos procedimientos son eficaces y válidos para controlar el estrés laboral de los docentes.

- Las autoridades educativas deben mejorar las condiciones materiales, administrativas y didácticas de los planteles a su cargo a fin de disminuir los factores estresantes.
- Se recomienda realizar investigaciones como la llevada a cabo en otros centros educativos a fin de corroborar los presentes hallazgos.
- Se sugiere perfeccionar el instrumento de investigación aplicado agregándole otras áreas problemáticas y procedimientos de control.

Como recomendación, hay que indicar que cualquier acontecimiento vital puede tornarse estresante: la vida personal, las relaciones de pareja, la vida familiar, la escuela y, sobre todo, nuestro trabajo y el lugar donde transcurre. Cada año miles de personas experimentan estrés a causa de acontecimientos laborales. El estrés laboral puede provenir de un sentido general de vulnerabilidad ante la probabilidad de permanecer o mantener nuestro puesto de trabajo, tener que negociar un aumento de sueldo, ser promocionado o ser olvidado a la hora de las promociones, mantener una sobrecarga laboral, experimentar un conflicto de rol en el puesto de trabajo, etcétera. Por otro lado, un trabajo sin estrés puede parecer estupendo, pero no hay que exagerar. Si no hay un mínimo de estrés, de actividad, el trabajo se puede tornar aburrido y poco estimulante, y acabar siendo, paradójicamente, estresante.

Las principales medidas y consejos que ayudan a prevenir y combatir el estrés laboral empiezan por uno mismo, y una de las decisiones más difíciles que debe tomar la persona estresada es la de si debe o no recibir ayuda o tratamiento psicológico. Se recomienda hacerlo cuando la persona afectada no puede salir por si misma de la situación o cuando los síntomas que presentan le impiden llevar a cabo sus actividades cotidianas. En términos freudianos se dice que la persona necesita del terapeuta cuando le es imposible “amar y trabajar”, esto es cuando no puede llevar a cabo sus actividades cotidianas con normalidad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acción Empresarial y Servicio Nacional de la Mujer (2003). Guía práctica para implementar medidas de conciliación familia y trabajo en la empresa. Recuperado de <http://www.accionrs.cl/app01/home/pdf/documentos/GuiaConCiliación.pdf>

Acosta Martinez, Reynaldo (2015). *Conceptos de calidad de vida laboral en el ámbito docente universitario.* Facultad de Medicina. Universidad El Bosque, Bogotá.

Alarcón, R, (2006). *Métodos y diseños en la investigación del comportamiento.* UPCH,Lima.

Azócar, L. (2008). *Análisis del nivel de calidad de vida laboral del personal secretarial que labora en la Universidad de Oriente – Núcleo de Anzoátegui.* Venezuela.

Berrios Gamarra, F.(2006) . *Nivel de vulnerabilidad frente al estrés y mecanismos de afrontamiento en estudiantes de enfermería de la UNMSM.* UNMSM, Lima.

Bunge, Mario (2006). *La ciencia, su método y su filosofía.* Buenos Aires: Siglo Veinte.

Camacho, C. & Arias-Galicia, L.F. (2006). *El Agotamiento profesional y el sentimiento de ineficacia como predictores del compromiso afectivo, la satisfacción con el trabajo y la salud de los profesores.* Ponencia presentada en la 1er. Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el trabajo, Morelos, México.

Cancino, L. (2005). *Burnout, Fundamentos para una intervención urgente.* Recuperado de <http://www.rieh.net/biblioteca/Burnout.pdf>

- Cano-Vindel, A., *El estrés laboral: Bases teóricas y Marco de Investigación* . Rev. *Ansiedad y Estrés*, 2001
- Caramés, B.R. (2003). *Precarización y burnout del puesto de trabajo del personal docente e investigador de la universidad*. Revista Praxis, 2, 13-21.
- Carloto, M. y dos Santos, L. (2006) . *Síndrome de burnout e factores asociados un estudio epidemiológico con profesores*. Cad. Salud Pública, 22, 1017-1026.
- Chiavenato, I (2002). *Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw-Hill.
- Cooper, C.L *Causas y Consecuencias del Estrés en el Trabajo* . Chichester (etc) John Wiley and son, 1988.
- Da Silva, M. (2006). *Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional*. España. Universidad de Barcelona.
- Dávalos, H. (2006). *Nivel de estrés laboral en Enfermeras del Hospital Nacional de Emergencias José Casimiro Ulloa*. UNMSM, Lima.
- De la Cruz, L. (2003). *Afrontamiento al estrés en personas hipertensas del Centro del Adulto Mayor de Lima Cercado*. UNMSM, Lima.
- Delgado, C. (2003). *Estudio sobre la Calidad de Vida Laboral*. Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui, Venezuela.
- Durán, M. (2010). *Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral*. Revista Nacional de administración, 1 (1) :71-84.
- Efraty, D. (1990). The effects of Quality of Working life (QWL) on employee behavioral responses. *Social Indicators Research*, 22, 31- 47.

- Employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, 87 (2), 268-279.
- Espinosa, M. y Morris, P. (2002). *Calidad de vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores*. Cuadernos de Investigación. Cuaderno No. 16. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios del Gobierno de Chile.
- García Barquero, I; Gálvez Herrer, M y Rodríguez Muñoz, P. (2009) *Calidad de Vida Profesional y Burnout en Técnicos de Drogodependencias: Análisis Comparativo con otros Grupos Profesionales*. *Med. segur. trab.* v.55 n.217 Madrid oct.-dic. 2009.
- García, A. (2007). *Percepción de los trabajadores sobre la calidad de vida en el trabajo en empresas exitosas según Venezuela Competitiva*. Tesis de Grado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- García, S.(1993). *La qualitat de vida professional com a avantatge competitiu*. *Revista de Qualita ; 11: 4-9*.
- Hackman, J. y Oldham, G. (2000). *Work Redesign*, Massachusetts, Addison – Wesley Publishing Company.
- Harter, et al. *Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis*. *Journal of Applied Psychology*, Vol 87(2), Apr 2002, 268-279.
- Hernández, R. et al. (2006). *Metodología de la investigación*. México. McGraw Hill.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2014) *Estrés Laboral*. Madrid.

- Kerlinger, F. (2004). *Investigación del comportamiento*. México. McGraw Hill.
- Kyriacou, C. y Sutcliffe, J. (1978). A model of teacher stress. *Educational Studies*, 4, 1-6
- Lares, A. (2005). *Calidad de vida en el trabajo, un modelo integral*. (Primera edición). Venezuela; Servicio editorial. Consultores asociados.
- Lau, R. y May, B. A Win- Win Paradigm for Quality of Work life and Bussiness Performance. *Human Resource Developpment Quarterly*, 9(3), 211- 227.
- Lazarus R.S, Folkman S (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barelona: Martínez Roca S.A.
- Lazarus, R S and Launier, R, (1978). *Stress- related transactions between person and environment*. In L A Pervin and M Lewis (Eds), (1978). *Perspectives in Interaccionala I Psychology*(pp. 287–327). New York,: Plenum.
- Estrategias de coping en profesores portugueses*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 173-195. Marqués, A., Lima, M. L. & Lopes, A. (2005). Fuentes de estrés, burnout y
- Martínez, A. (2010). *El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. *Vivat Academia*. nº 112. Septiembre. 2010.
- Maslach, C., Schaufeli. B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 59, 397-422.
- Mason, A (2010). *Estadística para Administradores*. México. McGraw Hill.
- Matheson, D. (2003). *Psicología Experimental: Diseño y análisis de investigación*. México: Continental. p. 326.

- Mercado Torres, Giovanna.(2006). *Nivel de estrés laboral en enfermeras en Hospital Nacional Dos de Mayo* . UNMSM. Lima.
- Morris, P. y Espinoza, M. (2001). *Calidad de Vida en el Trabajo: Percepción de los Trabajadores*. Cuaderno de Investigación. N° 16, Chile.
- Murillo, F.J. (2005). *La investigación sobre eficacia escolar*. Barcelona: Octaedro.
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). 8.a Reunión Regional Europea. Información sobre calidad de la vida en el trabajo-
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_101650.pdf
- Peiró, J:M. *Desencadenantes del Estrés Laboral*. 1ª. Ed. Madrid: Eudema,1992.
- Pérez, J. A., (2004) *Fundamentos de la Dirección de Empresas*. (2da edición)
Madrid: Ediciones Rialp
- Quiroz. M. y Saco, H. (2003). *Factores asociados al Síndrome Burnout en Médicos y Enfermeras del Hospital Nacional Sur Este de EsSalud del Cusco*. Cusco 2003.
- Reta, María Laura, (1997). *La Revolución Industrial*. S-XVIII. Inicio hacia 1770 1880. Recuperado de <http://www.abaslearning.com/pdf/revindustrial.pdf>
- Ruiz, E. (2003). *Calidad de Vida Laboral en las Pequeñas y Medianas Empresas del Municipio Sotillo del Estado Anzoátegui*.
- Sánchez Carlessi, H. (2005). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Sandoval, O.J. & Unda, R.S. (2005). *Síndrome de desgaste profesional en profesores de bachillerato del estado de México*. Red de información

estratégica laboral. STPS. Recuperado de <http://multimedia.ILCE.edu.mz/riel/resultados/síndromedesgaste.pdf>.

Segurado, A. y Agulló, E. (2002). *Calidad de vida laboral: hacia un informe integrador desde la psicología social*. Facultad de Psicología, Universidad de Oviedo. *Psicothema* año/vol. 14, número 004. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/727/72714422.pdf>.

Selye, Hans (1956). *The Stress of life*. New York: McGraw-Hill.

Slipak, Oscar, *Concepto del Estrés . 1º parte. Alcmeón Vol. 1º N°3, Buenos Aires, 1991.*

Smith, M. (2009). *Estadística simplificada para psicólogos y educadores*. México. El Manual Moderno.

Socorro, F. (2004). *Estabilidad Laboral: Otro paradigma que cambia*. Recuperado de, http://www.degerencia.com/articulo/estabilidad_laboral_otro_paradigma_que_cambia/ imp.

Tello, Juana (2010). *Nivel de síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeros de los Servicios Críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión*. Lima. UNMSM.

Viloria, H. & Paredes, M. (2002). *Estudio del síndrome de burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de los Andes*. La revista Venezolana de Educación (EDUCERE), Año 6, 29-36

Walton, H. (2006). *Calidad y Vida Laboral*. Recuperado de http://es.shvoong.com/social-sciences/sociology/409975-calidad-vida_laboral/.

Zorrilla, S. (1993) *Introducción a la metodología de la investigación*. México. Océano.

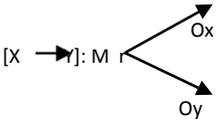
APENDICES

APENDICE A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS I.E N° 130 Y ANTONIA MORENO DE CÁCERES UGEL 05 SJL/EA. 2015.

FORMULACIÓN DE PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES		
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICOS: 1) ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de remuneración y el estrés laboral en los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015? 2) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015? 3) ¿Cuál es la relación que existe entre las oportunidades para usar y desarrollar capacidades y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015? 4) ¿Cuál es la relación que existe entre las oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015? 5) ¿Cuál es la relación que existe entre la integración social en el trabajo de la organización educativa y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: 1) Determinar la relación que existe entre el nivel de remuneración y el estrés en los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. 2) Determinar la relación que existe entre las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. 3) Determinar la relación que existe entre las oportunidades para usar y desarrollar capacidades y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. 4) Determinar la relación que existe entre las oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. 5) Determinar la relación que existe entre la integración social en el trabajo de la organización educativa y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS 1) Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de remuneración y el estrés laboral en los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. 2) Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. 3) Existe relación estadísticamente significativa entre las oportunidades para usar y desarrollar capacidades y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. 4) Existe relación estadísticamente significativa entre las oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015. 5) Existe relación estadísticamente significativa entre la integración social en el trabajo de la organización educativa y el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015.</p>	Cuadro N° 01 de dimensiones e indicadores de la Variable 1 Calidad V. Laboral		
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / INDICES
Nivel de remuneración	-Compensación económica, justa suficiente y satisfactoria	ITEM TD. Totalmente en Desacuerdo (1). ED En Desacuerdo (2). NAND (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) (3) DA De Acuerdo (4) TA Totalmente de Acuerdo (5)			
Seguridad y bienestar	-Entorno físico, biológico, químico y ergonómicos seguro y agradable para trabajar				
Uso y desarrollo de capacidades	-Autonomía -Variedad de aptitudes Información y retroalimentación. -Responsabilidades creativas y satisfactorias de puesto. -Planteamiento del trabajo.				
Oportunidades de progreso y estabilidad	-Nivel de desarrollo y aprendizaje. -Espíritu de equipo. -Comunicación abierta entre los trabajadores.				

			<p>Integración social en el trabajo</p>	<p>-Compañerismo. -Espíritu de trabajo -Comunicación abierta entre trabajadores.</p>													
<p>Cuadro 02 de las dimensiones e indicadores de la Variable 2 Estrés Laboral</p>																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1451 459 1675 512">DIMENSIONES</th> <th data-bbox="1675 459 1935 512">INDICADORES</th> <th data-bbox="1935 459 2134 512">ITEM / INDICES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1451 512 1675 635">Agotamiento emocional</td> <td data-bbox="1675 512 1935 635">Cansancio físico Cansancio psicológico Hastío</td> <td data-bbox="1935 512 2134 635">Nunca: 1 Pocas veces al año o menos (2)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1451 635 1675 767">Despersonalización</td> <td data-bbox="1675 635 1935 767">Desgano Aburrimiento Desinterés</td> <td data-bbox="1935 635 2134 767">Una vez al mes o menos (3) Unas pocas veces al mes o menos (4)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1451 767 1675 906">Realización personal</td> <td data-bbox="1675 767 1935 906">Afán de logro Afán de poder Motivación para ascender</td> <td data-bbox="1935 767 2134 906">Una vez a la semana (5)</td> </tr> </tbody> </table>						DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / INDICES	Agotamiento emocional	Cansancio físico Cansancio psicológico Hastío	Nunca: 1 Pocas veces al año o menos (2)	Despersonalización	Desgano Aburrimiento Desinterés	Una vez al mes o menos (3) Unas pocas veces al mes o menos (4)	Realización personal	Afán de logro Afán de poder Motivación para ascender	Una vez a la semana (5)
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / INDICES															
Agotamiento emocional	Cansancio físico Cansancio psicológico Hastío	Nunca: 1 Pocas veces al año o menos (2)															
Despersonalización	Desgano Aburrimiento Desinterés	Una vez al mes o menos (3) Unas pocas veces al mes o menos (4)															
Realización personal	Afán de logro Afán de poder Motivación para ascender	Una vez a la semana (5)															
<p>VARIABLES INTERVINIENTES Edad, sexo, marco legal.</p>																	

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA						
<p>TIPO DE ESTUDIO Aplicado básico enfoque cuantitativo</p> <p>MÉTODO Hipotético deductivo Correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN No experimental de tipo descriptivo correlacional</p>  <p>[X → Y]: M</p> <p>Ox</p> <p>Oy</p> <p>M : Muestra OX : Observación de la variable X Oy : Observación en la variable Y r : Índice de correlación</p>	<p>TRABAJO DE CAMPO POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>POBLACIÓN:</p> <table border="1" data-bbox="584 456 1003 598"> <tr> <td colspan="2">I.E. N° 130 Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SIL/EA.2015</td> <td>100</td> </tr> </table> <p>Fuente: MINEDU</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Muestra del Estudio</p> <table border="1" data-bbox="584 754 1003 896"> <tr> <td colspan="2">I.E. N° 130 Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SIL/EA.2015</td> <td>100</td> </tr> </table> <p>Fuente: MINEDU</p> <p>TIPO DE MUESTREO: CENSO</p>	I.E. N° 130 Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SIL/EA.2015		100	I.E. N° 130 Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SIL/EA.2015		100	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario aplicado a los docentes de los II.EE. seleccionados. 2. Técnica de procesamiento de datos y su instrumento las tablas de procesamiento de datos, para tabular y procesar los resultados de la encuesta aplicado a los docentes. 3. Uso el software educativo SPSS versión 20 para ordenar y cuantificar las coincidencias de respuesta de cada pregunta. 4. Análisis documental, fichaje: fichas bibliográficas, fichas de observación. 	<p>En una prueba piloto se aplicará la prueba de alpha de Cronbach para comprobar la confiabilidad de los instrumentos. Para demostrar las correlaciones se usará Rho de Spearman.</p> <p>En estadística el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (rho) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables continuas. Para calcular ρ, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p> <p>El estadístico ρ viene dado por la expresión:</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de $x - y$. N es el número de parejas.</p>
I.E. N° 130 Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SIL/EA.2015		100							
I.E. N° 130 Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SIL/EA.2015		100							

APENDICE B: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

SEXO: F () M ()

EDAD :

SITUACIÓN LABORAL : Nombrado () Contratado ()

AÑOS DE SERVICIO :

Instrucciones:

El presente cuestionario tiene como finalidad estudiar la caracterización de la Calidad de vida laboral disfrutada por los docentes de las instituciones sujetas al presente estudio.

A continuación se presenta una serie de afirmaciones, las cuales deberá responder de acuerdo a las escalas correspondientes, marcando con X la casilla numerada que mejor exprese su opinión. Gracias.

Nº	Items	Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni en acuerdo ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
1	Los beneficios que recibo (incluye sueldos y beneficios) representan una contraprestación justa y suficiente para mi sustento y el de mi familia.					
2	Las responsabilidades que tengo asignadas en mi trabajo y las funciones que realizo justifican el sueldo y salario que recibe.					
3	Los sueldos y salarios que recibimos los docentes dependen de la calidad del trabajo que realizamos.					
4	Los docentes de mayor rendimiento reciben una paga superior a los del rendimiento medio o bajo.					
5	La remuneración que se recibe está de acuerdo con los salarios del mercado para el tipo de trabajo que desempeña.					
6	Este lugar es físicamente seguro para trabajar.					
7	Desde el punto de vista psicológico y emocional este es un lugar saludable para trabajar.					
8	Las instalaciones donde trabajamos contribuyen a lograr un buen ambiente laboral.					
9	Este es un lugar agradable para trabajar.					
10	Puedo trabajar con independencia y poner en práctica mis ideas.					
11	Nuestro trabajo cumple las aspiraciones y expectativas de nuestra carrera o profesión.					
12	Mi trabajo es lo menos monótono y estresante posible.					
13	Mi trabajo me plantea retos atractivos e interesantes que me permiten desarrollar su creatividad.					
14	La dirección del plantel nos mantiene informados de asuntos y cambios importantes.					
15	Los directivos suministran					

	información que permite a los docentes presentar críticas y sugerencias.					
16	Considero que si continúo estudiando y formándome puedo aspirar un ascenso.					
17	En general se otorgan promociones a quienes más lo merecen.					
18	Considero que en mi Institución existe un ambiente que me estimula para trabajar.					
19	Planeo trabajar aquí hasta que me jubile.					
20	Los directivos son accesibles y es fácil hablar con ellos.					
21	Siento que hay buenas relaciones de amistad en mi lugar de trabajo.					
22	En el centro educativo nos sentimos como en familia o en equipo.					
23	Me siento satisfecho con el sueldo o salario que recibo en la institución donde trabajo.					
24	Estoy satisfecho con el entorno físico de mi puesto de trabajo.					
25	Me siento satisfecho con los sueldos en la institución donde trabajo comparándolos con los sueldos de mis compañeros.					
26	Me siento satisfecho con las condiciones de seguridad e higiene en mi institución.					
27	Estoy satisfecho con las responsabilidades y funciones que me han asignado..					
28	Estoy satisfecho con el nivel de dificultad que implica mi trabajo.					
29	Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso.					
30	Estoy satisfecho con las oportunidades la institución donde trabajo para participar en programas de mejoramiento de recursos humanos.					
31	En mi trabajo puede elegir el método y ritmo de trabajo.					
32	Mi institución lleva a cabo programas de salud ocupacional.					
33	La dirección me brinda retroalimentación sobre mi desempeño que necesito para cumplir mi trabajo.					
34	En mi institución me ofrecen oportunidades de capacitación y desarrollo para poder crecer profesionalmente.					
35	En mi institución se puede contar con la colaboración de los demás.					
36	Aquí las personas se preocupan unos por otros.					
37	Puedo trabajar con horarios flexibles para atender mis necesidades personales.					

2) ESCALA DE MASLACH (ESTRÉS LABORAL)

Estamos realizando una investigación sobre calidad de vida laboral y estrés laboral por lo cual solicitamos su colaboración. La encuesta es totalmente anónima. Por favor marque una sola alternativa de respuesta por ítem. Muchas gracias por su colaboración.

Código:

- . Nunca
- 2. Pocas veces al año o menos
- 3. Una vez al mes o menos
- 4. Unas pocas ves al mes o menos
- 5. Una vez a la semana
- 6. Todos los días

ITEM	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.						
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.						
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar						
4. Comprendo fácilmente como se sienten los compañeros.						
5. Creo que trato a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales.						
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.						
7. Trato muy eficazmente los problemas de los compañeros.						
8. Me siento "quemado" por mi trabajo.						
9. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.						
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.						
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.						
12. Me siento muy activo.						
13. Me siento frustrado en mi trabajo.						
14. Creo que estoy trabajando demasiado.						
15. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis compañeros.						
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.						
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros.						
18. Me siento estimulado después de trabajar con mis compañeros.						
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.						
20. Me siento acabado.						
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.						
22. Siento que los compañeros me culpan por alguno de sus problemas.						

Preguntas correspondientes a cada escala:

Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22.

Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

DATA DE LA ENCUESTA

grupos	remunera	segubienes	desarrocapa c	opotunidad	integrac	estres
1.00	3.86	4.29	2.71	3.25	4.75	5.18
1.00	2.57	3.29	3.57	4.75	4.13	4.27
1.00	2.00	2.71	3.57	3.75	3.50	3.91
1.00	4.00	3.86	4.71	3.88	3.50	3.45
1.00	2.57	2.86	4.43	4.38	4.00	3.68
1.00	2.57	2.57	4.14	3.88	3.63	3.50
1.00	2.57	2.00	4.00	4.50	3.75	2.77
1.00	4.43	4.43	2.14	2.00	2.00	4.68
1.00	5.00	4.14	4.43	4.38	3.50	4.18
1.00	4.71	5.00	3.29	2.88	3.00	5.23
1.00	4.43	4.71	1.43	2.00	1.75	4.32
1.00	2.43	2.57	4.43	4.38	4.13	3.14
1.00	5.00	4.00	3.86	4.50	3.88	4.05
1.00	1.57	2.14	4.00	3.63	4.00	2.77
1.00	3.29	3.57	4.57	4.38	3.88	3.09
1.00	1.29	2.14	3.29	3.25	3.00	2.95
1.00	1.29	1.29	3.29	3.13	2.50	1.86
1.00	3.71	4.14	2.57	2.63	2.38	3.68
1.00	1.00	2.14	2.14	2.13	2.00	3.09
1.00	1.43	1.86	1.71	1.50	1.50	2.82
1.00	1.71	3.86	2.14	1.75	2.13	5.27
1.00	4.14	4.29	2.71	3.25	4.75	4.50
1.00	1.57	3.29	3.57	4.75	4.13	3.05
1.00	1.57	2.71	3.57	3.75	3.50	2.86
1.00	3.71	3.86	4.71	3.88	3.50	2.95
1.00	2.29	2.86	4.43	4.38	4.00	2.82
1.00	2.29	2.57	4.14	3.88	3.63	3.14
1.00	2.29	2.00	4.00	4.50	3.75	2.64
1.00	3.86	4.43	2.14	2.00	2.00	4.32
1.00	4.43	4.14	4.43	4.38	3.50	4.05
1.00	4.14	5.00	3.29	2.88	3.00	4.82
1.00	3.86	4.71	1.43	2.00	1.75	4.00
1.00	2.29	2.57	4.43	4.38	4.13	2.73
1.00	4.43	4.00	3.86	4.50	3.88	4.32
1.00	1.57	2.14	4.00	3.63	4.00	2.36
1.00	3.00	3.57	4.57	4.38	3.88	3.09
1.00	1.29	2.14	3.29	3.25	3.00	2.36

1.00	1.71	1.29	3.43	3.13	2.50	1.68
1.00	3.57	4.14	2.86	2.63	2.38	3.00
1.00	1.14	2.14	2.43	2.13	2.00	2.18
1.00	3.86	4.29	2.71	3.25	4.75	5.18
1.00	2.57	3.29	3.57	4.75	4.13	4.27
1.00	2.00	2.71	3.57	3.75	3.50	3.91
1.00	4.00	3.86	4.71	3.88	3.50	3.45
1.00	2.57	2.86	4.43	4.38	4.00	3.68
1.00	2.57	2.57	4.14	3.88	3.63	3.50
1.00	2.57	2.00	4.00	4.50	3.75	2.77
1.00	4.43	4.43	2.14	2.00	2.00	4.68
1.00	5.00	4.14	4.43	4.38	3.50	4.18
1.00	4.71	5.00	3.29	2.88	3.00	5.23
1.00	4.43	4.71	1.43	2.00	1.75	4.32
1.00	2.43	2.57	4.43	4.38	4.13	3.14
1.00	5.00	4.00	3.86	4.50	3.88	4.05
1.00	1.57	2.14	4.00	3.63	4.00	2.77
1.00	3.29	3.57	4.57	4.38	3.88	3.09
1.00	1.29	2.14	3.29	3.25	3.00	2.95
1.00	1.29	1.29	3.29	3.13	2.50	1.86
1.00	3.71	4.14	2.57	2.63	2.38	3.68
1.00	1.00	2.14	2.14	2.13	2.00	3.09
1.00	1.43	1.86	1.71	1.50	1.50	2.82
1.00	1.71	3.86	2.14	1.75	2.13	5.27
1.00	4.14	4.29	2.71	3.25	4.75	4.50
1.00	1.57	3.29	3.57	4.75	4.13	3.05
1.00	1.57	2.71	3.57	3.75	3.50	2.86
1.00	3.71	3.86	4.71	3.88	3.50	2.95
1.00	2.29	2.86	4.43	4.38	4.00	2.82
1.00	2.29	2.57	4.14	3.88	3.63	3.14
1.00	2.29	2.00	4.00	4.50	3.75	2.64
1.00	3.86	4.43	2.14	2.00	2.00	4.32
1.00	4.43	4.14	4.43	4.38	3.50	4.05
1.00	4.14	5.00	3.29	2.88	3.00	4.82
1.00	3.86	4.71	1.43	2.00	1.75	4.00
1.00	2.29	2.57	4.43	4.38	4.13	2.73
1.00	4.43	4.00	3.86	4.50	3.88	4.32
1.00	1.57	2.14	4.00	3.63	4.00	2.36
1.00	3.00	3.57	4.57	4.38	3.88	3.09
1.00	1.29	2.14	3.29	3.25	3.00	2.36
1.00	1.71	1.29	3.43	3.13	2.50	1.68
1.00	3.57	4.14	2.86	2.63	2.38	3.00

1.00	1.14	2.14	2.43	2.13	2.00	2.18
1.00	3.86	4.29	2.71	3.25	4.75	5.18
1.00	2.57	3.29	3.57	4.75	4.13	4.27
1.00	2.00	2.71	3.57	3.75	3.50	3.91
1.00	4.00	3.86	4.71	3.88	3.50	3.45
1.00	2.57	2.86	4.43	4.38	4.00	3.68
1.00	2.57	2.57	4.14	3.88	3.63	3.50
1.00	2.57	2.00	4.00	4.50	3.75	2.77
1.00	4.43	4.43	2.14	2.00	2.00	4.68
1.00	5.00	4.14	4.43	4.38	3.50	4.18
1.00	4.71	5.00	3.29	2.88	3.00	5.23
1.00	4.43	4.71	1.43	2.00	1.75	4.32
1.00	2.43	2.57	4.43	4.38	4.13	3.14
1.00	5.00	4.00	3.86	4.50	3.88	4.05
1.00	1.57	2.14	4.00	3.63	4.00	2.77
1.00	3.29	3.57	4.57	4.38	3.88	3.09
1.00	1.29	2.14	3.29	3.25	3.00	2.95
1.00	1.29	1.29	3.29	3.13	2.50	1.86
1.00	3.71	4.14	2.57	2.63	2.38	3.68
1.00	1.00	2.14	2.14	2.13	2.00	3.09
1.00	1.43	1.86	1.71	1.50	1.50	2.82

Apéndice C: Matriz de validación del instrumento de vida laboral

TÍTULO DE LA TESIS : “CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS I.E N° 130 Y ANTONIA MORENO DE CÁCERES UGEL 05 SJL/EA. 2015.”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACION								
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación variable - dimensión		Relación dimensión - indicador		Relación indicador- ítem		Relación indicador y opción de respuesta			
									si	no	si	no	si	no	si	no		
Calidad de vida laboral	Nivel de remuneraciones	Compensación económica justa suficiente y satisfactoria.	Los beneficios que recibo (incluye sueldos y beneficios) representan una contraprestación justa y suficiente para mi sustento y el de mi familia.							X		X		X		X		
			Las responsabilidades que tengo asignadas en mi trabajo y las funciones que realizo justifican el sueldo y salario que recibe.								X		X		X		X	
			Los sueldos y salarios que recibimos los docentes dependen de la calidad del trabajo que realizamos.								X		X		X		X	
			Los docentes de mayor rendimiento reciben una paga superior a los del rendimiento medio o bajo.								X		X		X		X	
				La remuneración que se recibe está de acuerdo con los salarios del mercado para el tipo de trabajo que desempeña							X		X		X		X	
				Este lugar es físicamente seguro para trabajar.							X		X		X		X	
				Desde el punto de vista psicológico y emocional este es un lugar saludable para trabajar.							X		X		X		X	

Seguridad y bienestar	Entorno físico	Estoy satisfecho con el entorno físico de mi puesto de trabajo.							X		X		X		X
	biológico ,químico														
	seguro y agradable para trabajar	Me siento satisfecho con las condiciones de seguridad e higiene en mi institución.							X		X		X		X
		Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso.							X		X		X		X
Uso y desarrollo de capacidades		Las instalaciones donde trabajamos contribuyen a lograr un buen ambiente laboral.							X		X		X		X
		Este es un lugar agradable para trabajar.							X		X		X		X
		Puedo trabajar con independencia y poner en práctica mis ideas.							X		X		X		X
	Autónomo .	Nuestro trabajo cumple las aspiraciones y expectativas de nuestra carrera o profesión.							X		X		X		X
	Variedad de aptitudes	Mi trabajo es lo menos monótono y estresante posible.							X		X		X		X
	información y retroalimentación.	Mi trabajo me plantea retos atractivos e interesantes que me permiten desarrollar su creatividad.							X		X		X		X
	Responsabilidades creativas y satisfactorias de puesto.	Los directivos son accesibles y es fácil hablar con ellos.							X		X		X		X
		Siento que hay buenas relaciones de amistad en mi lugar de trabajo							X		X		X		X
	Planteamiento del trabajo.	En el centro educativo nos sentimos como en familia o en equipo.							X		X		X		X
		Estoy satisfecho con el nivel de dificultad que implica mi trabajo.							X		X		X		X
		En mi institución me ofrecen oportunidades de							X		X		X		X

		capacitación y desarrollo para poder crecer profesionalmente							✓	✓	✓	✓		
Oportunidades de progreso y estabilidad	Nivel de desarrollo y aprendizaje. Espiriyu de equipo. Comunicación abierta entre los trabajadores	La dirección del plantel nos mantiene informados de asuntos y cambios importantes.							✓	✓	✓	✓		
		Los directivos suministran información que permite a los docentes presentar críticas y sugerencias							✓	✓	✓	✓		
		Considero que si continúo estudiando y formándome puedo aspirar un ascenso.								✓	✓	✓	✓	
		En general se otorgan promociones a quienes más lo merecen.								✓	✓	✓	✓	
		Me siento satisfecho con el sueldo o salario que recibo en la institución donde trabajo.								✓	✓	✓	✓	
		En mi trabajo puede elegir el método y ritmo de trabajo.								✓	✓	✓	✓	
		La dirección me brinda retroalimentación sobre mi desempeño que necesito para cumplir mi trabajo.								✓	✓	✓	✓	
		Puedo trabajar con horarios flexibles para atender mis necesidades personales.								✓	✓	✓	✓	
Integración social en el	Compañerismo. Espiritu de trabajo. Comunicación abierta	Considero que en mi Institución existe un ambiente que me estimula para trabajar.							✓	✓	✓	✓		
		Planeo trabajar aquí hasta que me jubile.							✓	✓	✓	✓		
		Estoy satisfecho con las responsabilidades y funciones que me han asignado..								✓	✓	✓	✓	
		Mi institución lleva a cabo programas de salud ocupacional								✓	✓	✓	✓	

	trabajo	entre trabajadores	En mi institución se puede contar con la colaboración de los demás								x		x		x		
			Aquí las personas se preocupan unos por otros.								x		x		x		

Jose Manuel

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: cuestionario de calidad de vida laboral

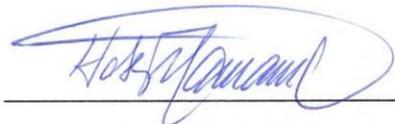
OBJETIVO: DETERMINAR LA RELACION QUE EXISTE ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y EL ESTRÉS LABORAL.

DIRIGIDO A: ANALIZAR LA RELACION QUE EXISTE ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y EL ESTRÉS LABORAL.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MAMANI ORCONI HERBERT LUCAS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN: BUENO.



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 4 : MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO Escala de Maslach (estrés Laboral)

TÍTULO DE LA TESIS : "CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS I.E. N° 130 Y ANTONIA MORENO DE CÁCERES UGEL 05 SJL/EA. 2015."

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de respuesta						Criterios de evaluación							
				Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes o menos	Una vez a la semana	Todos los días	Relación variable-dimensión		Relación dimensión - indicador		Relación indicador - ítem		Relación indicador y opción de respuesta	
										Si	no	si	no	si	no	si	no
Estrés laboral	Agotamiento emocional	Cansancio físico. Cansancio psicológico. Hastío.	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							X		X		X		X	
			Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							X		X		X		X	
			Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							X		X		X		X	
			Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.							X		X		X		X	
			Me siento "quemado" por mi trabajo							X		X		X		X	
			Me siento frustrado en mi trabajo							X		X		X		X	
			Creo que estoy trabajando demasiado.							X		X		X		X	
			Trabajar directamente con personas me produce estrés.							X		X		X		X	
			Me siento acabado							X		X		X		X	
	Despersonalización	Desgano Aburrimiento Desinterés	Creo que trato a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales.							X		X		X		X	

Realización personal		Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión									X	X	X	X		
		Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.										X	X	X	X	
		Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis compañeros										X	X	X	X	
		Siento que los compañeros me culpan por alguno de sus problemas										X	X	X	X	
	Afán de logro. Afán de poder. Motivación para ascender.	Comprendo fácilmente como se sienten los compañeros										X	X	X	X	
		Trato muy eficazmente los problemas de los compañeros										X	X	X	X	
		Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas										X	X	X	X	
		Me siento muy activo.										X	X	X	X	
		Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis compañeros										X	X	X	X	
		Me siento estimulado después de trabajar con mis compañeros										X	X	X	X	
		He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión										X	X	X	X	
		En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.										X	X	X	X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de Maslach (estrés laboral)

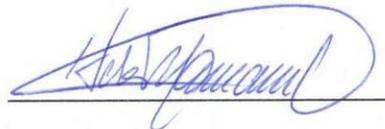
OBJETIVO: DETERMINAR LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y EL ESTRÉS LABORAL

DIRIGIDO A: ANALIZAR LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y EL ESTRÉS LABORAL

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MAHANN ORCONI HEBERT LUCAS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN: BUENO



FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

Carta de Presentación

Lima, 19 de Octubre del 2015

Lic.

Octavio Alcibíades Bendezu Vega

Director de la I.E. N°130 “Héroes del Cenepa”

Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarle, y cordialmente presentar a la Señora **ROCIO DEL PILAR SILVERIO VILLARRUEL**, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo Lima Este, con código de matrícula N° **2141039791** quien se encuentra cursando el cuarto ciclo de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**. Al mismo tiempo, solicito a usted brindarle las facilidades para la aplicación de la encuesta de la investigación titulada **“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS I.E N° 130 Y ANTONIA MORENO DE CÁCERES UGEL 05/EA. 2015”** lo cual le permitirá desarrollar su tesis y obtener el grado de magíster.

Agradeciendo, la atención a la presente quedo de usted.

Atentamente,


 Lic. Bendezu Vega Octavio A.
 Director I.E. N° 130 HDC
 25/11/2015.
 Autorizado


 Ing. Carlos Oswaldo Venturo Orbegoso MBA.
 Director de la Escuela de Postgrado
 Universidad César Vallejo – Filial Lima

Campus Lima Este:

SAN JUAN DE LURIGANCHO: Av. Del Parque 640 Urb. Canto Rey - San Juan de Lurigancho / T.: (01) 200 9030 Anexo: 8181
 ATE: Carretera Central Km. 8.2 Ate Vitarte / T.: (01) 200 9030 Anexo: 8181

www.ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

Carta de Presentación

Lima, 19 de Octubre del 2015

Lic.

Jorge Enrique Mesías Chico

Director de la I.E. “Antonia Moreno de Cáceres”

Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarle, y cordialmente presentar a la Señora **ROCIO DEL PILAR SILVERIO VILLARRUEL**, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo Lima Este, con código de matrícula N° **2141039791** quien se encuentra cursando el cuarto ciclo de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**. Al mismo tiempo, solicito a usted brindarle las facilidades para la aplicación de la encuesta de la investigación titulada **“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS I.E N° 130 Y ANTONIA MORENO DE CÁCERES UGEL 05/EA. 2015”** lo cual le permitirá desarrollar su tesis y obtener el grado de magíster.

Agradeciendo, la atención a la presente quedo de usted.

Atentamente,



Ing. Carlos Oswaldo Venturo Orbegoso MBA.
Director de la Escuela de Postgrado
Universidad César Vallejo – Filial Lima



Campus Lima Este:

SAN JUAN DE LURIGANCHO: Av. Del Parque 640 Urb. Canto Rey - San Juan de Lurigancho / T.: (01) 200 9030 Anexo: 8181

ATE: Carretera Central Km. 8.2 Ate Vitarte / T.: (01) 200 9030 Anexo: 8181

www.ucv.edu.pe