



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SEDES
SAPIENTIAE APURIMAC, 2022**

LINEA DE INVESTIGACIÓN
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR
PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR:

TANIA SMITH CASTAÑEDA ESPINOZA
YANET TTITO VILLACORTA

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR

MG. JOEL BASILIO GRADOS VILLAGARAY
CÓDIGO ORCID N°000-0001-8734-1083

CHINCHA, 2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dra. Juana Marcos Romero
Decana de la Facultad de Ciencias de la salud
Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, **Tania Smith Castañeda Espinoza y Yanet Ttito Villacorta**, de la **Facultad de ciencias de la salud**, del programa Académico de **Psicología**, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO:

“ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SEDES SAPIENTIAE APURIMAC, 2022”

Por lo tanto, quedan expeditos para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la sustentación de su investigación ante el jurado evaluador que designe la Universidad, remito la presente constancia adjuntando mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,


Dr. Giorgio Alexander Aquije Cardenas
CODIGO ORCID: 0000-0002-9450-671X

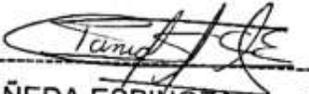
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Tania Smith Castañeda Espinoza, identificado(a) con DNI N°44906606, en mi condición de estudiante del programa de estudio de Psicología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: Estrés laboral y calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae Apurimac,2022, declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- d. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- e. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- f. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta,26 de setiembre del 2022.


CASTAÑEDA ESPINOZA, Tania Smith
DNI N° 44906606



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Yanet Tito Villacorta, identificado(a) con DNI N°41211370, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Psicología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Estrés laboral y calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sede Sapientiae, Apurímac - 2022.", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- d. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- e. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- f. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 26 de setiembre de 2022.



Yanet Tito Villacorta
DNI N° 41211370



DEDICATORIA

Dedico con todo mi amor esta tesis a Dios por ser la base de una moral, por cada día que permitió despertarme no solo con vida, sino que también permitió continuar con salud, fuerzas y empeño en mi realización personal y profesional. También lo dedico con mucho cariño a mi madre Apolinaria Espinoza y a una gran amiga Yanet Ttito que hizo todo para llegar hasta aquí, encontrando en ella realmente el significado de una amistad verdadera, quien estuvo siempre dispuesta a ayudarme y animarme. Sin ti no habría logrado mi sueño y no existen suficientes palabras para agradecerte todo lo que has hecho.

Tania Smith Castañeda Espinoza

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios por ser quien ilumina mi vida. A mi mami Juana quien siempre me da su amor y confianza. A mis hermanos Percy, Rocío, Paola y Dana por verme como ejemplo de superación, a mi esposo Javier por su apoyo que hizo posible concretar el logro de mi esperado anhelo, a mi amada hija Gianella quien es mi mayor motivación para seguir creciendo profesionalmente, a mi compañera y amiga Tania Castañeda por el apoyo mutuo para la culminación satisfactoria de nuestra carrera profesional.

Yanet Ttito Villacorta

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por permitirnos concluir con nuestra investigación, nuestro profundo agradecimiento a todos nuestros maestros por sus acertadas enseñanzas que sabremos aplicar en todo momento de nuestras vidas a nivel personal y profesional.

Las autoras

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae, Apurímac – 2022.

La metodología de estudio aborda un enfoque cuantitativo de tipo básica, con un nivel de investigación correlacional no experimental, la población de estudio está conformada por 40 docentes de la Institución, la muestra está conformada por los 40 docentes, se empleó el muestreo no probabilístico de tipo censal, la técnica empleada fue la encuesta, el instrumento empleado para medir la variable estrés laboral fue el cuestionario de estrés laboral en docentes de tipo Likert el cual contiene 22 ítems y 7 opciones de respuestas subdividido en 3 dimensiones las cuales son cansancio emocional, despersonalización, reducida realización personal para la variable calidad de vida se empleó la escala de calidad de vida de tipo Likert de 24 ítems y 5 opciones de respuesta. Para la aplicación de ambos instrumentos se pidió autorización a los autores y al mismo tiempo fue sometido a juicio de expertos.

Los resultados obtenidos fueron para la variable estrés laboral, el 90% (36 docentes) encuestados demuestran tener un estrés laboral alto y un 10% (4 docentes) demuestran tener un estrés medio. Los resultados para la variable calidad de vida en los docentes de la institución educativa, del total encuestados, el 80% (32 docentes) demuestran tener una mala calidad de vida y el 20% (8 docentes) demuestran tener una regular calidad de vida. Lo que nos lleva a la aceptación de la hipótesis propuesta y a la conclusión de que existe relación significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae, Apurímac, 2022.

Palabras claves: Estrés laboral, Calidad de vida, Docentes.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between work stress and the quality of life of teachers of the Educational Institution Sedes Sapientiae, Apurímac - 2022.

The study methodology addresses a basic quantitative approach, with a non-experimental correlational research level, the study population is made up of 40 teachers of the Institution, the sample is made up of 40 teachers, the non-probabilistic sampling of census type, the technique used was the survey, the instrument used to measure the work stress variable was the Likert-type questionnaire of work stress in teachers, which contains 22 items and 7 response options subdivided into 3 dimensions which are emotional exhaustion, depersonalization, reduced personal fulfillment for the quality of life variable, the Likert-type quality of life scale of 24 items and 5 response options was used. For the application of both instruments, authorization was requested from the authors and at the same time it was submitted to expert judgment.

The results obtained were for the work stress variable, 90% (36 teachers) surveyed show they have high work stress and 10% (4 teachers) show they have medium stress. The results for the variable quality of life in the teachers of the educational institution, of the total surveyed, 80% (32 teachers) show a poor quality of life and 20% (8 teachers) show a regular quality of life. Which leads us to the acceptance of the proposed hypothesis and to the conclusion that there is a significant relationship between work stress and the quality of life of the teachers of the Educational Institution Sedes Sapientiae, Apurímac, 2022.

Keywords: Work stress, Quality of life, Teachers.

ÍNDICE GENERAL

Caratula	
Constancia de aprobación de la investigación	
Declaratoria de autenticidad de la investigación	
Dedicatoria	
Agradecimiento	
Resumen	
Abstract	
Índice general/ Índice de tablas académicas y de figuras	
I.INTRODUCCIÓN	14
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
2.1 Descripción del problema.....	16
2.2 Pregunta de Investigación General.....	19
2.3 Preguntas de Investigación Específicas.....	19
2.4 Objetivo general.....	19
2.5 Objetivos específicos	19
2.6 Justificación e importancia.....	21
2.7 Alcances y limitaciones.....	22
III. MARCO TEÓRICO	23
3.1 Antecedentes:.....	52
3.2 Bases Teóricas	57
3.3 Marco conceptual.....	68
IV. METODOLOGÍA	43
4.1 Tipo y nivel de investigación.....	43
4.2 Diseño de investigación.....	43
4.3 Hipótesis general y específica.....	44
4.4 Identificación de las variables.....	45
4.5 Matriz de operacionalización de variables.....	46
4.6 Población - Muestra.....	49
4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	50
4.8 Técnicas de análisis y procesamiento de datos.....	56

V. RESULTADOS	57
5.1 Presentación de Resultados.....	58
5.2 Interpretación de Resultados.....	69
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	70
6.1. Análisis inferencial.....	70
VII.DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	76
7.1. Comparación de resultados.....	77
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	88
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.....	90
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición.....	96
Anexo 4: Base de datos.....	99
Anexo 5: Informe de Turnitin al 28 % de similitud.....	101
Anexo 6: Evidencias fotográficas.....	102

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estrés laboral en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.....	57
Tabla 2 Cansancio emocional en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.....	57
Tabla 3 Despersonalización en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.....	58
Tabla 4 Reducida realización personal en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.	59
Tabla 5 Calidad de vida en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.....	60
Tabla 6 Hogar y bienestar económico en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.	61
Tabla 7 Amigos vecindad y comunidad en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.	62
Tabla 8 Vida familiar y familia extensa en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.	63
Tabla 9 Educación y ocio en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.....	64
Tabla 10 Medios de comunicación en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.	65
Tabla 11 Religión en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.....	66
Tabla 12 Salud en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.....	67
Tabla 13 Prueba de normalidad de las variables estrés laboral, calidad de vida y sus respectivas dimensiones en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.....	71
Tabla 14 Nivel de correlación entre estrés laboral y calidad de vida en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.	72

Tabla 15 Nivel de correlación entre cansancio emocional y calidad de vida en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.	73
Tabla 15 Nivel de correlación entre despersonalización y calidad de vida en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.	74
Tabla 17 Nivel de correlación entre autorrealización personal y calidad de vida en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.	75

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estrés laboral en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.....	58
Figura 2. Cansancio emocional en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.....	58
Figura 3. Despersonalización en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.....	59
Figura 4. Reducida realización personal en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.	60
<i>Figura 5.</i> Calidad de vida en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.....	61
<i>Figura 6.</i> Hogar y bienestar económico en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.	62
<i>Figura 7.</i> Amigos vecindad y comunidad en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.	63
<i>Figura 8.</i> Vida familiar y familia extensa en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.	64
<i>Figura 9.</i> Educación y ocio en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.....	65
<i>Figura 10.</i> Medios de comunicación en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.	66
<i>Figura 11.</i> Religión en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.....	67
<i>Figura 12.</i> Salud en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.....	68

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es uno de los principales factores de riesgo para la salud física y mental en el siglo XXI y actualmente está afectando significativamente la vida de los docentes en todo el mundo y nuestro país no es ajeno a esta situación. Muchos docentes enfrentan desafíos en su vida personal y profesional que puede ser estresante, abrumador y desencadenar emociones fuertes.

La presión laboral, las condiciones de trabajo saludables y seguras incluyendo aspectos como un número adecuado de horas de trabajo, ambiente físico de trabajo saludable; se traslada a los docentes y no les da la oportunidad de desarrollar sus capacidades y esta situación afecta su salud psicológica y calidad de vida. Aprender a sobrellevar el estrés laboral de manera sana permitirá llevar una mejor calidad de vida.

Según Vidal (2016) el estrés laboral es un fenómeno que afecta a una gran porción de trabajadores en el mundo industrializado, con altos costes personales, psicosociales y económicos. El estrés laboral es un fenómeno común en el mundo del trabajo.

La calidad de vida según Gonzales, García y Ruiz, (2014) es el resultado de una interacción frecuente entre los factores económicos, sociales, necesidades individuales, libertad emocional, entorno ecológico, estados de salud ,enfermedad ya sea en forma individual y social.

El presente trabajo de investigación es importante porque es necesario encontrar un punto de equilibrio entre el manejo de responsabilidades laborales, personales y familiares y así poder proponer alternativas de solución respecto a la mejora de las condiciones de trabajo de los docentes y por ende prevenir el riesgo de padecer estrés laboral con estrategias adaptativas y de esta forma puedan mejorar su calidad de vida.

En este sentido la presente investigación tiene como objetivo, determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida de los docentes

de la institución educativa Sede Sapientiae de la Región Apurímac. Por lo cual está organizada en siete capítulos.

En el capítulo I se encuentra la introducción del presente trabajo de investigación, donde se describe brevemente el tema y los contenidos que incluirá la presente investigación.

En el capítulo II se encuentran todos los aspectos que detallan y caracterizan el problema, contiene la descripción del problema, la formulación del problema, los objetivos de la investigación, así como también la justificación e importancia de la investigación.

En el capítulo III se describen los antecedentes sobre la investigación, están consignadas las bases teóricas de las dos variables de investigación: El estrés laboral y la variable calidad de vida. Así mismo se encuentra consignado el marco conceptual.

En el capítulo IV se encuentra la metodología de la investigación, el tipo, nivel, diseño, hipótesis, de la investigación. Así mismo se encuentra la identificación de las variables, matriz de operacionalización de las variables, la población, muestra y las técnicas e instrumentos de la recolección de datos.

En el capítulo V se encuentra los resultados a los cuales se abordaron en el en la presente investigación.

En el capítulo VI está consignado el análisis de los resultados de la presente investigación.

En el capítulo VII se presenta la discusión de los resultados. Del mismo modo se presenta las referencias bibliográficas de donde se obtuvo la información consignada en el trabajo de investigación adicionalmente se presenta los anexos como documentos complementarios y probatorios que exigió la presente investigación.

Las autoras.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 . Descripción del problema

Según los expertos, el riesgo de estrés siempre ha existido y es tan antiguo como el ser humano.

En 1935, Hans Selye de la Universidad Mc Gill de Montreal, quien era considerado un científico pionero en el campo del estrés, observó que todos los pacientes que estudiaba, independientemente de sus trastornos, tenían síntomas comunes: fatiga, pérdida de apetito, pérdida de peso, debilidad. etc. Esto llamó la atención de Selye, quien lo llamó un "síndrome del enfermo". Desde entonces, el estrés ha involucrado en su investigación a varias disciplinas médicas, biológicas y psicológicas, utilizando diferentes y avanzados métodos. Prado, (2022)

El uso del concepto de calidad de vida comenzó en los Estados Unidos posteriores a la Segunda Guerra Mundial, cuando los investigadores intentaron averiguar las percepciones de las personas sobre si vivían una buena vida o cómo. Su uso se generalizó en la década de 1960, cuando los científicos sociales comenzaron a estudiar la calidad de vida mediante la recopilación de información y datos objetivos, como el nivel socioeconómico, la educación y el tipo de vivienda. Urzúa y Caqueo, (2012)

En la década de 1970, Cambepbell, Converse y Rodgers equipararon la calidad de vida con el concepto de "Bienestar". El bienestar incluye la satisfacción con la vida, la felicidad, el estrés, el bienestar emocional, las habilidades personales y la ansiedad. Ramírez, (2020)

En el contexto mundial en la Comunidad Autónoma de Madrid España. García (2021), encontró que del profesorado de educación física de centros de la enseñanza pública el 16,3% reveló un nivel de estrés de

tendencia baja, el 66,3% presentó un nivel de estrés medio y el 17,5% manifestó un estrés alto evidenciado en enfermedades somáticas hasta afecciones de tipo psíquicas y emocionales, pasando por el deterioro del propio comportamiento e incluso bajos niveles de productividad en el ámbito del trabajo.

Respecto a la calidad de vida Mondragón y Berasategi (2021) encontraron que de los docentes del Departamento de Educación de la Comunidad Autónoma Vasca (Norte de España) luego de la reapertura de escuelas en la pandemia del COVID – el 50,6% de los docentes indicó que sufre estrés, el 49,5% de ansiedad, y el 32,2% de depresión reflejado en incertidumbre, confusión y estrés.

En el contexto latinoamericano respecto al estrés laboral en el centro de estudios militar Eloy Alfaro de la ciudad de Quito Ecuador, Vela (2018), encontró que de los docentes de primaria, el 44.68% se descubría con un grado leve, seguido por un nivel moderado con 25.53% , en etapa de alarma un 17.02% , el 10.64% con un nivel alto y el 2.13% con un estrés grave reflejado en conductas como impulsividad, inseguridad y ansiedad.

Por otro lado Arteaga, Hermsilla, Mena y Contreras (2018), encontraron que de las Educadoras de Párvulos de una comuna de Chillán, Chile respecto a la calidad de vida relacionado con el dolor corporal, referido a cómo este puede afectar o limitar actividades cotidianas, ya sea a nivel personal o laboral, es percibido como malo el 27,6% tiene muy malo, el 30,1% malo, el 23,7% regular y el 7,7% óptimo, reflejada en aspectos relacionados con el dolor físico que pudieran estar afectando el trabajo habitual y actividades de la vida diaria de las educadoras.

En el contexto nacional en la región Ucayali Pineda, (2021), encontró que de los docentes del colegio los Libertadores de América el 61,11% de docentes presentan alto nivel de estrés laboral, en la dimensión

despersonalización el 52,78% presentan alto nivel de estrés laboral ; infiriendo que, los docentes presentan alto nivel de estrés laboral reflejada en actitudes de frialdad y distanciamiento, actitudes negativas hacia el trabajo y hacia la vida.

Por otro lado, Barrios (2018) encontró que entre los educadores del Instituto Nacional de Educación de Chiclayo, el 43,3 % se encuentra más o menos satisfecho con su calidad de vida y el 33,3 % se encuentra menos satisfecho con su calidad de vida. Calidad de vida, el 13% dijo estar algo satisfecho, el 6,7% dijo estar completamente satisfecho, y solo el 3,3% dijo estar satisfecho con su calidad de vida, reflejando altos índices de desgaste emocional.

En el contexto local los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae de la ciudad de Abancay Región Apurímac durante su horario laboral se encuentran sometidos a la presión mediática del entorno laboral que comprende: La presión del director que exige el cumplimiento del trabajo programado y su correspondiente resultado, padres de familia que a diario visitan la Institución Educativa y solicitan información sobre el rendimiento académico y comportamiento de sus hijos. Además del comportamiento colectivo de 30 estudiantes en aula que muchas veces no colaboran con el aprendizaje. Todo lo mencionado incrementan los niveles de estrés laboral como también la capacidad de sobreponerse a las situaciones que se les presenta lo cual perjudica a la calidad de vida de los docentes y su ambiente reflejada en problemas de concentración, malestar emocional y dificultades para adaptarse, además de insatisfacción, problemas de sueño, ansiedad, miedo y preocupación.

De acuerdo a la situación problemática que se presenta se determinó realizar la presente investigación ya que si no se atiende el problema podría desencadenar un desequilibrio entre lo laboral y lo personal además de deteriorar su salud física y mental generando una

disminución notable en su rendimiento laboral afectando la calidad de vida de los docentes de dicha Institución

2.2 Pregunta de Investigación General

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida en los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae, Apurímac -2022?

2.3 Preguntas de Investigación Específicas

P.E.1

¿Cuál es la relación que existe entre el cansancio emocional y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae, Apurímac - 2022?

P.E.2

¿Cuál es la relación que existe entre la despersonalización y la calidad de vida en los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae Apurímac, 2022?

P.E.3

¿Cuál es la relación que existe entre la reducida realización personal y la calidad de vida en los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae Apurímac, 2022?

2.4 Objetivo general y específicos

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae, Apurímac - 2022.

2.5 Objetivos específicos

O.E.1

Determinar la relación que existe entre el cansancio emocional y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae, Apurímac- 2022.

O.E.2

Determinar la relación que existe entre la despersonalización y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae Apurímac, 2022.

O.E.3

Determinar la relación que existe entre la reducida realización personal y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae Apurímac, 2022.

2.6 Justificación e importancia

Justificación

La investigación se justifica en los siguientes aspectos:

Justificación teórica: El presente estudio se realizó con el propósito de brindar conocimientos teóricos y conceptuales sobre estrés laboral y calidad de vida en los docentes de la Institución Educativas Sede Sapientiae de Apurímac. Se recopiló información actualizada y reciente sobre las variables de estudio. También servirá como referencia para futuras investigaciones. Los resultados se codificarán y pueden integrarse como conocimiento en las ciencias de la salud actuando como propuestas de investigación y aportando planteamientos de enfoque de psicológico.

Justificación práctica: Los resultados ayudaron a los directivos de la Institución Educativa Sede Sapientiae a tomar decisiones oportunas para desarrollar estrategias para manejar el estrés laboral, con la finalidad de mejorar las condiciones laborales de los docentes y por consiguiente su

calidad de vida, la calidad de la atención a los estudiantes, padres de familia y otros actores educativos.

Justificación metodológica: El presente trabajo de investigación sigue un método científico, para lograr el objetivo se utilizó dos instrumentos estandarizados que cuentan con validez y confiabilidad respecto a las variables de estrés laboral y calidad de vida; el cuestionario de estrés laboral en docentes y la escala de calidad de vida.

Justificación Psicológica

En la Institución Educativa donde se realizó la investigación existe la presencia de estrés laboral el cual afecta el desempeño profesional de los docentes lo cual provoca problemas de la salud física y mental, frustración, ansiedad, angustia, depresión, ira, irritabilidad, dificultad en la toma de decisiones, olvidos frecuentes, bloqueo mental, dificultades en las relaciones familiares y compañeros de trabajo. Este hecho afecta la eficiencia del trabajo y la capacidad para cumplir con las tareas y funciones asignadas, reduciendo así la calidad de vida de los docentes. La investigación contribuye a que las autoridades educativas de la DRE Apurímac tomen acciones de acompañamiento, apoyo y seguimiento a los docentes de la institución.

Importancia

La investigación sobre el estrés laboral y calidad de vida es importante debido a la necesidad de encontrar un punto de equilibrio entre el manejo de responsabilidades laborales dentro y fuera de la Institución y al mismo tiempo atender las responsabilidades familiares que pueden generar estrés laboral, afectando su desenvolvimiento en el trabajo, asimismo la presencia del estrés laboral afectaría la calidad de vida de los docentes, manifestado en sentimientos y actitudes negativas hacia el trabajo, por ello es importante investigar los aspectos mencionados y proponer alternativas de solución respecto a la mejora de sus condiciones de trabajo y por ende prevenir el riesgo de padecer estrés laboral con estrategias adaptativas para los docentes.

2.7 Alcances y limitaciones

Alcances

La presente investigación se desarrolló en la Institución Educativa Sedes Sapientae de Apurímac en el año 2022, el cual es un estudio viable porque se tiene acceso y la aprobación de todos los docentes de la institución para poder aplicar los instrumentos y de esta forma realizar la recolección de datos requerida para el estudio.

Limitaciones

En la presente investigación no se encontraron limitaciones a nivel de recursos humanos porque no se necesitó de la participación de colaboradores, del mismo modo no se encontraron limitaciones a nivel de recursos técnicos debido a que no se necesitó de equipos de laboratorios, ni recursos económicos ya que no se realizaron pagos.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes

Al revisar los recursos virtuales en varios archivos y sitios web digitales internacionales, nacionales y locales, la investigación se puede encontrar en las siguientes opciones de búsqueda relacionados con las variables de investigación:

Antecedentes internacionales:

Vela (2018) ,con su tesis titulada Estrés laboral, tipos de personalidad y estrategias de afrontamiento: un estudio realizado en la Escuela Militar Municipal "Eloy Alfaro" de QUITO en el primer semestre del ciclo escolar 2017-2018. COMIL 1. con el propósito de analizar la presencia de estrés en el trabajo de los docentes. Corresponde a un enfoque observacional, de tipo transversal y analítico, no probabilístico por conveniencia. La población estuvo constituida por 115 docentes. Para recopilar información (datos primarios) se requirió del análisis y revisión de las nóminas escolar, empleándose cuestionarios para analizar las variables de estudio. Como resultado se obtuvo que más del 80% de la población fue calificada con algún grado de estrés laboral. Logrando concluir que , las tendencias de estrés actuales son: alegría (impulsivo), alerta (sospechoso), apertura al cambio (innovación), ansiedad (nada seguro), perfeccionismo (desinhibido), ansiedad (alto) y rasgos de personalidad QIV. (independiente).

La investigación citada se vincula a la planteada, ya que corrobora los objetos de investigación que proponemos y existe una sistematización de procedimientos validados en función a la variable de estrés laboral.

Bolaños (2021),con su tesis titulada: Influencia del estrés laboral en la satisfacción laboral del personal de la Coordinación Zonal 2 del Instituto de Fomento al Talento Humano IFTH Quito, en el año 2019.Teniendo como objetivo determinar la influencia del estrés laboral en la satisfacción laboral del personal de la Coordinación Zonal 2 en el Instituto de Fomento al Talento

Humano (IFTH) Quito, en el año 2019; corresponde a un tipo de investigación descriptiva, mientras que también pertenece al método cuantitativo, que es un tipo de correlación. La población incluye a todos los empleados que trabajan en la coordinación de la Región 2 del Instituto de Promoción del Talento, o 50 empleados. Se eligió a los Coordinadores Regionales 2 del Instituto de Promoción del Talento. La recopilación de datos se elaboró con varias herramientas (encuestas, encuestas, etc.) en la web sobre el estrés laboral y la satisfacción laboral. Como resultados obtenidos de la encuesta de estrés laboral mostraron que el 52% (26 personas) puede estar estresado a veces, y el 46% (23 personas) está estresado casi todo el tiempo. Logrando concluir que se trata de estrés laboral, es importante señalar que la mitad de los empleados pueden haber tenido carreras precarias. Esto significó que los empleados estaban estresados durante la pandemia cuando trabajaban de forma remota. El 20% de los empleados pueden ser indiferentes a su satisfacción laboral debido a un ambiente de trabajo deficiente.

La tesis citada guarda una estrecha relación con la presente investigación, porque destaca en sus aportes respecto al estrés laboral, que es una de las variables de estudio.

Sánchez (2021) ,con su tesis titulada Estrés laboral y compromiso organizacional en profesores de una escuela primaria (Valle de Toluca, 2020) desde el enfoque de riesgos psicosociales. Teniendo como objetivo demostrar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el estrés laboral en profesores de una escuela primaria (Toluca, 2020), bajo el enfoque de riesgos psicosociales, como base para la generación de propuestas de afrontamiento, tanto a nivel individual como organizacional, corresponde a un enfoque cuantitativo. La población incluye maestros de escuelas primarias del Valle de Toluca. Para recolectar los datos, se utilizó un cuestionario de 44 preguntas para evaluar los niveles de estrés en el trabajo. Como resultado se obtuvo que uno de los estresores de los docentes era el manejo del papeleo (fig. 4.12), que estaba sesgado (d.e. = 1,10) y que 11 sujetos

(50%) tendían a estar estresados por motivos personales, institucionales y actividades desorganizadas. Solo 2 sujetos (9,1%) no experimentaron estrés como consecuencia de esta actividad, por lo que es importante que el centro promueva técnicas específicas de gestión del tiempo. Logrando concluir que el estrés es el principal mecanismo por el cual los humanos detectamos desequilibrios en la salud, lo que desencadena los factores cognitivos causales (pensamiento, ideas, creencias, actitudes, etc.). El estrés laboral está relacionado con las organizaciones y el lugar de trabajo y, según la Comisión Europea de Salud y Seguridad, “el estrés físico y emocional que se produce cuando las demandas de un trabajador son incompatibles con las de sus capacidades, recursos o trabajo. Se define como un “efecto perjudicial”.» Las causas del estrés son inevitables, pero las reacciones pueden prevenirse, mitigarse y controlarse.

La tesis citada se vincula a la planteada, ya que guarda relación con la variable estrés laboral y proporciona datos estadísticos respecto a una población similar a la presente investigación en la que se incluyen a los profesores de una institución educativa.

Ramírez (2018), con su tesis titulada: Estrés laboral entre auxiliares administrativos y secretarios en universidades públicas del Estado de México. El objetivo es conocer los factores que generan estrés al personal que labora en el Centro Universitario Nezahualcóyotl de la UAEM. Corresponde a un enfoque cuantitativo transversal no empírico. La población estuvo conformada por el personal administrativo del Centro Universitario Nezahualcóyotl de la UAEM, de los cuales se seleccionaron 8 funcionarios de un total de 14 auxiliares administrativos, lo que representa el 57.14% de la muestra probabilística. Para la recolección de datos se aplicó el Cuestionario de Estrés Ocupacional de la OIT-OMS (CEL; Ivancevich & Matesson, 1989). Como resultados se obtuvieron, que el 100% de los trabajadores mantienen sus niveles de estrés bajos porque realizan acciones para reducir el estrés durante su tiempo libre, como ir a hablar con los compañeros, escuchar su música favorita o ir de compras. Como una manera de despejar sus mentes y

distráigalos temporalmente del área de trabajo. Logrando concluir que el 100% de los trabajadores presentaron niveles bajos de estrés.

La investigación citada tiene relación con la presente investigación, ya que es de mucha utilidad conocer los objetivos de esta tesis para tener una mejor claridad respecto a la variable de estudio que es el estrés laboral.

Monroy (2020) ,con su tesis titulada: Estrés y satisfacción en docentes de un colegio no oficial en la ciudad de Bogotá. Teniendo como objetivo Determinar cuáles son los niveles de estrés y satisfacción laboral en los docentes de un colegio no oficial de la ciudad de Bogotá; esto corresponde a un enfoque cuantitativo a nivel descriptivo, la población conto con la participación de por 15 docentes, como variable sociodemográfica, 7 hombres y 8 de ellos mujeres; para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS. Como resultado se obtuvo que, la muestra seleccionada de 15 docentes afrontan un nivel concreto de estrés; solo un integrante del grupo puntuó un alto nivel de estrés y otro puntuó un nivel de estrés intermedio. Logrando concluir que de los resultados obtenidos en los instrumentos aplicados encontrando una evidente relación en los factores estresores o de mayor estrés en la muestra y los factores o variables de menor satisfacción en la misma, siendo vinculantes a los aspectos de relación al interior del grupo y convivencia.

La investigación citada se vincula a la planteada ya que implica la interpretación de los resultados estadísticos respecto a la variable de interés estrés laboral.

Antecedentes nacionales:

Moscoso (2020),con su tesis titulada: Inteligencia Emocional y Estrés Laboral de Docentes de Educación Primaria del Distrito de Chilca-Huancayo durante la Pandemia 19-2020.Teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en Docentes de Educación Primaria del Distrito de Chilca-Huancayo durante la pandemia por COVID-19 - 2020, corresponde a una

investigación con enfoque cuantitativo. población de 213 docentes, de los cuales se seleccionó a 120 docentes como muestra de estudio; para la recolección de datos se aplicó la encuesta (virtual). Como resultado se obtuvo que el 29,2% de los docentes tiende a sentirse moderadamente estresado en el trabajo. El estrés se ve afectado por las circunstancias sociales y laborales de la propia actividad educativa, además de una reducida capacidad para afrontar el estrés; apreciado con un 97,5% (117). Logrando concluir que el estrés en el trabajo de los docentes en el contexto de la pandemia del covid-19 se debe principalmente al mayor uso de la tecnología. Hubo un aumento del 70% (84) en la demanda de implementación de la planificación curricular y un aumento en las obligaciones familiares del 68,3% (82).

La tesis citada guarda relación con los objetivos de investigación que se propone, porque busca determinar la relación que existe entre 2 variables.

Figuroa (2018), con su tesis titulada: Estrés laboral y eficacia educativa en el colegio N ° 7228 en Villa El Salvador. Teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre estrés laboral y eficacia educativa. Corresponde a un enfoque cuantitativo. Una población de 90 docentes. Se aplicó una encuesta para recolectar los datos. Como resultado se obtuvo que existe una relación entre el estrés laboral y la eficacia educativa. Para el grado de correlación entre variables determinada por Rho de Spearman - 0.791 significa una relación inversa alta entre variables. Logrando concluir que existe una relación entre el estrés laboral y eficacia educativa.

La investigación citada, corrobora los objetivos de la investigación que se vinculan con la variable de estrés laboral, el cual es determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida de los docentes de una institución educativa.

La investigación citada, corrobora los objetivos de la investigación que se vinculan con la variable de estrés laboral, el cual es determinar la relación que

existe entre el estrés laboral y la calidad de vida de los docentes de una institución educativa.

Barrios (2018), con su tesis titulada: Estrés laboral y calidad de vida de los maestros de un colegio de Chiclayo, 2018. Teniendo como objetivo disminuir el estrés laboral en los maestros Aborda un enfoque transversal, no empírico y cuantitativo a nivel observacional. La población incluye 30 maestros de primaria y secundaria; para la recolección de datos se realizó la aplicación de los test psicológicos. Como resultados se obtuvo que existe evidencia de una relación moderadamente negativa entre el estrés laboral y los factores de salud de la calidad de vida al nivel de significación de $p < 0,05$. Esta relación se aceptó con un 95% de confianza de que un mayor estrés se asoció con una menor salud del maestro, menor preocupación por la salud física, menor preocupación por la salud familiar y, por lo tanto, se muestra negativa. Logrando concluir que existe una débil relación negativa entre las variables de burnout por estrés y la calidad de vida de los maestros.

La tesis citada, guarda relación con el presente trabajo de investigación porque se vincula con ambas variables de estudio y proporciona resultados estadísticos de mucha utilidad para la investigación.

Villanueva (2022), con su tesis titulada: Estrés laboral y calidad de vida para docentes de educación general básica durante la pandemia. Teniendo como objetivo identificar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida de los docentes de educación básica durante la pandemia. Para ello se seleccionó una muestra de 300 docentes de los niveles primario y secundario, principalmente de las áreas metropolitanas de Lima y Trujillo. Corresponde a un enfoque cuantitativo a nivel descriptivo. La población estuvo conformada por docentes de Educación Básica de primaria y secundaria de las regiones La Libertad y Lima, de los cuales se seleccionó como muestra a 300 docentes. La técnica utilizada para recolectar los datos fue una encuesta en línea. Como resultado se obtuvo que el agotamiento mental causado por trabajar más de lo habitual,

llamado estrés, causa muchas dolencias mentales y físicas en los seres humanos, provoca diversos tipos de trastornos y afecta la calidad de vida a nivel personal, familiar, social, profesional e importante. El estrés, por su parte, provoca cambios en nuestro comportamiento y cambia la forma en que vivimos, por la influencia de los nuevos estados adaptativos y los factores psicosociales o laborales que inciden en ellos. Logrando concluir que el nivel de calidad de vida fue identificado como bajo (52,0%). Esto ocurrió principalmente entre los docentes de Educación Básica durante la pandemia.

La tesis citada, se relaciona con el objetivo de la investigación que es determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida de los docentes de una institución educativa durante la pandemia.

Antecedentes locales:

Huillca (2021), con sus tesis titulada: Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Cotabambas, 2019. Teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre estrés laboral y desempeño del personal administrativo. Con un enfoque hipotético deductivo de corte transversal a nivel cuantitativo. La población incluye 49 administradores. Se aplicó investigación y revisión bibliográfica para la recolección de datos. Como resultado se obtuvo que existe una relación positiva media o mediana de 0,485 entre el estrés laboral y el desempeño de los administrativos. Esto contrasta con la alternativa comúnmente aceptada, la prueba de hipótesis de Rho Spearman, que establece que el estrés laboral se relaciona significativamente con el desempeño del personal administrativo en la UGEL Cotabambas 2019. A partir de estos resultados, se puede decir que existe una relación directa.

Logrando concluir que los factores ambientales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en la UGEL Cotabambas, con un nivel de confianza al 95% de nivel de confianza. De esta

relación se puede destacar que en la medida en que los trabajadores manejen los factores ambientales que les producen estrés, su desempeño laboral estará regulado.

La investigación citada, guarda una estrecha relación con el estudio, ya que se encuentra como variable al estrés laboral y sus objetivos respecto a esta variable de estudio son similares a la presente investigación.

3.2 Bases teóricas

3.2.1. Estrés laboral

3.2.1.1. Definición de estrés laboral

Para Tunanñaña (2013), el estrés en el lugar de trabajo es un problema mundial que se está volviendo más frecuente a medida que cambia la naturaleza del trabajo en el mundo contemporáneo, particularmente en las naciones industrializadas.

Por su parte según Patlán (2019), el estrés laboral es la respuesta del individuo a las exigencias de compromisos y expectativas; cuando la demanda supera sus capacidades y recursos, puede tener un efecto negativo en su salud y bienestar.

Por otra parte para la Organización Internacional del trabajo O.I.T (2016), el estrés es el resultado de desequilibrios físicos y emocionales frente a las necesidades, recursos y capacidad de trabajo percibida de un empleado, y también aborda las relaciones trabajo y estrés relacionadas con la organización, el diseño del trabajo, las relaciones de trabajo establecidas y la cultura de la empresa donde los colaboradores o miembros del equipo no cumplen con las expectativas de los empleados.

Del mismo modo según la Organización Mundial de la salud O.M.S. (2016), el estrés laboral es una variación del bienestar de los empleados tanto del bienestar físico y psicológico, así como de la empresa en la que laboran, para efectos que incluyen el compromiso de los empleados; considerado un cambio

que afecta el rendimiento de los trabajadores. Además, el objetivo es que los trabajadores planifiquen estrategias para promover un régimen preventivo en la gestión de riesgos, intervenir proactivamente para reducir las causas y consecuencias del estrés laboral.

De igual manera según Berrocal y Farfán (2021) , el estrés laboral es una condición en la que diversos tipos de demandas constantes en el entorno laboral provocan síntomas físicos y mentales.

Hoy en día, se considera que el estrés laboral depende de la adaptación de las personas a las demandas externas, su capacidad física para hacer frente y su condición física con síntomas físicos y psicológicos, etc.

La palabra estrés laboral se usa para describir las enfermedades relacionadas con la sociedad, el estilo de vida y el trabajo. El estrés y las condiciones de la vida cotidiana tienen un impacto que resulta en efectos adversos para la salud física y mental.

3.2.1.2. Dimensiones del estrés laboral

Para la presente investigación se tomaron en cuenta las dimensiones de estrés laboral descritas por Berrocal y Farfán (2021)

A. Cansancio emocional

El cansancio emocional aumenta cuando se ve afectada la capacidad de expresarse y comprender las emociones propias y ajenas, provocando problemas psicológicos.

B. Despersonalización

Surge como respuesta a la primera dimensión, donde las cualidades, conductas, impresiones y emociones poco saludables combinados con la falta de empatía y la insensibilidad emocional crean la incompreensión del entorno.

C. Reducida realización personal

En esta dimensión se reducen las interpretaciones, visiones y valoraciones positivas de uno mismo en el contexto laboral, lo que genera sentimientos de inconformidad, desgano e insatisfacción.

3.2.1.3. Fases del estrés laboral

Según Pérez, García, García, Ortiz y Centelles (2014), Selye fue quien generó inicialmente un modelo biológico del estrés, concibiéndolo como un sistema de fases. Él identificó tres fases en la respuesta fisiológica al estrés:

Fase 1 (reacción de alarma): Durante la primera exposición a un factor estresante, mostramos que mientras el organismo genera resistencia, la resistencia fisiológica en realidad disminuye ligeramente. Esta fase se caracteriza por una baja tolerancia a los agentes generadores de estrés.

Fase 2 (resistencia): Altamente dependiente de la fuerza y capacidades de cada individuo. Esta fase se caracteriza por síntomas clínicos (físicos) y psiquiátricos.

Fase 3 (agotamiento): Incapacidad para hacer frente al estrés (factores estresantes), homeostasis (equilibrio interno) y desequilibrios fisiológicos. El estrés constante durante este período puede provocar una variedad de enfermedades mentales, que incluyen presión arterial alta, ataques cardíacos, derrames cerebrales, úlceras, trastornos digestivos, asma, cáncer, migrañas y trastornos de la piel.

El estrés es una reacción natural y es necesaria para sobrevivir. Cuando esta reacción natural se produce en exceso, un estrés abrumador afecta al organismo, dando lugar a la aparición de enfermedades y anomalías patológicas que interfieren en el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano

3.2.1.4. Teorías del estrés laboral

Para Reátegui (2016) ,considera cuatro teorías :

Teoría Psicológica.

Según esta teoría, el estrés se define como la conexión entre una persona y el entorno, juzgado por sí mismo como una situación que agobia o pone en peligro la vida.

Teoría Biológica.

Por otro lado, desde un punto de vista biológico, el estrés se define como una reacción física resultante de la interpretación negativa de una situación. Los estímulos amenazantes no solo pueden provocar reacciones y emociones negativas, sino también afectar el bienestar del individuo.

Teoría social.

Desde el ámbito social, se considera estrés a la exposición a eventos adversos que los individuos perciben en relación con su entorno social, y estas situaciones pueden ser perjudiciales para la salud de un individuo, aumentando así el estrés.

Teoría Industrial.

Esta teoría argumenta que una combinación de altas demandas laborales y poca capacidad para manejarlo puede causar estrés, y la exposición a largo plazo al trabajo estresante puede conducir a enfermedades cardiovasculares. Esta teoría sostiene que a medida que avanza la tecnología, puede hacer que el trabajo manual sea reemplazado por el trabajo automatizado, lo que puede conducir a menos necesidades materiales, pero que, a su vez, exige una calma aparente a sus empleados y los someten a que aguanten presiones sin protestar.

3.2.1.5. Causas del estrés laboral

Según Ortiz (2020) existen muchas causas diferentes que inducen al estrés laboral. Los más notorios son:

Demasiada responsabilidad laboral.

Excesiva carga laboral.

Problemas en las relaciones humanas.

Condiciones de trabajo insatisfactorias.

Estos factores no afectan a todos por igual. Algunas personas pueden llevar tareas pesadas, pero no responsabilidades pesadas. O tal vez sea el caso de los empleados que hacen su mejor trabajo bajo una gran responsabilidad. Algunas personas se retiran incluso si el ambiente en la empresa es malo, y algunas personas no pueden regresar.

Algunas personas muestran estrés a través de situaciones inusuales como:

Ausencia de motivación

Salario mensual bajo

Persecución laboral

Falta de incentivos

El estrés laboral es el resultado de muchas situaciones diferentes que ocurren en el trabajo diario y muchos factores diferentes que afectan la salud mental, física.

En general, se cree que la salud mental o física de los trabajadores puede verse afectada negativamente por la higiene ambiental, la naturaleza del trabajo realizado o la falta de herramientas o equipo para realizar el trabajo.

Sin embargo, no existe un plan de emergencia preciso para evitar el estrés laboral. Por lo tanto, es importante identificar la causa y posiblemente prevenir las consecuencias.

3.2.1.6. Consecuencias del Estrés Laboral

Para Ortiz (2020) la palabra estrés es empleada con gran ligereza y ha llegado a formar parte del vocabulario de todas las personas. Sin embargo,

esto es un error, porque no solo es estresante. Las consecuencias pueden ser graves.

El estrés a corto plazo puede provocar ansiedad, distracción, ansiedad y presión. Los niveles de estrés elevados o prolongados pueden causar otros efectos físicos o emocionales.

Desde la perspectiva de la persona afectada, el estrés laboral puede causar:
Diversas enfermedades y patologías.

Problemas motores y deterioro cognitivo.

Trastorno mental grave que puede conducir al suicidio.

Estos síntomas también pueden provocar pérdida de apetito, comer en exceso y trastornos del sueño lo cual puede tener graves consecuencias para la salud.

Los síntomas suelen ser leves y se pueden aliviar con estrategias de afrontamiento, como aprender a relajarse, alejarse de los factores estresantes y hacer ejercicio. Es posible que se necesite la ayuda de un médico para determinar la mejor manera de manejarlo.

Desde una perspectiva empresarial, el estrés laboral es un factor a tener en cuenta, ya que puede tener un impacto severo tanto en los empleados como en las organizaciones tales como:
Baja productividad .

La alta rotación de empleados dificulta la formación de cultura de grupos de apoyo.

Disminución de la calidad de los servicios y productos.

Las consecuencias pueden ser muy graves en términos de estrés. El bienestar de las personas y la vida de los empleados y compañeros debe ser lo primero.

3.2.2. Calidad de vida

3.2.2.1. Definición de calidad de vida

Según Guerrero, Can y Sarbia (2016), la Calidad de Vida está relacionada con lo que la persona percibe del mundo, de sus relaciones con las personas próximas y del trato que recibe por parte de todas las personas y situaciones diversas en las que está inmersa.

Por su parte para Rubio, Rivera, Borges y Gonzales (2015), la Calidad de Vida es como un estado de bienestar físico, social, emocional, espiritual, intelectual y ocupacional que le permite al individuo satisfacer apropiadamente sus necesidades individuales y colectivas..

Del mismo modo según Canales, Hernández, Gonzales, Venegas, Monroy, Velázquez y Bautista (2014), la calidad de vida es un concepto multidimensional que incluye dimensiones físicas, psicológicas y sociales, y las percepciones de salud interfieren en cada una de estas dimensiones al ser percibidas sobre el estado de salud. No todos experimentan la misma sensación de bienestar significa que no todo el mundo tiene la misma calidad de vida en las mismas circunstancias.

Para Huaytalla y López , (2021) la calidad de vida es la satisfacción auto experimentada por la persona frente a condiciones vitales en condición de diferentes combinaciones de expectativas personales como valores, aspiraciones, motivaciones, expectativas, y planes personales.

La calidad de vida refleja las brechas y diferencias entre las esperanzas, expectativas y experiencia actual de una persona. La adaptación humana es un cambio en la esperanza de vida en la medida en que los individuos generalmente creen que es posible; permite a las personas mantener una calidad de vida digna en condiciones de vida difíciles.

También podemos definir como calidad de vida: Percepción por parte de los individuos o grupos de que se satisfacen sus necesidades y no se les niegan oportunidades para alcanzar un estado de felicidad y realización personal.

Por lo tanto, concluimos que para poder definir la calidad de vida se debe considerar lo siguiente: bienestar personal del individuo en diferentes aspectos o también definida como satisfacción con la vida, de acuerdo a estándares internos o referentes.

3.2.2.2. Dimensiones de la calidad de vida

Para la presente investigación se tomaran en cuenta las dimensiones de calidad de vida descritas por Huaytalla y López,(2021)

Bienestar físico: Referido al estado de salud, actividades de vida diaria y ocio.

Bienestar emocional: Referido a la satisfacción, auto concepto e interacciones.

Relaciones interpersonales: Referido a las interacciones y relaciones.

Inclusión social: Referente a la integración y participación en la comunidad

Desarrollo personal: Referido a la competencia personal y desempeño.

Bienestar material: Referente al material, estatus financiero, empleo y vivienda.

Autodeterminación: Referido a la autonomía/control personal, metas y valores personales y elecciones.

Derechos: Referente al ser Humano (respeto, dignidad, igualdad).

Legales: Referido a la ciudadanía, acceso y procesos legales.

De acuerdo a la propuesta de Huaytalla y López, el conjunto de dimensiones interrelacionadas entre sí dan como resultados los beneficios de una adecuada calidad de vida.

3.2.2.3. Teorías de la calidad de vida

Según Nava (2012) considera tres teorías :

Teoría del autocuidado

Las teorías relacionadas incluyen:

Autocuidado. Esto incluye la práctica de actividades que los adultos inician y realizan a intervalos regulares para mantenerse activos y saludables en la búsqueda del crecimiento personal y el bienestar.

Déficit de autocuidado. Ocurre cuando la relación entre las características humanas de la necesidad terapéutica y las capacidades desarrolladas de autocuidado no funciona o no es suficiente para conocer y cubrir todos o parte de los componentes de la necesidad terapéutica de autocuidado.

Teoría de incertidumbre

Esta teoría fue desarrollada por Mishel Merle, quien la definió como la incapacidad para determinar el significado de los eventos relacionados con la enfermedad. Ocurre cuando se debe tomar una decisión, no se puede asignar un valor final a un objeto o evento, y el resultado no se puede predecir con precisión debido a la falta de información o conocimiento. La incertidumbre es un estado cognitivo que ocurre cuando un evento está mal estructurado debido a la falta de información del paciente sobre el evento en cuestión. Los eventos que causan incertidumbre pueden ser las mayores fuentes de estrés.

Teoría de afrontamiento

Para Lazarus y Folkman, los individuos dependen de fuerzas conscientes construidas como resultado de juicios funcionales de actividad mental y evaluaciones intuitivas de necesidades, recursos y resultados predecibles de la interacción con el entorno. Experiencia procesada e integrada.

La evaluación cognitiva es el proceso de determinar por qué y qué tan estresante es una relación o un conjunto de relaciones entre un individuo y el entorno. Estos determinan el resultado de ciertos eventos para los individuos. La respuesta emocional y conductual de un paciente a un evento depende de cómo este lo analice.

3.3.2.4. Calidad de vida y bienestar psicológico

Gonzales (2014) menciona que, la OMS establece que la salud incluye necesariamente no solo la salud física y social, sino también la salud psicológica, y define la salud mental como un estado de bienestar en el que una persona es consciente de sus capacidades. Puede superar el estrés de la vida, ser productivo, exitoso y contribuir a su comunidad. Por lo tanto, la definición incluye el elemento principal el bienestar psicológico.

Finalmente, asumimos que el bienestar psicológico se refiere a la calidad de vida subjetiva que combina la salud mental y física, la estabilidad material, el trabajo y las relaciones interpersonales en relación con las condiciones en que se desenvuelven, y éste se convierte en el nivel psicológico óptimo.

3.2.2.5. Estrategias para mejorar la calidad de vida laboral

Para Gonzales, Torres y Martínez (2020), la estrategia propuesta es crear un programa de beneficios para los empleados que influya positiva y principalmente en el ambiente de trabajo, busque que el lugar de trabajo sea cómodo para ellos y contribuya en algo en la calidad de vida del trabajador; que pueda gozar de buena salud y además debe incluir prestaciones por la jornada o turno de trabajo.

Considerando lo anterior, una propuesta de programa de bienestar basado en tres ejes básicos gira en torno a la calidad de vida profesional de los docentes.

A través de la sinergia de personas afines en el desarrollo de programas, buscando satisfacer las necesidades actuales aumenta su motivación,

mejora el clima laboral, crea sentido de pertenencia, genera energía y mejora el desempeño de la empresa.

Personal: Este eje incluye actividades e intereses que tienen un impacto directo y personal en los docentes. Estos son beneficios diseñados para la conciencia personal y el crecimiento personal de los docentes.
Regalo de cumpleaños: Entregar al maestro un regalo de cumpleaños como muestra de agradecimiento.

Día libre: Proporcionar un día libre para el cumpleaños del maestro para que pueda compartirlo con su familia.

Horarios flexibles: Reorganizar el horario de trabajo de cada profesor. Reducir la jornada laboral para que pueda tener un tiempo libre.

Apoyo médico: apoyo económico cubierto por los profesores
Ciertos costos por citas médicas o medicamentos.

Campeonatos deportivos: Organizar campeonatos deportivos para la participación e integración de los docentes fuera del trabajo.

Integración fin de año: Al final del año, crear un espacio para que los maestros muestren y reconozcan su trabajo.

Familia: este eje explora actividades e intereses que involucran a la familia del docente. Serán asistencias destinadas a contribuir a la unidad familiar.

Día de la familia: Cree un día para que los maestros y sus familias se reúnan y tengan la oportunidad de compartir.

Licencia de maternidad o paternidad: Si el profesor tiene un hijo, brindarle unos días más para que puedan disfrutar con el recién nacido.

La implementación de este programa de asistencia social como una estrategia para mejorar la calidad de vida en el lugar de trabajo de los docentes puede introducirse gradualmente, es de bajo presupuesto para su implementación. El segundo paso de esta estrategia, después de la implementación y análisis

iniciales, es revisar y ampliar el plan de bienestar. Esto puede tener un costo, pero también puede tener un impacto más positivo.

3.3. Marco conceptual

Agotamiento: se describió originalmente como una condición mental caracterizada por disminución del desempeño laboral, sensación de impotencia y frustración e incapacidad para alcanzar objetivos o metas laborales. Segura (2014)

Sobrecarga laboral: Es la sensación que experimenta el trabajador cuando las tareas se observan interminables, como si no tuvieran fin, llegando a suceder todos los días. Alcaya (2016)

Desequilibrio emocional: Se le denomina desequilibrio emocional a una alteración en el estado anímico de la persona donde los sentimientos varían, ya sea por grandes conflictos o causas insignificantes, depende del ser humano para saber sobrellevarlas. Dávila (2018)

Estado de ánimo: Es el humor o tono sentimental, agradable o desagradable, que acompaña a una idea o situación y se mantiene por algún tiempo. Es un estado, una forma de estar o permanecer, que expresa matices afectivos y cuya duración es prolongada, de horas o días. Cuando este tono se mantiene habitualmente o es el que predomina a lo largo del tiempo, hablamos de humor dominante o estado fundamental de ánimo. Flores, Medrano y Manoiloff (2014)

Satisfacción laboral: Es el grado de conformidad que una persona siente respecto a su trabajo, o sea, qué tan pleno se siente con lo que hace, dónde lo hace, para quién lo hace y qué recibe a cambio. De la satisfacción laboral depende en gran medida la motivación de los trabajadores y por lo tanto su desempeño, ya que un trabajador satisfecho es mucho más productivo que uno descontento. Enciclopedia concepto (2022)

Insatisfacción: Es una emoción muy humana que se puede contextualizar en áreas muy específicas, y el individuo puede sentirse así en el lugar de trabajo, cuando está en un trabajo inestable, durante un largo

período de desempleo o cuando la persona se siente atrapado en el trabajo.
Enciclopedia concepto (2022)

Salud física: Es el bienestar del cuerpo y el óptimo funcionamiento del organismo, que se encuentran en buen estado físico, mental, emocional. Urzúa, (2012)

Salud mental: Es un estado mental saludable que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad. Salas, (2013)

Ansiedad: Estado mental que se caracteriza por una gran inquietud, una intensa excitación y una extrema inseguridad. Vidal, (2016)

Bienestar psicológico: se refiere a la calidad de vida subjetiva que combina la salud mental y física, la estabilidad material, el trabajo y las relaciones interpersonales en relación con las condiciones en que se desenvuelven, y éste se convierte en el nivel psicológico óptimo. González, García y Ruiz (2014)

IV. METODOLOGÍA

La presente investigación aborda un enfoque cuantitativo ya que utiliza la recopilación de datos para probar hipótesis basadas en mediciones numéricas y análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Hernández, Fernández y Batista, (2018)

4.1. Tipo y nivel de investigación

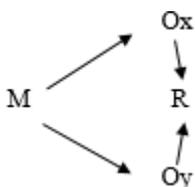
La presente investigación es de tipo básica cuyo propósito principal es recopilar datos e información sobre las características, aspectos o dimensiones de las personas, partes interesadas y organizaciones. Nieto, (2018)

El nivel de investigación es correlacional, porque las variables están vinculadas por modelos para poblaciones específicas. (Hernández, Fernández y Batista, (2018)

4.2 Diseño de investigación

El diseño de investigación para la presente investigación es No experimental, ya que es un estudio sin manipulación intencional de variables y los elementos se observan en su entorno natural para que se pueda realizar el análisis. Hernández y Mendoza (2018)

Según Hernández y Mendoza (2018) la presente investigación es descriptivo correlacional porque, además de determinar si existe una relación entre las variables, se recopilan datos y se intenta medir las variables de investigación.. Cuyo es esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

Ox = Observación de la variable 1

Oy = Observación de la variable 2

r = Relación

4.3. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Existe relación significativa entre estrés laboral y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sede Sapientiae, Apurímac- 2022.

Hipótesis específicas.

H.E.1:

Existe relación significativa entre el cansancio emocional y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sede Sapientiae, Apurímac, 2022.

H.E.2:

Existe relación significativa entre la despersonalización y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sede Sapientiae Apurímac, 2022.

H.E.3:

Existe relación significativa entre la reducida realización personal y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sede Sapientiae Apurímac, 2022.

4.4. Identificación de las variables

Variable X.

Estrés laboral

Dimensiones:

D1 Cansancio emocional

D2 Despersonalización

D3 Reducida realización personal

Variable Y.

Calidad de vida

Dimensiones:

D1 Hogar y bienestar económico

D2 Amigos vecindad y comunidad

D3 Vida familiar y familia extensa

D4 Educación y ocio

D5 Medios de comunicación

D6 Religión

D7 Salud

4.5. Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPOS DE VARIABLES ESTADÍSTICAS
Estrés laboral	Cansancio emocional	-Agotamiento físico. -Sentimientos y actitudes negativas hacia los demás.	1,2,3,7 ,8,12,14, 19,20	-0 nunca -1 alguna vez al año o menos -2 una vez al mes o menos	0 – 43 Bajo 44 -87 Medio 88 – 132 Alto	Ordinal
	Despersonalización	-Respuestas hacia el trabajo que desempeña. -Sentimientos negativos hacia la propia competencia. -Carencia de preocupación de los problemas de otro.	4,5,6,9 ,10,11, 17,	-3 algunas veces al mes -4 una vez por semana -5 algunas veces por semana -6 todos los días		
	Reducida realización personal	-Trato interpersonal hacia los estudiantes y compañeros. -Auto concepto.	13,15, 16,18, 21,22			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPOS DE VARIABLES ESTADÍSTICAS
Calidad de vida	Hogar y bienestar económico	Satisfacción con las capacidades de la familia en brindar las necesidades a los integrantes	1,2,3,4,5	1 Insatisfecho 2 Un poco satisfecho 3 Más o menos satisfecho 4 Bastante Satisfecho 5 Completamente satisfecho Categorización 1.Mala 2.Regular 3.Buena	Más de 61 Calidad de vida óptima. 51 a 60 Tendencia a calidad de vida buena. 40 a 50 Tendencia a baja calidad de vida. 39 a menos Mala calidad de vida.	Ordinal
	Amigos vecindad y comunidad	Facilidades para hacer compras en tu comunidad. Seguridad en tu vecindario.	6,7,8,9			
	Vida familiar y familia extensa	Satisfacción con su familia. Satisfacción con sus hermanos. Satisfacción con sus parientes	10,11,12,13			
	Educación y ocio	Satisfacción con el tiempo libre. Satisfacción con las actividades deportivas y recreativas. Satisfacción con el tiempo usado para el descanso.	14,15,16			
	Medios de comunicación	Satisfacción con el contenido de los programas de la televisión.	17,18,19,20			

		Satisfacción con prensa escrita. Satisfacción con el contenido de los periódicos.				
	Religión	Satisfacción con vida religiosa, asistencia a misa, relación con Dios.	21,22			
	Salud	Satisfacción con la salud física y psicológica	23,24			

4.6 Población – Muestra

Población

Se refiere a todas las unidades naturales y sociales, que pertenecientes a un dominio espacial, donde se realiza la investigación. Miraya y Huamán (2019)

La población de estudio está conformada por 40 docentes de la Institución

Educativa Sede Sapientiae Apurímac - 2022

Muestra

Subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados. Hernández, Fernández y Batista (2018)

La muestra de estudio está conformada por los 40 trabajadores de la Institución Educativa

Sede Sapientiae Apurímac - 2022

Muestreo

Se empleó el muestreo no probabilístico de tipo censal, donde todas las unidades de investigación fueron consideradas como muestra.

4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se utilizaron fueron:

Técnicas

Encuesta: Es el uso del cuestionario para entrevistar a un gran número de personas con un propósito específico. Hernández y Mendoza (2018)

Los test psicométricos son un instrumento de gran importancia tanto para el desarrollo de la teoría psicológica, como para resolver problemas prácticos en situaciones de selección, evaluación y diagnóstico. Debido a la importancia que

tienen los test tanto a nivel científico como profesional. Pérez, Fernández y Morales (2021)

Instrumento 1:

Cuestionario para evaluar el estrés laboral: El instrumento tendrá por objetivo evaluar el estrés laboral del personal docente, teniendo un total de 22 ítems y tres dimensiones: Cansancio emocional, despersonalización y reducida realización personal.

Ficha técnica del instrumento.

Nombre del Cuestionario de Maslach Burnout
instrumento original Inventory (MBI)

Autor(a): Christina Maslach

Nombre del Cuestionario de estrés laboral en
instrumento docentes

adaptado:

Autoras: - Emily P. Berrocal López
- Heidi L. Farfán Montesinos

Año 2021

Objetivo del estudio: Evaluar el estrés laboral en docentes

Administración: Individual o colectiva

Duración: 15 minutos

Muestra: Docentes

Dimensiones: - Cansancio emocional
- Despersonalización
- Reducida realización personal.

Escala valorativa: - Nunca
- Pocas veces al año
- Una vez al mes
- Pocas veces al mes
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana

Validez

- Todos los días.

Para su validez, fue sometido a la evaluación de cuatro expertos:

- Mg. Marlene Alejandra Starke Moscoso
- Mg. Erika Fabiola Wagner Rosado
- Mg. Julio Cesar Huamán Cahua
- Mg. José Carlos Cornejo de Carpio.

Quienes evaluaron la claridad, objetividad, conveniencia, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, estructura y pertinencia en el cuestionario, los cuales concluyeron que sí cumple con los requisitos ya mencionados para su aplicación.

Confiabilidad

Para la confiabilidad se utilizó el método de consistencia de Alfa de Cronbach, el índice de pertinencia resultante fue de 0.888 que termina por demostrar la fiabilidad del instrumento ya que el coeficiente en cuestión debe ser lo más cercano al número 1 para este fin.

Baremación de la variable estrés laboral

	Bajo	Medio	Alto
Estrés laboral	0 - 43	44 - 87	88 - 132
Cansancio emocional	0 - 17	18 - 35	36 - 54
Despersonalización	0 - 9	10 - 19	20 - 30
Reducida realización personal	0 - 15	16 - 31	32 - 48

Instrumento 2:

Cuestionario para evaluar la calidad de vida: El instrumento tiene por objetivo evaluar la calidad de vida del personal docente, teniendo un total de 24 ítems y siete dimensiones: Hogar y bienestar económico; Amigos, vecindario y comunidad; Vida familiar y familia extensa; Educación y ocio; Medios de comunicación; Religión y Salud.

Ficha técnica del Instrumento

Nombre del instrumento original del **Escala de calidad de vida de Olson & Barnes**

Autor (a) : David Olson y Howard Barnes (1982)

Nombre del instrumento adaptado: Escala de calidad de vida

Autora: Mirian Pilar Grimaldo Muchotrigo

Objetivo del estudio: Evaluar la calidad de vida en docentes

Administración: Individual o colectiva

Duración: 20 minutos

Muestra: Docentes

- Dimensiones:
- Hogar y bienestar económico
 - Amigos, vecindario y comunidad
 - Vida familiar y familia extensa
 - Educación y ocio
 - Medios de comunicación
 - Religión
 - Salud

- Escala valorativa:
- 1 Insatisfecho
 - 2 Un poco satisfecho
 - 3 Más o menos satisfecho
 - 4 Bastante satisfecho
 - 5 Completamente satisfecho

Validez

El proceso de validación de la escala de la calidad de vida de Olson Barnes. Para ello se realizó la validez del constructo los resultados estadísticos son concordantes con los resultados teóricamente esperados. En el análisis factorial establecido la estimación de las cargas factoriales entre los ítems y los factores.

Confiabilidad

La escala de Calidad de Vida demuestra índices de confiabilidad con el estadístico coeficiente Alpha de Cronbach con índices de 0.86

Calificación

Se suman las puntuaciones correspondientes a cada dimensión de los ítems contestados, considerando de 1 a 5. Las puntuaciones directas se llevan a la tabla de baremos correspondientes.

Puntajes

:

Baremos para las puntuaciones de la escala de calidad de vida

Puntajes	Categorías
Más de 61	Calidad de vida Optima
51 a 60	Tendencia a calidad de vida buena
40 a 50	Tendencia a baja calidad de vida
39 a menos	Mala calidad de Vida

Los instrumentos fueron aplicados por las investigadoras mediante encuestas a los docentes de manera presencial.

4.8. Técnicas de análisis y procedimientos de datos

Comenzaron al finalizar la recopilación de datos. A medida que la información estuvo disponible, se organizó la información para sacar conclusiones y responder las preguntas que llevaron a realizar la investigación. Una vez recolectados los datos, se realizó el análisis de acuerdo a los siguientes pasos.

1° Codificación: Se seleccionó información para cada objeto de muestra y se generaron caracteres.

2° Calificación: Consiste en asignar puntajes o valores de acuerdo a criterios establecidos en la matriz del instrumento para la recolección de datos.

3° Tabulación de datos: En este proceso se creó una ficha detallada en la que se pueden encontrar todos los códigos de los objetos de la muestra, y en su modificación se aplicaron estadísticos para que se conozcan las características de la distribución de los datos. Se utilizan las medias de la encuesta y las desviaciones estándar.

4° Interpretación de los resultados: En este paso, una vez agregados los datos, se presentan en forma de tablas y figuras y se interpretaron en términos de variables.

En esta etapa se utilizó el análisis univariado, esto implica analizar por separado cada variable incluida en el estudio. Es decir, el análisis se basa en una sola variable. Cevallos, Valencia y Barros (2017)

De igual manera, los resultados de la estadística descriptiva se utilizan para recopilar información de forma manual, luego transferir los datos a una base de datos de Excel, transferirlos al programa SPSS y analizar tablas y figuras en el marco de la estadística descriptiva. Responsable de recopilar, organizar, analizar y representar cuantitativamente datos en tablas y gráficos. Cevallos, Valencia y Barros (2017)

Para ver la correlación entre variables se utilizó el coeficiente de correlación, que mide el grado de asociación entre dos variables.

5° Comprobación de hipótesis: Las hipótesis de la investigación fueron procesados por métodos estadísticos.

En esta etapa, se utilizó la técnica de análisis bivariado, que se refiere a las diferentes acciones que se pueden realizar entre dos variables. Entre las acciones más comunes incluyen comparar las medias de dos variables y saber cuál de las dos variables están relacionadas (nivel de correlación). Galindo (2020)

Del mismo modo se hará uso de los recursos de la estadística inferencial que se utiliza para probar la hipótesis y generalizar los resultados obtenidos en la muestra a la población para determinar o estimar la estadística de la población. Miraya y Huamán (2019)

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

Tabla 1

Estrés laboral en docentes de la institución educativa Sedes Spientiae, Apurímac 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	4	10.0%
Alto	36	90.0%
Total	40	100.0%

Fuente: Data de resultados

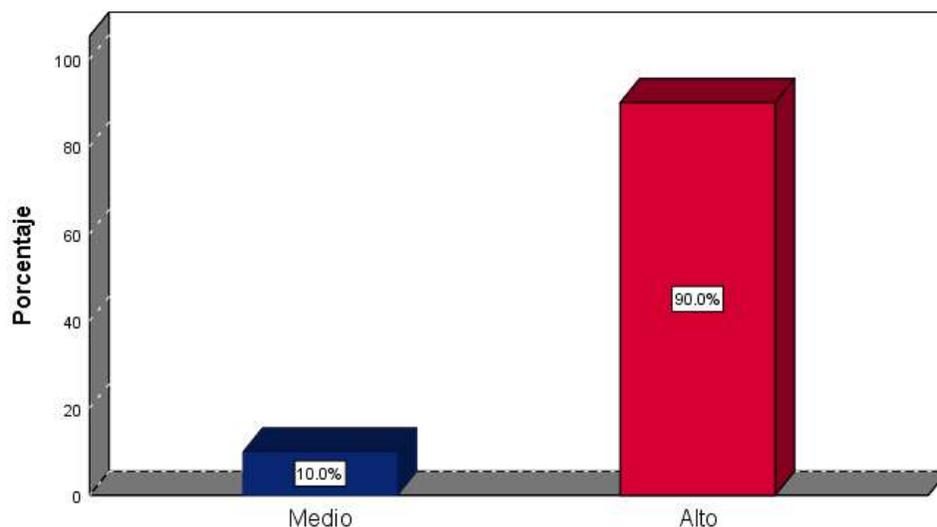


Figura 1. Estrés laboral en docentes de la institución educativa Sedes Spientiae, Apurímac 2022.

Tabla 2

Cansancio emocional en docentes de la institución educativa Sedes Spientiae, Apurímac 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	9	22.5%
Alto	31	77.5%
Total	40	100.0%

Fuente: Data de resultados

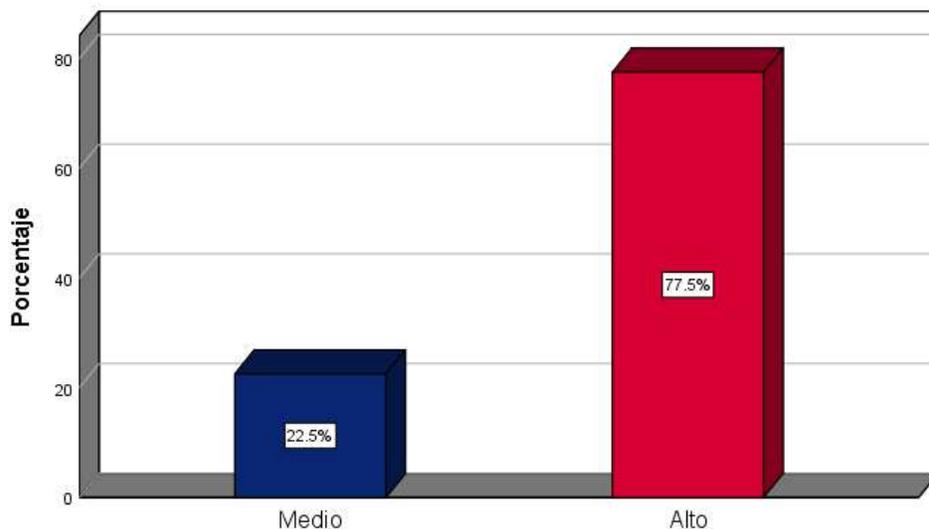


Figura 2. Cansancio emocional en docentes de la institución educativa Sedes Spientiae, Apurímac 2022.

Tabla 3

Despersonalización en docentes de la institución educativa Sedes Spientiae, Apurímac 2022.

Frecuencia	Porcentaje
------------	------------

Medio	9	22.5%
Alto	31	77.5%
Total	40	100.0%

Fuente: Data de resultados

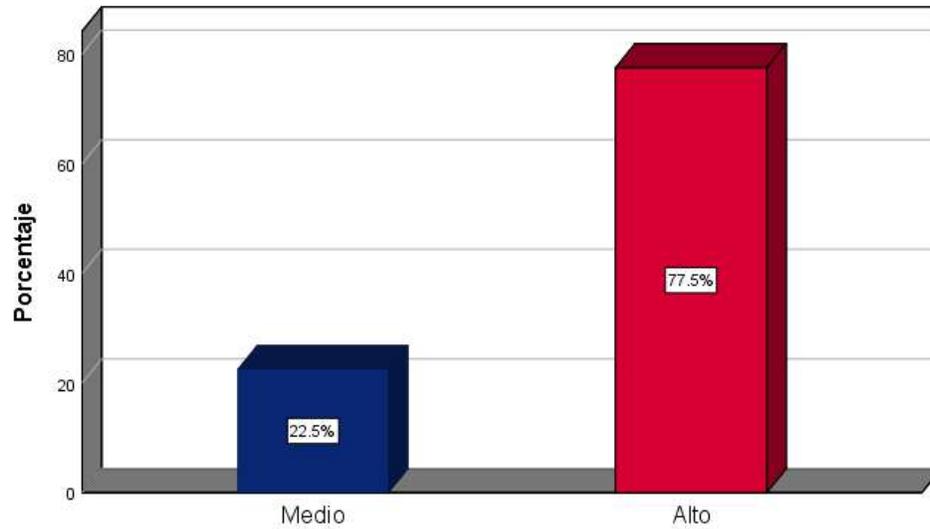


Figura 3. Despersonalización en docentes de la institución educativa Sedes Spientiae, Apurímac 2022.

Tabla 4

Reducida realización personal en docentes de la institución educativa Sedes Spientiae, Apurímac 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	5	12.5%
Alto	35	87.5%
Total	40	100.0%

Fuente: Data de resultados

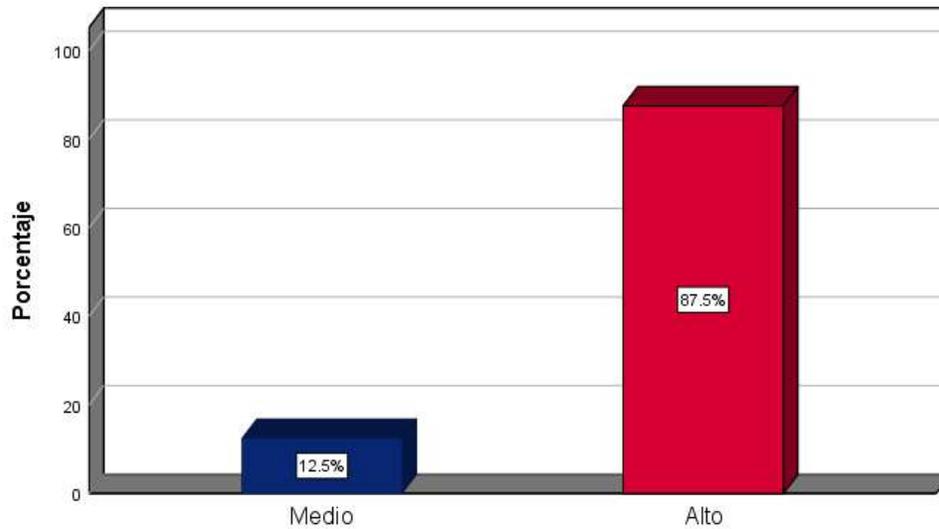


Figura 4. Reducida realización personal en docentes de la institución educativa Sedes Spientiae, Apurímac 2022.

Tabla 5

Calidad de vida en docentes de la institución educativa Sedes Spientiae, Apurímac 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	32	80.0%
Regular	8	20.0%
Total	40	100.0%

Fuente: Data de resultados

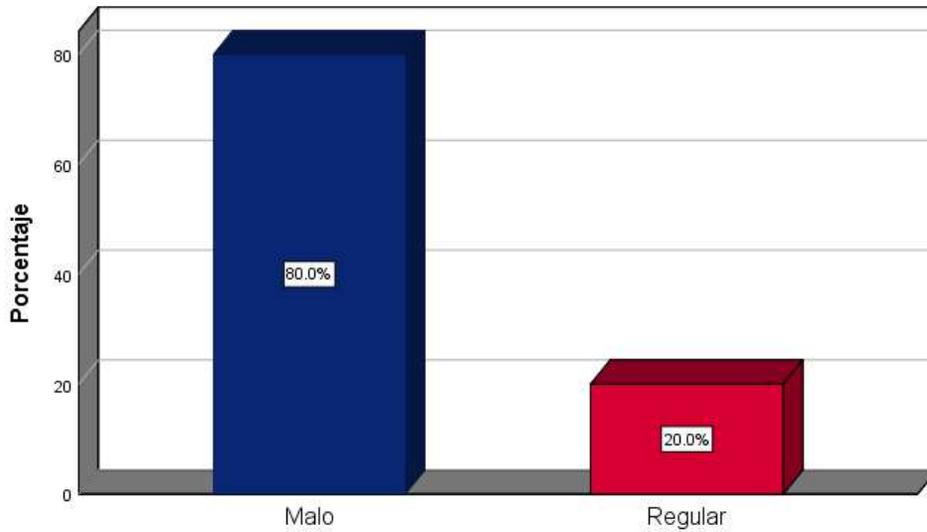


Figura 5. Calidad de vida en docentes de la institución educativa Sedes Spientiae, Apurímac 2022

Tabla 6

Hogar y bienestar económico en docentes de la institución educativa Sedes Spientiae, Apurímac 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	30	75.0%
Regular	8	20.0%
Bueno	2	5.0%
Total	40	100.0%

Fuente: Data de resultados

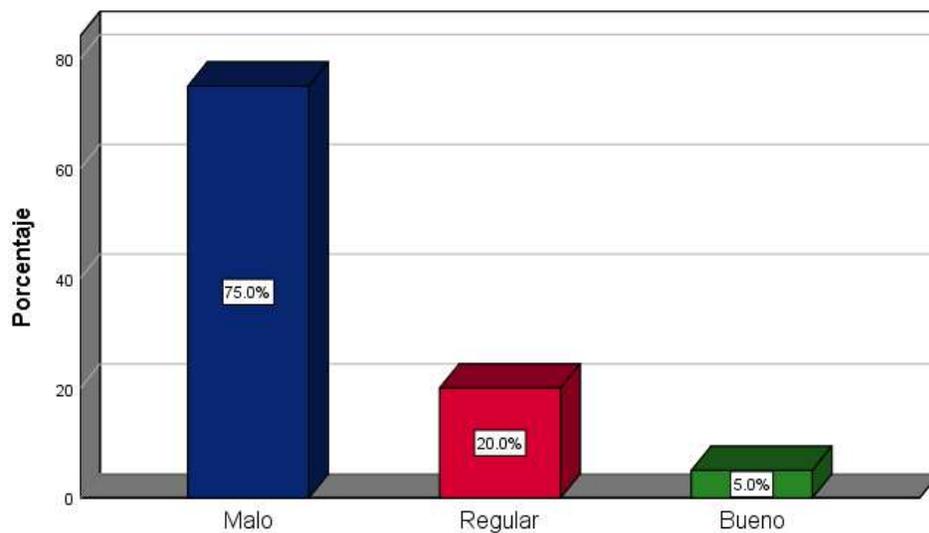


Figura 6. Hogar y bienestar económico en docentes de la institución educativa Sedes Spientiae, Apurímac 2022.

Tabla 7

Amigos vecindad y comunidad en docentes de la institución educativa Sedes Spientiae, Apurímac 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	32	80.0%
Regular	8	20.0%
Total	40	100.0%

Fuente: Data de resultados

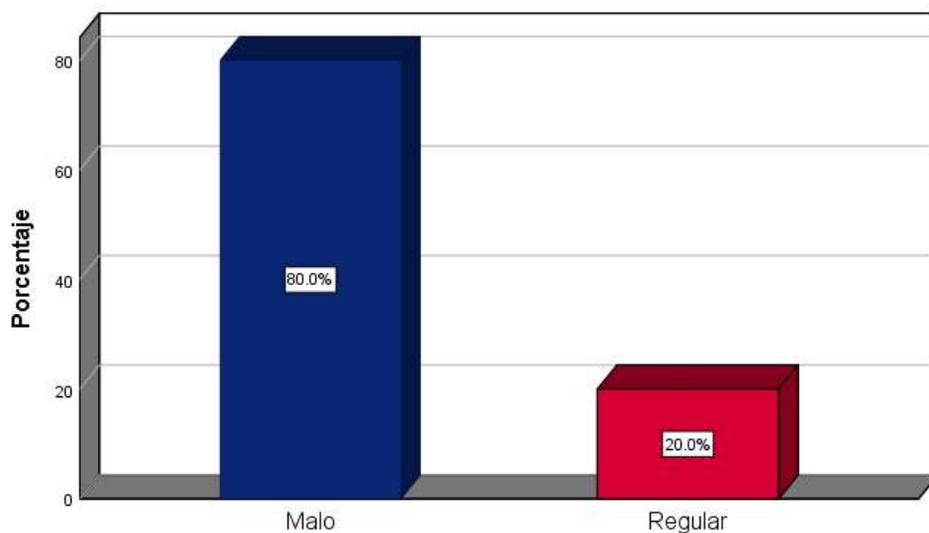


Figura 7. Amigos vecindad y comunidad en docentes de la institución educativa Sedes Spientiae, Apurímac 2022.

Tabla 8

Vida familiar y familia extensa en docentes de la institución educativa Sedes Spientiae, Apurímac 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	33	82.5%
Regular	3	7.5%
Bueno	4	10.0%
Total	40	100.0%

Fuente: Data de resultados

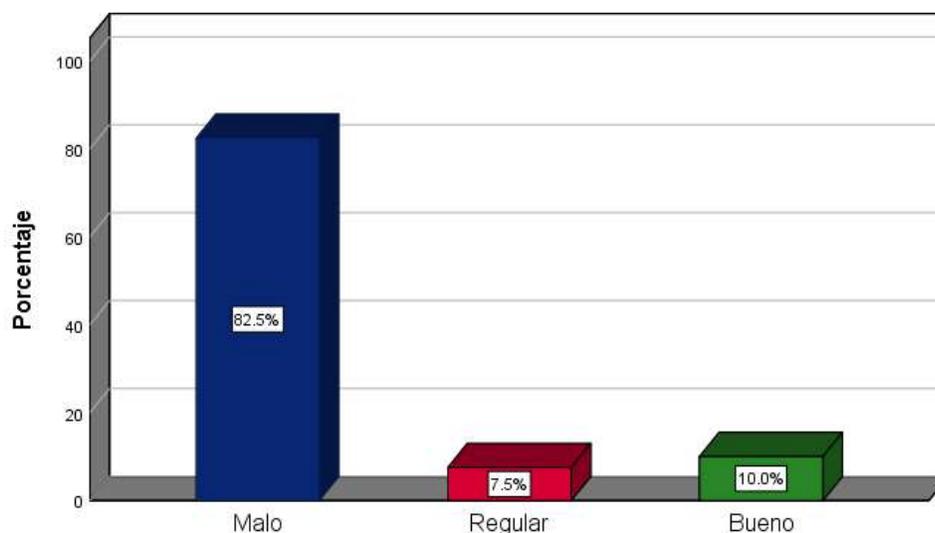


Figura 8. Vida familiar y familia extensa en docentes de la institución educativa Sedes Spientiae, Apurímac 2022.

Tabla 9

Educación y ocio en docentes de la institución educativa Sedes Spientiae, Apurímac 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	35	87.5%
Regular	4	10.0%
Bueno	1	2.5%
Total	40	100.0%

Fuente: Data de resultados

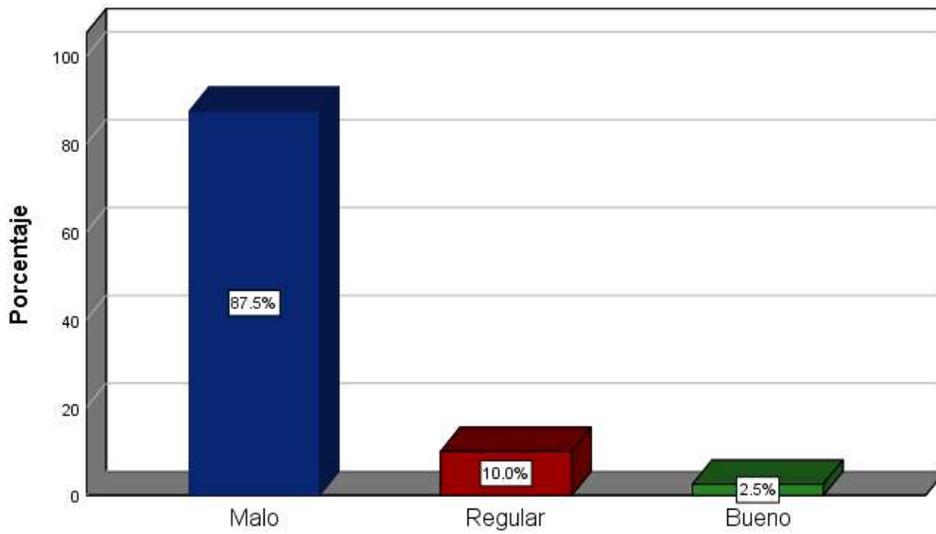


Figura 9. Educación y ocio en docentes de la institución educativa Sedes Spientiae, Apurímac 2022.

Tabla 10

Medios de comunicación en docentes de la institución educativa Sedes Spientiae, Apurímac 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	35	87.5%
Regular	5	12.5%
Total	40	100.0%

Fuente: Data de resultados

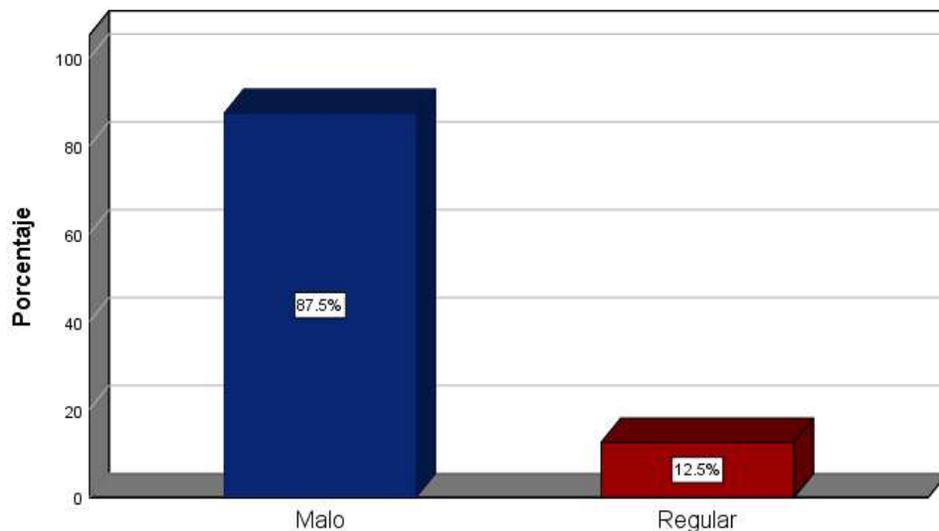


Figura 10. Medios de comunicación en docentes de la institución educativa Sedes Spientiae, Apurímac 2022.

Tabla 11

Religión en docentes de la institución educativa Sedes Spientiae, Apurímac 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	32	80.0%
Regular	5	12.5%
Bueno	3	7.5%
Total	40	100.0%

Fuente: Data de resultados

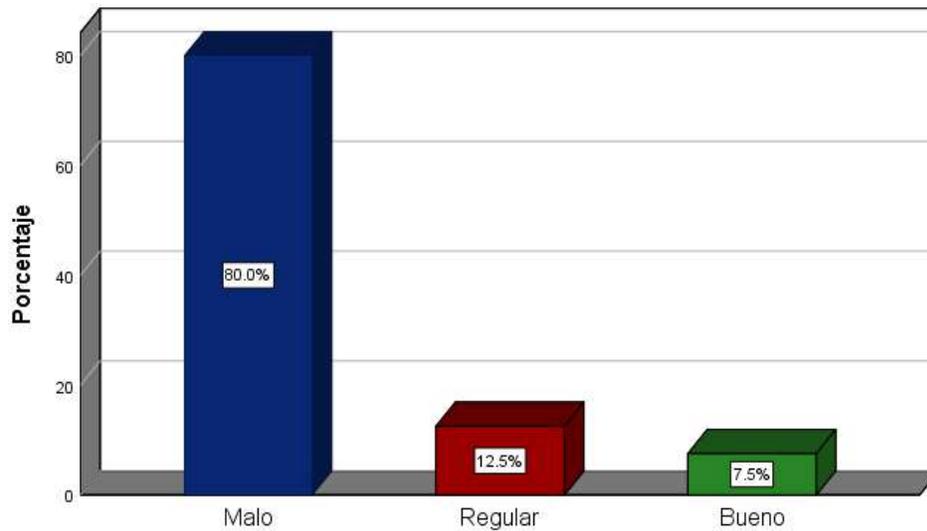


Figura 11. Religión en docentes de la institución educativa Sedes Spientiae, Apurímac 2022.

Tabla 12

Salud en docentes de la institución educativa Sedes Spientiae, Apurímac 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	37	92.5%
Regular	1	2.5%
Bueno	2	5.0%
Total	40	100.0%

Fuente: Data de resultados

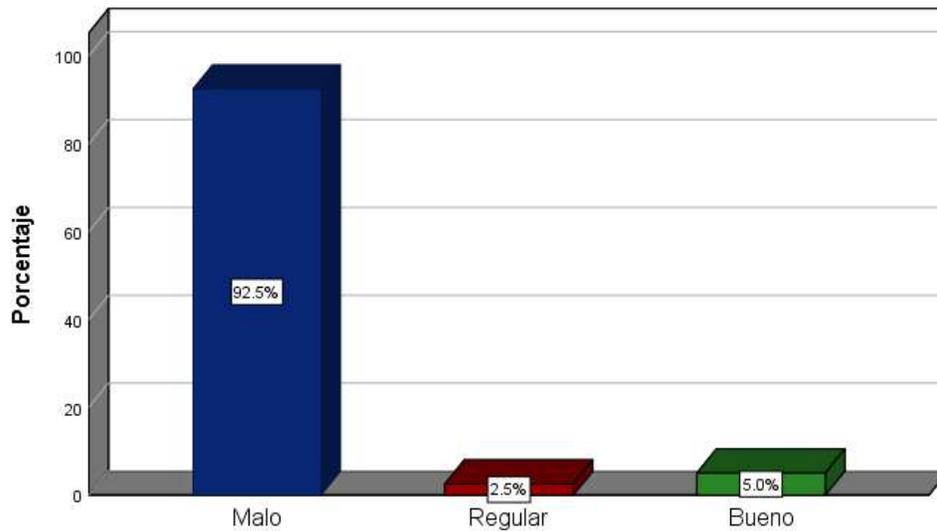


Figura 12. Salud en docentes de la institución educativa Sedes Spientiae, Apurímac 2022.

5.2. Interpretación de resultados

En la tabla 1 se muestran los resultados para la variable estrés laboral, donde el 90% (36 docentes) encuestados demuestran tener un estrés laboral alto y un 10% (4 docentes) demuestran tener un estrés medio.

En la tabla 2 se muestran los resultados para la dimensión cansancio emocional en los docentes de la institución educativa, del total encuestados, el 77,5% (31 docentes) indican tener un alto cansancio emocional y el 22,5% (9 docentes) demuestran tener un cansancio emocional medio.

En la tabla 3 se muestran los resultados para la dimensión despersonalización en los docentes de la institución educativa, del total encuestados, el 77,5% (31 docentes) indican tener una alta despersonalización y el 22,5% (9 docentes) demuestran tener una despersonalización media.

En la tabla 4 se muestran los resultados para la dimensión reducida realización personal en los docentes de la institución educativa, del total encuestados, el 87,5% (35 docentes) demuestran tener una alta reducida realización personal y el 12,5% (5 docentes) demuestran tener una media despersonalización personal.

En la tabla 5 se muestran los resultados para la variable calidad de vida en los docentes de la institución educativa, del total encuestados, el 80% (32 docentes) demuestran tener una mala calidad de vida y el 20% (8 docentes) demuestran tener una regular calidad de vida.

En la tabla 6 se muestran los resultados para la dimensión hogar y bienestar económico en los docentes de la institución educativa, del total encuestados, el 75% (30 docentes) demuestran tener un mal hogar y bienestar económico, el 20% (8 docentes) demuestran tener un regular hogar y bienestar económico y solamente un 5% (2 docentes) se encuentran en un nivel bueno de hogar y bienestar económico.

En la tabla 7 se muestran los resultados para la dimensión amigos vecindad y comunidad en los docentes de la institución educativa, del total encuestados, el 80% (32 docentes) se encuentran en un nivel malo de amistad vecindad y comunidad, el 20% (8 docentes) se encuentran en un nivel regular de amistad vecindad y comunidad de docentes.

En la tabla 8 se muestran los resultados para la dimensión vida familiar y familia extensa en los docentes de la institución educativa, del total encuestados, el 82,5% (33 docentes) se encuentran en un nivel malo de vida familiar y familia extensa, el 10% (4 docentes) se encuentran en un nivel bueno de vida familiar y familia extensa, el 7,5% se encuentra en un nivel bueno de vida familiar y familia extensa.

En la tabla 9 se muestran los resultados para la dimensión educación y ocio en los docentes de la institución educativa, del total encuestados, el 87,5% (35 docentes) se encuentran en un nivel malo de educación y ocio, el 10% (4 docentes) se encuentran en un nivel regular de educación y ocio y un 2,5% se encuentra en un nivel bueno de educación y ocio en los docentes.

En la tabla 10 se muestran los resultados para la dimensión medios de comunicación en los docentes de la institución educativa, del total encuestados, el 87,5% (35 docentes) se encuentran en un nivel malo respecto a los medios de comunicación, el 12,5% (5 docentes) se encuentran en un nivel regular de medios de comunicación.

En la tabla 11 se muestran los resultados para la dimensión religión de los docentes de la institución educativa, del total encuestados, el 80% (32 docentes) se encuentran en un nivel malo, el 12,5% (5 docentes) se encuentran en un nivel regular y un 7,5% (3 docentes) se encuentran en un nivel bueno sobre la religión que profesan.

En la tabla 12 se muestran los resultados para la dimensión salud en los docentes de la institución educativa, del total encuestados, el 92,5% (37 docentes) se encuentran en un nivel malo, el 2,5% (1 docente) se encuentran en un nivel regular y un 5% (2 docentes) se encuentran en un nivel bueno respecto a la salud de los docentes.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

En el presente capítulo se realizó la prueba de normalidad con la finalidad de determinar si los datos obtenidos son paramétricos o no paramétricos, lo que permitirá seleccionar el estadístico de correlación y la respectiva prueba de hipótesis.

Prueba de normalidad

H0: Los datos tienen distribución normal

$p > 0,05$

H1: Los datos no tienen distribución normal

Nivel de significancia: $\alpha < 0.05$

Tabla 13

Prueba de normalidad de las variables estrés laboral, calidad de vida y sus respectivas dimensiones en docentes de la institución educativa Sede Spientiae, Apurímac 2022.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cansancio emocional	,478	40	,000	,517	40	,000
Despersonalización	,478	40	,000	,517	40	,000
Reducida realización personal	,521	40	,000	,389	40	,000
Estrés laboral	,529	40	,000	,345	40	,000
Hogar y bienestar económico	,453	40	,000	,576	40	,000
Amigos vecindad y comunidad	,489	40	,000	,491	40	,000
Vida familiar y familia extensa	,491	40	,000	,472	40	,000
Educación y ocio	,512	40	,000	,399	40	,000
Medios de comunicación	,521	40	,000	,389	40	,000
Religión	,477	40	,000	,511	40	,000
Salud	,531	40	,000	,291	40	,000
Calidad de vida	,489	40	,000	,491	40	,000

Fuente. Data de resultados

La muestra considerada para la investigación fue de 40 docentes, menor a 50 participantes, lo que ha permitido utilizar la prueba de Shapiro-Wilk para evaluar la normalidad de los datos obtenidos, a nivel de variables y dimensiones el valor de significancia es menor a 0.05 lo que demuestra que los datos no son normales y corresponde a una distribución no paramétrica, por lo tanto, se eligió el estadístico de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula. Ho: $r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre estrés laboral y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae, Apurímac- 2022.

Hipótesis alterna. Ha: $r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre estrés laboral y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae, Apurímac- 2022.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

Tabla 14

Nivel de correlación entre estrés laboral y calidad de vida en docentes de la institución educativa Sedes Sapientiae, Apurímac 2022.

		Calidad de vida
Rho de Spearman	Estrés laboral	-0,588**
	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	40

Fuente. Data de resultados

El valor obtenido del p-valor es de $0,000 < 0,05$ lo que permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, se determina que existe relación significativa entre estrés laboral y calidad de vida en los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae, el coeficiente obtenido es de $-0,588$ y pertenece a la correlación inversa moderada entre las variables.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre el cansancio emocional y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sede Sapientiae Apurímac, 2022.

Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre el cansancio emocional y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae Apurímac, 2022.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman

Tabla 15

Nivel de correlación entre cansancio emocional y calidad de vida en docentes de la institución educativa Sedes Sapientiae, Apurímac 2022.

			Calidad de vida
Rho de Spearman	Cansancio emocional	Coeficiente de correlación	$-,450^{**}$
		Sig. (bilateral)	0,004
		N	40

Fuente. Data de resultados

El valor obtenido del p-valor es de $0,004 < 0,05$ lo que permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, se determina que existe relación significativa entre cansancio emocional y calidad de vida en los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae, el coeficiente obtenido es de $-0,588$ y pertenece a la correlación inversa moderada entre las variables.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre despersonalización y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae Apurímac, 2022.

Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre despersonalización y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae Apurímac, 2022.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman

Tabla 16

Nivel de correlación entre despersonalización y calidad de vida en docentes de la institución educativa Sedes Sapientiae, Apurímac 2022.

			Calidad de vida
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	-0,336
		Sig. (bilateral)	0,034
		N	40

Fuente. Data de resultados

El valor obtenido del p-valor es de $0,034 < 0,05$ lo que permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, se determina que existe relación significativa entre despersonalización y calidad de vida en los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae, el coeficiente obtenido es de $-0,336$ y pertenece a la correlación inversa baja entre las variables.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis nula. $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre autorrealización personal y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae Apurímac, 2022.

Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre autorrealización y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae Apurímac, 2022.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$ rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman

Tabla 17

Nivel de correlación entre autorealización personal y calidad de vida en docentes de la institución educativa Sedes Sapientiae, Apurímac 2022.

			Calidad de vida
Rho de Spearman	Auto realización personal	Coeficiente de correlación	-,363
		Sig. (bilateral)	,021

Fuente. Data de resultados

El valor obtenido del p-valor es de $0,021 < 0,05$ lo que permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, se determina que existe relación significativa entre autorrealización personal y calidad de vida en los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae, el coeficiente obtenido es de $-0,363$ y pertenece a la correlación inversa baja entre las variables.

VII. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados

El desarrollo de la investigación ha buscado, determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae, Apurímac - 2022. Así mismo, buscó lograr objetivos específicos como identificar la relación que existe entre el cansancio emocional y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae, Apurímac- 2022, identificar la relación que existe entre la despersonalización y la calidad de vida de los docentes de la

Institución Educativa Sedes Sapientiae Apurímac, 2022, identificar la relación que existe entre la reducida realización personal y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae Apurímac, 2022.

En este proceso se presentaron diferentes limitantes, siendo el más resaltante la aplicación del cuestionario, debido a la demora que se tuvo para obtener la carta de presentación.

Para la aplicación de los instrumentos, previamente se pidió la autorización a los autores, seguidamente se procedió con la validación de expertos y con la prueba de confiabilidad estadística con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. El coeficiente obtenido es de 0,86 y se encuentra en la escala de alta confiabilidad.

Después de la aplicación del cuestionario, se procedió a sistematizar los datos y someterlos al programa SPSS para determinar los niveles de correlación. A nivel general, se determinó que el estrés laboral se relaciona con la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sede Sapientiae. El p - valor obtenido fue de $0,000 < 0,05$ y el valor $r = - 0,588$ y corresponde a una relación inversa moderada.

De igual forma a nivel de objetivos específicos, se determinaron que el cansancio emocional se relaciona de manera significativa con la calidad de vida en los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae, el p - valor obtenido es de $0,004 < 0,05$ y el valor $r = - 0,450$ y corresponde a una relación inversa moderada. Por otro lado, se determinó que la despersonalización se relaciona significativamente con la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae. El p - valor obtenido es de $0,034 < 0,05$ y el valor $r = - 0,336$ y corresponde a una baja relación inversa. Finalmente, se ha determinado que la auto realización se relaciona significativamente con la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae Apurímac, 2022. El p - valor obtenido es de $0,021 < 0,05$ y el valor $r = - 0,363$ y corresponde a una baja relación inversa.

Los resultados obtenidos en la investigación se asemejan a otros estudios que se realizaron en diferente tiempo, lugar y con otras unidades de análisis. Por mencionar,

tenemos a Villanueva (2022) en cuya investigación determina que el estrés laboral se relaciona de forma inversa con la calidad de vida, además se precisa que el cansancio mental es uno de los factores que causa enfermedades mentales e inclusive corporales. Además, se demuestra que la calidad de vida es baja en los estudiantes en un 52%, lo que genera preocupación en los docentes.

No se encontraron diferencias con los estudios que se consideraron en los antecedentes, sin embargo, Huillca (2021) en su investigación realizado sobre estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL concluye que su relación es directa y moderada porque el valor “r” encontrado fue de 0,509 que significa moderada correlación.

Los resultados se corroboran con las definiciones teóricas de los autores considerados para el estudio. Por ejemplo, sobre el estrés laboral, Tunanñaña (2013) considera como un problema mundial que se está volviendo más frecuente a medida que cambia la naturaleza del trabajo en el mundo contemporáneo, particularmente en las naciones industrializadas. De igual forma, Patlán (2019) define al estrés laboral como la respuesta del individuo a las exigencias de compromisos y expectativas; cuando la demanda supera sus capacidades y recursos, puede tener un efecto negativo en su salud y bienestar. Así mismo se precisa que los factores son diversos, pero los más frecuentes vienen a ser el cansancio emocional, la despersonalización, la reducida realización personal.

De igual sobre calidad de vida, Guerrero, Can y Sarbia (2016), manifiestan que está relacionada con lo que la persona percibe del mundo, de sus relaciones con las personas próximas y del trato que recibe por parte de todas las personas y situaciones diversas en las que está inmersa.

Por su parte, Rubio, Rivera, Borges y Gonzales (2015), consideran que la calidad de vida es un estado de bienestar físico, social, emocional, espiritual, intelectual y ocupacional que le permite al individuo satisfacer apropiadamente sus necesidades individuales y colectivas.

Haciendo un análisis de las teorías consideradas, los antecedentes de investigación y los resultados obtenidos en el estudio, se demuestra que efectivamente un docente con estrés

laboral tendría menor calidad de vida y esto perjudicaría enormemente en su desempeño laboral y consecuentemente en el aprendizaje de los estudiantes.

CONCLUSIONES

- Primera:** Se ha determinado que existe relación significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae, Apurímac, 2022. El p - valor obtenido es de $0,000 < 0,05$ y el valor $r = - 0,588$ y corresponde a una relación inversa moderada.
- Segunda:** Se determinó que el cansancio emocional se relaciona de manera significativa con la calidad de vida en los docentes de la Institución Educativa

Sedes Sapientiae, Apurímac- 2022. El p - valor obtenido es de $0,004 < 0,05$ y el valor $r = - 0,450$ y corresponde a una relación inversa moderada.

Tercera: Se determinó que la despersonalización se relaciona significativamente con la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae, Apurímac- 2022. El p - valor obtenido es de $0,034 < 0,05$ y el valor $r = - 0,336$ y corresponde a una baja relación inversa.

Cuarta: Se ha determinado que la auto realización se relaciona significativamente con la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae Apurímac, 2022. El p - valor obtenido es de $0,021 < 0,05$ y el valor $r = - 0,363$ y corresponde a una baja relación inversa.

RECOMENDACIONES

Primera: Las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local de Abancay deben organizar actividades de capacitación sobre el manejo del estrés laboral y calidad de vida para docentes de las diferentes instituciones educativas de Abancay, con la finalidad de cumplir de manera pertinente sus respectivas funciones como docente.

- Segunda:** Los directores de las Instituciones Educativas deben organizar actividades que permita desinhibir a los docentes y evitar cansancio emocional para que tengan una calidad de vida aceptable.
- Tercera:** Los docentes deben formar parte de equipos de trabajo donde se trabajen temas de despersonalización para poder mejorar su calidad de vida y desempeñarse adecuadamente.
- Cuarta:** Los docentes deben trabajar temas de auto realización para poder mejorar su calidad de vida a través de actividades que permitan intercambiar experiencias con otros docentes de instituciones educativas del mismo nivel.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Accounter. (2015). <https://accounter.co/actualidad/estres-un-mal-que-aqueja-el-entorno-laboral.html>

Alcaya, A. (2016). *La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad*. Consultado el 22 de junio del 2022

<https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>

Arteaga, P., Hermosilla, A., Bastías, C y Contreras, S (2018). *Una Mirada a la Calidad de Vida y Salud de las Educadoras de Párvulos. Ciencia y trabajo*. Consultado el 16 de julio del 2022. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000100042&script=sci_arttext

Barrios, I. (2018). *Estrés laboral y calidad de vida en docentes de una Institución Educativa nacional de Chiclayo, 2018. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en psicología, Universidad Señor de Sipán]* <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8605/Barrios%20Reyes%20Orma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Berrocal, E y Farfán, H. *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P. Sir Alexander Fleming Arequipa – 2021. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en psicología, Universidad Autónoma de Ica]*

<http://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/1132/3/Heidy%20Luz%20Angel%20Farfan%20Montesinos.pdf>

Bolaños, D. L. (2021). *Influencia del estrés laboral en la satisfacción laboral del personal de la Coordinación Zonal 2 del Instituto de Fomento al Talento Humano I FTH Quito - 2019. [Tesis de Maestría en Gestión con mención en Desarrollo del talento humano] Repositorio.uasb.* <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8315/1/T3610-MDTH-Fuentes-Influencia.pdf>

Canales, M., Hernandez, A., Gonzales, S., Venegas, Monroy, A., Velázquez y Bautista, L. (2019). *Calidad de vida, sintomatología y depresión en personas con VIH: el papel de la salud*. Consultado el 23 de junio del 2022.

[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/4829-Manuscrito-26146-1-10-20191114%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/4829-Manuscrito-26146-1-10-20191114%20(1).pdf)

Cevallos, L. V. (2017). *Análisis Estadístico Univariado*. Guayaquil: Grupo Compás.

Dávila, P. (2018). *Emociones retratadas*. [Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller en Artes plásticas, Universidad Técnica del Norte Ibarra Ecuador] <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/8171/1/05%20FECYT%203336%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>

Enciclopedia concepto (2022). *Satisfacción*. Consultado el 23 de julio del 2022 <https://concepto.de/categoria/ser-humano/psicologia/>

Figuroa, A. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense” Villa El Salvador, 2018. [Tesis de maestría en Psicología Educativa, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio ucv.*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20461/Figueroa_AAR.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Flores, P., Medrano, L., Manoilloff. (2014). *Estados de ánimo y juicios de autoconcepto en universitarios: análisis desde un abordaje basado en redes semánticas naturales*. Consultado el 20 de julio del 2022

<https://www.redalyc.org/pdf/284/28437897006.pdf>

Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. Área de innovación y desarrollo, S.L.

<https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2020/03/Estad%C3%ADstica-para-no-estad%C3%ADsticos-Una-gu%C3%ADa-b%C3%A1sica-sobre-la-metodolog%C3%ADa-cuantitativa-de-trabajos-acad%C3%A9micos-2.pdf>

García, J. (2021). *Estrés laboral, frustración de necesidades psicológicas básicas, burnout y engagement en profesorado de educación física de la enseñanza pública, Madrid - 2021*[Tesis doctoral,Universidad Autónoma de Madrid] Repositorio institucional.

<https://repositorio.uam.es/handle/10486/696723>

González. (2014). *Psicología positiva y bienestar psicológico*. Consultado el 21 de junio del 2022. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2014000200013

Gonzales, A., García, C y Ruiz, A.(2014).*Consideraciones acerca del bienestar psicológico*. Consultado el 16 de junio del 2022. <https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol17num3/Vol17No3Art11.pdf>

Gonzales, H.,Torres,A.,Martinez,C. (2020). *Estrategias para mejorar la calidad de vida laboral*. Consultado el 25 de julio del 2022. <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1693/Estrategia%20para%20mejorar%20la%20calidad%20de%20vida%20laboral.pdf?sequence=1>

Guerrero, J., Can, A y Sarabia,A. (2016). Identificación de niveles de calidad de vida. Consultado el 22 de junio. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=503954317026>

Hernandez, R., Fernandez, C. y Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6a ed. Mc Graw-Hill/interamericana editores, S.A. DE C.V.

Hernandez, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hil Education.

Huillca, Y. (2021). *Estrés Laboral y su Relación con el Desempeño del Personal Administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Cotabambas, 2019*. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración]Repositorio unamba.

http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/964/T_0601.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Miraya, I. Huaman, C. (2019). *Pasos para la elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria*. San Marcos.

Molina, F., y Gea, M. (2017). *Educación, salud y calidad de vida: Nuevas perspectivas*. GRAÓ.

Mondragon, N. , Berasategi, N. Santamaria, M., Ozamiz, N. (2021). Reapertura de Escuelas en la Pandemia de COVID-19: La Calidad de vida de los docentes frente a este nuevo desafío en el norte de España. *International Journal of*. Consultado el 15 de julio 2022

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7957700>

Monroy, S. (2020). *Estrés y satisfacción en docentes de un colegio no oficial en la ciudad de Bogotá*. Consultado el 24 de julio del 2022

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10339/1/TE_RLA_MonroyYenny_2020.

Moscoso, M. (2020). Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del nivel primario en el distrito de Chilca-Huancayo en tiempos de pandemia por la covid-19 - 2020 [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en psicología, Universidad Continental] https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10485/2/IV_FHU_501_TE_Adauto_Moscoso_2021.pdf

Nieto, N. (2018). *Tipos de investigación*. Consultado el 26 de julio 2022 <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (28 de abril del 2016). *Estrés en el trabajo Un reto colectivo*.

<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

Organización Mundial de la salud (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*.

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=1001&lang=es#gsc.tab=0

Ortiz, A. (2020). *El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo*. Consultado el 25 de julio 2022

[http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)

Patlán, J. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* Consultado el 26 de julio del 2022.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/817/81762945010/index.html>

- Pérez, D., García, J., García, T., Ortiz, D., Centelles, M. (2014). *Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud*. Revista Cubana de Medicina General Integral: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=58109>
- Pérez, E., Fernández, A., Morales, A. (2021). *Manual de Psicometría y Evaluación Psicológica*. Argentina: Brujas.
- Pineda, W., Dávila, J y Alva, C (2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. Consultado el 18 de julio del 2022.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3827>
- Prado, J. (2022). El origen del riesgo de estrés laboral. Blog de PRL. Consultado el 13 de julio del 2022
<https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/origen-del-riesgo-de-estres-laboral/>
- Ramirez, A. (2020). *Origen, evolución e investigaciones sobre la Calidad de Vida: Revisión Sistemática*. Sociedad Venezolana de Farmacología Clínica y Terapéutica. Consultado el 13 de julio del 2022 <https://www.redalyc.org/journal/559/55969796006/html/>
- Ramírez, T. (2018) *Estrés laboral en auxiliares administrativos y secretarias en una Universidad pública del estado de México* (2018). [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Educación para la Salud, Universidad Autónoma del Estado de México].
- Reátegui, I. (2019). *Desempeño laboral y gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín*, (2019). [Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40766/Re%C3%A1tegui_DM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rubio, D., Rivera, L., Borges y Gonzales, F. (2015). *Calidad de vida en el adulto mayor*. Consultado el 22 de junio del 2022. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360643422019>
- Sánchez, A. (2021). Estrés laboral y compromiso organizacional en profesores de una escuela primaria. Consultado el 18 de julio del 2022.
<http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/111410>
- Segura, O. (2014). *Agotamiento profesional*. Consultado el 12 de julio del 2022.
<http://www.scielo.org.co/pdf/bio/v34n4/v34n4a06.pdf>

Tunanñaña, A. (2013). *Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OITOMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center*. Consultado el 24 de julio del 2022.

https://invassat.gva.es/es/visor-biblioteca/-/asset_publisher/LvSYKI0K6pLa/content/suarez-tunannana-angela-2013-adaptacion-de-la-escala-de-estres-laboral-de-la-oit-oms-en-trabajadores-de-25-a-35-anos-de-edad-de-un-contact-center-de-l

Urzúa, A y Caqueo, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Revista terapia psicológica*, 62.

Vela, P. (2018). *Estrés laboral, tipos de personalidad y estrategias de afrontamiento: estudio realizado en el “Colegio militar eloy alfaro” de la ciudad de Quito durante el primer quimestre del año lectivo 2017-2018*. [Tesis para optar el título profesional de médico cirujano, Pontificia Universidad Católica de Ecuador].

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14756/VelaGallegos%2c%202018%20%28VFPV%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vidal, V. (2016). *El estrés laboral análisis y prevención*. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Villanueva, T. (2022). *Estrés laboral y calidad de vida en docentes de educación básica regular en tiempos de pandemia -2022* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86057/Villanueva_ETL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 01: matriz de consistencia

Título: Estrés laboral y calidad de vida en los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae, Apurímac – 2022

Responsables: Tania Smith Castañeda Espinoza Yanet Ttito Villacorta

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL: ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae, Apurímac -2022?</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae, Apurímac - 2022.</p>	<p>GENERAL: Existe relación significativa entre estrés laboral y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae, Apurímac- 2022.</p>	<p>Vx Estrés laboral Dimensiones</p> <p>D1 Cansancio emocional</p> <p>D2 Despersonalización</p> <p>D3 Reducida realización personal</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental Descriptivo Correlacional</p> <pre> graph TD M --> Ox M --> Oy Ox --> R Oy --> R </pre>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS P.E.1</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS O.E.1 Determinar la</p>	<p>HIPOTESIS ESPECÍFICOS H.E.1 Existe relación</p>	<p>Vy Calidad de vida D1 Hogar y bienestar económico</p>	<p>Población: La población se estudio está conformada por los</p>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre el cansancio emocional y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae, Apurímac - 2022?</p> <p>P.E.2</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la despersonalización y la calidad de vida en los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae Apurímac, 2022?</p> <p>P.E.3</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la reducida realización personal y la calidad de vida en los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae Apurímac, 2022?</p>	<p>relación que existe entre el cansancio emocional y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae, Apurímac- 2022.</p> <p>O.E.2</p> <p>Determinar la relación que existe entre la despersonalización y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae Apurímac, 2022.</p> <p>O.E.3</p> <p>Determinar la relación que existe entre la reducida realización personal y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae Apurímac, 2022.</p>	<p>significativa entre el cansancio emocional y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae Apurímac, 2022.</p> <p>H.E.2</p> <p>Existe relación significativa entre la despersonalización y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae Apurímac, 2022</p> <p>H.E.3</p> <p>Existe relación significativa entre la reducida realización personal y la calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae Apurímac, 2022.</p>	<p>D2 Amigos vecindad y comunidad D3 Vida familiar y familia extensa D4 Educación y ocio D5 Medios de comunicación D6 Religión D7 Salud</p>	<p>trabajadores de la Institución Educativa Sedes Sapientiae Apurímac, 2022</p> <p>Muestra: La muestra de estudio está conformada por 40 trabajadores de la Institución Educativa Sedes Sapientiae Apurímac, 2022</p> <p>Técnica e instrumentos: Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: -Test de estrés laboral -Escala de calidad de vida.</p> <p>Métodos de análisis de datos. Se utilizó el programa Excel y el paquete estadístico SPSS Versión 25</p>
---	--	--	--	--

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES

Código:

Fecha:

Sexo:

Femenino () Masculino ()

Estado Civil:

Soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Conviviente ()

Edad:

Entre 20 y 30 años () Entre 31 y 40 años ()

Entre 41 y 50 años () Entre 51 y 60 años () De 61 años a más ()

Condición laboral:

Nombrado () Contratado ()

Estimado docente:

Indicaciones: A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre la respuesta con la que más se identifique:

0 nunca

1 alguna vez al año o menos

2 una vez al mes o menos

3 algunas veces al mes

4 una vez por semana

5 algunas veces por semana

6 todos los días

N°	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada de trabajo me siento cansado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que trabajar.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.							
6	Trabajar con alumnos todos los días me causa tensión.							
7	Me enfrento muy bien a los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	Me siento agotado por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que me comporto más insensible con la gente desde que realizo este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurra a los alumnos que tengo a mi cargo en el colegio.							
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis alumnos.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.							
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este							
20	Siento que he llegado al límite de mis posibilidades en este trabajo							
21	Trato de forma adecuada y calmada los conflictos emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Validación y confiabilidad del cuestionario de estrés laboral en docentes.

No fue validado por ser un instrumento estandarizado, para ello se pidió autorización de las autoras, tal como se detalla a continuación.

CARTA DE CONSENTIMIENTO DE USO DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Autorización exclusiva a : Tania S. Castañeda Espinoza – DNI 44906606
Yanet Ttito Villacorta - DNI 41211370

Institución : Universidad Autónoma de Ica

Motivo : Trabajo de Investigación Estrés laboral y calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sede Sapientiae 2022 - Apurímac.

Asesor : Mg. Joel Basilio Grados Villagaray
Código Orcid N° 000-0001-8734-1083

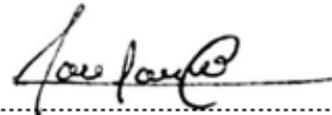
Instrumento autorizado : Cuestionario de Estrés Laboral en docentes

La presente autorización es para el uso exclusivo de las solicitantes como únicas autoras del trabajo de investigación en referencia y se extiende por única vez para los propósitos específicos de dicho trabajo académico. Por ello mediante el presente documento las autoras del instrumento de evaluación **AUTORIZAMOS el uso del instrumento denominado: Cuestionario de Estrés Laboral en docentes.**



Emily Pilar Berrocal López
DNI: 76307512

20 de agosto 2022



Heidy Luz Angel Farfán Montesinos
DNI: 70842088

Escala de calidad de vida de Olson & Barnes

A continuación, te presentamos oraciones referidas a diferentes aspectos de tu vida. Lee cada una de ellas y marca la alternativa que consideres conveniente.

Recuerda que no hay respuestas correctas, ni incorrectas.

Que tan satisfecho estás con:	ESCALA DE RESPUESTAS				
	1 Insatisfecho	2 Un poco satisfecho	3 Más o menos Satisfecho	4 Bastante satisfecho	5 Completamente te Satisfecho
HOGAR Y BIENESTAR ECONOMICO					
1. Tus actuales condiciones de vivienda					
2. Tus responsabilidades en la casa					
3. La capacidad de tu familia para satisfacer tus necesidades básicas					
4. La capacidad de tu familia para darte lujos					
5. La cantidad de dinero que tienes para gastar					
AMIGOS, VECINDARIO Y COMUNIDAD					
6. Tus amigos					
7. Las facilidades para hacer compras en tu comunidad					
8. La seguridad en tu comunidad					
9. Las facilidades para recreación (parque, campos de juegos, etc)					
VIDA FAMILIAR Y FAMILIA EXTENSA					
10. Tu familia					
11. Tus hermanos					
12. El número de hijos en tu familia					
13. Tu relación con tus parientes (abuelos, tíos, primos)					

Que tan satisfecho estás con:	ESCALA DE RESPUESTAS				
	1 insatisfecho	2 Un poco satisfecho	3 Más o meno s satisfeh o	4 Bastante satisfeh o	5 Completa mente te satisfeh o
EDUCACION Y OCIO					
14. Tu actual situación educativa					
15. El tiempo libre que tienes					
16. La forma como usas tu tiempo					
MEDIOS DE COMUNICACIÓN					
17. La cantidad de tiempo que los miembros de tu familia pasan viendo televisión					
18. Calidad de los programas de televisión					
19. Calidad del cine					
20. La calidad de periódicos y revistas					
RELIGIÓN					
21. La vida religiosa de tu familia					
22. La vida religiosa de tu comunidad					
SALUD					
23. Tu propia salud					
24. La salud de otros miembros de la familia					

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Validación y confiabilidad del cuestionario de Calidad de vida en docentes.

No fue validado por ser un instrumento estandarizado, para ello se pidió autorización de la autora, tal como se detalla a continuación.

CARTA DE CONSENTIMIENTO DE USO DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Autorización exclusiva a : Tania S. Castañeda Espinoza - DNI 44906606
Yanet Ttito Villacorta - DNI 41211370

Institución : Universidad Autónoma de Ica

Motivo : Trabajo de Investigación Estrés laboral y calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sede Sapientiae 2022 - Apurímac.

Asesor : Mg. Joel Basilio Grados Villagaray
Código Orcid N° 000-0001-8734-1083

Instrumento autorizado : Cuestionario de Calidad de vida en docentes

La presente autorización es para el uso exclusivo de las solicitantes como única autora del trabajo de investigación en referencia y se extiende por única vez para los propósitos específicos de dicho trabajo académico. Por ello mediante el presente documento **AUTORIZO el uso del instrumento denominado: Escala de calidad de vida.**

20 de agosto 2022



Dra. Miriam Grimaldo Machotrigo

DNI: 08212585

Anexo 03: Ficha de validación de instrumentos de medición



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés laboral y calidad de vida en los docentes de la Institución Educativa Sede Sapientiae, Apurímac – 2022

Nombre del Experto: Mg. Cesar Eduardo Cuentas Carrera

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	SI CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	SI CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SI CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SI CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SI CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SI CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SI CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SI CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	SI CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SI CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios necesarios para su aplicación.


Mag. Cesar Eduardo Cuentas Carrera
PSICÓLOGO
C.P.P. 8341

Apellidos y Nombres del validador:
Grado académico: Magister
N°. DNI: 29352290



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés laboral y calidad de vida en los docentes de la Institución Educativa Sede Sapientiae, Apurímac – 2022

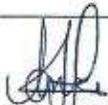
Nombre del Experto: Mg. Ana María Castañeda Baca

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	SI CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	SI CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SI CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SI CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SI CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SI CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SI CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SI CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	SI CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SI CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento es aplicable.


Mg. Ana María Castañeda Baca
Apellidos y Nombres del validador:
Grado académico: Magister
N°. DNI: 31036877



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés laboral y calidad de vida en los docentes de la Institución Educativa Sede Sapientiae, Apurímac – 2022

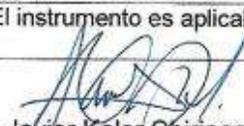
Nombre del Experto: Javier Kaler Chirinos Sucñer

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	SI CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	SI CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SI CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SI CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SI CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SI CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SI CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SI CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	SI CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SI CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento es aplicable.


Mg. Javier Kaler Chirinos Sucñer
Apellidos y Nombres del validador:
Grado académico: Magister
N°. DNI: 31036803

Anexo 04: Base de datos

	Estrés laboral																									
	Agotamiento emocional										Depersonalización							Reducida realización personal								
	1	2	3	7	8	12	14	19	20	D1X	4	5	6	9	10	11	17	D2X	13	15	16	18	21	22	D3X	VX
1	4	5	4	6	5	6	1	5	5	5	4	5	5	6	5	5	6	5	5	2	5	6	5	5	5	
2	3	5	2	6	6	5	6	3	6	5	3	6	6	2	6	6	3	5	6	5	6	3	6	6	5	5
3	3	4	2	5	5	5	2	3	5	4	3	5	3	2	5	5	2	4	2	3	2	4	3	5	3	4
4	3	5	5	6	5	6	0	6	6	5	5	3	6	6	3	3	6	5	3	6	6	6	6	3	5	5
5	5	5	5	6	2	6	6	3	5	5	6	3	6	6	5	6	5	5	5	4	3	6	6	6	5	5
6	3	5	6	6	6	5	5	5	2	5	3	6	3	2	6	1	6	4	5	6	6	6	3	6	5	5
7	3	5	5	5	3	6	3	5	1	4	6	6	1	6	6	2	6	5	1	6	2	5	6	6	4	4
8	6	6	2	6	6	6	3	5	6	5	6	6	2	2	6	3	6	4	6	6	3	6	6	5	5	5
9	1	4	2	5	2	6	4	5	6	4	3	5	4	6	5	5	6	5	6	4	4	6	5	1	4	4
10	5	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	1	5	6	5	6	5	5	5
11	5	5	6	6	3	4	3	6	6	5	3	5	3	3	6	6	6	5	1	5	5	6	6	5	5	5
12	3	3	4	2	1	5	1	5	1	3	5	5	1	3	6	1	5	4	5	6	1	5	3	6	4	4
13	4	5	3	6	3	4	5	6	5	5	6	5	5	6	6	5	3	5	4	5	5	6	6	5	5	5
14	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6
15	4	5	5	6	5	6	6	5	6	5	4	0	5	5	6	5	6	4	6	5	5	5	6	6	6	5
16	3	5	5	6	5	6	0	6	6	5	5	3	6	6	3	3	6	5	3	6	6	6	6	3	5	5
17	5	5	5	6	2	6	6	3	5	5	6	3	6	6	5	6	5	5	5	4	3	6	6	6	5	5
18	3	5	6	6	6	5	5	5	2	5	3	6	3	2	6	1	6	4	5	6	6	6	3	6	5	5
19	3	5	5	5	3	6	3	5	1	4	6	6	1	6	6	2	6	5	1	6	2	5	6	6	4	4
20	6	6	2	6	6	6	3	5	6	5	6	6	2	2	6	3	6	4	6	6	3	6	6	5	5	5
21	1	4	2	5	2	6	4	5	6	4	3	5	4	6	5	5	6	5	6	4	4	6	5	1	4	4
22	5	4	2	3	3	6	3	6	1	4	6	2	2	6	0	1	6	3	1	0	1	5	6	5	3	3
23	5	5	5	6	3	5	3	6	5	5	3	5	1	3	6	6	6	4	6	5	5	6	6	4	5	5
24	3	6	4	4	2	6	3	6	0	4	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	0	5	5
25	3	5	5	6	3	6	5	5	5	5	6	5	3	5	4	3	6	5	5	5	2	6	6	2	4	5
26	3	5	6	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	6	5	5	3	4	1	5	3	3	4	3	4
27	1	1	5	1	5	6	5	5	5	4	1	5	5	1	4	5	6	4	5	5	4	6	5	4	5	4
28	5	6	6	5	5	4	4	4	5	5	1	5	5	4	1	5	4	4	5	5	1	4	3	4	4	4
29	5	2	5	6	5	6	1	6	5	5	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	5
30	4	5	4	6	5	6	1	5	5	5	4	5	5	6	5	5	6	5	5	5	2	5	6	5	5	5
31	3	5	2	6	6	5	6	3	6	5	3	6	6	2	6	6	3	5	6	5	6	3	6	6	5	5
32	3	4	2	5	5	5	2	3	5	4	3	5	3	2	5	5	2	4	2	3	2	4	3	5	3	4
33	3	5	5	6	5	6	0	6	6	5	5	3	6	6	3	3	6	5	3	6	6	6	6	3	5	5
34	5	5	5	6	2	6	6	3	5	5	6	3	6	6	5	6	5	5	5	4	3	6	6	6	5	5
35	3	5	6	6	6	5	5	5	2	5	3	6	3	2	6	1	6	4	5	6	6	6	3	6	5	5
36	3	5	5	5	3	6	3	5	1	4	6	6	1	6	6	2	6	5	1	6	2	5	6	6	4	4
37	6	6	2	6	6	6	3	5	6	5	6	6	2	2	6	3	6	4	6	6	3	6	6	5	5	5
38	1	4	2	5	2	6	4	5	6	4	3	5	4	6	5	5	6	5	6	4	4	6	5	1	4	4
39	5	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	1	5	6	5	6	5	5	5
40	5	5	6	6	3	4	3	6	6	5	3	5	3	3	6	6	6	5	1	5	5	6	6	5	5	5

Calidad de vida																															
logar y bienestar económico					lugares vecindad y comunidad					familia y familia exte					Educación y ocio				Medios de comunicación				Religión			Salud					
23	24	25	26	27	D1Y	28	29	30	31	D2Y	32	33	34	35	D3Y	36	37	38	D4Y	39	40	41	42	D5Y	43	44	D6Y	45	46	D7Y	VY
2	1	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	3	1	2	3	1	1	2	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	2	
3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	
1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	4	4	4	2	2	2	
1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	2	1	3	1	2	3	2	1	1	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	
2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	4	1	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	
1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	
1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	
4	4	3	1	1	3	3	1	1	2	2	5	4	5	4	5	2	3	4	3	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	
1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	4	5	4	4	4	5	4	3	2	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	2	1	1	1	1	4	2	3	2	1	2	
1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	2	1	3	1	2	3	2	1	1	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	
2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	4	1	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	
1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	
4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	1	1	2	2	4	3	4	2	2	3	
2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	
1	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	
2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	4	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	
4	5	4	6	2	4	4	3	3	2	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	1	3	1	2	5	3	4	3	3	3	
4	2	4	3	3	3	4	3	1	1	2	1	1	5	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	
3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	1	1	1	3	2	3	2	2	2	
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	
2	1	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	3	1	2	3	1	1	2	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	2	
3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	
1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	4	4	4	2	2	2	
1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	2	1	3	1	2	3	2	1	1	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	
2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	4	1	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	
1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
4	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	
1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

Anexo 5: Informe de Turnitin al 28 % de similitud

ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SEDES SAPIENTIAE APURIMAC, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	www.ti.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	ri.uaemex.mx Fuente de Internet	1%
6	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Ma. Guadalupe Nava Galán. "La calidad de vida: Análisis multidimensional", Revista de Enfermería Neurológica, 2012 Publicación	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%

Anexo 06: Evidencias fotográficas









**Institución Educativa Diocesana
"Sedes Sapientiae"**

PROMOTORA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS CATÓLICAS DE APURÍMAC

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIOCESANA "SEDES SAPIENTIAE" – ABANCAY, QUE SUSCRIBE.

HACE CONSTAR:

Que, las señoritas Yanet Tito Villacorta identificada con DNI 41211370, y la señorita Tania Smith Castañeda Espinoza, identificada con DNI 44906606, estudiantes del Programa Académico de Psicología, de la Universidad Autónoma de Ica, con su tesis titulada: Estrés laboral y calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa Sedes Sapientiae Apurímac – 2022, aplicaron de manera satisfactoria sus instrumentos de investigación en nuestra Institución Educativa.

Se expide la presente constancia a solicitud de las partes interesadas para los fines que estimen por conveniente.

Abancay ,16 de setiembre del 2022.



I.E. P.H. SEDES SAPIENTIAE
OBISPAO DE ABANCAY

Joseph Moreno Carbajal
DIRECTOR