



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS**

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL  
DOCENTE DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTA ANITA

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR**

MIGUEL ÁNGEL CARRIZALES FLORINDEZ  
ORCID: 0000-0002-4327-7371

**ASESOR**

MAG. DIEGO ISMAEL VALENCIA PECHO  
ORCID: 0000-0002-7614-0814

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

COMPORTAMIENTO HUMANO  
EN LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

**LIMA, PERÚ, MARZO DE 2022**

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a mi abuela, quien con la sabiduría de Dios me enseñó a ser quien soy. Gracias por tu paciencia, por enseñarme el camino de la vida, y a ser una persona con resiliencia.

### **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, de quién nunca dejamos de recibir bendiciones. A mi asesor, Mag Diego Ismael Valencia, cuya asistencia y conocimientos fueron invaluable.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	2
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	3
<b>RESUMEN</b> .....	6
<b>ABSTRACT</b> .....	7
<b>RESUMO</b> .....	8
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	9
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Realidad problemática .....	12
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	17
1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos .....	18
1.4. Limitaciones de la investigación.....	19
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes de estudios.....	21
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	26
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada .....	41
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	43
3.2. Población y muestra .....	43
3.3. Hipótesis .....	45
3.4. Variables - Operacionalización .....	47
3.5. Métodos y técnicas de investigación.....	49
3.6. Procesamiento de los datos.....	53
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS</b>	
4.1. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable .....	55
4.2. Contrastación de hipótesis.....	58
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
5.1. Discusiones.....	62
5.2. Conclusiones .....	67
5.3. Recomendaciones .....	69
<b>REFERENCIAS</b>	
<b>ANEXOS</b>	

## LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Población de docentes de instituciones educativas de Santa Anita
- Tabla 2 Operacionalización de la variable calidad de vida laboral
- Tabla 3 Operacionalización de la variable bienestar psicológico
- Tabla 4 Puntuaciones de la Escala CVL
- Tabla 5 Puntuaciones de la Escala BIEPS-A
- Tabla 6 Medidas descriptivas de la variable calidad de vida laboral
- Tabla 7 Frecuencia y porcentaje de la variable calidad de vida laboral
- Tabla 8 Medidas descriptivas de la variable bienestar psicológico
- Tabla 9 Frecuencia y porcentaje de la variable bienestar psicológico
- Tabla 10 Prueba de Kolmogórov-Smirnov de la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico
- Tabla 11 Correlación entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico
- Tabla 12 Correlación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico
- Tabla 13 Correlación entre las dimensiones del bienestar psicológico y la calidad de vida laboral

**CALIDAD DE VIDA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO  
EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTA ANITA, 2022**

**MIGUEL ÁNGEL CARRIZALES FLORINDEZ**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**RESUMEN**

El objetivo del presente estudio fue demostrar una asociación entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en docentes de dos instituciones educativas de Santa Anita. Para esto, se llevó a cabo un estudio correlacional, donde la Escala de Calidad de Vida Laboral (CVL) y la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A) fueron los instrumentos psicométricos aplicados en una muestra de 100 docentes de ambos sexos. Para la contrastación de la hipótesis, el coeficiente de Rho de Spearman fue determinado, y el cual corroboró una correlación significativa ( $r_s = .770$ ,  $p < .000$ ) entre dichas variables de estudio, con una magnitud del efecto grande ( $r^2 = .592$ ). Asimismo, la calidad de vida laboral fue calificada globalmente en niveles altos al 38%, mientras que un 29% lo encontró en niveles medios. En cuanto al bienestar psicológico, este fue percibido en un nivel elevado por un 39%, y 30% en niveles altos. Adicionalmente, se encontraron correlaciones significativas entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico, siendo el desarrollo personal ( $r_s = .521$ ) y seguridad laboral ( $r_s = .494$ ) las más altas. Del mismo modo, las 6 dimensiones del bienestar psicológico se correlacionaron de forma directa con la calidad de vida laboral, donde las más altas fueron propósito en la vida ( $r_s = .593$ ) y dominio del entorno ( $r_s = .590$ ).

**Palabras clave:** calidad de vida laboral, bienestar psicológico, docentes.

**QUALITY OF WORK LIFE AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING  
IN TEACHERS OF TWO EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF SANTA ANITA, 2022**

**MIGUEL ÁNGEL CARRIZALES FLORINDEZ**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**ABSTRACT**

The objective of this study was to demonstrate an association between quality of work life and psychological well-being in teachers from two educational institutions in Santa Anita. For this, a correlational study was carried out, where the Scale of Quality of Work Life (CVL) and the Scale of Psychological Well-being (BIEPS-A) were the psychometric instruments applied in a sample of 100 teachers of both sexes. To test the hypothesis, Spearman's Rho coefficient was determined, which confirmed a significant correlation ( $r_s = .770$ ,  $p < .000$ ) between these study variables, with a large effect size ( $r^2 = .592$ ). Likewise, the quality of working life was globally rated at high levels at 38%, while 29% found it at medium levels. Regarding psychological well-being, this was perceived at a high level by 39%, and 30% at high levels. Additionally, significant correlations were found between the dimensions of quality of work life and psychological well-being, with personal development ( $r_s = .521$ ) and job security ( $r_s = .494$ ) being the highest. Similarly, the 6 dimensions of psychological well-being were directly correlated with quality of work life, where the highest were purpose in life ( $r_s = .593$ ) and environment domain ( $r_s = .590$ ).

**Keywords:** quality of working life, psychological well-being, teachers.

# QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E BEM-ESTAR PSICOLÓGICO EM PROFESSORES DE DUAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO DE SANTA ANITA, 2022

MIGUEL ANGEL CARRIZALES FLORINDEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

## RESUMO

O objetivo deste estudo foi demonstrar associação entre qualidade de vida no trabalho e bem-estar psicológico em professores de duas instituições de ensino de Santa Anita. Para isso, foi realizado um estudo correlacional, onde a Escala de Qualidade de Vida no Trabalho (CVL) e a Escala de Bem-Estar Psicológico (BIEPS-A) foram os instrumentos psicométricos aplicados a uma amostra de 100 professores de ambos os sexos. Para testar a hipótese, foi determinado o coeficiente Rho de Spearman, que confirmou uma correlação significativa ( $r_s = .770$ ,  $p < .000$ ) entre essas variáveis do estudo, com um tamanho de efeito grande ( $r^2 = .592$ ). Da mesma forma, a qualidade de vida no trabalho foi globalmente classificada em níveis altos em 38%, enquanto 29% a encontraram em níveis médios. Em relação ao bem-estar psicológico, este foi percebido em alto nível por 39% e 30% em alto nível. Além disso, foram encontradas correlações significativas entre as dimensões de qualidade de vida no trabalho e bem-estar psicológico, sendo o desenvolvimento pessoal ( $r_s = .521$ ) e a segurança no trabalho ( $r_s = .494$ ) as mais altas. Da mesma forma, as 6 dimensões do bem-estar psicológico foram diretamente correlacionadas com a qualidade de vida no trabalho, onde as maiores foram propósito na vida ( $r_s = .593$ ) e domínio do ambiente ( $r_s = .590$ ).

**Palavras-chave:** qualidade de vida no trabalho, bem-estar psicológico, professores.



## INTRODUCCIÓN

Estos días no es extraño escuchar que el mercado de trabajo actual está atravesando por una crisis profunda. Consecuentemente, los últimos años han sido testigos que palabras tales como subempleo, inestabilidad laboral, y desempleo se han vuelto términos comunes en la vida diaria. Además, el escenario de trabajo que se plantea actualmente a los trabajadores no solo está ejerciendo un fuerte impacto en su psicología, sino también se presenta cargado de mucho estrés. No obstante, determinadas características de algunos, tales como el grado de instrucción, la edad, o el género, les permiten confrontar las situaciones de conflicto mejor que otros; además, las personas también pueden ayudarse así mismas tanto con estrategias que pueden llevar a cabo para enfrentar los problemas, así como los diferentes estilos de afrontamiento que pueden desarrollar (Marsollier y Aparicio, 2011).

En otras palabras, las personas se encuentran atravesando una situación actual en la que el estrés devenido por sus labores organizacionales, y el cual potenciado por la pandemia por coronavirus tiene un impacto significativo sobre su calidad de vida y bienestar psicológico. Esto está causando serias dificultades para mantener a las organizaciones competitivas, ya que tiene un efecto negativo directo sobre la calidad de vida, las condiciones de trabajo, el ambiente y competitividad del personal, las bases mismas de toda organización (Duran, 2015).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) ya inició un programa con el objetivo de promover la salud mental en el trabajo (2013-2030), pues la considera de vital importancia. También, el Informe Mundial de la Felicidad afirma que la vida social, personal y la productividad se ven afectados por un bienestar psicológico inadecuado (Helliwel et al., 2015). Lo mismo se ha observado en el personal docente de instituciones públicas, ya que diariamente tiene que lidiar desde padres, pasando

por colegas, hasta labores académicas. Por lo tanto, un estudio con las variables calidad de vida laboral y bienestar psicológico es relevante debido a las demandas personales y organizacionales que tienen que cumplir, así como por la interacción que ocurre con sus estudiantes (Fernández, 2002).

Además, el estudio de ambas variables tiene relevancia. El bienestar psicológico, por un lado, hace posible a los individuos la práctica y un desarrollo adecuado de sus competencias individuales (Mayordomo et al., 2016). Por otro lado, la calidad de vida profesional tendrá una influencia positiva en la percepción de áreas, tales como la social, profesional, o la personal, las cuales permiten la manutención de la estabilidad emocional y la salud mental (Moya et al., 2017). De este modo, el presente estudio presenta cinco capítulos, a saber:

En el capítulo I, se presenta la problemática general en relación al tema propuesto, la justificación e importancia del estudio. Seguidamente, en el capítulo II, se expone el marco teórico en relación a la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico, además de la definición de la terminología empleada. En el capítulo III, se detalla el tipo y diseño de investigación, así como los instrumentos de recolección de datos, además de la descripción de la población de estudio y la selección de la muestra final. En el capítulo IV, se presentan los resultados de estudio haciendo uso de estadística descriptiva e inferencial. En el capítulo V, se desarrolla la discusión de los hallazgos del estudio en base a los objetivos propuestos. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones para futuras investigaciones que estudien la relación entre las dos variables de análisis.

**CAPÍTULO I**  
**PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

El trabajo es una parte muy importante para los seres humanos con el cual no solo aspiran tener vidas satisfactorias en los planos personal y familiar, sino también cimentan columnas solidas sobre su familia y la sociedad. Dentro de este contexto, la calidad de vida laboral (CVL), es decir, la estimación de las condiciones laborales bajo las cuales se trabaja, sean estas positivas o negativas, individuales o colectivas, tienen un rol esencial para el logro de la estabilidad que cada ser humano busca.

Sin embargo, las exigencias laborales son cada vez mayores y han venido provocando enfermedades ocupacionales e incluso muertes, las cuales siguen repercutiendo muy frecuentemente aún en pleno siglo XXI. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) lo afirma diciendo que anualmente mueren tanto como 2.78 millones personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con su trabajo. Claramente, estas son cifras preocupantes que nos lleva a reflexionar también sobre las condiciones del trabajador peruano, donde el número de accidentes para el año 2019 fue de 34,800 y el número de muertes alcanzó un número de 241 (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019). Consideremos todo esto, sin mencionar que en estos días estamos confrontando una crisis sanitaria desencadenada por COVID-19, la cual ha afectado a todas las fuerzas laborales, particularmente a la del sector salud. Tomemos en cuenta que las personas implicadas en situaciones de crisis a lo largo de sus vidas desarrollan problemas mentales, impactando gravemente su formación y calidad de vida (Dzau et al., 2020).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) reportó en un estudio a nivel mundial, el cual cubrió 154 países y tuvo una duración de 38 años (entre los años 1980 y 2018), que las jornadas de trabajo de horas excesivas habían causado 745,000 muertes, entre las cuales se encontró a la cardiopatía isquémica y a los

accidentes cardiovasculares como las principales causas. Además, se logró llegar a la conclusión que trabajar más allá de una semana laboral regular (entre 35 y 40 horas), es decir, trabajar en semanas de 55 horas a más tienen una asociación directa con el riesgo de padecer estas enfermedades y accidentes. No menos importante fue el hecho que cerca de las tres cuartas partes de estas muertes (72%) fueron hombres mayores o incluso de mediana edad (entre los 45 y 79 años), pertenecientes a las regiones de Asia sudoriental y del Pacífico occidental, los cuales habían estado trabajando precisamente en jornadas de más de 55 horas. A partir de estos hallazgos, la OMS continúa recomendando encarecidamente a las organizaciones el establecimiento de condiciones apropiadas en las áreas de salud laboral y seguridad en el trabajo, para obtener una reducción o incluso eliminación de accidentes laborales, daños en las maquinarias, equipos de trabajo, o la infraestructura misma de la empresa. A este propósito, Neffla (2002) asevera que aquellos empleados que trabajan bajo adecuadas condiciones laborales, de salud, y de seguridad sienten una mayor identificación con su propia productividad, motivación, y la empresa por la que trabajan. Sin embargo, aquellos que trabajen bajo precarias condiciones laborales, verán su salud afectada, lo cual producirá un significativo costo social.

Por otra parte, De acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020), el advenimiento y el impacto negativo mundial que ha tenido la pandemia de coronavirus (COVID-19) en diferentes esferas, tales como la laboral, la social y la educativa, ha tenido también efectos muy negativos en la esfera psicológica en lo referente al bienestar psicológico de los individuos. Así, comportamientos tales como la ansiedad, soledad, desesperanza, los sentimientos de impotencia, así como temores por contraer la enfermedad o incluso por la muerte. En otras palabras, el cuidado del bienestar psicológico es absolutamente esencial

para la manutención de un estado mental saludable en el individuo. Adicionalmente, las condiciones poco saludables que pueden afectar el bienestar psicológico pueden tener un amplio abanico de causas, las cuales pueden ir de lo interior hasta lo exterior (Bastidas et al., 2016). En estas circunstancias, aquellos individuos que sufran de desequilibrios psicológicos o emocionales, es decir, de eventos adversos pueden llegar a convertir estos en trastornos tales como la ansiedad, depresión, y el estrés, los cuales se podrán de manifiesto durante la realización de la jornada laboral en la forma de sentimientos y comportamientos (López y Ulloa, 2015). Son por estas razones que el bienestar es un factor crucial en el desarrollo de los individuos tanto como profesionales como personas.

Además, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020), esta pandemia ha tenido un impacto negativo muy significativo en la esfera económica desde el año 2020, dejando efectos potencialmente adversos sobre los más de 17,1 millones de individuos que comprenden la población económicamente activa. De hecho, de acuerdo a la información provista tanto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) se sabe que más del cuarenta por ciento del empleo generado en el Perú (40.8%) se encuentra localizado en niveles de alto riesgo y que cerca de un diez por ciento (8.4%) en riesgo medio-alto, cifras que traducen el alto riesgo de pérdida de empleos o al menos de una reducción de horas de trabajo, caracterizada esta última por una reducción del salario pero con una recarga laboral considerable. Por su parte, la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG, 2020) reporta que la pandemia ha tenido efectos desfavorables sobre la calidad de empleo, ya que la tasa de empleo no formal experimentó un alza de 1.7% hacia un total de 74.3% en una comparación entre los rangos julio 2019 – junio 2020 con julio 2018 – junio 2019. Esta cifra porcentual de alza también demostraría la falta de mecanismos que puedan

intervenir a favor del empleo para mantener la estabilidad del empleo formal y por ende su calidad también.

En el ámbito laboral, existe un porcentaje importante de trabajadores formales (25%) que aún no pueden acceder a un seguro de salud por parte de su empresa empleadora, ya que, según el reporte del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020), de 3 millones 654 mil 900 personas ocupadas de Lima Metropolitana, el 75.1% tienen seguro de salud; mientras que el 24.9% no disponen de este beneficio. Además, la información con la que se cuenta en la actualidad revela que los problemas de salud mental de peruanos no atendidos superan los 6 millones. Esto sin mencionar que cerca de la quinta parte de nuestra población (20%) podrían estar padeciendo de trastornos tales como el estrés, la ansiedad, la depresión e incluso algunos otros más complicados de llevar en tratamiento, como aquellos que devienen de episodios violentos o adicciones.

De acuerdo a al Ministerio de Salud (MINSa, 2020), previo al acaecimiento de la pandemia, ya existía una prevalencia e incidencia en números significativos de trastornos mentales no solo en el Perú, sino a nivel mundial; es decir, los problemas mentales ya habían tomado el mundo entero por asalto. Asimismo, durante los aislamientos preventivos y la medida gubernativa de toque de queda, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020) llevaron a cabo un estudio, en el cual tomaron parte 55,000 individuos. Los resultados obtenidos dieron cuenta de los efectos que el confinamiento gubernativo había tenido sobre la salud emocional de los peruanos: muy por encima de la mitad de los participantes (60%) reportó padecimientos psicológicos emocionales en asociación con alguna condición de la mente. Además, más de un cincuenta por ciento (55%) padecía problema de sueño, más del cuarenta por ciento (42.8%) no tenía apetito, cerca de un cuarenta y cinco por ciento (44%)

manifestaron experimentar fatiga o cansancio, más de la tercera parte (35%) presentaba problemas mantener la concentración, e incluso poco más de la décima parte (13%) tuvieron ideaciones o pensamientos sobre cometer suicidio. Adicionalmente, un 40% tuvo sintomatología severa de depresión.

El Instituto de Estudios Peruanos (IEP, 2020) dio a conocer que 7 de cada 10 habitantes mostraban síntomas relacionados a la ansiedad como la angustia, o malestares adaptativos, los cuales pueden llegar a tener efectos negativos en la formación de los peruanos, en particular de aquellos con trabajos independientes pero que tienen residencia en los sectores económicos más bajos. Adicionalmente, el paso de los meses durante la pandemia trajo para el mes de abril, de acuerdo a IPSOS (2020), reportes de más de la mitad de la población (52%) en la que los peruanos manifestaban el padecimiento de alguna crisis de índole psicológica, tales como la depresión o la ansiedad. De hecho, esta cifra experimentó un incremento muy significativo al 71% solo cinco meses después.

Según Arguelles et al. (2015), los estudios para comprender la calidad de vida laboral responden a la necesidad de dar respuestas a un ambiente laboral que tiene mayores exigencias cada vez; sin embargo, la búsqueda de mejores posiciones en los diferentes mercados, de una mayor productividad, así como de una mayor competitividad empresarial han traído formas y estructuras de gestión deshumanizantes, lo cual es una indicación que se está experimentando un retroceso en los empeños por lograr mejores medios ambientes laborales. No obstante, esta tendencia negativa ha tenido también su contra respuesta por parte tanto de las áreas de recursos humanos como de las nuevas formas empresariales. Sus estudios no solo resaltan la relevancia de la CVL para las empresas, sino que debería ser incluso uno de los componentes más significativos dentro de las empresas. El propiciamiento



del bienestar del personal no solo produce un acortamiento de las brechas, sino también asegura su productividad (Gómez, 2010; Yue-Lok y So-Kum, 2009).

En miras de constatar la relación de la calidad de vida con el bienestar psicológico, se eligió estudiar ésta en el personal docente de un centro educativo de Santa Anita. Además, según las últimas incidencias reportadas por el personal, estos manifiestan que no se sienten apoyados, ni reconocidos por sus jefes superiores, manifestando conflictos interpersonales en el personal. Adicional a esto, se le suma el riesgo a contagiarse por COVID-19, lo cual disminuye su calidad laboral para sobrellevar cada día la crisis sanitaria, sin dejar de mencionar la sobrecarga laboral a la que se encuentran sometidos. Porque, a pesar de que las clases se dan de forma virtual la cantidad de horas de trabajo ha sido mayor, ya que muchos de ellos han tenido que suplir otras actividades dentro del horario de trabajo por encargo de la institución educativa correspondiente. Esto de por sí les hace perder la motivación para trabajar, su propósito de vida y metas. Consecuentemente, se consideró fundamental conocer que factores psicosociales laborales afectan más al personal y tienen una repercusión en su bienestar psicológico.

Tomando en consideración lo anterior, se formuló la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en el personal docente de dos instituciones educativas de Santa Anita, 2022?

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación**

### **1.2.1. A nivel teórico**

Pues traerá una mayor amplitud a los conocimientos actuales de las variables de estudio. así como los contenidos de los trabajos de futuros investigadores. Obtenido los resultados, se harán coordinaciones con la alta dirección de la institución para planificar las mejoras en cuanto a la calidad de vida laboral y bienestar

psicológico

### **1.2.2. A nivel práctico**

Hará mejorar el ambiente de trabajo y el bienestar psicológico del personal docente, de modo que se refleje de manera significativa un aumento en el rendimiento laboral y en el grado de implicación con su institución.

### **1.2.3. A nivel social**

Hará conocer a la comunidad en general la situación actual que están atravesando los profesionales de la educación con respecto a su calidad de vida laboral. Asimismo, los resultados han de implementarse tanto en la forma de nuevos cambios estructurales como de nuevas políticas empresariales que apunten a la mejora del bienestar psicológico del personal docente.

### **1.2.4. A nivel metodológico**

Se cimentó en instrumentos válidos y confiables que fueron adaptados a la realidad peruana los cuales fueron aplicados en una muestra de docente de Santa Anita, la cual podría muy bien ser representativa de muchas en el Perú.

## **1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Establecer la relación entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en el personal docente de dos instituciones educativas de Santa Anita, 2022

### **1.3.2. Objetivos específicos**

1. Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en el personal docente de dos instituciones educativas de Santa Anita, 2022.
2. Determinar la relación entre el bienestar psicológico y las dimensiones de la calidad de vida laboral en el personal docente de dos instituciones educativas

de Santa Anita, 2022.

3. Establecer los niveles de la calidad de vida laboral y por dimensiones en el personal docente de dos instituciones educativas de Santa Anita, 2022.
4. Establecer los niveles del bienestar psicológico y por dimensiones en el personal docente de dos instituciones educativas de Santa Anita, 2022.

#### **1.4. Limitaciones de la investigación**

Los permisos respectivos para el uso de los instrumentos de recabamiento de información, requerimiento obligatorio para su aplicación, no pudieron obtenerse de acuerdo al avance programado, lo cual dejó un periodo de tiempo considerablemente corto para la obtención de autorizaciones por medio del consentimiento informado enviado a los progenitores.

Además, el realizar este estudio durante la pandemia de COVID-19 hizo imposible la aplicación de los instrumentos de la mejor manera, es decir, de manera presencial, motivo por el cual se optó por el uso de la herramienta virtual Formularios de Google de Internet.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

## **2.1. Antecedentes de estudios**

### **2.1.1. Antecedentes nacionales**

Rivas (2020) llevó a cabo una investigación descriptiva correlacional en el distrito de Carmen de la Legua que determinó un vínculo entre la calidad de vida laboral y bienestar psicológico de 237 profesores de centros educativos del Estado. Para este propósito se utilizaron tanto las Escalas de Calidad de Vida Laboral (WRQoL) de Eastorn y Van Laar como la de Bienestar Psicológico de Carol Ryff (BIEPS-A). Los resultados permitieron concluir que la calidad de vida laboral y el bienestar psicológicos son correlatos directos, en medida significativa y a un nivel débil. Por otra parte, los resultados también mostraron que cerca de dos tercios de la muestra (65%) mostró una calidad de vida laboral a un nivel alto, mientras que el 12.2% lo tuvo a un nivel intermedio. Con respecto al bienestar psicológico, se presentó en un nivel tanto moderado como elevado en un 35.9% y 3.4% respectivamente.

Aquilino (2020) quien realizo una investigación que buscó relacionar la calidad de vida con el bienestar psicológico. En aquella ocasión se hizo uso de una metodología cuantitativa de correlación en la que el número de participantes estuvo representado por 223 docentes del distrito de Lima-Norte, en donde las Escalas de Calidad de Vida Laboral (WRQoL) y de Bienestar Psicológico (BIEPS-A) fueron empleados. Una correlación significativa y directa fue encontrada entre las variables utilizadas .302. Así también de esto se obtuvo que el 92.4% de las docentes evidenciaron un nivel bajo en relación a la calidad de vida, mientras que el bienestar psicológico fue representado en un nivel alto en el 44.4% de los participantes. Se encontraron diferencias significativas en cuanto al sexo y la edad de los docentes con las dos variables de análisis.

Cardozo (2019) quien realizó un estudio correlacional-transversal en el distrito de Villa el Salvador que buscó averiguar si tanto la calidad de vida laboral como el bienestar psicológico son correlatos en una muestra conformada por 90 docentes de dos instituciones educativas. Las herramientas metodológicas para la recolección de datos fueron la Escala de Bienestar Psicológico (PWB) y la Escala de Vida Laboral (WRQoL). Con los resultados obtenidos se pudo concluir que las variables de estudio no guardan ninguna asociación entre ellas. Sin embargo, la calidad de vida se correlacionó con el propósito de vida .215. Se observó que el 37% de la muestra presentó una calidad de vida laboral alta, 31% baja y 31% media. Asimismo, el 30% presentó un bienestar psicológico alto, un 27%, medio y un 26, % bajo. Se pudieron establecer diferencias significativas en cuanto al sexo y la calidad de vida laboral, mas no con el bienestar psicológico.

Sevillano (2018) condujo una investigación descriptiva-correlacional, transversal y no probabilística en el distrito de Jesús María la cual buscó determinar un vínculo entre las variables calidad de vida laboral y bienestar psicológico sobre un total de 227 profesores de instituciones educativas. La Escala de bienestar psicológico (BIEPS-A) y la Escala de Calidad de Vida Laboral (WRQoL) fueron las herramientas utilizadas para la recopilación de la información. Y basados en los resultados obtenidos, se pudo concluir que las variables son correlatos positivos de intensidad débil, lo cual, básicamente, implica que, a una calidad de vida mejor, le corresponde un bienestar psicológico más alto. Asimismo, las dimensiones interrelación trabajo .275, trabajo .330 y satisfacción profesional .236 se correlacionaron de forma directa con el bienestar psicológico. La autoaceptación, los vínculos psicosociales y los proyectos personales se relacionaron con la CVL en general. La edad encontró diferencias con el bienestar psicológico de los profesores.

Por su parte, Silverio (2019) condujo un estudio descriptivo correlacional en una muestra de 110 docentes de una institución de San Juan de Lurigancho con el objetivo de determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral. Para esto, el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral de García (CCVL) fueron los instrumentos de recabamiento de información. Así, por un lado, los resultados para la calidad de vida laboral presentaron niveles medios en el 44 % de estos, y con respecto al estrés laboral, un 47.5% de los docentes presentaron niveles altos, y un 39.3% niveles medios. Adicionalmente, se constató que las dos variables de estudio guardaban una relación inversa y significativa entre ambas  $-.398$ . El nivel de remuneración  $-.732$ , seguridad y bienestar  $-.845$ , desarrollo de capacidades  $-.345$ , e integración social  $-.345$ , se correlacionaron de forma inversa con el estrés laboral.

### **2.1.2. Antecedentes internacionales**

Pugo y Silva (2021) investigaron sobre la relación existente entre las variables bienestar psicológico, y el síndrome de burnout en 80 docentes de dos centros educativos de privados de Ecuador. Los instrumentos utilizados para la recopilación de datos fueron el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala de Bienestar Psicológico (EBP). El análisis correlacional de los resultados, indicaron correlaciones inversas entre las variables de las diferentes escalas utilizadas entre sí. Adicionalmente, el agotamiento emocional alcanzó niveles altos en el 69% de los trabajadores, asimismo la despersonalización obtuvo niveles altos a diferencia del bienestar psicológico, el cual alcanzó niveles bajos en la muestra de estudio, expresados en autoaceptación, dominio del entorno, propósito en la vida y autonomía, los cuales fueron los más representativos en un 65.5%, 69%, 69% y 67.2%,

respectivamente. También se encontraron diferencias en relación al género, donde las mujeres presentaron un mayor agotamiento emocional que sus pares masculinos.

Meneses y Ramírez (2019) llevaron un estudio no experimental de diseño descriptivo correlación, en el cual buscaron relacionar la satisfacción laboral en conjunción con la apoyo social y bienestar psicológico de 59 docentes colombianos de la institución educativa de Machala, Ecuador, teniendo como objetivo verificar si existía relación entre estas. Para la recolección de los datos se utilizaron la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A), el Cuestionario de Satisfacción Laboral (S20/23) y el Cuestionario de Apoyo Social (MOS). De este modo, y con respecto a los resultados, la variable bienestar psicológico obtuvo niveles altos en un 53.1%, un 44.9% alcanzó niveles moderados. Por el contrario, la variable de satisfacción laboral arrojó un 60% para la calificación de muy satisfecho, mientras que un 34.9% evidencio poca satisfacción. Además, se pudo determinar que existe una relación significativa entre dichas variables ( $r_s = 0.678$ ). Los resultados de este estudio mostraron diferencias significativas en la variable dominio del entorno con relación al sexo, como también para la variable propósito en la vida con respecto a los años de experiencia.

Núñez (2018) desarrollo un estudio correlativo descriptivo entre el bienestar psicológico y la asertividad en una muestra de 74 trabajadores docentes de un centro educativo en Ecuador. Los instrumentos de medición fueron la Escala de Evaluación del Bienestar Psicológico (BIEPS-A) y la Escala Multidimensional de Asertividad (EMA), los cuales permitieron aceptar la hipótesis alterna del estudio, encontrando un vínculo positivo entre las variables mencionadas. Adicionalmente, el 42% de los colaboradores presentaron un alto nivel en el bienestar psicológico, y un 31% a un nivel muy bajo; niveles altos se encontraron en relación a la asertividad, representados por un 79% de la muestra.



En España, Muñoz et al. (2018) se realizaron estudios sobre la satisfacción vital y el bienestar subjetivo en 180 docentes madrileños de centros de titularidad tanto públicos como privados, y la influencia que guardaban sobre estos profesionales variables sociodemográficas y aspectos de su desempeño como docentes. Asimismo, se hizo uso de la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A) y la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) para el recabamiento de la información. Los resultados corroboraron que el bienestar subjetivo y la satisfacción son correlatos entre sí ( $r_s = 0.547$ ), y que mientras los hombres experimentaron mayores niveles de bienestar, las mujeres los tuvieron mayores en la satisfacción. Otros datos importantes, adicionalmente, resultaron aquellos referentes a la satisfacción, encontrándose que mientras solo el 2% de la muestra se ubicó dentro de la categoría de muy insatisfechos, un 34% y un 51% se ubicaron dentro de las categorías muy satisfecho y satisfecho respectivamente. La categoría de satisfacción neutra alcanzó un porcentaje por debajo del diez por ciento (8%).

Saltos et al. (2018) investigaron el clima organizacional en conjunción con la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución educativa de Machala, Ecuador, teniendo como objetivo verificar si existía relación entre estas. Este estudio utilizó una muestra conformada por 98 colaboradores tuvo un enfoque cuantitativo-transversal bivariado, así como un alcance descriptivo-correlacional, mientras que para la recolección de los datos se utilizaron cuestionarios propios los cuales pasaron un proceso de validación y fiabilidad. Así, y con respecto a los resultados, la variable clima organizacional obtuvo un 53.1% de apreciación muy favorable, un 44.9% como favorable y solo un 2% como desfavorable. Por el contrario, la variable de satisfacción laboral arrojó un 50% para la calificación de muy satisfecho, un 44.9% para la de

satisfecho, y un 5.1% para la de insatisfecho. Además, se pudo determinar que existe una relación significativa entre dichas variables ( $r_s = 0.775$ ;  $p < 0.05$ ).

## **2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado**

### **2.2.1. Calidad de vida laboral**

La calidad de vida laboral (CVL) es la primera variable que se plantea en este estudio. De acuerdo a Jokinen y Heiskanen (2013), está constituida de cinco factores, a saber: (1) el reconocimiento y las recompensas recibidos por los empleados por su desempeño en situaciones laborales específicas; (2) la cantidad de poder que se le puede proveer a los empleados para que puedan participar de los procesos de toma de decisiones dentro de la organización; (3) las condiciones que las organizaciones crean para un adecuado desarrollo de las relaciones sociales; (4) uso de estrategias apropiadas para la resolución de las disputas dentro de la organización; y (5) la capacidad de roles de supervisión del trabajo que logren impulsar la productividad de los empleados de la organización. La importancia de cada una de estas se aprecia en situaciones y en momentos muy específicos del ambiente laboral empresarial. También se puede concluir que, en base a los factores mencionados, la calidad de vida laboral dependerá considerablemente de que tan sólida sean los vínculos psicológicos y sociales que puedan establecerse entre el personal y su empresa.

Grote y Guest (2017) consideran que la CVL debería formar parte del desarrollo integral del personal de las organizaciones. En otras palabras, no solo debería estar incluida en las políticas establecidas por la empresa, sino también deberían tomarse en cuenta como una señal de cumplimiento de los derechos humanos más fundamentales. Haciéndolo así, se lograría que la CVL tenga un impacto sobre aspectos del personal tales como productividad, efectividad, estrategias, métodos gerenciales y de dirección, o desempeño, los cuales tienen una

influencia significativa en el comportamiento del personal. Asimismo, de acuerdo a Hernández-Vicente et al. (2017), la CVL es la agrupación de dimensiones tales como la salud de la fuerza laboral, salud en la organización, apoyo social y la cultural de la organización, los cuales brindan información mensurable de los ambientes de trabajo.

Por otra parte, teniendo en mente la motivación por el trabajo y la creación de ambientes laborales saludables, Kim y Ryu (2015) hacen un énfasis en la importancia que para esto tiene el establecimiento de relaciones entre variables, tales como desempeño y resultados, o salud física y salud mental. Por su parte, Alves et al. (2013) opinan que son el valor del trabajo, el grado de participación, la integración, la capacitación gerencial, las competencias a nivel individual, y la capacidad para relacionarse interpersonalmente los factores que generan tanto ánimo por el trabajo como un ambiente sano para el trabajo.

### **Modelos explicativos.**

#### **Modelo de la calidad de vida laboral según Walton.**

Este modelo, planteado por Walton (1973), y el cual establece un vínculo entre los individuos y su desempeño es según Xhakollari (2013) uno de los más importantes para la CVL y su cabal entendimiento, pues ha servido como base teórica de otras que han venido posteriormente. Así, este presenta a la calidad de vida como la disgregación de 8 indicadores diferentes, a saber:

1. **Compensación justa y adecuada.** Una compensación que se precie de justa comprende de una serie de criterios o factores, tales como una correspondencia adecuada entre la labor realizada y el salario recibido, equidad interna de salarios, es decir, deberían estar en el punto de equilibrio de las percibidas en la empresa, y equidad externa de salarios, es decir,

deberían considerarse un punto de equilibrio de las percibidas dentro del mercado laboral.

2. Condiciones de seguridad y de salud en el trabajo. Están comprendidas por los recursos, maquinaria, o materiales que la empresa deberá proveer para la realización de las actividades, así como las condiciones necesarias para evitar y disminuir los accidentes y enfermedades laborales, o para mantener jornadas adecuadas de trabajo.
3. Oportunidad de utilizar y desarrollar capacidades humanas. La organización debe ofrecer a sus empleados no solo oportunidades para que pongan en práctica conocimientos y habilidades que les permitan desenvolverse con autonomía, sino también la información sobre los procesos completos del trabajo, para que estos puedan tener un *feedback* de su desempeño.
4. Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad. A fin de llevar a cabo desarrollo profesional de los trabajadores, las empresas deberán establecer líneas de carreras significativas y continuar con el mapeo profesional de los mismos. Además, oportunidades de ascenso en su personal debe ser generadas.
5. Integración social en la organización. Esta dimensión comprende el ser franco a nivel interpersonal y tener ausencia de prejuicios, el brindarse apoyo entre trabajadores, y la eliminación de barreras de tipo jerárquico las cuales establecen diferencias. Además, es importante el propiciamiento de ambientes igualitarios a través de la aceptación de toda clase de razas y religiones, por ejemplo. En otras palabras, una empresa con un ambiente de trabajo sano se logra por medio de relaciones interpersonales saludables entre los trabajadores.

6. **Constitucionalismo en la organización del trabajo.** Esta dimensión se refiere a las normativas de la organización, al establecimiento de los derechos y deberes para con sus trabajadores, y al contar con los medios para la toma de decisiones imparciales, así como también con un clima organizacional democrático.
7. **Trabajo y espacio total de vida.** La empresa debe promover espacios adecuados de trabajo para mejorar la vida de los empleados. Asimismo, debe brindarle tiempos de descansos que contribuyan a su vida personal y profesional, ya que el trabajo arduo genera malestar tanto a nivel psicológico como físico.
8. **Relevancia social de la vida laboral.** Esto implica un conjunto de acciones, tales como la conducta ética profesional, el trato igualitario entre empleados, la garantía de los productos, la capacidad de ofrecer prestaciones a los empleados, así como los servicios que brinda la empresa. También se incluyen la percepción que el trabajador tiene sobre su ocupación y su vida.

### **Teoría de motivación e higiene de Herzberg.**

Esta teoría, continuación de las necesidades humanas de Maslow, tuvo como autor a Frederick Herzberg en 1960, y está sustentada en la categorización de las necesidades a las cuales acuñó como factores de mantenimiento. Este grupo presentó tanto las necesidades de velar por la seguridad como el aspecto social tal cual fue abordado por Maslow. A la siguiente categoría la denominó de factores de motivación, los cuales incluyen las necesidades de estima y de autorrealización. Se puede decir entonces que la teoría bifactorial de Herzberg sostiene que la motivación de una persona proviene de factores de motivación (intrínsecos), y no de factores de mantenimiento (extrínsecos).

Los factores intrínsecos, tales como la responsabilidad, el trabajo *per se*, el reconocimiento, o los logros laborales, toman esta denominación pues no solo tienen su origen en el interior de los individuos sino también son aquellos que nutren la motivación del trabajador a raíz de o durante su realización. Por otra parte, los factores extrínsecos toman este nombre pues representan todos aquellos factores que no dependen del trabajador; además, son tales que a pesar de no tener una influencia en la motivación, definitivamente evitan su insatisfacción en relación a determinadas condiciones laborales. Entre estas se podrían mencionar a las relaciones interpersonales, la supervisión, la forma en cómo la empresa es administrada, las políticas empresariales, el salario, y el seguro de salud. Para Amador (2013), los factores intrínsecos y extrínsecos tienen una influencia tal sobre la productividad y la satisfacción que hacen que los trabajadores manifiesten un mayor sentido de responsabilidad hacia tanto la planeación como el control del trabajo realizado.

Sin embargo, es importante para esta teoría hacer notar que la satisfacción de las necesidades mencionadas solo produce que el trabajador no experimente insatisfacción, lo cual no es lo mismo que le genere motivación. Esto es así porque según se ha observado, los trabajadores se acostumbran rápidamente a los nuevos beneficios, y con el tiempo volverán a experimentar insatisfacción.

### **Modelo de la CVL de Sirgy, Efraty y Lee.**

Sirgy et al. (2001) entienden a la CVL como el resultado de la satisfacción de necesidades más esenciales por medio de actividades, recursos, y resultados procedentes de los ambientes laborales.

Además, estos plantearon que la calidad de vida laboral es función de 7 necesidades básicas determinadas, a saber: (1) necesidades estéticas: fomento de la creatividad laboral y personal, así como de la estética en general; (2) necesidades

de conocimiento: fomento del desarrollo de las competencias y destrezas tanto laborales como profesionales; (3) necesidades de realización: fomento del desarrollo de las potencialidades profesionales y personales de los empleados, tanto dentro como por fuera de la empresa; (4) necesidades de estima: demostraciones de aprecio y reconocimiento por los empleados; (5) necesidades sociales: establecimiento de buenas relaciones en el centro de labores y entretenimiento fuera de este; (6) Necesidades económicas y familiares: salario, estabilidad laboral, y necesidades familiares diversas; y (7) necesidades de salud y de seguridad: promoción de la vida saludable, así como protección contra accidentes laborales y enfermedades.

### **Modelo de la CVL por Van Laar, Edwards y Eastorn.**

Van Laar et al. (2007), refieren que la calidad de vida laboral se determina tomando en consideración factores relacionados a sus trabajos como otros que no, de acuerdo a: (1) bienestar general: cuando un individuo se siente bien, no solo su desempeño es bueno, sino que hay goce en este, pero si por el contrario se siente mal, el desempeño se perjudica, no importando si este malestar es familiar o laboral; (2) equilibrio trabajo-casa: las exigencias del hogar pueden menoscabar el desempeño de los individuos en sus trabajos, mientras que los problemas laborales pueden disminuir el tiempo que estos quisieran dar a sus hogares; (3) satisfacción laboral y profesional: este factor evalúa si un individuo siente satisfacción por los colegas que tiene, si tiene oportunidades para desarrollar una línea de carrera, si siente libertad para trabajar, y si su sueldo les da satisfacción; (4) control en el trabajo: su pérdida se ha vinculado no solo con problemas cardiovasculares, reacciones emocionales negativas, y estrés, sino también con la insatisfacción por el trabajo y comportamientos contraproducentes; (5) condiciones de trabajo: la calidad de vida se puede ver afectada desfavorablemente por condiciones tales como la administración

de la higiene, la seguridad, la salud, o las condiciones físicas del ambiente de trabajo;

(6) el estrés en el trabajo: ciertos trabajos pueden poner bajo grandes cantidades de estrés (y serios problemas de salud) pues tienen dedicarse por muchas horas a estos, ya que sus puestos son bastante exigentes.

### **Relación entre la calidad de vida laboral y la teoría de Maslow.**

Los entornos laborales pueden servir de buen ejemplo para dar una explicación de la calidad de vida laboral en relación de la teoría de las jerarquías de Maslow. El trayecto para un empleado tiene su inicio sus necesidades de seguridad y fisiológicas están aseguradas. Es decir, aparte de recibir un salario de la empresa por la que trabaja, esta última debe proveerle de espacios tanto para la relajación como para el saciamiento de su hambre (necesidad fisiológica). Una vez cubierta esta, buscará la satisfacción de algunas demandas en relación a un ambiente laboral seguro y a su estabilidad laboral dentro de la organización (necesidad de seguridad).

La satisfacción de sus necesidades básicas supondrá para él ahora la satisfacción de necesidades de afiliación o sociales, las cuales no solo son de necesidad para la organización sino también positivas. Es más, la CVL se verá incrementada si la organización entiende la importancia de la comunicación y promueve el trabajo en colaboración para aumentar los sentimientos de pertenencia entre los miembros del grupo de trabajo. Así, el progreso hacia la autorrealización (último nivel) hallará a un trabajador con deseos de progreso personal para lo cual el adecuado desempeño de su puesto será absolutamente necesario. Si esto se cumple, la empresa podrá promocionarlo para así aprovechar su potencial.

### **Dimensiones de la calidad de vida laboral.**

Utilizando las ideas de la teoría de Maslow, Martínez (2019) entiende la calidad de vida laboral como un peldaño jerárquico sobre el bienestar psicológico y que



resulta de la interacción entre el empleado y su empleador. Asimismo, esta fue dividida en 6 dimensiones, a saber:

1. **Autonomía:** Esta dimensión les provee con la creatividad, motivación y autoconfianza necesarias que les permitirán hallar las mejores alternativas con los mejores resultados a los desafíos que se les presenten por delante.
2. **Desarrollo personal:** Esta representa el planeamiento y las funciones organizacionales diseñadas para el aumento de las competencias y productividad.
3. **Seguridad laboral:** Esta evalúa las medidas de precaución para evitar posibles accidentes laborales asociados a la realización de una actividad y así mantener la seguridad del personal.
4. **Equidad:** Esta se refiere a la imparcialidad que las organizaciones deben aplicar cuando se trata el desarrollo de su personal en términos de justicia, compromiso, e igualdad.
5. **Salario justo:** Esta dimensión evalúa el nivel de competencia de los trabajadores, pues es el componente más significativo del valor del trabajo. Su cuantificación dependerá de la calidad de vida y la posición social.

### **2.2.2. Bienestar psicológico**

Un apropiado estudio del bienestar psicológico tiene que tomar en consideración un número de cuestiones: un sentido de propósito (Buhler, 1935), un sentido de compromiso (Erickson, 1959), y una autoaceptación del mismo individuo (Maslow, 1968). Es decir, el bienestar psicológico es una construcción teórica mucho más compleja que una estabilidad sencilla de afectos positivos durante el tiempo, la cual ha sido llamada popularmente también como la felicidad (Schutte y Ryff, 1997).

El bienestar psicológico se encuentra enmarcado dentro de los confines de la psicología social positiva, rama nueva de la psicología la cual tiene por foco los estudios relacionados a las diferentes sociedades y comunidades, a las formas de funcionamiento óptimas de los individuos, a sus niveles de felicidad, bienestar subjetivo, experiencias positivas, y desarrollo personal (Duckworth et al., 2005).

Asimismo, Castro (2010) establece que el bienestar tiene tres constituyentes fundamentales, a saber: el constituyente cognitivo, el afecto positivo y el afecto negativo. El primer componente, la satisfacción vital, viene como resultado de la evaluación cognitiva que los individuos hacen de sus propias vidas y que, por lo tanto, resulta tener más estabilidad durante el paso del tiempo; en contraste, los afectos positivos y negativos representan a estados emocionales transitorios.

Seligman (2003), a su vez, reporta que, todas las investigaciones realizadas en relación al bienestar subjetivo y en particular a las personas con los niveles más altos de felicidad señalan que, el tener una vida con significado, el tener una vida comprometida, y el tener una vida agradable y feliz son las cualidades más notorias en estas personas.

### **Modelos explicativos.**

#### **Teoría del bienestar psicológico según Ryff.**

Luego de unificar las teorías del ciclo vital, del funcionamiento mental positivo, y la del desarrollo humano óptimo, Carol Ryff señala que el bienestar psicológico es una dimensión que se puede establecer luego de una evaluación y valoración de la forma como un individuo ha vivido su propia vida. Además, tanto la cultura como el sexo, así como también la edad tienen una influencia determinante en como el bienestar psicológico es valorado, y después de haber llevado a cabo estudios comparativos sobre el bienestar psicológico, pudo aseverar que estará compuesto

por 6 dimensiones bien establecidos y diferentes entre sí: (1) sentido de autodeterminación; (2) sentimiento de crecimiento y desarrollo propio durante la vida; (3) creencia de una vida que posee significado y propósito; (4) relaciones personales excelentes; (5) capacidad de manejo no solo de la propia vida sino también del medio ambiente; y (6) apreciación positiva de uno mismo (Ryff y Keyes, 1995).

### **Modelo del bienestar psicológico según John y Srivasta.**

De acuerdo a John y Srivastava (1999), el modelo de los 5 factores busca describir la personalidad por medio de componentes que la pueden caracterizar, tales como formas estables y consistentes de respuesta y ajuste al entorno del individuo, así como también tendencias. Además, este modelo incluye a la apertura a la experiencia, amabilidad, responsabilidad, extraversión, y neuroticismo como factores de la personalidad. A partir de esto, el vínculo existente entre la personalidad y el bienestar psicológico tendrá una mejor descripción a través del establecimiento de relaciones específicas entre los factores de la personalidad y las dimensiones del bienestar psicológico. Así, por ejemplo, aquellas personas que sean menos neuróticas o introvertidas serán los que posean los mayores niveles de bienestar psicológico. De manera similar, los individuos altamente responsable, es decir, personas caracterizadas por su eficiencia, competencia y trabajo, son capaces de crear las condiciones necesarias para lograr altos niveles de bienestar psicológico (Schmutte y Ryff, 1997). A partir de esto, se puede inferir que factores tales como la religión, los vínculos sociales, el dinero, o la raza no serán tan determinantes como los rasgos de personalidad de los individuos para la consecución de la felicidad (Diener et al., 1999).

### **Modelo del bienestar psicológico según Deci y Ryan.**

Según Deci y Ryan (2000), el modelo de la autodeterminación que el bienestar se compone de tres necesidades psicológicas fundamentales: (1) necesidad de compromiso; (2) necesidad de competencia; y (3) necesidad de pertenencia, las cuales llevan a la armonía del ser de un individuo si son satisfechas. La primera necesidad es el resultado del interactuar con los demás individuos del entorno, el cual genera no solo emociones sino también sentimientos de compromiso y pertenencia. La segunda es el resultado de la eficacia en la interacción con el entorno. Finalmente, la tercera es aquella que se caracteriza por sensaciones de tener la posibilidad de la opción y la voluntad en cada paso del proceso comportamental.

### **Factores relacionados al bienestar psicológico.**

De acuerdo a Schumutte y Ryff (1997), el bienestar psicológico ha tenido tradicionalmente una identificación implícita con las emociones positivas y al mismo tiempo con una ausencia de las negativas, e incluso con la personalidad. En otras palabras, a mayor afecto positivo experimentado por un individuo en la regularidad y en el tiempo, mayor será su felicidad o satisfacción. En relación a la personalidad, los rasgos naturalmente atribuidos a las personas buscan resaltar los rasgos que gozan de estabilidad en estas, pues son aquellas que representan su emocionalidad positiva; tomando en consideración esto, no es extraño que un bienestar malo esté vinculado con la neurosis.

Diener et al. (1991) aseveran que, de acuerdo a los modelos situacionales, la satisfacción de los individuos viene a ser una sumatoria de momentos de felicidad experimentadas a lo largo de sus vidas; es decir, la satisfacción está directamente relacionada a la cantidad de eventos de felicidad y circunstancias positivas vividas; sin embargo, Lyubomirsky (2007) contribuye señalando que, la satisfacción de los

individuos no se puede predecir ni cercanamente de forma correcta si se utilizan de por medio variables demográficas. Por otro lado, los modelos verticales, también conocidos como *top-down*, señalan que, la estabilidad que caracteriza la personalidad de los individuos es la que predispone en gran medida su bienestar psicológico resultante. Es decir, las personas que poseen una inclinación o disposición natural a disfrutar de su tiempo de ocio, de sus amistades, de su familia, de su trabajo manifestarán ser felices por naturaleza más fácilmente. Resumiendo, mientras los modelos situaciones atribuyen el estar satisfecho a todo el bienestar que se ha experimentado en diferentes facetas, los modelos verticales lo conceden a las variables del temperamento.

Habiendo estudiado individuos que experimentaban una vida rebotante y llena de felicidad por más de dos décadas, Csikszentmihalyi (1998) apunta al concepto de flujo o *flow* como su elemento desencadenante. El flujo o *flow* es un estado de involucramiento que algunas personas experimentan en la realización de sus actividades a un nivel tal que todo lo demás pareciese no importarles. Esta experiencia de involucramiento les produce tanto placer que su mismo desarrollo supone un alto costo. Actividades tales como las religiosas, deportivas, musicales, y artísticas son aquellas en las que el *flow* suele ocurrir. Csikszentmihalyi concluye que, el estado de felicidad que algunas personas lograr alcanzar no es resultado de la casualidad sino de un estado que estas cultivaron conscientemente. En otras palabras, las personas con mayor felicidad son aquellas que primero lograron un control sobre lo que experimentaban interiormente, cuestión que les permitió un cambio en su calidad de vida.

El estado de flujo o *flow* tiene relación con la comparación tradicional entre el hedonismo y la eudemonía griegos. El hedonismo basa la felicidad del individuo en la

búsqueda en un número creciente de emociones positivas que produzcan placer, mientras que la eudemonía encuentra la felicidad al final del camino no al principio, luego de numerosos trabajos y empeños por parte del individuo, no solo para alcanzarla sino también para sostenerla en el tiempo. La psicología positiva a través de Peterson et al. (2005) consideran que el flujo o *flow* es un camino verdadero hacia la consecución de la felicidad.

En esta línea, Seligman et al. (2005) diseñaron y llevaron a cabo un número de intervenciones positivas, las cuales estuvieron sujetas a un monitoreo vía intranet y tenían por objetivo el aumento de las capacidades hedónicas de ciertas personas. De este modo, a través de la realización de ejercicios, tales como reconocimiento de lo mejor de uno mismo, identificación de fortalezas, y visitas de gratitud, se pudo demostrar que estos trajeron consigo una mejora inmediata a los pacientes no solo en sus niveles de bienestar psicológico, los cuales se mantuvieron en algunos casos incluso hasta 6 meses después de finalizada las intervenciones, sino también en sus niveles de depresión iniciales.

### **Dimensiones del bienestar psicológico.**

Tomando en consideración el modelo de Ryff y Keyes (1995), el cual establece que, el funcionamiento más óptimo que se puede alcanzar provoca un mayor número de emociones positivas en los individuos; y tomando en cuenta además que las dimensiones de este modelo no funcionan como predictores del bienestar psicológico sino más bien como índices capaces de indicar los efectos de mantenerlos en un nivel óptimo como inadecuado, se definen las siguientes para el presente estudio:

1. **Autoaceptación:** Es la dimensión que representa un individuo que entiende perfectamente las limitaciones que tiene, pero que sin embargo logra sentirse

bien acerca de sí mismo. La actitud positiva hacia uno mismo es una cualidad esencial que caracteriza a un individuo dentro de la psicología positiva.

2. **Relaciones positivas:** Es la dimensión que representa la capacidad que tiene un individuo para establecer relaciones con otros caracterizadas por la estabilidad y por amistades en las que se puede tener confianza. La capacidad de amar realmente conjuntamente con la capacidad de brindar una afectividad adulta son elementos vitales que forman la base de la salud mental y el bienestar.
3. **Dominio del entorno:** Es la dimensión que representa la capacidad que tiene un individuo no solo para la elección de entornos beneficiosos para sí mismo sino también para su creación. Los individuos que se caracterizan por tener una alta influencia sobre su entorno sienten que pueden tener un alto impacto no solo sobre el mundo que los rodea, sino también sobre cualquier circunstancia que vivan.
4. **Autonomía:** Es la dimensión que representa la capacidad que tiene un individuo para mantener la individualidad propia en distintas circunstancias sociales. Los individuos caracterizados por sostener su autonomía a niveles altos tienen una mayor tolerancia a la presión del medio social, y también una mayor autorregulación de su conducta.
5. **Propósito en la vida:** Es la dimensión que presenta la capacidad que tiene un individuo para establecer metas no solo propias sino también claras. Los individuos que han definido un propósito para su vida tienen claro que quieren de ella.

6. **Crecimiento personal:** Es la dimensión que presenta la capacidad que tiene un individuo para la creación de condiciones para el desarrollo de sus propias potencialidades.

**Relación entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico.**

De acuerdo a Duran (2015), el inicio de la relación existente entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico tiene sus comienzos en el deseo que los trabajadores tengan una vida laboral cada vez mejor. Para el logro de este objetivo, las mejoras establecidas no solo se limitaron a compensaciones monetarias, sino a otras de distinta naturaleza, tales como aquellas desde la perspectiva del bienestar psicológico, pues se descubrió que con estas no solo se lograba un aumento de la productividad, sino también una disminución de los niveles de estrés.

Por ejemplo, Furnham (2003) afirma que las creencias positivas generan efectos muy ventajosos no solo sobre diferentes dimensiones que evalúan la salud mental de los individuos, sino también sobre sus niveles de satisfacción en diferentes áreas. Es decir, un individuo que muestra bienestar psicológico: (1) ha logrado la satisfacción de sus propias necesidades hedónicas, lo cual, a su vez, trae un individuo que tiene seguridad y una visión positiva de su entorno; (2) ha satisfecho su propia necesidad de tener creencias positivas, y esto le han traído como resultado una autoaceptación y autoestima altas; (3) ha encontrado un significado el cual le inyecta coherencia, significado, y propósito a todo aquello que emprende; (4) ha sido capaz de satisfacer su necesidad de relacionarse con otros, y ahora es capaz de no solo aceptar a los demás sino también de establecer vínculos positivos; y (5) ha alcanzado un control interno y un nivel de autodeterminación, y ahora posee tanto autonomía como una visión de dominio adecuados.



## **2.3. Definición conceptual de la terminología empleada**

### **2.3.1. *Bienestar psicológico***

Para García (2002), es una evaluación a nivel global de los aspectos cognitivos y afectivos de los individuos, además de la congruencia entre la consistencia y congruencia de sus objetivos y expectativas personales.

### **2.3.2. *Calidad de vida laboral***

Van Laar et al. (2007) definen a la CVL como aquella procedente del trabajo que realizan los individuos, pero que al mismo tiempo es una parte conformante de una calidad de vida global, con la cual estos podrían establecer una evaluación sobre qué tanta influencia guarda el aspecto laboral en sus vidas.

### **2.3.3. *Docente***

Para Martínez (2013), es un actor fundamental para el funcionamiento de la sociedad, ya que es un transmisor de la educación y la cultura a través de procesos de enseñanza que este mismo planifica y organiza.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **3.1.1. Tipo**

El tipo adoptado por este estudio fue descriptivo, pues tiene por función el detallar los perfiles, características y propiedades de comunidades de grupos, objetos y cualesquiera otros fenómenos una vez se han recolectado y medido los datos de las variables de estudio. También fue de tipo correlacional, ya que tuvo por propósito la medición del vínculo presente entre las variables, así como la cuantificación y medición de estas tomadas individualmente (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **3.1.2. Diseño**

El diseño que adoptó el presente estudio fue de naturaleza no-experimental, ya que la recolección de los datos no se basó en el reemplazo y observación de valores independientes de una de las variables para así obtener un valor determinado en una variable dependiente, la cual sería función de la primera (Hernández y Mendoza, 2018).

### **3.2. Población y muestra**

#### **3.2.1. Población**

La población del presente estudio estuvo conformada por 113 docentes de primaria y secundaria (47 hombres y 66 mujeres) pertenecientes a dos instituciones educativas de Santa Anita. Estas características se encuentran alineadas con la definición de población dada por Parra (2019), quien sostuvo que esta es una agrupación de elementos los cuales deben poseer características afines y de las cuales se pueden extraer ciertas medidas después de un análisis estadístico.

**Tabla 1***Población de docentes de instituciones educativas de Santa Anita*

Grados	Varones (Fi)	Mujeres (Fi)
Docentes del centro educativo A	10	37
Docentes del centro educativo B	25	41
Total	35	78

*Nota:* Fi = frecuencia absoluta.

### **3.2.2. Muestra**

La muestra del presente estudio estuvo constituida por 100 docentes de ambos sexos de los niveles tanto de primaria y secundaria pertenecientes al distrito de Santa Anita, cuya definición está alineada según lo dicho por López y Fachelli (2017), quienes definieron la muestra como un conjunto cuyos elementos constituyentes no solo son parte de un conjunto universal, sino también son seleccionados aleatoriamente para ser sometidos a un análisis científico, cuyos resultados deben ser también válidos para todos los elementos del conjunto universal. Estos resultados además presentarán rangos tanto de probabilidad como de error, los cuales también pueden ser determinados.

*Fórmula para extraer la muestra:*

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p(1-p)}{(N-1) \times E^2 + Z^2 \times p(1-p)}$$

Donde:

N = Población de estudio (113)

p = Eventos favorables (0.5)

q = Eventos desfavorables (0.5)

Z = Nivel de significancia (1.96)

E = Margen de error (0.0)

### **3.2.3. Muestreo**

El muestreo adoptado por la presente investigación fue no probabilístico, el cual, tal como es definido por Cuesta (2009), tuvo que hacer uso de dos criterios denominados de inclusión y exclusión, los cuales fueron necesarios para la conformación de la muestra de estudio, pero que no da a todos los elementos de la población una misma probabilidad de selección.

#### **Criterios de inclusión.**

1. Docentes de ambos sexos pertenecientes a los centros de educativos de estudio.
2. Docentes que emitan su consentimiento para ser parte de la evaluación.
3. Docentes que tengan como mínimo 1 año de servicio en su centro de trabajo.

#### **Criterios de exclusión.**

1. Docentes que no pertenezcan a los centros educativos de estudio.
2. Docentes mayores de 60 años
3. Docentes que no consigne su participación.
4. Docentes que tengan menos de 1 año laborando.

### **3.3. Hipótesis**

#### **3.3.1. Hipótesis general**

**H<sub>g</sub>:** Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en el personal docente de dos instituciones educativas de Santa Anita, 2022.

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en el personal docente de dos instituciones educativas de Santa Anita, 2022.

### **3.3.2. Hipótesis específicas**

**H<sub>e1</sub>**: Existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en el personal docente.

**H<sub>0</sub>**: No existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en el personal docente.

**H<sub>e2</sub>**: Existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones del bienestar psicológico y la calidad de vida laboral en el personal docente.

**H<sub>0</sub>**: No existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones del bienestar psicológico y la calidad de vida laboral en el personal docente.

### 3.4. Variables - Operacionalización

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable calidad de vida laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Calidad de vida laboral	Es la relación entre el empleado y la organización; son las necesidades que los trabajadores tienen y las actividades presentadas por la organización. Esto quiere decir, necesidades y funciones de trabajo (Martínez, 2019).	La información en relación a la calidad de vida laboral se recopila a través de la Escala de Calidad de Vida Laboral (CVL) de Martínez (2019), la cual está compuesta por 30 preguntas.	Autonomía	Responsabilidad de las actividades	14, 15, 16, 17, 18,19,20,21,22	Ordinal
			Desarrollo personal	Línea de carrea Oportunidades de ascenso	1,2,4,5,6,7,8,10	
			Equidad	Ausentismo Rotación de puesto	9,24,25,28,29 30	
			Seguridad laboral	Accidentes Riesgos	3, 23,26, 27	
			Salario	Compensación Satisfacción	13, 12	

**Tabla 3***Operacionalización de la variable bienestar psicológico*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Bienestar psicológico	El bienestar psicológico concibe sus conceptos en el funcionamiento positivo; centra su atención en el desarrollo de capacidades y crecimiento personal (Ryff y Singer, 2002).	El bienestar psicológico será medida a través de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (EBP) adaptada por Pérez (2018) en la ciudad de Lima. Está compuesta por 35 ítems.	Autoaceptación	Autorregulación y dominio.	1,7,8,11,16,22,30	Ordinal
			Relaciones positivas	Satisfacción, empatía y confianza.	2,13,15,17,34,12	
			Autonomía	Independencia y solución de problemas.	3,5,10,23	
			Dominio de entorno	Control y capacidad en la gestión del ambiente.	6,18,21,25,28,32,35	
			Propósito en la vida	Metas y plan de vida.	9,14,19,20,24,29,31	
			Crecimiento personal	Autorrealización	4,21,26,33	



### 3.5. Métodos y técnicas de investigación

El presente trabajo de investigación hizo uso de un procedimiento hipotético-deductivo, el cual da comienzo con la observación del problema y lleva a la formulación de una hipótesis que busca explicar el problema. Esta hipótesis explicativa lleva a deducciones las cuales pasarán por un proceso de refutación o ratificación según el planteamiento de la hipótesis original (Quesada et al., 2018).

La facilidad actual con la que las encuestas virtuales pueden ser creadas, así como la rapidez con las cual pueden ser distribuidas son factores además del precio que explican su cada vez más exitoso crecimiento dentro de los estudios de mercado y también sociales (Millán y Finkel, 2019). Tomando esto en consideración, el presente estudio se inclinó en la utilización de encuestas virtuales, cuyas ventajas sobresalientes nuevamente salieron a relucir comparadas a la realización de encuestas físicas o por teléfono, métodos usualmente utilizados en estos estudios.

#### 3.5.1. *Cuestionario de la Calidad de Vida Laboral*

##### **Ficha técnica.**

Nombre del instrumento:	Escala de Calidad de Vida Laboral (CVL)
Autores:	Joanne Martínez (2012)
Procedencia:	Peruana
Administración:	18 años a mas
Aplicación:	Individual y Grupal
Numero de Ítems:	30
Finalidad:	Medir la percepción del trabajo de acuerdo al entorno laboral.
Puntuaciones:	1 = Nunca
	2 = Casi nunca
	3 = Casi siempre
	4 = Siempre

### Propiedades psicométricas.

Según el estudio que llevó a cabo Martínez (2019), se constataron las propiedades psicométricas del instrumento en mención en una muestra de 700 teleoperadores de una empresa privada de Cercado de Lima. Para comprobar la validez de la escala, fue necesario la participación de 10 jueces expertos, los cuales señalaron que todos los ítems son apropiados de acuerdo a los supuestos planteados por el autor del cuestionario, obteniéndose un V de Aiken igual 1. De igual forma, en relación a la confiabilidad del instrumento, se obtuvo un coeficiente alfa de cronbach igual a 0.919, el cual refleja un nivel excelente de confiabilidad. Asimismo, con respecto a la estructura interna del test, el análisis factorial exploratorio obtuvo valores apropiados (KMO = .930, Bartlett,  $gl=780$ ,  $p=.000$ ), demostrándose de esta manera que la prueba es factorizable en 5 factores, cumpliéndose, a su vez, el modelo propuesto por Martínez.

La escala CVL será evaluada según los baremos originales de Martínez (2019), quienes sugieren utilizarlos para la evaluación e interpretación de la misma: (1) la percepción de la CVL será baja si va de 23 a 68 puntos; (2) la percepción de la CVL será promedio si va de 69 a 82; y (3) la CVL será alta si va de 83 a 115 puntos.

**Tabla 4**

*Puntuaciones de la Escala CVL*

Niveles	Puntuaciones
Baja	23-68
Promedio	69-82
Alta	83-115

*Nota:* Martínez (2019, p.41).

### 3.5.2. Cuestionario de Bienestar Psicológico

#### Ficha técnica.

Nombre del instrumento:	Escala de Bienestar psicológico de Ryff
Autores:	Carol Ryff
Año:	1995
Procedencia:	E.E.U.U.
Adaptado:	Ana Pérez (2018)
Administración:	Jóvenes y adultos
Aplicación:	Grupal o individual
Numero de Ítems:	35
Finalidad:	Medir el nivel de bienestar psicológico
	1 = Totalmente desacuerdo
	2 = Poco de acuerdo
	3 = Moderadamente de acuerdo
Puntuaciones:	4 = Muy de acuerdo
	5 = Bastante de acuerdo
	6 = Totalmente de acuerdo

#### Propiedades psicométricas originales del instrumento.

Con el fin de poner a prueba la validez y confiabilidad Para el modelo multidimensional propuesto por Ryff (1989), un total de 1,108 individuos fueron sometidos a evaluación con este instrumento, de los cuales el 59% eran mujeres y 41% hombres; además, el 87% de estos fueron caucásicos, y la edad promedio fue de 45.6 años (DE – 14.8 años). Se obtuvo una confiabilidad adecuada a través del coeficiente de alfa de Cronbach, el cual fue igual a 0.73 para la escala general, mientras que para las dimensiones autonomía fue igual a 0.83, dominio del entorno igual a 0.86, crecimiento personal igual a 0.85, relaciones positivas con otros y propósito en la vida fueron iguales a 0.88, y autoaceptación igual a 0.99. El autor de la prueba en cuestión realizó el análisis de la validez de constructo por medio de un

análisis factorial exploratorio, encontrándose que el valor chi-cuadrado es más bajo (339.1), AGFI es más alto (.89), y BIC es cada vez más negativa (-167.64) cuando el modelo es explicado por los 6 factores propuestos por Ryff (1989).

### **Propiedades psicométricas peruanas.**

Pérez (2018) realizó la validez del constructo sobre una muestra de 390 trabajadores de empresas industriales de Los Olivos. La escala cuenta con una adecuada consistencia interna, encontrándose un V de Aiken igual a 0.96, a partir del juicio de 5 expertos los cuales ratificaron lo validez de la escala. También se utilizó la validez del constructo por medio de un análisis factorial exploratorio, con los siguientes resultados apropiados: El test de Kaiser-Meyer-Olkin dio como resultado un KMO = .914;  $X^2 = 1750$ ; mientras que la prueba de esfericidad de Bartlett = .774;  $gl = 15$ ;  $p < 0.000$ . Por lo cual, la prueba es factible de factorizar. En cuanto al análisis factorial confirmatorio por medio de la técnica de máxima verosimilitud y bajo el supuesto de 6 factores independientes, se encontró una significancia estadísticamente alta ( $p < 0.01$ ), así como también un  $X^2 = 3081.949$  con  $gl = 345$ . Finalmente, se obtuvo índices de ajuste satisfactorio (RMSEA=626.06, SFI = .85), señalando así que se ajusta apropiadamente al modelo estimado. En cuanto a la confiabilidad del instrumento, se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach, el cual fue igual a 0.942 para la escala total. Por su parte, la dimensión de auto aceptación obtuvo un 0.904, la de relaciones positivas un 0.894, la de autonomía un 0.909, el dominio del entorno un 0.907, para el propósito en la vida un .882 y para el crecimiento personal un 0.897, confirmándose de esta manera la confiabilidad de la escala.

Los baremos utilizados para medir el bienestar psicológico fueron los de Pérez (2018), quien establece que: (1) hasta 116 puntos, el bienestar será calificado como bajo; (2) de 117 a 140 puntos, el bienestar psicológico será calificado como moderado;

(3) de 141 a 175 puntos, el bienestar psicológico será calificado como alto; y (4) de 176 a más el bienestar psicológico será calificado como elevado.

**Tabla 5**

*Puntuaciones de la Escala BIEPS-A*

Niveles	Puntuaciones
Bajo	116
Moderado	117-140
Alto	141-175
Elevado	176

*Nota: Pérez (2018, p.49).*

### **3.6. Procesamiento de los datos**

Posterior a la recopilación de la información, se hizo uso de la plataforma de software estadístico IBM SPSS versión 25 con el cual, primeramente, se creó una base de datos para luego proceder con el procesamiento de los datos. Seguidamente, se trasladó dicha información a tablas de frecuencias y porcentajes, y estadísticos descriptivos para determinar los niveles de la calidad de vida y el bienestar psicológico en los docentes. Por otra parte, para el análisis estadístico inferencial respectivo, se empleó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para determinar el uso o no de estadísticos paramétricos, necesarios para la comprobación de hipótesis.

**CAPÍTULO IV**  
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**  
**DE DATOS**

#### 4.1. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

**Tabla 6**

*Medidas descriptivas de la variable calidad de vida laboral*

Subdimensiones	M	D.E
Calidad de vida laboral	67.96	14.308
Autonomía	16.23	4.923
Desarrollo personal	18.72	3.303
Seguridad laboral	14.67	2.563
Equidad	9.96	2.229
Salario	4.18	1.029

En la tabla 6, se puede observar que la calidad de vida laboral obtuvo una media de 67.96, con una desviación estándar de 14.308, la dimensión autonomía presentó una media de 16.23, con una desviación estándar de 4.923. En el caso del desarrollo personal esta alcanzó una media de 18.72 con una desviación estándar de 3.303, la seguridad laboral alcanzó una media equivalente a 14.67 con una desviación estándar en 2.563. La equidad y el salario por su parte obtuvieron medias en 9.96 y 4.18 con desviaciones estándar equivalentes a 2.229 y 1.029, respectivamente.

**Tabla 7***Frecuencia y porcentaje de la variable calidad de vida laboral*

Subdimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Autonomía	8	8.0	59	59.0	33	33.0	100	100.0
Desarrollo personal	2	2.0	28	28.0	70	70.0	100	100.0
Seguridad laboral	0	0.0	33	33.0	67	67.0	100	100.0
Equidad	12	12.0	16	16.0	72	72.0	100	100.0
Salario	24	24.0	65	65.0	11	11.0	100	100.0
Calidad de vida laboral	33	33.0	29	29.0	38	38.0	100	100.0

En esta tabla 7, se puede indicar que las dimensiones de la calidad de vida laboral se situaron de forma general entre los niveles medios y altos, donde el desarrollo personal, y la equidad fueron percibidos por los docentes en los niveles más altos (70.0% y 72.0%), mientras que en los niveles medios las dimensiones autonomía y el salario fueron los más frecuentes (59.0% y 65.0% respectivamente). Asimismo, la calidad de vida laboral se ubicó en un nivel alto en el 38% de la muestra.

**Tabla 8***Medidas descriptivas de la variable bienestar psicológico*

Dimensiones	M	D.E
Bienestar psicológico	160.22	30.520
Autoaceptación	32.30	6.132
Relaciones positivas	26.85	5.599
Dominio del entorno	32.62	6.484
Autonomía	17.33	3.856
Propósito en la vida	31.63	6.984
Crecimiento personal	19.17	4.122

En la tabla 8, se observa que el bienestar psicológico obtuvo una media de



160.22, con una desviación estándar de 30.520, la dimensión autoaceptación presentó una media de 32.30, con una desviación estándar de 6.132. En el caso de las relaciones positivas, la media fue equivalente en un 26.85 con una desviación estándar de 5.599, el dominio del entorno y la autonomía obtuvieron medias equivalentes en 32.62 y 17.33 con desviaciones estándar de 6.484 y 3.856. La dimensión propósito en la vida obtuvo media de 31.63 con una desviación estándar de 6.984. Finalmente, la dimensión crecimiento personal alcanzó una media de 19.17 con una desviación estándar de 4.122.

**Tabla 9**

*Frecuencia y porcentaje de la variable bienestar psicológico*

Dimensiones	Bajo		Moderado		Alto		Elevado		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Autoaceptación	5	8.0	39	39.0	37	37.0	19	19.0	100	100.0
Relaciones positivas	6	6.0	36	36.0	39	39.0	19	19.0	100	100.0
Dominio del entorno	4	4.0	38	38.0	40	40.0	18	18.0	100	100.0
Autonomía	10	10.0	39	39.0	30	30.0	21	21.0	100	100.0
Propósito en la vida	8	8.0	41	41.0	34	34.0	17	17.0	100	100.0
Crecimiento personal	12	12.0	26	26.0	40	40.0	24	24.0	100	100.0
Bienestar psicológico	5	5.0	26	26.0	30	30.0	39	39.0	100	100.0

En la tabla 9, se observa que, en general, las dimensiones del bienestar psicológico se hallan entre los niveles altos y elevados, donde el 40% de los docentes presentan un dominio del entorno elevados. Lo mismo ocurre con la dimensión crecimiento personal, la cual alcanzó niveles elevados en 40% de los participantes. Finalmente, el bienestar psicológico general alcanzó niveles elevados en el 39%.

**Tabla 10***Prueba de Kolmogórov-Smirnov de la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico*

Variabes	gl.	K-S	p
Calidad de vida laboral	100	.062	.200
Autonomía	100	.099	.018
Desarrollo personal	100	.115	.002
Seguridad laboral	100	.111	.004
Equidad	100	.200	.000
Salario	100	.209	.000
Bienestar psicológico	100	.099	.018
Autoaceptación	100	.127	.000
Relaciones positivas	100	.096	.025
Dominio del entorno	100	.120	.000
Autonomía	100	.078	.144
Propósito en la vida	100	.103	.011
Crecimiento personal	100	.130	.000

En la tabla 10, los resultados de la prueba de Kolmogórov-Smirnov, indicaron que los datos correspondientes a las variables de estudio no siguen una distribución normal. Por lo cual será pertinente el uso de estadísticos de tipo no paramétricos.

#### 4.2. Contrastación de hipótesis

**Tabla 11***Correlación entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico*

Variabes	Estadísticos	Bienestar psicológico
	$r_s$	.770**
Calidad de vida laboral	p	.000
	$r^2$	.592

\*\* Correlación es significativa al 0.001

En la tabla 11, se observa que la calidad de vida laboral se correlacionó de forma significativa y directa con el bienestar psicológico ( $r_s = .719$ ) y en grado fuerte. Por lo cual los docentes tendrán a presentar un mayor bienestar psicológico a medida

que la calidad de vida laboral sea mayor y viceversa. Esta correlación puede ser explicada por un tamaño del efecto grande ( $r^2 > 0.25$ ), según Cohen (1988).

**Tabla 12**

*Correlación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico*

Dimensiones	Bienestar psicológico		
	$r_s$	p	$r^2$
Autonomía	.462**	.000	.213
Desarrollo personal	.521**	.000	.271
Seguridad laboral	.494**	.000	.244
Equidad	.480**	.000	.230
Salario	.484**	.000	.234

\*\* Correlación es significativa al 0.001

En la tabla 12, se evidencia que las dimensiones de la calidad de vida laboral se correlacionaron de forma significativa y directa con el bienestar psicológico, donde el desarrollo personal y la seguridad emocional mostraron mayores grados de correlación con la segunda variable de análisis ( $r_s = .521$  y  $r_s = .494$  respectivamente). Mientras que la autonomía, la equidad y el salario se asociaron de forma más débil con el bienestar psicológico. Asimismo, según Cohen (1988) las correlaciones obtenidas pueden ser explicada por tamaños del efecto que van de moderados a grande ( $r^2 > 0.10$ ).

**Tabla 13**

*Correlación entre las dimensiones del bienestar psicológico y la calidad de vida laboral*

Dimensiones	Calidad de vida laboral		
	$r_s$	p	$r^2$
Autoaceptación	.568**	.000	.322
Relaciones positivas	.581**	.000	.337
Dominio del entorno	.590**	.000	.348
Autonomía	.485**	.000	.235
Propósito en la vida	.593**	.000	.351
Crecimiento personal	.543**	.000	.294

\*\* Correlación es significativa al 0.001

En la tabla 13, se encontró que las dimensiones del bienestar psicológico se correlacionaron de forma significativa e inversa con la calidad de vida laboral. Dichas correlaciones ocurrieron en un grado moderado, de las cuales el propósito en la vida y dominio del entorno alcanzaron un mayor grado asociación con la segunda variable de estudio ( $r_s = .593$  y  $r_s = .590$ ). Por lo cual, ante una mayor presencia del bienestar psicológico, la calidad de vida laboral tendrá a ser mayor en los docentes de estudio. Asimismo, según Cohen (1988) las correlaciones obtenidas pueden ser explicada por tamaños del efecto que van de moderados a grande ( $r^2 > 0.10$ ).

**CAPÍTULO V**  
**DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIONES**

## 5.1. Discusiones

El presente estudio de investigación planteó determinar una correlación entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico, lo cual se pudo corroborar exitosamente en una muestra de 100 docentes de dos instituciones educativas de Santa Anita. De acuerdo a los resultados, se tiene que los profesores tienden a presentar un mayor bienestar psicológico cuando perciben una mejor calidad de vida laboral en sus centros de trabajo ( $r_s = .770$ ). Estos resultados son similares a los obtenidos por Rivas (2020), quien obtuvo un  $r_s = .234$  entre las mismas variables en una muestra de 237 profesores de un centro educativo de Carmen de la Legua. Similarmente, Aquilino (2020) encontró una asociación directa entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico ( $r_s = .387$ ) en 223 docentes de diferentes instituciones de Lima-Norte. Por su parte, Cardozo (2019) y Sevillano (2018), quienes buscaron correlacionar la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en docentes de Villa El Salvador y Jesús María, encontraron relaciones débiles, pero aun así directas ( $r_s = .215$  y  $r_s = .275$  respectivamente). Internacionalmente, se cuentan con los aportes de Meneses y Ramírez (2019), quienes asociaron moderadamente la satisfacción laboral y el bienestar psicológico ( $r_s = .678$ ) en 50 docentes ecuatorianos. Asimismo, también en Ecuador, Pugo y Silva (2020) demostraron que el síndrome de burnout afectó el bienestar psicológico de 58 docentes.

Por otra parte, según Hackman y Oldham (1990), la CVL está comprendida por una serie de factores que tienen influencia en la psicología de aquellas personas muy envueltas en sus trabajos, pero que les permite alcanzar resultados óptimos tanto en lo laboral como en lo personal. Así mismo, García y Forero (2015) afirman que, el sentirse satisfecho con lo que se realiza en el trabajo y ser reconocido por su organización tiene una repercusión tal en el rendimiento laboral, que los niveles de

estrés experimentarán un descenso para alcanzar un equilibrio socioemocional y afectivo de los miembros de la empresa.

En relación al primer objetivo específico de este estudio de investigación, los resultados descriptivos de la calidad de vida laboral señalan que fueron percibidos en niveles altos por el 38% de los docentes. También, mientras que se encontraron que las dimensiones desarrollo, seguridad, y equidad fueron las más percibidas en niveles altos (70%, 67%, y 72% respectivamente), la dimensión salario, fue el más frecuente en los niveles más bajos (24%). Estos resultados muestran similitud con lo hallado por Rivas (2019) y Cardozo (2019), quienes encontraron niveles altos en el 65% y 37% de sus muestras respectivas conformadas por docentes de Carmen de la Legua y Villa El Salvador. Por el contrario, Aquilino (2019) encontró niveles bajos en el 92.4% de docentes en Lima-Norte.

Además, Meneses y Ramírez (2019) en Ecuador indicaron que el 60% de los docentes se sienten muy satisfechos con el rol que desempeñan dentro de su organización. De manera similar, Saltos et al. (2018), quienes se plantearon como objetivo general encontrar una asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes ecuatorianos, encontraron que, el 53% de los trabajadores percibe un muy favorable clima laboral, y que un 44.9% lo percibe como favorable, lo cual explica los niveles altos de satisfacción encontrados en el 50% de los mismos. Es importante mencionar a este punto que, Van Laar et al. (2007) aseveran que, el ambiente laboral tiene definitivamente una influencia significativa sobre los docentes y su bienestar psicológico, motivo por el cual conocer si sienten esta satisfacción tiene relevancia. En relación a esto, Segurado y Agulló (2002) manifiestan, por su parte, que, las funciones que realiza el trabajador en asociación con la forma en cómo este se implica laboralmente con la organización es una

experiencia a nivel personal e individual que se denomina la calidad de vida laboral. En otras palabras, la CVL es un reflejo del grado de motivación, productividad y hasta de satisfacción en el trabajo.

Con respecto al segundo objetivo específico, se encontró que la variable bienestar psicológico alcanzó niveles porcentuales elevados en el 39% de la muestra, teniéndose además que las dimensiones dominio del entorno, crecimiento personal, y relaciones positivas fueron las más representativas en el nivel alto (40%, 40%, y 39% respectivamente). Estos resultados son similares con los obtenidos tanto por Cardozo (2019) en Villa El Salvador como por Aquilino (2020) en Lima-Norte, quienes al asociar la CVL y el bienestar psicológico en 90 y 223 docentes respectivamente, determinaron niveles altos de la CVL en el 30% y 44.4% de sus muestras de estudio respectivamente. Por su parte, Rivas (2020) encontró niveles medios de bienestar psicológico en el 36% de los docentes de Carmen de La legua, seguido de niveles bajos en un 28.3%. Así también resultó para Silverio (2019), quien investigando la relación entre la CVL y el estrés laboral, encontró que el 44% de los docentes de San Juan de Lurigancho presentaron un bienestar psicológico en niveles moderados.

También se puede mencionar las contribuciones de Pugo y Silva (2021), quienes, estudiando la relación entre el bienestar psicológico y el síndrome de burnout en 80 docentes ecuatorianos, encontraron niveles bajos de bienestar psicológico. Aquí, las dimensiones dominio del entorno, propósito en la vida y autonomía fueron las más representativas con un 69%, 69% y 67.2% respectivamente. Meneses y Ramírez (2019) investigaron la satisfacción laboral, el apoyo social y bienestar psicológico en docentes colombianos, identificando niveles altos en el bienestar psicológico (53.1%). De esto se puede colegir que aquellos que logren cimentar ambientes laborales apropiados dentro de sus empresas, y que además obtengan



una percepción de satisfacción de sus trabajadores, ejercen un impacto muy positivo sobre la salud emocional, psicológica, y física de estos (Danna y Griffin, 1999).

En cuanto al cuarto objetivo específico, se encontró, de forma general, correlaciones directas entre la calidad de vida laboral y las 6 dimensiones del bienestar psicológico, de las cuales se destacan principalmente el propósito en la vida ( $r_s = .593$ ), dominio del entorno ( $r_s = .590$ ), y relaciones positivas ( $r_s = .581$ ). Asimismo, los resultados encontrados en diferentes momentos por Aquilino (2020) y Sevillano (2019) respaldan los hallazgos de este estudio, pues también hallaron correlaciones directas entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en docentes de Lima-Norte y Jesús María respectivamente. Estas correlaciones fueron débiles pero directas para el caso de Aquilino, en donde además las dimensiones de autonomía obtuvieron un  $r_s = .256$ , la de vínculos sociales un  $r_s = .340$ , y la de proyectos un  $r_s = .226$ . En el caso de Sevillano se encontraron correlaciones positivas moderadas, en donde la autonomía arrojó un  $r_s = .251$ , y tanto los vínculos sociales como los proyectos personales alcanzaron un  $r_s = .354$ . Similarmente, en el distrito de Carmen de la Legua, Rivas (2020) también concurren en resultados similares al hallar correlaciones débiles pero directas entre las 6 dimensiones del bienestar psicológico con la calidad de vida laboral de 237 docentes. Adicionalmente, en Ecuador, Pugo y Silva (2020) lograron establecer que las dimensiones del bienestar psicológico (propósito en la vida, relaciones positivas, y autonomía) se asociaran de forma directa con el síndrome de burnout en 80 docentes con correlaciones iguales a  $r_s = .700$ ,  $r_s = .515$  y  $r_s = .574$  respectivamente.

De este modo, los resultados anteriores confirmaron la teoría de Ryff (1989), la cual sostiene que el bienestar psicológico es un constructo muy amplio en donde influyen los efectos positivos del ambiente en el que se rodea un individuo. Así, se

respalda la idea que es muy importante que los docentes se sientan satisfechos con las condiciones de trabajo, ya que de ello dependerá un adecuado estado psicológico. Del mismo modo, los resultados respaldan lo aseverado por Barrón (2014), quien, al mencionar la teoría de la higiene laboral, la cual, a su vez, afirma que el cumplimiento adecuado de las condiciones de trabajo garantiza el bienestar físico y mental de los individuos. Por lo tanto, es importante resaltar que importancia que tiene que las instituciones educativas cumplan con brindar ambientes adecuados para que los docentes puedan desarrollar sus labores de manera óptima.

En relación al quinto objetivo específico, se pudo comprobar relaciones entre las 5 dimensiones de la calidad de vida laboral con al bienestar psicológico general, encontrándose que todas fueron directas y significativas en un grado moderado, dentro de las cuales las más resaltantes fueron las halladas con el desarrollo personal ( $r_s = .521$ ) seguridad laboral, ( $r_s = .494$ ), y salario ( $r_s = .480$ ). Similares resultados se pueden encontrar en la investigación de Aquilino (2020), en la que la CVL y el bienestar psicológico fueron hallados correlatos débiles entre sí, y en donde las dimensiones que alcanzaron los valores más altos fueron la de trabajo y satisfacción profesional ( $r_s = .256$ ), condiciones laborales ( $r_s = .342$ ), e interrelación trabajo-hogar ( $r_s = .300$ ). Asimismo, Sevillano (2019) también encontró correlatos débiles, pero aun así significativos ( $p < 0.05$ ) entre las 5 dimensiones de la calidad de vida con la variable bienestar psicológico, entre las cuales sobresalieron las de trabajo y satisfacción profesional ( $r_s = .330$ ) e interrelación trabajo-hogar ( $r_s = .275$ ). De manera similar, Rivas (2020) demostró que la CVL tuvo una asociación directa y significativa con el bienestar psicológico en docentes de Carmen de la Legua, en donde el bienestar general (con un  $r_s = .244$ ), el interfaz de trabajo a domicilio (con un  $r_s = .228$ ), y la satisfacción laboral y profesional (con un  $r_s = .230$ ) fueron las asociaciones más significativas en un .001.

Adicionalmente, es de considerar el aporte de Saltos et al. (2018), quienes lograron establecer que las dimensiones del clima organizacional (condiciones de trabajo, reconocimiento, y beneficios económicos) una asociación directa con la satisfacción laboral en 84 colaborados de una institución educativa de Ecuador ( $r_s = .603$ ,  $r_s = .703$ , y  $r_s = .479$  respectivamente).

De esta manera, factores en los docentes, tales como el equilibrio entre su trabajo y su vida en el hogar, sus condiciones laborales, niveles de satisfacción, sin dejar de mencionar su bienestar general percibido, estarían proveyéndoles con las condiciones necesarias para el desarrollo de un bienestar psicológico óptimo, particularmente en aquellos donde alcanza niveles moderados u óptimos. En resumen, se puede afirmar que el entorno laboral y otros componentes subyacentes a este son esenciales para la construcción de un estado psicológico apropiado.

Por lo tanto, los resultados que esta investigación ha dado a conocer demuestran que los docentes de los centros educativos de Santa Anita laboran bajo condiciones de trabajo y estabilidad laboral adecuadas, lo cual se reflejan en los buenos niveles de bienestar psicológico que muestran. Esto refuerza las ideas de Hackman y Oldham (1990), quienes afirmando que la calidad de vida laboral está compuesta de una variedad de componentes, también aseveran que tendrían una influencia significativa en la salud mental de los individuos.

## **5.2. Conclusiones**

1. Con respecto al objetivo e hipótesis general, se determinó que, en una muestra de docentes de dos centros educativos de Santa Anita, las variables calidad de vida laboral y bienestar psicológico muestran una correlación directamente proporcional, significativa y de intensidad moderada. Es decir que, a una mayor puntuación de la calidad de vida laboral, mayor será la puntuación del bienestar

psicológico.

2. En cuanto al primer objetivo específico, se tuvo que la calidad de vida laboral fue percibida en un nivel alto por el 38% de los docentes de Santa Anita. Asimismo, mientras las dimensiones de equidad, desarrollo personal, y seguridad laboral alcanzaron niveles altos con un 72%, 70%, y 67% de la muestra respectivamente, las dimensiones salario y autonomía solo alcanzaron un medio con 65% y 59%.
3. En cuanto al segundo objetivo específico, se tuvo que el bienestar psicológico alcanzó niveles elevados en el 39% de los docentes de Santa Anita. Además, las dimensiones de crecimiento personal, relaciones positivas, y autoaceptación fueron clasificadas dentro de los niveles altos con un 40%, 39%, y 37% de la muestra, mientras el dominio del entorno fue clasificado dentro de un nivel bajo por un 40%. Asimismo, tanto las dimensiones de propósito en la vida como la de autonomía alcanzaron niveles moderados con un 41% y 39% de la muestra respectivamente.
4. En relación al tercer objetivo específico, se encontró que, la muestra representativa de docentes de dos instituciones educativas de Santa Anita, presenta correlaciones directas, significativas y de intensidad moderada entre las dimensiones autonomía, desarrollo personal, seguridad laboral, equidad y salario con el bienestar psicológico.
5. En relación al cuarto objetivo específico, se encontró que, en una muestra representativa de docentes de dos instituciones educativas de Santa Anita, existen correlaciones directas, significativa y de intensidad moderada entre las dimensiones autoaceptación, dominio del entorno, relaciones positivas, autonomía, propósito en la vida y crecimiento personal con la calidad de vida

laboral. Es decir que, a mayor puntuación en las 7 dimensiones del bienestar psicológico mencionadas, mayor será la puntuación de la calidad de vida laboral.

### **5.3. Recomendaciones**

1. Mantener ambientes laborales adecuados, enfocados a la disminución de agentes estresores, para que de este modo no solo los empleados lleven a cabo eficazmente en sus labores diarias, sino también para que los docentes pueden desempeñarlas óptimamente. Esto contribuiría al cuidado de la calidad del trabajo y al bienestar psicológico general de todos los empleados.
2. Promover actividades que busquen una integración mayor del personal docente, y que les permita mejorar tanto sus relaciones interpersonales como su cooperación y unión de grupo durante las jornadas laborales.
3. Fomentar un estilo de liderazgo democrático donde la equidad sea un componente significativo presente en las oportunidades para ascender profesionalmente como en el trato entre jefes y subordinados. Esto contribuiría a la mejora del clima laboral y el nivel de confianza por la institución.
4. Promover el reconocimiento de la labor educativa de aquellos docentes que hayan cumplido con sus objetivos y metas, trazados dentro de su plan de trabajo profesional. Esto contribuiría a un aumento tanto de la satisfacción como de la motivación docente, con lo cual, se obtendría de ellos un mayor involucramiento en sus actividades e identificación con su centro de trabajo.

## **REFERENCIAS**

- Alves, D., Cirera, O. y Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163.  
<https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Amador, M. (2013). La motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el circuito 01 de la Dirección Regional de Desamparados. MEP. Costa Rica. *Acción Pedagógica*, 12(1), 20-30.  
<https://www.redalyc.org/pdf/679/67916261009.pdf>
- Aquilino, J. (2020). *Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Lima Norte* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56825>
- Arguelles, L., Quijano, R., Sahuí, J., Fajardo, M. y Magaña, D. (2015). Estudio experimental de la calidad de vida laboral en mipymes turísticas. *Revista Global de Negocios*, 3(1), 1-16.  
<ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/rgneco/rgn-v3n1-2015/RGN-V3N1-2015-1.pdf>
- Barrón, A. (2014). La necesidad de mantenimiento de personas en empresas de Lima Metropolitana. *Quipukamayoc*, 22(41), 99–106.  
<https://doi.org/10.15381/quipu.v22i41.10072>
- Bastidas, L., Oviedo, O. y Amaya, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*, 29(3), 542-560.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a06.pdf>
- Cardozo, A. (2019). *Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa El Salvador* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36661>

Castro, A. (2010). *El estudio del bienestar psicológico*. Paidós.

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2<sup>o</sup> ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020, agosto). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45904-la-educacion-tiempos-la-pandemia-covid-19>

Csikszentmihalyi, M. (1998). *Creatividad el flujo y la psicología del descubrimiento y la invención*. Paidós.

Cuesta, M. (2009). *Introducción al muestreo*. Universidad de Oviedo.

Danna, K. y Griffin, R. (1999). Salud y bienestar en el lugar de trabajo: una revisión y síntesis de la literatura. *Revista de Gestión*, 25 (3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>

Deci, E. & Ryan, R. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(1), 227-268. doi: 10.1207/S15327965PLI1104\_01

Diener, E., Sandvick, E. & Pavot, W. (1991). “Happiness is the frequency not the intensity of positive versus negative affect”. En F. Strack, M. Argyle y N. Schwartz (Eds.), *Subjective well-being, and interdisciplinary perspective* (pp. 119-140). Pergamon

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>

Duckworth, A., Steen, T. & Seligman, M. (2005). Positive psychology in clinical



- practice. *Annual Review in Clinical Psychology*, 1, 629-651.
- Duran, D. (2015). Tutoría entre iguales: compartir la capacidad de enseñar con los alumnos. En Mayordomo, R. y Onrubia, J. (coords.). *El aprendizaje cooperativo*. (pp. 45-98). UOC.
- Dzau, V., Kirch, D. y Nasca, T. (2020). Prevención de una pandemia paralela: una estrategia nacional para proteger el bienestar de los médicos. *La Revista de Medicina de Nueva Inglaterra*, 383 (6), 513–515. DOI: 10.1056/NEJMp2011027.
- Encuesta Nacional de Hogares (2020). *Nota técnica de la oit sobre el impacto de la covid-19 en el empleo y los ingresos laborales*. [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/—americas/—ro-lima/documents/publication/wcms\\_756474.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/—americas/—ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf)
- Erikson, E. (1959). Identidad y ciclo de vida: Artículos seleccionados. *Problemas psicológicos*, 2(1), 1–171.
- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona*, 24(3), 27-66. <http://www.redalyc.org/pdf/1471/147118132002.pdf>
- Furnham, A. (2003). Creencia en un mundo justo: progreso de la investigación durante la última década. *Personalidad y diferencias individuales*, 34 (5), 795–817. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00072-7](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00072-7)
- García, C. (2000). La categoría bienestar psicológico y su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(2), 586-592. <http://dx.doi.org/10.1007/s10826-006-9116-z>
- García, M., y Forero, C. (2015). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá –

- Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 79-90.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79845405005>
- Gómez, A. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(24), 225-236.  
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/view/708>
- Grote, G. & Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2), 149-167. <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
- Hackman, J. & Oldham, G. (1990). *Job redesign*. Addison-Wesley.
- Helliwel, J., Layard, R., Sachs, J. & Neve, J. (2015). *The World Happiness Report*. Red de Soluciones de Desarrollo Sostenible. <https://happiness-report.s3.amazonaws.com/2020/WHR20.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (6<sup>o</sup> ed.). McGraw-Hill Education.
- Hernández-Vicente, I., Lumbrearas, M., Méndez, P., Rojas, E., Cervantes, M. y Juárez, C. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 59(2), 49-97. doi: <https://doi.org/10.21149/7758>
- Herzberg, F. (1962). New Approaches in Management Organization and Job Desing. *Journal of Industrial Medicine*, 31(2), 482-487.
- Instituto de Estudios Peruanos (2020). *Pandemia agravó los problemas de salud mental que ya existían en el país*. IEP. <https://iep.org.pe/noticias/iep-informe-de-opinion-febrero-2022/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). *Situación del Mercado laboral en Lima Metropolitana*. INEI.

<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-mercado-laboral-nov-dic2020-ene2021.pdf>

John, O. y Srivastava, S. (1999). La taxonomía de los cinco grandes rasgos: historia, medición y perspectivas teóricas. En La Pervin & OP John (Eds.), *Manual de personalidad: Teoría e investigación* (págs. 102–138). Prensa Guilford.

Jokinen, E. & Heiskanen, T. (2013). Is the measured good quality of working life equivalent to strategically strong HRM system?. *Procedia-social and behavioral sciences*, 81(2) 131-141. doi: <https://doi.org/10.1016/jj.sbspro.2013.06.401>

Kim, M. & Ryu, E. (2015). Structural equation modeling of quality of work life in clinical nurses based on the culture-work-health model. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 45(6), 879-889. doi: <https://doi.org/10.4040/jkan.2015.45.6.879>

López, J. y Ulloa, I. (2015). Determinantes de la felicidad en los administradores: una investigación realizada en las farmacias del Grupo Difare en Ecuador. *Universidad & Empresa*, 17(29), 181-211. <https://www.redalyc.org/journal/1872/187243745008/html/>

López, P. y Fachelli, S. (2017). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Bellaterra. Universitat Autònoma de Barcelona. <http://ddd.uab.cat/record/129382>.

Lyubomirsky, S. (2007). *El cómo de la felicidad: un enfoque científico para conseguir la vida que deseas*. Prensa Pingüino.

Marsollier, R. y Aparicio, M. (2011). El Bienestar Psicológico en el Trabajo Y Su Vinculación con el Afrontamiento en Situaciones Conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol10-Issue1-fulltext-125>.

Martínez, Y. (2019). *Diseño y validación de la Escala de calidad de vida laboral para*

- trabajadores de call center de una empresa privada de Cercado de Lima* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36786>
- Martínez, D. (2013). La formación docente universitaria en Cuba: sus fundamentos desde una perspectiva desarrolladora del aprendizaje y la enseñanza. *Estudios Pedagógicos*, 41(1), 337-349. <http://www.scielo.cl/pdf/estped/v41n1/art20.pdf>
- Maslow, A. (1968). *Hacia una psicología del ser* (2º ed.). Start Publishing LLC. <https://www.amazon.com/-/es/Abraham-H-Maslow-ebook/dp/B00E0U203G>
- Mayordomo, T., Sales, A., Satorres, E. y Meléndez, J. (2016). Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción. *Pensamiento Psicológico*, 14 (2), 101- 112. doi: 10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.bpfe
- Meneses, E. y Ramírez, A. (2019). *Satisfacción laboral, apoyo social y bienestar psicológico en docentes* [Tesis de pregrado, Universidad ICESI]. Repositorio de la Universidad ICESI. [https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/87662/1/TG03153.pdf](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/87662/1/TG03153.pdf)
- Millán, M. y Finkel, L. (2019). Encuestas por Internet y nuevos procedimientos muestrales. *Panorama Social*, 30(2), 22-59. [https://www.researchgate.net/publication/338717814\\_Encuestas\\_por\\_internet\\_y\\_nuevos\\_procedimientos\\_m muestrales](https://www.researchgate.net/publication/338717814_Encuestas_por_internet_y_nuevos_procedimientos_m muestrales)
- Ministerio de Salud (2020). *Ministerio de Salud atendió más de un millón 200 mil casos relacionados a salud mental durante 2020*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/82187-ministerio-de-salud-atendio-mas-de-un-millon-200-mil-casos-relacionados-a-salud-mental-durante-2019>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019). *Los trabajadores y el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en época de COVID-19*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/219017-ministerio-de-trabajo-participo-en-seminario-virtual-los-trabajadores-y-el-funcionamiento-del-comite-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-epoca-de-covid-19>
- Moya, P., Caro, J. y Monsalves, M. (2017). Percepción de la calidad de vida profesional de docentes de odontología. *Revista de Educación Científica*, 14(2),96-104.  
<http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol1422017/artinv14217a.pdf>
- Muñoz, E., Fernández, A. y Jacott, L. (2018). Bienestar Subjetivo y Satisfacción Vital del Profesorado. REICE. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(1), 23-98.  
<https://doi.org/10.15366/reice2018.16.1.007>
- Musitu, G. & Cava, M. (2001). *The family and education*. Octaedro.
- Neffla, J. (2002). *Que son las condiciones y medio ambiente de trabajo, Propuesta de una perspectiva*. Editorial Hvmanitas.
- Núñez, C. (2018). *El bienestar psicológico y su influencia en la asertividad en los trabajadores del área administrativa del gas municipal del cantón Píllaro* [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica Indoamerica]. Repositorio de la Universidad Tecnológica Indoamerica.  
<http://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/836>
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores*. OIT. [https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS\\_696157/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm)
- Organización Mundial de la Salud (2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. OMS.

[https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)

Organización Mundial de la Salud (2020). *La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares*. OMS. <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>

Organización Panamericana de la Salud (2020). *Orientaciones para la aplicación de medidas de salud pública no farmacológicas en grupos de población en situación de vulnerabilidad en el contexto de la COVID-19*. OPS. [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52955/OPSIMSFPLCOVID-19200021\\_spa.pdf?sequence=5](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52955/OPSIMSFPLCOVID-19200021_spa.pdf?sequence=5)

Palella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. (3º ed.). Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. <https://issuu.com/originaledy/docs/metodologc3ada-de-la-investigacic3b>

Parra, J. (2019). El arte del muestreo cualitativo y su importancia para la evaluación y la investigación de políticas públicas: una aproximación realista. *Opera*, 25(2), 119-136. doi: <https://doi.org/10.18601/16578651.n25.07>

Pérez, A. (2018). *Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11339>.

Peterson, J., Park, L. y Seligman, M. (2005). Orientaciones a la felicidad y satisfacción vital: La vida plena versus la vida vacía. *Revista de Estudios de la Felicidad*, 6(1), 161-173. DOI: 10.1007/978-94-007-5702-8\_9

Polit, D. y Hungler, B. (2000). *Investigación científica en Ciencias de la Salud* (5º ed.).

McGraw-Hill.

- Pugo A. y Silva K. (2021). *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en docentes de dos instituciones pertenecientes al distrito 2 durante el período 2019- 2020* [Tesis de pregrado, Universidad de Cuenca]. Repositorio de la Universidad de Cuenca. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/35878>
- Quesada. E., Cerdas, V. y Rosabal, S. (2018). Modelos de gestión pedagógica: Factores de participación, cambio e innovación en centros educativos costarricenses. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 317-345, 2020. <https://www.redalyc.org/journal/1941/194163269016/html/>.
- Rich, J. (2002). *El mito de la educación*. Atónitos. <https://www.casadellibro.com/libro-el-mito-de-la-educacion/9788497592123/873791>
- Rivas, S. (2020). *Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36897>
- Ryff, C. (1989). La felicidad lo es todo, ¿o no? Exploraciones sobre el significado del bienestar psicológico. *Revista de Personalidad y Psicología Social*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. & Keyes, C. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. doi:10.1037//0022-3514.69.4.719
- Ryff, C. & Singer, B. (2002). From social structure to biology: Integrative science in pursuit of human health and well-being. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 541–554). Oxford University Press.
- Saltos, M., Pilaloa, J., y Asian, H. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral

- de los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera . *Igobernanza*, 3(12), 209–230. <https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.93>
- Schmutte, P. y Ryff, C. (1997). Personalidad y bienestar: reexaminar métodos y significados. *Revista de Personalidad y Psicología Social*, 73(3), 549–559. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.3.549>
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 23-56. [https://www.researchgate.net/publication/28080514\\_Calidad\\_de\\_vida\\_laboral\\_hacia\\_un\\_enfoque\\_integrador\\_desde\\_la\\_Psicologia\\_Social](https://www.researchgate.net/publication/28080514_Calidad_de_vida_laboral_hacia_un_enfoque_integrador_desde_la_Psicologia_Social).
- Seligman, M. (2003). *La vida que florece*. Barcelona. Ediciones B.
- Seligman, E., Steen, T., Park, N. y Peterson, C. (2005). Progreso de la Psicología Positiva: Validación Empírica de Intervenciones. *Psicólogo Estadounidense*, 60(5), 410–421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Sevillano, T. (2018). *Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas del distrito de Jesús María* [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29977>
- Silverio, R. (2019). *Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36633>
- Sirgy, J., Efraty, D., Siegel, P. & Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (qwl) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1010986923468>.



- Van Laar, D., Edwards, J. & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life Scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325-333. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x>
- Walton, R. (1973). Quality of working life: what is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21. DOI: 10.12691/education-4-20-3
- Xhakollari, L. (2013). Quality of work life of mental health professional in Albania. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(1),56-89. <http://dx.doi.org/10.5901/mjss.2013.v4n1p529>
- Yue-Lok, F. & So-Kum, C. (2009). Quality of work life as a mediator between emotional labor and work family interference. *Journal of Business and Psychology*, 24(3), 245-255. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9103-7>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DOCENTE DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SANTA ANITA, 2022.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables e Indicadores			
¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en el personal docente de dos instituciones educativas de Santa Anita, 2022?	<p>Establecer la relación entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en el personal docente de dos instituciones educativas de Santa Anita, 2022.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>1.- Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en el personal docente de dos instituciones educativa de Santa Anita, 2022.</p> <p>2.- Determinar la relación entre el bienestar psicológico y las dimensiones de la calidad de vida laboral en el personal docente de dos instituciones educativas de Santa Anita, 2022.</p> <p>3.- Establecer los niveles de la calidad de vida laboral y por dimensiones en el personal docente de dos instituciones educativas de Santa Anita, 2022.</p> <p>4.- Establecer los niveles del bienestar psicológico y por dimensiones en el personal docente de dos instituciones educativas de Santa Anita, 2022.</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en el personal docente de dos instituciones educativas de Santa Anita, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>He1: Existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en el personal docente.</p> <p>He2: Existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones del bienestar psicológico y la calidad de vida laboral en el personal docente.</p>	<p><b>Dimensiones</b></p> <p><b>V1: Calidad de Vida Organizacional.</b></p> <p>Interfaz de trabajo</p> <p>Satisfacción en el trabajo</p> <p>Control en el trabajo</p> <p>Condiciones de</p> <p><b>V2: Bienestar Psicológico</b></p> <p>Autoaceptación</p> <p>Relaciones positivas</p> <p>Autonomía</p> <p>Dominio del entorno</p> <p>Propósito</p> <p>Crecimiento personal</p>	<p><b>Diseño</b></p> <p>No experimental</p> <p>Transversal</p> <p><b>Tipo</b></p> <p>Descriptivo</p> <p>Correlacional</p> <p><b>Enfoque</b></p> <p>Cuantitativo</p>	<p><b>Población</b></p> <p>La población estuvo compuesta por 113 docentes de dos colegios de Santa Anita.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Estimada en 100 docentes</p> <p><b>Muestreo:</b></p> <p>No Probabilístico</p>	<p><b>Instrumentos</b></p> <p>Los instrumentos en la presente investigación fueron:</p> <p>Cuestionario de Calidad de Vida (CVL) de Martínez Esther (2018).</p> <p>Bienestar Psicológico de (EBP) Carol Ryff (1995)</p>

## Anexo 2: Instrumentos tipeados

### ESCALA BP DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Autora: Carol Ryff

#### INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta algunos enunciados sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. No existe respuesta correcta o incorrecta. Responda con sinceridad. Su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x).

TOTALMENTE DESACUEDO	POCO DE ACUERDO	MODERAMENTE DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	BASTANTE DEACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5	6

1.	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas	1	2	3	4	5	6
2.	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas	1	2	3	4	5	6
3.	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente	1	2	3	4	5	6
4.	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo	1	2	3	4	5	6
5.	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general	1	2	3	4	5	6
6.	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla	1	2	3	4	5	6
7.	Reconozco que tengo defectos	1	2	3	4	5	6
8.	Reconozco que tengo virtudes	1	2	3	4	5	6
9.	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad	1	2	3	4	5	6
10.	Sostengo mis decisiones hasta el final	1	2	3	4	5	6
11.	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo	1	2	3	4	5	6
12.	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo	1	2	3	4	5	6
13.	Puedo confiar en mis amigos	1	2	3	4	5	6
14.	Cuando cumpla una meta, me planteo otra	1	2	3	4	5	6
15.	Mis relaciones amicales son duraderas	1	2	3	4	5	6

16.	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría	1	2	3	4	5	6
17.	Comprendo con facilidad como la gente se siente	1	2	3	4	5	6
18.	Me adapto con facilidad a circunstancias nuevas o difíciles	1	2	3	4	5	6
19.	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí	1	2	3	4	5	6
20.	Tengo objetivos planteados a corto y largo plazo.	1	2	3	4	5	6
21.	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona	1	2	3	4	5	6
22.	En general, me siento orgulloso de quién soy y la vida que llevo	1	2	3	4	5	6
23.	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros tienen	1	2	3	4	5	6
24.	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro	1	2	3	4	5	6
25.	Tengo la capacidad de construir mi propio destino	1	2	3	4	5	6
26.	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo	1	2	3	4	5	6
27.	Mis amigos pueden confiar en mí	1	2	3	4	5	6
28.	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo	1	2	3	4	5	6
29.	Tomo acciones ante las metas que me planteo	1	2	3	4	5	6
30.	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad	1	2	3	4	5	6
31.	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida	1	2	3	4	5	6
32.	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria	1	2	3	4	5	6
33.	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento	1	2	3	4	5	6
34.	Es importante tener amigos	1	2	3	4	5	6
35.	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	1	2	3	4	5	6

## ESCALA DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO (CLV)

**Autora: Joanne Esther Martínez Yllescas**

### INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones con respecto a situaciones que podrían ocurrirte. A las que deberás contestar escribiendo un aspa "X" según la alternativa que mejor describa tu opinión.

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

<b>¿Hasta qué punto está de acuerdo con lo siguiente?</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1. Suelo ver una situación desde varios puntos de vista buscando la solución más correcta sin afectar a los demás.				
2. Ante un problema laboral suelo mantener la calma.				
3. Me gusta mi trabajo				
4. Soy organizado en el trabajo.				
5. Me es fácil resolver los problemas de mi entorno laboral.				
6. Controlo fácilmente la carga laboral asignada.				
7. Logro controlar mis emociones.				
8. Reconozco mis capacidades y limitaciones				
9. Me gusta trabajar en equipo.				
10. Respeto la opinión de mis compañeros de trabajo				
11. Mi salario corresponde a mis horas de trabajo.				
12. La actividad que realizo es retadora.				
13. La actividad que realizo es retadora.				
14. La empresa me brinda la oportunidad de ascender de puesto.				
15. Me capacitan constantemente.				
16. Me brindan alguna compensación adicional por horas extras realizadas				
17. La organización cuenta con un plan de emergencia en caso de accidentes				
18. Existe un área en la que pueda proponer sugerencias y reclamos de tal forma que sea escuchado				
19. Me siento cómodo con mi ambiente de trabajo				
20. Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo				
21. Últimamente, me he sentido razonablemente feliz				

22. La organización cuenta con instalaciones y equipamientos para riesgos.				
23. Disfruto del trabajo que realizo.				
24. Apoyo el trabajo de mis compañeros.				
25. Tengo compañeros que me ayudan a afrontar problemas laborales.				
26. Cumplo con las funciones que requiere mi puesto de trabajo.				
27. Me comprometo con las actividades que realizo en mi trabajo.				
28. Mi opinión es considerada dentro de la empresa.				
29. En mi área el respeto es lo primordial entre todos.				
30. Me siento parte de un equipo de trabajo.				

### Anexo 3: Captura de la portada del formulario virtual

Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal docente de una Institución educativa de Santa Anita, 2022

Mi nombre es MIGUEL ÁNGEL CARRIZALES FLORINDEZ, actualmente me encuentro realizando el Desarrollo de mi Tesis. La presente investigación brindara información útil e importante, ya que se podrá implementar estrategias necesarias para mejorar la calidad de vida laboral y por ende el bienestar psicológico de los docentes, para ello requiero de su valiosa participación. Si usted ésta de acuerdo en participar en este estudio deberá completar sus datos en la parte inferior. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de este trabajo.

Acepto participar voluntariamente en la investigación

sí

No

SEXO

Masculino

Femenino

AÑOS DE

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdtko4lgS5KxCefAWOYKGR1XEsf05zLbL9GMtXQx3vsXWvWgSg/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdtko4lgS5KxCefAWOYKGR1XEsf05zLbL9GMtXQx3vsXWvWgSg/viewform?usp=sf_link)



## Anexo 4: Carta de presentación de la escuela



*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional "*

Lima Sur, 09 de Febrero del 2022

Lic. Cesar Rolando Ygnacio García  
Director de I.E. N° 1221 "María Parado de Bellido"  
Santa Anita - Lima

**Presente. –**

De mi mayor consideración, es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, y a su vez, comunicarle que el bachiller **CARRIZALES FLORINDEZ MIGUEL ÁNGEL**, egresado de la carrera profesional de Psicología, viene participando del Curso Taller de Asesoría de Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología en nuestra institución; por lo cual, desea efectuar su investigación titulada: *"Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal docente de una Institución Educativa de Santa Anita 2022"*, a través de la aplicación de un cuestionario; es por ello, que solicito a usted le otorgue el permiso correspondiente para que lleve a cabo la investigación antes mencionada en su digna institución, en la medida que reúne con todas la condiciones necesarias.

Desde ya agradezco su gentil atención y esperando contar con su autorización y apoyo, me despido.

Atentamente

Tanih Cubas Romero  
Directora  
Escuela Profesional de Psicología



## Anexo 5: Reporte del software anti-plagio

MIGUEL CARRIZALES FLORINDEZ 3

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	10%
2	<a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
3	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
6	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1%
8	<a href="http://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola	<1%

## Anexo 6: Autorización del uso del instrumento de calidad de vida laboral



Miguel Ángel Carrizales Florindez <miguelcarrizalesflo@gmail.com>

### Solicito Autorización

**Joanne Martínez Yllescas** <joannemartinez24@hotmail.com>

19 de febrero de 2022, 16:12

Para: Miguel Ángel Carrizales Florindez <miguelcarrizalesflo@gmail.com>

Estimado Miguel Ángel,

Gracias por tus palabras, y a la vez por hacer uso de mi test psicológico para realizar tu investigación en un tema tan importante como el que estás realizando.

Habiendote dicho eso te consedo la autorización para que des uso de la misma.

Saludos,  
Joanne Martínez.

## Autorización del uso del instrumento de bienestar psicológico



Theresa M BERRIE <berrie@wisc.edu>

para mí ▾

🗨️ inglés ▾ > español ▾ Traducir mensaje

Greetings,

Thanks for your interest in the well-being scales.  
I am responding to your request on behalf of Carol Ryff.  
She has asked me to send you the following:

You have her permission to use the scales for research or other non-commercial purposes.

They are attached in the following files:

"Ryff PWB Scales" includes:

- psychometric properties
- scoring instructions
- how to use different lengths of the scales  
(see note about the 18-item scale, which is not recommended)

"Ryff PWB Reference Lists" includes:

- a list of the main publications about the scales
- a list of published studies using the scales

There is no charge to use the scales and no need to send us the results of your study.

We do ask that you please send us copies  
of any journal articles you may publish using the scales to:

[berrie@wisc.edu](mailto:berrie@wisc.edu) and [crvff@wisc.edu](mailto:crvff@wisc.edu).

Best wishes for your research,

—

Theresa Berrie

UW-Madison Institute on Aging

[berrie@wisc.edu](mailto:berrie@wisc.edu)

Hours: Tues-Thurs, 7:30am-4:30pm