



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA ENSEÑANZA DE LOS
DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, AREQUIPA, AÑO 2017**

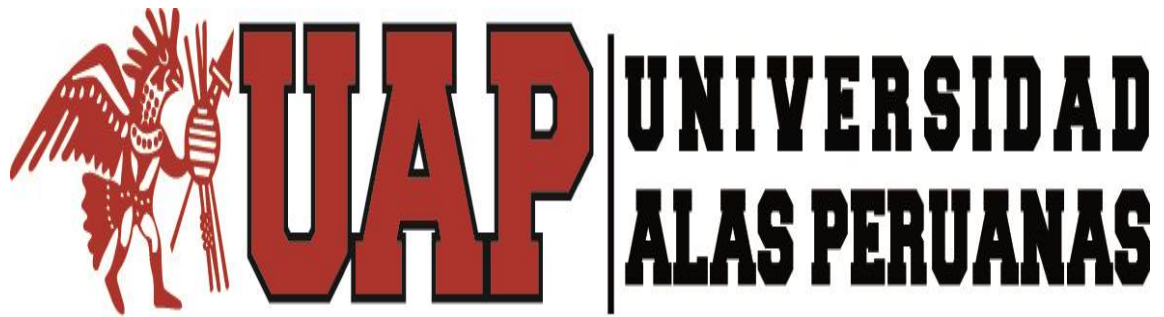
PRESENTADO POR:

BACH. KARLA RAQUEL LÓPEZ PONCE

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

AREQUIPA - PERÚ

2018



VICERECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSGRADO

TÍTULO DE TESIS

RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA ENSEÑANZA DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, AREQUIPA, AÑO 2017.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DOCENCIA UNIVERSITARIA

ASESOR:

Dr. MANUEL LINARES PACHECO

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a mis padres Elsa y José, quienes de manera permanente generan motivación en mi a fin de poder culminar la maestría, a mis asesores quienes han contribuido con sus valiosos aportes.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, a mis padres a mi hermano y a los docentes de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Alas Peruanas quienes han aportado los conocimientos básicos y necesarios en tu formación profesional.

RECONOCIMIENTO

A la Universidad Alas Peruanas y en especial a la escuela de Pos-Grado por darte la oportunidad de realizar mi maestría, la misma que permite el crecimiento profesional para el logro de mis objetivos

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
RECONOCIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE TABLAS	viii
ÍNDICE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I	15
PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	15
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	15
1.2. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.2.1. Delimitación Espacial.....	17
1.2.2. Delimitación Social	17
1.2.3. Delimitación Temporal.....	17
1.2.4. Delimitación Conceptual	17
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	18
1.3.1. Problema principal.....	18
1.3.2. Problema Secundario.....	18
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.4.1. Objetivo General	19
1.4.2. Objetivo Específico	19
1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.5.1.Hipótesis General	19

1.5.2.Hipótesis Secundarios	20
1.5.3.Variables (Definición Conceptual y operacional)	20
1.6. METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
1.6.1. TIPOS Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	23
1.6.2. METODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	24
1.6.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE INVESTIGACIÓN.....	25
1.6.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	26
1.6.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
CAPITULO II.....	30
MARCO TEÓRICO	30
2.1.Antecedentes de la investigación	30
2.2.Bases teóricas	38
2.3.Delimitación de términos Básicos.....	673
CAPITULO III.....	78
PRESENTACIÓN, ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	78
3.1.Análisis de Tablas y Gráficos	78
3.2.Discusión de Resultados	888
ANEXOS	
ANEXO 1. Matriz de Consistencia	
ANEXO 2. Instrumento de Recolección de Datos	
ANEXO 3. Base de Datos	

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1	Clasificación de individuos según su puntuación	80
Tabla 2	Resultado de las dimensiones de la variable calidad de vida	81
Tabla 3	Puntuación calidad de enseñanza	84
Tabla 4	Resultados de las dimensiones variable enseñanza	86

ÍNDICE FIGURAS

Figura 1	Distribución de la puntuación docente	80
Figura 2	Resultado de las dimensiones de la variable calidad de vida	81
Figura 3	Grafica de puntuación calidad de enseñanza	84
Figura 4	Resultados de las dimensiones variable enseñanza	85
Figura 5	Correlación de variables	88

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre calidad de vida laboral y la enseñanza de docentes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad "Alas Peruanas", Arequipa del año 2017.

La investigación es no experimental de diseño correlacional, y es transversal ya que los resultados se recaban en un momento dado, la investigación fue desarrollada en la Universidad Alas Peruanas, en la Escuela de Enfermería, específicamente a 100 docentes que forman parte de la Escuela Profesional, lo que permitió tener una población de tipo censal, por lo que se convierte en una muestra no probabilística intencionado a criterio del investigador; la información fue recabada a través del cuestionario usado como instrumento, y como técnica la encuesta, aplicado para cada variable de estudio, dichos instrumentos han sido validados oportunamente para su aplicación.

La investigación llega a concluir que, si existe relación entre las variables de estudio, según la prueba de Kolmogorov y Smirnov que determina que las variables tienen un comportamiento paramétrico lo que conlleva a aplicar el estadígrafo r de Pearson obteniendo como resultado una $r=,230$ y una significancia bilateral de 0.00, resultado que permite aceptar la hipótesis planteada en la investigación.

Palabras claves: Calidad de vida, enseñanza

ABSTRACT

The main objective of the research is to determine the relationship between the quality of working life and the teaching of teachers, the nursing professional school, "Alas Peruanas" University, Arequipa, 2017.

The research is non-experimental correlational design, and is cross-sectional since the results are collected at a given time, the research is developed at Alas Peruanas University, at the nursing school, specifically to all teachers who are part of the school professional, being 100 teachers, which allows to have a census-type population, so it becomes a non-probabilistic sample intended at the discretion of the researcher, the information is collected through the questionnaire used as an instrument, and as a technique the survey, applied for each study variable, said instruments have been validated in a timely manner for its application.

The research concludes that, if there is a relationship between the study variables, according to the Kolmogorov and Smirnov test, it determines that the variables have a parametric behavior, which leads to the Pearson r applying the statistic, obtaining as a result $r = .230$ and a bilateral significance of 0.00, result that allows accepting the hypothesis raised in the investigation

Keywords: Quality of life, teaching

INTRODUCCIÓN

La Calidad de Vida Laboral como parte integradora de estas relaciones de trabajo constituye un recurso estratégico de máxima prioridad para construir una economía competitiva y de calidad, si la Calidad de Vida Laboral es buena, genera un clima de confianza y respeto mutuo en el que el individuo tiende a aumentar sus contribuciones y elevar sus oportunidades de éxito, y la administración a reducir sus rígidos mecanismos de control; de este modo resulta beneficioso tanto para la organización como para el trabajador; reflejado en un satisfactorio desempeño del trabajador, una elevada motivación, menor fluctuación laboral, mayor satisfacción laboral y mayor eficacia organizacional (Ramos, 2006).

La Calidad de Vida Laboral tiene sus orígenes en el siglo pasado, comienza a mostrarse en algunos movimientos sociales de los años 30, tocando temáticas como: derechos de los trabajadores y protección de jóvenes y mujeres. En la década de los 50 se tratan las relaciones humanas y los enfoques socio-técnicos, un poco más adelante, en los años 60 son la dirección democrática, el enriquecimiento del puesto de trabajo y la participación en el trabajo, los principales tópicos hacia los cuales se enfocan los estudios relacionados con la temática. (Ramos, 2006).

La presente investigación se enfoca principalmente hacia la relación entre la Calidad de Vida Laboral y la enseñanza de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, porque si bien es cierto, esta escuela engloba el tema de la salud en sus diferentes aspectos de los estudiantes, y cabe resaltar que la mayoría de los docentes están capacitados por la escuela misma, a fin de orientar, disciplinar y canalizar las conductas que tienen los estudiantes frente a la sociedad, por consiguiente para tener un resultado positivo los docentes deben estar preparados y enseñar el 100% ya que son la pieza fundamental para mejorar y cumplir por lo propuesto en los sílabos de cada asignatura.

Si bien es cierto el buen docente, además de conducir el proceso de enseñanza, contribuye a formar la personalidad total del universitario en los aspectos intelectual, cultural, artístico, deportivo, ético y religioso; en los campos de la salud física y mental; en la maduración de la personalidad; en la actitud de servicio a la sociedad, personalidad total que deberá caracterizar el egresado.

Considero que es importante estudiar si los docentes dejan un espacio y tiempo suficiente para cultivar su propia calidad de vida laboral, en la medida que estos profesionales se sientan satisfechos con ella, y sean capaces de transmitir a los suyos y a los demás estas experiencias para vivir una vida de calidad. Es probable que los múltiples roles que cumplen los docentes trascienden más allá de la formación de sus estudiantes, ya que implica un aporte al desarrollo de la sociedad, a través del proceso educativo. La Educación, en sentido general, representa para el desarrollo de los países un aspecto fundamental que no solo contribuye y se toma como uno de los parámetros para evaluar el nivel de desarrollo de los mismos, sino que, a través de ella, además, se puede contribuir en la formación de una sociedad sana, cimentada en valores, que promueva una cultura de paz.

Es así que, por una parte, es cumplir con un principio de sociedades democráticas y equitativas de garantizar calidad de vida para toda su población, en este caso para el sector docente y, por otro lado, porque el desempeño del docente tiene que ver directamente con el aprendizaje de los estudiantes, con la calidad de la educación y con las oportunidades de desarrollo de las comunidades y países. Es decir, trabajar este tema implica un doble sentido de responsabilidad social: con los docentes como grupo humano con derechos y obligaciones y con los usuarios de la educación que, finalmente, somos todos los ciudadanos.

Lo anteriormente expuesto me motivo a investigar si existe relación entre la calidad de vida laboral y la enseñanza de los docentes de la Escuela Profesional

de Enfermería; con el objetivo de establecer la relación, se hace referencia a la educación superior y muy específicamente haciendo énfasis en uno de los actores que en ella intervienen ya que el docente es aquel que tiene una misión importante y responsable.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La vida actual, caracterizada por un aumento en la longevidad, no está necesariamente asociada a una mejor calidad de vida. El aumento de la frecuencia y velocidad de los cambios (revolución tecnológica); la inseguridad constante; el exceso de información; el desempleo o el multiempleo; los cambios en la estructura familiar (divorcios, uniones inestables, ambos padres en el mercado laboral); la pérdida de: motivaciones, lealtades, valores; señalan los múltiples factores estresantes a los que estamos sometidos la mayoría de los seres humanos. (Herrera, Martha, 2011).

Dentro del equipo multidisciplinario la calidad de vida laboral de los docentes que son enfermeras parece ser la más afectada a mediano y largo plazo, ya que invierte gran parte de su tiempo en el cuidado de las personas sanas y enfermas; provocando altos índices de estrés, insatisfacción laboral, menor rendimiento y frustración personal que acaba con su salud física, psíquica, social y espiritual creando un importante desequilibrio en la combinación de trabajo y familia, y en cuanto a los docentes que no son enfermeras pero que trabajan en el campo de Salud su calidad de vida laboral también es activa ya que

poseen carga laboral amplia, estrés laboral, cansancio emocional y físico. Cada profesional en su campo aporta de diferente manera a la sociedad, con el fin de lograr metas, propósitos que se plantean en un determinado tiempo, a fin de seguir creciendo y seguir logrando mayor experiencia ayudando a la sociedad.

Todo ello se logra si se trabaja en un ambiente confortable, tranquilo, competitivo, eficaz, con una mayor remuneración etc., sin embargo algunos profesionales tienen una carga laboral amplia, estrés laboral, problemas emocionales, insatisfacción laboral y profesional, tienen un comportamiento negativo hacia ellos mismos porque no logran sus metas en el tiempo que se propusieron, etc. a raíz de esas irregularidades que surgen existe un desbalance en la enseñanza como docente, ya que de alguna manera repercute dichos problemas con el dictado de clases a los alumnos, permitiendo no enseñar al 100% a sus estudiantes y lo que se pretende es transmitir esos conocimientos y que éstos sean de calidad y cumplan con los objetivos de formar personas con competencias técnicas en condiciones humanas que favorezcan la convivencia.

Si bien es cierto el trabajo es un derecho fundamental, pero hay que determinar si cada profesional que labora en la Escuela Profesional de Enfermería, enseña en su totalidad o hay irregularidad en el momento de su enseñanza a los estudiantes, cabe resaltar que aquel profesional que tiene mayor carga de estrés laboral son los profesionales que trabajan en el campo de la Salud, hay que recordar que la carrera de enfermería se centra en el cuidado integral de las personas a diferencia de otras carreras, que solo ven una parte del bienestar de los estudiantes.

Asimismo, la presente investigación se realiza con el fin de ver la situación que tienen los profesionales como docentes, analizar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y la enseñanza de los docentes.

1.2. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación Espacial

La investigación se realizó en la Universidad “Alas Peruanas”, Filial Arequipa, Urb. Daniel Alcides Carrión G-14, Paseo de La Cultura, José Luis Bustamante y Rivero.

1.2.2. Delimitación Social

La investigación se realizó a los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad “Alas Peruanas”, Filial Arequipa.

1.2.3. Delimitación Temporal

Se realizó la investigación de enero a diciembre del año 2017.

1.2.4. Delimitación Conceptual

Calidad de Vida Laboral

Es considerado multidimensional debido a que abarca diversas condiciones relacionadas con el trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral, como proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral se configura de manera objetiva y subjetiva, tanto en los aspectos operativos como relacionales.

(Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsiv14n2/a14.pdf>).

Enseñanza

Transmisión de conocimientos, ideas, experiencias, habilidades o hábitos a una persona que no los tiene.

(Recuperado de

https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=M9EoWcD-M6iw8wfP9qPICA#q=ense%C3%B1anza++definicion+)

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problema Principal

- ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y la enseñanza de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017?

1.3.2. Problema Secundario

- ¿Cómo es la relación entre el estrés laboral y la motivación de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017?
- ¿Cómo es la relación entre la carga laboral y la actitud de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017?
- ¿Cómo es la relación entre el rendimiento laboral y el dominio de la asignatura de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017?
- ¿Cómo es la relación entre la satisfacción laboral y la preparación de clase de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

- Determinar la relación entre calidad de vida laboral y la enseñanza de docentes, escuela profesional de enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017.

1.4.2. Objetivo Especifico

- Conocer la relación entre el estrés laboral y la motivación de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017
- Identificar la relación entre la carga laboral y la actitud de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017
- Precisar la relación entre el rendimiento laboral y el dominio de la asignatura de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017.
- Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la preparación de clase de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017

1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Hipótesis General

- Hi: Existe relación entre calidad de vida laboral y la enseñanza de los docentes, de la Escuela Profesional de

Enfermería, de la Universidad Alas Peruanas, Arequipa, 2017.

- Ho: No existe relación entre calidad de vida laboral y la enseñanza de los docentes, de la Escuela Profesional de Enfermería, de la Universidad Alas Peruanas, Arequipa, 2017.

1.5.2. Hipótesis Secundarias

- H1: Existe relación entre el estrés laboral y la motivación de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017.
- H2: Existe relación entre la carga laboral y la actitud de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017.
- H3: Existe relación entre el rendimiento laboral y el dominio de la asignatura de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017.
- H4: Existe relación entre la satisfacción laboral y la preparación de clase de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017

1.5.3 Variables (Definición Conceptual y Operacional)

Definición Conceptual

Calidad de Vida Laboral

Es considerado multidimensional debido a que abarca diversas condiciones relacionadas con el trabajo que son relevantes para la

satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral, como proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral se configura de manera objetiva y subjetiva, tanto en los aspectos operativos como relacionales.

(Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsiv14n2/a14.pdf>)

Enseñanza

Transmisión de conocimientos, ideas, experiencias, habilidades o hábitos a una persona que no los tiene. (Recuperado de https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=M9EoWcD-M6iw8wfP9qPICA#q=ense%C3%B1anza++definicion+)

Definición Operacional

Calidad de Vida

Según Andrew (1991), define que la calidad de vida está sujeta en función a reconocimientos y logros alcanzados, así como el descanso físico y mental y la actitud de la persona (pág. 5)

Enseñanza

Se define como el proceso donde se desarrollan conocimientos de manera cuantitativa y cualitativa en la formación de la persona, basadas en función al comportamiento humano. (Bruner, 1976, pág. 29)

Operacionabilidad de variables

VARIABLE (x)	DIMENSIONES	INDICADORES	N° de ITEM	INSTRUMENTO
Calidad de vida laboral	➤ Estrés laboral	Bueno Regular Deficiente	5-16-18	Cuestionario
	➤ Carga Laboral	Bueno Regular Deficiente	1-12-22	Cuestionario
	➤ Rendimiento Laboral	Bueno Regular Deficiente	8-13-19	Cuestionario
	➤ Satisfacción Laboral	Bueno Regular Deficiente	2-3-4	Cuestionario
VARIABLE (y)	DIMENSIONES	INDICADORES	N° de ITEM	INSTRUMENTO
	➤ Motivación	Bueno Regular Deficiente	6-7-23	Cuestionario

Enseñanza	➤ Actitud del docente	Bueno Regular Deficiente	14-15- 24	Cuestionario
	➤ Dominio de la asignatura	Bueno Regular Deficiente	9-10-17	Cuestionario
	➤ Preparación de clases	Bueno Regular Deficiente	11-13- 19	Cuestionario

1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. TIPOS Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Tipo de Investigación

La investigación es básica y sustantiva, porque esta investigación es fundamental y pura, orientada a la búsqueda del conocimiento, y es sustantiva porque responde a problemas teóricos tratando de describir y explicar la realidad del problema. (Valdez 2004)

Nivel de Investigación

Para Hernández (2011), el nivel de investigación es descriptivo correlacional porque busca especificar las propiedades objeto de estudio y es correlacionar porque pretende demostrar la relación que existe entre las variables en un momento dado.

1.6.2. MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Método general

Este método empleado es el hipotético deductivo porque está basado en procedimientos o caminos que el investigador sigue para hacer de su actividad una práctica científica.

Método específico

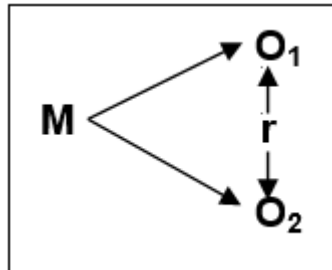
El método de específico permite esta investigación hacer uso de la r de Pearson, siendo esta la prueba que permite demostrar la hipótesis de investigación.

Diseño de Investigación

El diseño general viene a ser No experimental descriptivo – transversal, correlacional. Según Oseda, (2008, p. 82). El diseño no experimental o diseño ex post facto, son aquellos diseños donde las variables independientes no son manipuladas deliberadamente. Con estos diseños se hacen investigaciones donde los sujetos, los fenómenos y los procesos se estudian tal como se dan y por lo tanto sólo se pueden saber que algo es causa de algo, si esto es observable después que sucedió, por lo que se denomina ex

post facto (después que aconteció). En este tipo de diseño el investigador no introduce ninguna variable experimental en la situación que desea estudiar.

El esquema del diseño es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable 1. Calidad de vida.

O₂ = Observación de la variable 2. Enseñanza.

r = Correlación entre dichas variables.

1.6.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE INVESTIGACIÓN

a) Población

La población estuvo constituida por 100 docentes de la Escuela Profesional de Enfermería.

b) Muestra

No probabilística, de carácter censal, que fueron 100 unidades de análisis.

1.6.4. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

a) Técnicas

La técnica empleada en la presente investigación es la encuesta. Para Falcón & Herrera, (2005), la técnica es el procedimiento empleado por la investigación con el proposito de obtener la información. (pág. 12)

b) Instrumentos

La presente investigación aplica como instrumento el cuestionario.

Hernández, H. (2010), define que el instrumento es aquella que agrupa preguntas relacionadas al objeto de estudio. (pág. 121)

Valores: “Deficiente” (valores 0) “Regular” (valores 1) y “Bueno” (valores 2)

- Bueno: Gran sensación de satisfacción y bienestar con el trabajo que realizó.
- Regular: Sensación de tener que realizar las actividades del trabajo sin sentir permanentemente la sensación de satisfacción.
- Deficiente: No hay satisfacción en el trabajo realizado.

Las 24 preguntas se respondieron en base a una escala de valores de 0 a 2 a la que se superpusieron como ayuda las siguientes categorías de puntajes: deficiente (valores de 0), regular (valores 1), y bueno (valores 2).

Categorización: para poder analizar y procesar los datos obtenidos con dichos instrumentos fue necesario categorizar los valores obtenidos:

- ✓ Para las respuestas de DEFICIENTE se otorga la categoría de “NADA”.
- ✓ Para las respuestas de REGULAR se le otorga la categoría de “MEDIO”.
- ✓ Para las respuestas BUENO se le otorga la categoría de “ALTA”.

c) Recolección de datos

Para la recolección de datos en los docentes se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario de Calidad de vida laboral y la enseñanza; siendo este auto-administrado y con un código (clave) por cada docente, en un periodo de tiempo de 10 a 15 minutos constituido por 24 ítems, clasificado en las siguientes dimensiones.

Calidad de Vida Laboral: consta de 12 preguntas y permitió evaluar cuál es la magnitud de trabajo que posee cada docente, al cumplir dos trabajos y si están en la capacidad de hacerlo.

Enseñanza: formada por 12 preguntas, mide el grado que posee cada docente para poder enseñar a sus estudiantes, y si es que influye la calidad de vida laboral con la enseñanza que transmite a sus estudiantes

1.6.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

a) Justificación

La pieza importante en la educación es el docente, ya que de ellos depende la enseñanza que plasmarán a los estudiantes; sin embargo, en la presente investigación es saber cuál es la razón de la calidad de vida laboral que tienen los profesores de la Escuela Profesional de Enfermería para que influya en la enseñanza hacia sus estudiantes, ya sea porque poseen mucha carga laboral, estrés laboral, insatisfacción laboral y profesional, etc, que tuvieran en sus centros de trabajo, y por tal motivo no enseñan en su totalidad.

El estrés laboral provoca, en quienes lo padecen, una sensación de cansancio y fatiga, sin energías ni recursos emocionales. La despersonalización tiene un efecto de distanciamiento; se crea una insensibilidad y falta de empatía hacia los otros y, por último, la pérdida de logro o realización personal, que implica un sentimiento de disminución de la competencia, provocando en la persona una apercepción negativa de su propio trabajo, sintiéndose ineficaz e inútil, la autoestima disminuye progresivamente y, como consecuencia, se limita cada vez más la capacidad para desarrollar con éxito el rol profesional.

Este sentimiento de insatisfacción e infelicidad con el propio rendimiento laboral se puede extender también a los ámbitos de la vida privada.

b) Importancia

La presente investigación es importante, porque va a

permitir que los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería puedan analizar la realidad que viven, y si bien es cierto el trabajo es un derecho fundamental, pero el ser docente involucra responsabilidad, dedicación, tiempo para enseñar a sus estudiantes, cumplir las metas que propone en esta oportunidad la Universidad Alas Peruanas, Filial Arequipa, con el fin de formar buenos profesionales, y que estén lo suficientemente preparados en el campo de la Salud, ya que la Escuela de Enfermería a diferencia de otras carreras involucra el cuidado integral de la persona, y si el estudiante no está preparado lamentablemente va a fracasar como profesional y persona, y es lo que no debe suceder.

He aquí la importancia del docente en las aulas, tener el control de la asignatura para permitir que puedan responder sus alumnos de manera positiva, ya que no solo es teoría sino que también practica en los campos clínicos, hospitales, etc.

Es importante ser un docente preparado, calificado y competitivo, sin que influya la calidad de vida laboral que tuviera como profesional, ya que en los resultados se demuestra la satisfacción de los alumnos en responder, aplicar de manera coherente lo aprendido y ayudar a la sociedad con los aportes e investigaciones que realizarán.

c) Limitaciones

Se considera como limitaciones la confiabilidad en el llenado del instrumento por parte de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

A) INVESTIGACIONES INTERNACIONALES

Ureña, (2015), En su trabajo de investigación titulada, Factores Relevantes de la Calidad de Vida Docente en Profesores, España en la Universidad Autónoma de Santo Domingo después del analices realizado llegamos a la siguiente deducción:

El tema de los Factores Personales Relevantes de la calidad de Vida Docente en Profesores de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD) implica, para la investigadora, considerar cómo la personalidad, la satisfacción, el burnout y los valores del Factores personales relevantes calidad de vida profesores.

Por otro lado, un aspecto que influye en la calidad de vida de una persona en su trabajo es la satisfacción por lo que hace. Esto redundando en su comportamiento y en cómo desempeña su rol; qué tan bien se siente con lo que hace, qué tan identificado y satisfecho está, provoca

en el trabajador estados anímicos que lo pueden llevar a ver su trabajo como algo gratificante o, por el contrario, como una tortura y, por lo tanto, no tener un desempeño de calidad.

En el Marco Metodológico describe el método utilizado, la muestra, criterios y procedimientos para su escogencia. Igualmente se describe el instrumento con las respectivas escalas utilizadas, las medidas sociodemográficas: edad, sexo, facultad o escuela donde imparte clases, carga laboral, localizaciones geográficas dónde el docente y trabajo extra. En este capítulo se realizan, además, los análisis estadísticos: descriptivos, evaluación características psicométricas de las escalas, análisis de comparaciones de medidas, modelos de ecuaciones estructurales y las regresiones logísticas.

Parra, L. y Gallego, L. (2013) en la investigación titulado Calidad de Vida Laboral en los docentes del programa de administración de negocios Colombia, de la Universidad Quindío, llega a la siguiente conclusión:

Esta investigación fue de modalidad no experimental, cuantitativa y con diseño transversal – descriptiva, la cual tuvo como objetivo describir la calidad de vida laboral de los docentes de la carrera de Administración de Negocios de la Universidad del Quindío, a través de las 7 dimensiones propuestas en el instrumento CVT- GOHISALO.

La muestra estuvo conformada por 35 docentes, de los cuales el 80% fueron hombres y el 20% mujeres, en su mayoría mayores de 40 años. Los resultados indican una buena calidad de vida laboral, donde sobresalen aspectos como pertinencia, motivación, ambiente de trabajo, identificación con la organización, beneficios y satisfacción con la vivienda. Además, se encontró que, aunque la satisfacción es

adecuada, las dimensiones de seguridad en el trabajo y soporte institucional, presentan el puntaje más bajo de todas las dimensiones.

Finalmente, dichos resultados permitieron generar una propuesta de intervención donde se fortalecen aspectos de formación, capacitación, insumos, entre otras, para mejorar y fortalecer la calidad de vida de los docentes del programa.

Restrepo, F. (2013), en la investigación titulado *La calidad de Vida Laboral del personal docente, Colombia de la Universidad de Antioquia*, llega a la siguiente conclusión:

Resultados más relevantes: Más de la mitad de la población docente considera que las condiciones de trabajo son buenas y se adaptan a las demandas de la organización. Cerca del 40% de la población encuestada experimenta situaciones de violencia en el trabajo, continuación de tareas laborales en casa, sobrecarga laboral, desgaste emocional, agotamiento físico, molestias físicas y automedicación para aliviar síntomas.

En conclusión, los docentes están de acuerdo con que en las universidades emergen nuevas formas de organización y gestión del trabajo caracterizado por un modo mercantil de plantear los problemas y de procurar las soluciones.

Subaldo, (2012), en la investigación titulado *Las Repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*, Valencia, llegando a la siguiente conclusión:

El tema central gira en torno al desempeño profesional docente y sus repercusiones en la satisfacción/insatisfacción y desgaste de los profesores. En este apartado, se señalan algunos conceptos del

desempeño profesional, los factores que influyen en el trabajo de los profesores y los desafíos de la profesión docente.

El objetivo básico del trabajo se centra en la exploración de las repercusiones que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado en orden a proponer unas líneas de intervención para prevenir los efectos negativos que comporta el trabajo docente a nivel profesional y personal.

Además, a partir de los resultados obtenidos se han realizado el estudio de perfiles para profundizar y conocer las relaciones y las diferencias significativas entre los tres cuestionarios cuantitativos: El desempeño docente, La satisfacción laboral y El Maslach Burnout.

B) Investigaciones Nacionales

Grimaldo, M. (2011), en la investigación titulada *Calidad de Vida en los Profesionales de la Salud de la Universidad de San Martín de Porres*, Lima llegando a la siguiente conclusión:

En Lima desarrolló un estudio respecto a la calidad de vida en los profesionales de la salud. Se utilizó un diseño descriptivo comparativo. Los resultados se expresaron a partir de medias, observándose que los participantes se ubicaron en un nivel de calidad de vida buena en todos los dominios evaluados. Para examinar las diferencias, se aplicó un MANOVA, encontrando que la interacción entre sexo e ingreso no fue estadísticamente significativa. Se aplicó un ANOVA univariado y se halló que el efecto principal del ingreso económico resultó ser estadísticamente significativo, de tal manera que los que tenían más ingresos económicos percibían que su calidad de vida en el dominio bienestar económico era mejor. En el dominio

pareja, las puntuaciones más bajas ocurrieron en los que obtenían más bajos ingresos económicos.

Grimaldo, M. (2011) en la investigación titulada la *Calidad de vida en profesionales de la salud, de la Universidad San Martín de Porres-Lima, Perú*, llegando a la siguiente conclusión:

El objetivo de la presente investigación es identificar y comparar los niveles de calidad de vida en los dominios bienestar económico, amigos, vida familiar y hogar, pareja, ocio, medios de comunicación, religión y salud de la calidad de vida, según sexo e ingreso económico, en una muestra conformada por 198 profesionales de la salud, de los cuales el 73,2% eran mujeres y 26,8% varones, estudiantes de una escuela de postgrado de la ciudad de Lima. El instrumento utilizado fue la Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes (1982).

Los resultados se expresaron a partir de medias, observándose que los participantes se ubicaron en un nivel de calidad de vida buena en todos los dominios evaluados. Para examinar las diferencias, se aplicó un MANOVA, encontrando que la interacción entre sexo e ingreso no fue estadísticamente significativa. Se aplicó un ANOVA univariado y se halló que el efecto principal del ingreso económico resultó ser estadísticamente significativo, de tal manera que los que tenían más ingresos económicos percibían que su calidad de vida en el dominio bienestar económico era mejor. En el dominio pareja, las puntuaciones más bajas ocurrieron en los que obtenían más bajos ingresos económicos.

Díaz A. (2013) en la investigación titulada la *Influencia del Síndrome Burnout en el desempeño docente de la facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao Lima*, llegando a la siguiente conclusión:

El Síndrome de Burnout también conocido como “Síndrome de estrés crónico laboral”, “Síndrome de desgaste profesional”, “Síndrome del quemado”, es un estado de cansancio físico y emocional resultante de las condiciones del trabajo o sobre carga profesional.

Teniendo como objetivo: Determinar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao. La hipótesis fue: La presencia del Síndrome de Burnout influye significativamente en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud. La investigación fue correlacional de corte transversal, la población muestral estuvo constituida por 50 profesores y por 250 estudiantes quienes realizaron la evaluación del desempeño. La técnica que se utilizó fue la encuesta. El instrumento: Test de medición del Síndrome de Burnout (Maslach Burnout Inventory – Educater Surney MBIES); aplicado a los profesores consta de 22 ítems. En la variable síndrome de Burnout el 64% de los Docentes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao presentan evidencias del síndrome de Burnout o síndrome del quemado en el nivel medio y el 18% de docentes presentan el síndrome de Burnout en el nivel alto; En la variable Desempeño Docente el 40% de estudiantes opinan que los docentes tienen un desempeño regular y el 36% opina que tienen un desempeño deficiente. De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se puede evidenciar que la presencia del síndrome de Burnout influye significativamente en el desempeño de los docentes.

Quispe Noemi (2015) en la investigación titulada la *Calidad de vida y su influencia en el desempeño profesional de los docentes de nivel de Educación primaria de la ciudad de Juliaca*, llegando a la siguiente conclusión:

El objetivo de determinar la medida en que influye la calidad de vida en el desempeño profesional docente de las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria, se estudió la población identificada por los docentes y directivos de las diferentes instituciones educativas conformantes de la muestra de estudio; para el efecto se aplicaron instrumentos de recolección de datos como la encuesta y la entrevista respectivamente a fin de percibir la opinión de los docentes y directores respecto de la calidad de vida e influencia en el desempeño profesional que se tienen en las diferentes instituciones educativas del nivel de Educación primaria.

El procesamiento estadístico se ha desarrollado mediante el análisis e interpretación de la información utilizando para el caso la estadística descriptiva e inferencial, cuyos resultados se presentan a través de cuadros y gráficos estadísticos, contrastándose estos resultados con la prueba de hipótesis chi cuadrada correspondiente. Siendo el resultado de la prueba de hipótesis a un nivel de significancia del 5%, prueba bilateral, donde al calcular el estadístico de prueba se presentó que ha sido mayor que el planteado para la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la nula para ambas variables.

C) INVESTIGACIONES LOCALES

Cárdenas, C. (2005) en la investigación titulada *Relación entre Calidad de Vida Laboral y los daños derivados del trabajo en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin*.

Llegando a la siguiente conclusión, En Arequipa analizó la relación entre calidad de vida laboral y los daños derivados del trabajo en enfermeras del servicio de emergencia del HNCASE, utilizó el método descriptivo; la población fue de 40 enfermeras a las que se les aplicó una guía de entrevista; el 75% percibe la calidad de vida laboral entre

regular y mala. El 47.5% presentaron daños derivados del trabajo entre las que se pueden mencionar: el estrés, lumbalgias, cefaleas, resfríos, traumatismos por caídas; en conclusión, con una certeza estadística del 99% hay relación entre los biológico y social.

Teniendo como Objetivo General el establecer la relación entre las características y la calidad de vida laboral en las enfermeras.

Olarte María (2010), en la investigación titulado Calidad de Enseñanza en las facultades de enfermería de las universidades públicas y privadas de la región de Arequipa 2009, llegando a la siguiente conclusión:

El presente trabajo de investigación, está orientado a evaluar la calidad de enseñanza en las facultades de enfermería de las Universidades Públicas y Privadas de la Región Arequipa año 2009. Desde la perspectiva de una investigación de tipo descriptivo – transversal y utilizando el diseño por objetivos no experimental, se llevó a cabo un conjunto de actividades utilizando para estos propósitos el modelo propuesto al que denominamos “Modelo sistemático para evaluar la calidad en la enseñanza de educación superior bajo el enfoque de capacidades y competencias”; a través del muestreo probabilístico simple se eligió un total de muestra de 105 alumnos y 50 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario elaborado bajo el escalamiento tipo Likert que mide la percepción de los encuestados. Se logró alcanzar el objetivo principal que era evaluar la percepción de la calidad de enseñanza en la facultad de enfermería, asimismo luego del trabajo de campo nos permitió contrastar la hipótesis planteada quedando demostrado que la Calidad de Enseñanza en la facultad de enfermería de las Universidades Públicas y Privadas de la Región Arequipa se encuentran en un nivel aceptable y cubren las expectativas de sus estudiantes ingresantes.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Definiciones de la calidad de vida

La definición de “calidad” procede del Griego “kalos”, quiere decir, bello, agradable, idóneo, beneficioso, también del latín “qualitatem”, quiere decir, particularidad o singularidad. Al hablar de calidad podemos mencionar que esta es comprendida de las diferentes formas posibles refiriéndonos a numerosas naciones como también a sus diversas civilizaciones que estas poseen, (culturas)

Se puede definir a la “calidad” como el litigio, que tienden a poseer los consumidores o comprador acerca de los servicios (intangibles) o productos (tangibles) que se dan o brindan, asimismo los que compran o reciben un servicio tienden a pensar y percibir que este excede su valor; usualmente las empresas saben o son informadas acerca de las necesidades que tienen los clientes, por eso la meta de cualquier organización es la complacencia o satisfacción de sus usuarios, podemos decir lo mismo de las organizaciones hacia sus trabajadores, para que estos realicen una mayor productividad y rendimiento laboral, puesto que en los miembros de la organización recae los compromisos sobre una buena o mala atención interna y externa de la organización.

(Recuperado de:

<http://www.facmed.unam.mx/emc/computo/infomedic/presentac/modulos/ftp/documentos/calidad.pdf>)

Por otro lado, la Real Academia de la Lengua Española (2011) conceptualiza a la calidad de la siguiente manera: “grupos de dominios, o también dominios propios a un objeto y de esta forma valorarlo, esto puede ser bueno o malo que los sobrantes de sus especies.

La norma ISO 9000 (2008) menciona que la Calidad es conceptualizada como “Los niveles que conforman una agrupación de peculiaridades valorativas que satisfacen un ciclo de requerimientos.

(Acevedo, Agustín Sistemas de gestión de la calidad Hospital Quiron-Madrid 2012).

2.2.2. Calidad de Vida

a) Historia:

Asimismo nos damos cuenta que la expresión “calidad” de vida no es ajeno a los individuos, los inicios de este término podemos ubicarlos en los Métodos de Control de Calidad, que son usado en diversas naciones que poseen Empresas Industriales con el fin de definir la calidad de la materia prima para la fabricación del producto que estos comercializan. Cabe mencionar que los cambistas, banqueros y socialistas se ponen como objetivo reconocer y establecer una serie de índices, y que estos permitieran conocer la calidad de vida del individuo como también de la humanidad, asimismo sabemos que estos son provenientes de las hipótesis de los administradores, posteriormente del socialismo.

Podemos conceptualizar La Calidad de Vida, como aquella sensación que posee el ser humano acerca de la postura que este tiene de su proceder interno del entorno de su civilización (cultura), como también del régimen de principios morales y virtudes de donde este habita y con relación a las perspectivas, estatuto y sus intranquilidades que tiene. La idea es amplia como también breve, por lo tanto, este también comprende el bienestar(salud), condición física y mental, costumbres propias, grado de liberalismo,

afinidades interpersonales y el vínculo que este posee con el contexto que lo rodea.

En el periodo de los 50 y inicios de los 60, pone como principal atención saber la tranquilidad de los individuos como también la inquietud de los efectos de aquellas empresas industriales que ya conoce la humanidad, a consecuencia de esto se da el requerimiento de la evaluación este caso, y obtener información objetiva y puntual.

Arostegui (1998) menciona que los inicios de la ciencia social, comienza con el avance de diversas indicaciones humanistas. Estas indicaciones primeramente estuvieron bajo evaluaciones, teniendo en cuenta estipulaciones parciales, seguidamente estipulaciones sub-parciales.

Las definiciones de la expresión “calidad de vida”, en los 70, condición multitudinario, en este se engloba los diversos aspectos en existencia del ser humano, este se publicó o anuncio primero en los estudios difundida en Social Indicators Research (1974) como también en el Sociological Abstracts (1979), colaborando en la trasmisión y divulgación de esta hipótesis y conjetura; por eso en los decenios de los 80 comienza arranque decisivo de la utilización de este. (Conhabit Setop, 1976). Galopin en 1982 desarrolló verificaciones referente a las evaluaciones de la expresión calidad de vida, de esta forma menciona diversos conceptos, como la de Smith (1980) y las de Maslow (1971); presento diversos conceptos e opiniones basada en la calidad de vida y que estas están vinculadas a las carencias de los individuos, y que a éstas deben realizarse una supervisión de forma objetiva, vinculando las carencias del individuo; asimismo presentamos dos principios:

La carencia del ser humano básicamente, tiende a ser determinadas, escasas y organizacionales.

La carencia del ser humano básicamente, serán todas iguales en las diversas civilizaciones (culturas), como en las etapas trascendentales, por eso lo único que varía o se módica son aquellas formas que se utiliza en la complacencia de estas carencias.

En el Foro Mundial de la Salud OMS en Ginebra 1996 El Libro de Evaluaciones de la Calidad de Vida Grupo WHOQOL mostrado por Bravo María Teresa y Palache Silvia, mencionan que en la verificación o fiscalización referente a la valoración de este término, llegaron a la conclusión que este es una expresión parcialmente moderno o nuevo, visto de diversos puntos, sin embargo, está continuamente vinculado con la complacencia de la carencia del ser humano, mencionando que la calidad de vida conforma una meta de proyectos, es por eso que es importante definir el término, teniendo como objetivo la plantación y aislación del vínculo problemático, entre el desarrollo de la economía, la salud del individuo como también la estabilización atmosférica, introduciendo tres factores de este: análisis de las indicaciones del modelo de las metas, análisis de las indicaciones de tipo relativo, y por último la vinculación de los dos análisis, y la integración de las magnitudes cósmicas.

El término calidad de vida, es fundamental, puesto que este es manifestado como un factor estructural, y que posteriormente pueda suministrarse en nuestra comunidad, con el objetivo que este tenga un buen progreso, esto implica que esta sufra cambios colectivos, administrativo o gubernamentales, ciencia y bancaria. Sim embargo, para mayor eficiencia esta expresión debe aplicarse a servicios del individuo, refiriéndose a ese concepto se induce en la transformación de calidad, y que este promueve planificar por parte de los seres humanos y que éste sea captado y apoyado como también las estrategias para avanzar y desarrollar la calidad. (Shalok, 1996 p. 2)

García Riaño (1991) indica que, pese a que la expresión es nueva, de toda manera la intranquilidad personal como grupal para una buena vida del ser humano, esto vive en el ser humano desde que inicia las leyendas e historia del hombre. Puede mostrarse complicado, conversar acerca del planteamiento transcendental de la humanidad, porque se impone la realidad y el presente que el pasado del ser humano.

La Universidad Autónoma de Madrid (1996), dio a conocer el ejemplar libro de Evaluaciones de la Calidad de Vida, y en este plasmaba el amplio avance transcendental, asimismo la expresión Calidad de Vida sea venido determinando por sus propias particularidades como también por su constante engrandecimiento. Por eso podemos mencionar y tener en cuenta el comienzo de esta expresión se basa principalmente en cuidar la salubridad física y mental individual, posteriormente se transforma en la intranquilidad de la salubridad como también de las sanidad en general (publico), seguidamente este se propaga a los RR.HH, profesionales como también del cívico, consecutivamente a las formas de acercamiento y aproximación del recurso, material u objetos baratos, para culminar este se transforma en diversas inquietudes que es provocada por experiencias que sufrió el ser humano en la sociedad durante la convivencia o relación cotidiana como también de la salubridad propia del hombre.

b) Concepto

La Organización Mundial de la Salud (OMS) manifiesta que La Calidad de Vida es aquella sensación y apreciación, que posee el ser humano, referente a su postura y situación de su vida, dentro del entorno de su civilización (cultura) al que estos pertenecen, como también práctica de sus principios morales de su vida en ligado con los objetivos que este se plantea, perspectivas, estereotipos e intranquilidades del ser humano.

Recuperado de la Adaptación de la escala de calidad de vida de Olson y Barnes para profesionales de la salud ISSN: 1817-0288 - Cultura Lima (PERÚ) 24: 1-20, 2010).

Por otro lado, Lasty Balseiro, A y Colab (2006), indican que La Calidad de Vida, son agrupaciones que tienen peculiaridades del ser humano y que éstas posibilitan a estimar y respetar el modelo de vida que estos llevan, por eso éste es una expresión general y también este puede cambiar del ser humano a otro ser humano, asimismo estos tienen relación con factores como la salud en diversas áreas: ciencia, psíquico, emocional, capacitado, social y del hogar del ser humano. Por eso disfrutar de una buena calidad de vida conlleva cumplir responsablemente con estas áreas nombrados.

A continuación, presentaremos un ejemplo, del área social, en este se requiere poseer una agradable percepción del humorismo, seguridad de sí, ser amistoso y sociable, también participará e ir a acontecimientos públicos. Referente a la parte económica implica poseer una gratificante remuneración (ingresos), buen capital o financiación, seguros sobre la vida, como también la potestad de ejecutar operaciones con el objetivo de saciar o cubrir las carencias del ser humano. En el aspecto corporal (cuerpo), se toman en cuentas lo siguiente: excelente perfil o representación física del ser humano, buena salubridad, alimentación y nutrición balanceados, el reposo como también entretenimientos adecuados. Respecto al ámbito mental significa: tener buena conducta, autovaloración positiva e imaginación. Referente al área de espiritualidad, en este es importante disfrutar de la tranquilidad interna, meditar y analizar de los actos que realizamos en la vida cotidiana, colaborar o ayudar como también poseer creencias sobre algo. Respecto al ámbito ocupacional (carrera), requiere un alto grado de complacencia del trabajo que este realiza, comprender y ponerse en los zapatos de los demás colegas, aprovechar los beneficios y preparaciones

(capacitaciones) para avanzar y progresar. Por último, en el ámbito familiar o del hogar implica buenas relaciones con la cónyuge, convivencia positiva con valores.

(Recuperado de:

[Http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/castillo_miriam.pdf](http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/castillo_miriam.pdf))

Guerrero (2006), manifiesta que en La Calidad de Vida existen dos enfoques primordiales que dirigen estos pensamientos:

El primer enfoque, engloba diversas cantidades de planteamientos, asimismo estas están introducidas a diversos principios de la sociedad referente al contexto que lo rodea, como por ejemplo: la salubridad, comodidad o tranquilidad de la sociedad, los amigos, la forma de vivir, la formación educativa, la protección, el descanso, la comunidad, el hogar, etc., como también aquellos principios psíquicos que evalúan la reacción relativa de un hombre aunque este esté o no y lo fija de acuerdo a los acontecimientos vividos o elementos de la biología, y estos mismos son quienes fijan los bienes de la persona y el requerimiento del entorno.

Seguidamente tenemos el segundo enfoque, este entiende los principios calificativos, orientados al entendimiento y a prestar atención a diversos acontecimientos vividos (experiencias), retos y conflicto de los individuos, y la forma de reaccionar y contestar a estos eficientemente.

(Recuperado de:

[Http://intellectum.unisabana.edu.com/alexandra/trabajo.pdf](http://intellectum.unisabana.edu.com/alexandra/trabajo.pdf))

- Shalock y Verdugo (2007) indica que La Calidad de Vida, engloba numerosos como también diferentes puntos de vista:

- Evolución individual: preparación en diversas capacidades eficaces, recursos tecnológicos, métodos para un mejor diálogo y comprensión.
- Independencia: alternativas u opciones, dominio propio, toma de decisión, objetivos propios.
- Integración colectiva: cargo o papel sindical, trabajos y diligencias de la comunidad, voluntario, colaboración y ayuda de la sociedad.
- Derecho: ámbito de la vida personal, procedimientos apropiados, compromisos y obligaciones como ciudadano, cortesía y autovaloración.
- Tranquilidad humanitaria: mayor protección, medios o entornos fijos como seguros y dispositivos de identidad social.
- Comodidad tangible: posición (poseer un terreno, carro, vivienda, etc.), trabajo fijo y establece y propiedades.

(Recuperado de: [Http://ibdigital.uib.es/portal_social](http://ibdigital.uib.es/portal_social))

- La Calidad de Vida consiste en estar en una condición de complacencia universal, originas por la virtud o fortaleza del ser humano. Ya que este tiene aspectos individuales (confianza,

(Recuperado de:

[Http://www.ucol.mx/acerca/coordinaciones/cgd/archivos/calidad_vida.pdf](http://www.ucol.mx/acerca/coordinaciones/cgd/archivos/calidad_vida.pdf))

- También tenemos a Gonzales Quevedo (2010), quien menciona que La Calidad de Vida no es calculada solamente por sus fortalezas personales, y que por lo tanto este también es calculado por su magnitud como también por la duración de la exhibición referente a los problemas ocasionados por la fatiga. Muchas veces La Calidad de Vida ha sido investigado y analizado de puntos de vista referentes a bioquímica o biociencias,

personalidad (psicología) y sociológico, asimismo este se ha fijado como aquellas captaciones o sensaciones del individuo acerca del contexto de la sociedad, así como las diversas culturas formativas pre-existentes en el país, y también en los principios que estos son formados y que son parte de su existencia diariamente.

(Recuperado de:

[Http://www.enfermeria.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/alvarez_Norma_del.pdf](http://www.enfermeria.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/alvarez_Norma_del.pdf))

2.2.3. Calidad de Vida Laboral

Las inquietudes e intranquilidades que surgieron primeramente acerca de La Calidad de Vida Laboral, en el ámbito normativo se dieron en 1947. Asimismo finalizando los años 60 este término “Calidad de Vida Laboral” tuvo más cabida, puesto que es empleado por primera vez con el objetivo de atraer el interés de la Calidad negativa o imperfecta dentro de los entornos laborales, esto fue empleado en EE. UU y también en Europa; cabe mencionar que en 1972 se afianza esta corriente, con el fin que este busque y desarrolle resultados positivos para enfrentar las problemáticas dentro del contexto profesional. Esta indagación de la Calidad de Vida Laboral es desarrollada a los finales de los años 70; al iniciar los años 90, pueda que haya sido el efecto de las transformaciones ocasionados por los avances científicos, por la inmensa competencia universal asimismo de la mejora tecnología a las supervisiones estructurales de esta, los asuntos de la Calidad de Vida Laboral está relacionada repetitivamente con debates acerca de los artículos o manufacturas, procedimientos, métodos como también tipo o prototipo de la calidad.

La investigación realizada por Efraty y Sirgy (1990) prueban que aquellas Empresas Comerciales, Industriales y Empresas de servicios de calidad si realizan un apropiado ambiente laboral o

clima laboral para sus empleados, y también posibilidades buenas de progreso referente a sus profesiones de los miembros de la organización, asimismo que estos tengan una buena remuneración como también reconocimientos por su buen desempeño o productividad laboral. Asimismo encontramos un punto de vista conjunta referente a los métodos eficientes y activos, con peculiaridades estructurales, y que tenga como base primordial “Las Calidades Profesionales”.

(Recuperado de De Silva, Marinalva, Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional. (Tesis doctoral) Barcelona 2006.)

2.2.3.1. Conceptos

La Calidad de Vida Laboral simboliza las medidas en los que los seres humanos poseen oportunidades para que estos complazcan sus carencias individuales y que son de mayor significación gracias al trabajo que estos realizan, sin embargo para cada trabajador de ambos sexos es fundamental e importante alcanzar con una excelente Calidad de Vida Laboral pero lamentablemente muchos no logran obtener una buena CVL. Según menciona Hellriegel y Slocum (2004).

(Recuperado de: [Http://xlibros.com/wp-content/uploads/2014.pdf](http://xlibros.com/wp-content/uploads/2014.pdf))

Por otro lado, Guízar (2008), manifiesta que la Calidad de Vida Laboral puede ser definido como la personalidad buena o mala del contexto ocupacional, que tiene como objetivo principal inventar y elaborar una atmosfera agradable para los miembros de la organización, asimismo obtener mayor productividad por parte de los trabajadores y que esto beneficie económicamente a la institución.

(Recuperado de: [Http://intellectum.unisababa.edu.com.pdf](http://intellectum.unisababa.edu.com.pdf))

2.2.3.2. Modelos para la evaluación de la calidad de vida laboral:

Asimismo Casas & Co (2006) manifiesta que la expresión Calidad de Vida Laboral suele ser complicado comprender como también difícil de definir sus variantes, por sus diversas variantes como también por su abundante magnitud que sobrepasa los marcos estructurales como ocupacionales. También mencionan que la Calidad de Vida Laboral como parte de procedimientos activos y constante que modifica los acontecimientos en el trabajo y de forma parcial e imparcial, en los diferentes ámbitos operacionales y sociales. Casas & Co también indica que estas expectativas tienen como objetivo apaciguar los acontecimientos vividos por el ser humano (trabajador) y las metas de la organización. Los principales componentes de la calidad de vida laboral están fijados en dos grandes enfoques: primero tenemos al enfoque que hace referente al contexto donde se llevan a cabo las tareas laborales (condición parcial) y el segundo, este enfoque guarda relación con los diversos acontecimientos vividos mentalmente del empleado (condición imparcial). También hace mención a diferentes tareas ejecutadas en el trabajo por el ser humano.

- **Condiciones Objetivas**

Medio ambiente biológico: Se refiere que en las diversas ocupaciones (trabajos) que encontramos, así sea un trabajo en una Empresa Industrial, ocupación en instituciones educativas, clínicas, relacionadas con clientes, entre otros, esto puede ocasionar accidentes o peligros dentro de trabajo que pueden ser: mentales (psicología), corporales, etc.

Por eso es fundamental que las organizaciones tengan la obligación de proteger y cuidar el bienestar físico y mental de los miembros de la organización. El estrés o cansancio corporal

vinculados a accidentes producidos por las alteraciones del eje de los troncos, exceso de carga laboral, entre otros, estos son algunos de los riesgos vinculados con la Calidad de Vida Laboral, que la aplicación efectiva de esta trae como consecuencia reducción de estos riesgos mencionados. Dolan & Co. (1999) menciona que “El Síndrome del Túnel del Carpo Bilateral” es una afección que puede ser producida por el entumecimiento, hormigueo, fragilidad, o daño muscular en las manos y dedos este también es provocado frecuentemente por trabajar excesivamente. Es por eso que el riesgo ocupacional conforma la incomodidad e inseguridad por parte de los trabajadores. Si nos referimos a un peligroso accidente que ocasiono la amputación de una parte del cuerpo, contagiarse de enfermedades, entre otras, provocan en las organizaciones perdidas individuales y colectivas, o peor aún que el trabajador pierda la vida.

El problema del Insuficiente espacio geográfico del contexto en donde se labora o también el desorden de esta, insuficiencia por parte de los transportistas, falta de alumbrado o luz, entre otros. Son factores que frecuentemente perjudican La Calidad de Vida Laboral. Por eso Dolan & Co. (1999) brindan un caso referente a esto al indicar “El Síndrome del Edificio de Oficinas Enfermo. Asimismo estos estudiosores mencionan que esta molestia es frecuente en los seres humanos, según lo mencionado esto es ocasionado por malos vientos, insuficiente viento como también en los recursos insoportables o infecciosos de edificaciones o fabricaciones.

Medio ambiente científico: Las desilusiones producidas a los miembros de la organización por no tener o porque la empresa no posee equipamiento, maquinarias y herramientas imprescindible para poder ejecutar un buen desempeño laboral conveniente contribuyen a un medioambiente malo y perjudicial a la Calidad de

Vida Laboral, puesto que estos producen inseguridad al momento de laborar, carencias de motivaciones, incumplimientos en sus funciones, irresponsabilidades en la presentación de tareas laborales, y también disminución del desempeño laboral. Lo mencionado ocasiona la no realización de los trabajos por parte del empleado. La presencia de la deficiencia en diversos sostenimientos de los elementos que lo constituye también provoca molestias en el empleado, puesto que esto no permite el desenvolvimiento normal del trabajo, como consecuencia esto provocará la disminución de la eficacia, eficiencia, presencia de la fatiga, cansancio, angustias, desilusión, etc.

Medio ambiente convenido: Para cualquier trabajador la remuneración es una de las partes más fundamentas de trabajar, pero este no solo se debe a su remuneración sino a diversos elementos que intervienen en un excelente desempeño laboral del trabajador. Por otro lado, Casas & Co. Mencionan que para analizar este medio ambiente convenido es fundamental examinar “La Teoría de la Equidad de Adams”. Esta teoría manifiesta diferentes oportunidades o el buen trato que reciben dentro de la organización el trabajador, así mismo, este lo compara con los otros empleados. De esta forma los empleados pueden fijar si existe la igualdad como también la carencia de esta. Posteriormente por efecto se produce presión en el empleado, que incita que este trate de minimizar su inestabilidad. Cabe mencionar que cuando el empleado siente que la remuneración no es buena y la productividad es mayor y buena, esto provocara inconformidad, ausentismo, menos productividad, carencia de concentración, apatía, desinterés por parte del trabajador, entre otros.

Estar en un empleo estable es uno de los componentes fundamentales para la Calidad de Vida Laboral para cualquier trabajador, puesto que esto produce en el empleado tenga su

complacencia ocupacional como también responsabilidad con la empresa. Por otro lado, el ausentismo de este produce diversos factores negativos en el trabajador como: La fatiga, preocupación, intranquilidad, decaimiento, jaqueca, etc. Que el empleado no posea un empleo estable significa también que estos están predispuestos a obtener trabajos o tareas en exceso, con el objetivo de no perder el empleo que estos están ocupando.

Medio ambiente productivo: Las jornadas laborales que son demasiadas extensas como también las jornadas en constante rotación conforman uno de los aspectos fundamentales en el entorno laboral de los trabajadores, asimismo los trabajadores que tienden a laborar en extensas jornadas y constantes jornadas rotativas sufren diversos obstáculos e impedimentos para conservar los vínculos con la familia y con la sociedad. Sin embargo, trabajar en estas jornadas no solo provoca la carencia de interrelacionarnos con la sociedad o familia, esto afecta también la falta de modernización para el técnico. También este sufre el cansancio, desvelo, el estrés como también trastornos del ritmo sueño-vigilia, entre otros, y esto daña irremisiblemente la Calidad de Vida Laboral.

El incremento excesivo de trabajos o tareas encomendadas, que pueden ser cuantitativo (hace referente al excesivo trabajo, recomendaciones de tareas no sujetas a su puesto , obligaciones, realizaciones de sus funciones, etc., que tienen que ser ejecutadas en un tiempo establecido, como también extensas jornada laborales) y también poden ser cualitativo (hace referente al excesivo requerimiento vinculado con las rivalidades en el mercado, estudios, capacidades como también el buen desempeño del trabajador con responsabilidad) son parte de los factores que contribuyen en la fatiga y inconformidad del trabajador según menciona Fernández & Co. (2000). Cabe mencionar que esto puede ocurrir al revés, la carencia o insuficiente trabajo en su horario

establecido del empleado, como también el desgano vinculadas a las capacidades de este también dañan la Calidad de Vida Laboral. Por otro lado aquellos empleados que sufren estos casos sufren inconformidades, cansancio laboral, fracaso en sí mismo, entre otros.

Que una organización brinde provechoso apoyo como también oportunidad para que este crezca profesionalmente o suba de puesto conforma uno de los elementos que motiva a los miembros de la organización, también es un aspecto positivo para la Calidad de Vida Laboral, ya que esto posibilita el avance individual del trabajador, más autogestión por parte del empleado, en consecuencia, final provoca mayor eficiencia en el trabajo que este realiza. El apoyo y que el empleado suba de puesto, se vincula con la tranquilidad e conformidad de este, también a la empresa a conservar a los mejores trabajadores. En conclusión, podemos decir que estas conforman un elemento fundamentas para la gestión de Recursos Humanos (área que pertenece internamente en una Empresa).

(Recuperado de:

[Http://sisbib.unmsm.edu.pe/brevistas/investigacion_psicologia.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/brevistas/investigacion_psicologia.pdf)

1)

- **Condiciones subjetivas**

Mundo laboral y esfera privada: Aquellos conflictos en el entorno ocupacional (laboral) que pueden ser muerte de un familiar, falta de cariño, falta de interés familiar conformar un aspecto negativo puesto que ataca y daña directamente a la Calidad de Vida Laboral.

Por otro lado, el exceso o sobrecarga de tareas al empleado, muchas veces ocasionar que el empleado abandone sus obligaciones y deberes en su hogar, como también que pierda la vinculación social como trabajador.

El ser humano y su actividad profesional: Este aspecto tiende a vincularse con el empleo e incremento de capacidades, experiencias e inteligencia con el propósito de cumplir con los objetivos que se establece como profesional, asimismo cumplir con dichos objetivos provoca en el profesional emociones de éxito, felicidad, etc. (Peiro, 1996) también podemos mencionar que la independencia y colaboración positiva y eficaz al momento de tomar decisiones es principal para la complacencia ocupacional (laboral) del trabajador, según menciona (Casas).

Función directiva y Organización: Los vínculos que existen en los integrantes del grupo laboral conforman uno de los elementos importante en la salubridad individual como en la organización según, Casas. Es Importante y fundamental en cualquier organización que los integrantes se vinculen, dialoguen y trabajen en equipo. Por la inmensa importancia que este posee existe una perspectiva denominada “Gestión de Conocimiento” que habla principalmente del trabajo en equipo, colaboración, relacionarse, enseñar y brindar aprendizajes. Gracias a la convivencia (relacionarse) entre los integrantes de la organización, estos se desenvuelven más, aprenden cosas nuevas, en “Desencadenantes de la Fatiga Laboral”, Peiro (1999) manifiesta que, si no existe la interrelación entre los miembros de la organización, carencia de colaboración, y ayuda es posible que esto provoque mayor fatiga como también presión en la organización y afectará directamente a los trabajadores, puesto que no trabajarán en equipo.

Existen algunos factores como la seguridad o credibilidad, conversaciones naturales o fluidas y la colaboración mutuamente conforman un componente primordial referente a la Calidad de Vida Laboral, por lo tanto, conlleva un significativo papel en la victoria que fue constituida por el grupo, según menciona Rodríguez (1997). Pero cuando estas son irreales o ficticias nacen conflictos

que ataque directamente al “Trabajo en Equipo”. Sin embargo, cuando es totalmente lo contrario estas están presentes existirá más satisfacción como menos ausencia por parte de los trabajadores.

(Recuperado de:

Http://sisbib.unmsm.edu.pe/brevistas/investigacion_psicologia.pdf

2)

De Duro (2007) Plantea cuatro expectativas suplementarias, elaboradas para analizar la Calidad de Vida Laboral:

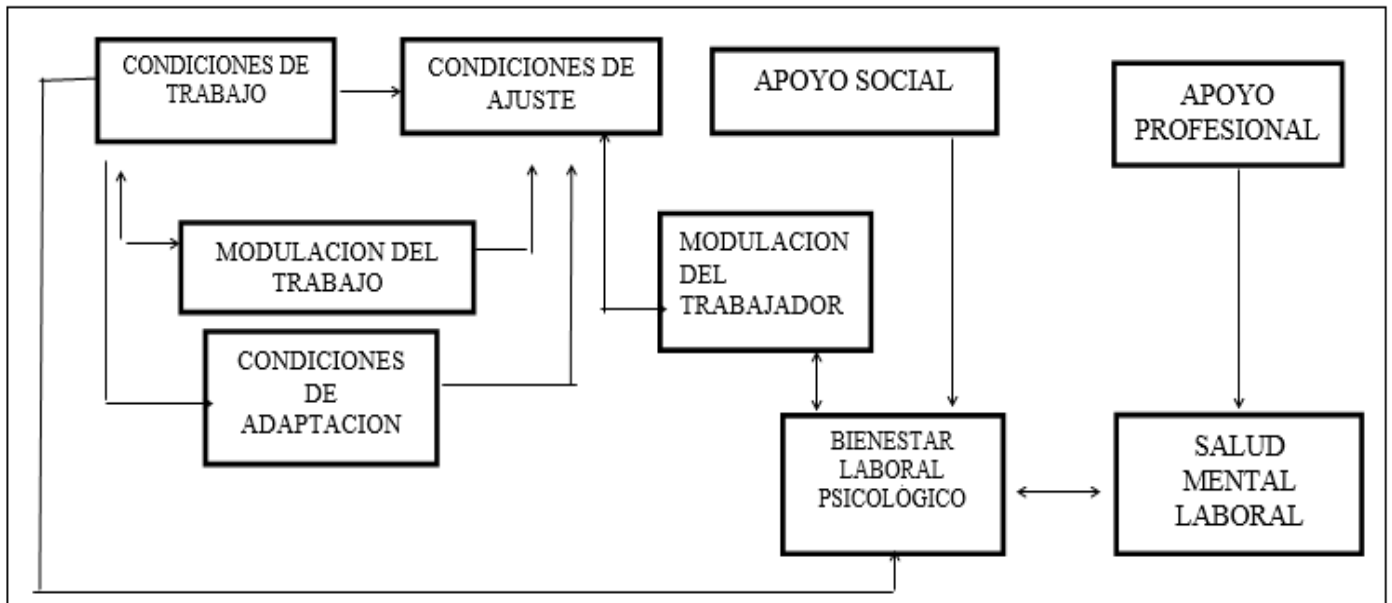
- La Calidad de Vida Laboral forma parte de la vida real del empleo, este hace referente a la agrupación organizacional como también a las pruebas de la organización, asimismo esto provoca la comodidad y tranquilidad de los miembros de la organización.

- La Calidad de Vida Laboral, durante éste, el trabajador debe aclimatarse individualmente a su forma o entorno laboral. Asimismo este tendría que recopilar esos procedimientos para entender y actuar ante la situación laboral de los trabajadores, y que por lo tanto dañan irremisiblemente la comodidad ocupacional de éste.

- La Calidad de Vida Laboral; tiene que poseer un perfil para el puesto, y la persona que ocupará este puesto ajustarse a dicho perfil, este también hace referente a la correlación o conformidad entre el empleado y las tareas a realizar por este.

- La Calidad de Vida Laboral según los acontecimientos vividos individuales, engloba diversos factores, integrantes, y organización de la tranquilidad que vive (experimenta) el empleado en el horario laboral o cuando este esta trabajando.

MODELO DE DURO (2004) SOBRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL



Concluyendo, decimos que aquello que envuelve (rodea) a los individuos perjudica de manera positiva o negativa en “La Calidad de Vida” de estos, también en la Calidad de Vida Laboral, también es fundamentas aproximarse cada vez más a los retos que Gerencia de RR.HH (Recursos Humanos) afronta en la actualidad, en concordancia de los diversos estudios realizados y colegios que se enfoquen primordialmente en analizar el intelecto del individuo, asimismo porque este es importante debe ser valorado y cuidado, principalmente su CVL (Calidad de Vida Laboral), que lamentablemente casi ninguna institución en todo el universo como también en América Latina no le toman la importancia que este requiere.

(Recuperado

de

[Http://intellectum.unisabana.edu.com/alexandra/trabajo.pdf](http://intellectum.unisabana.edu.com/alexandra/trabajo.pdf))

2.2.3.3. Aspectos de la Calidad De Vida

a) Aspecto biológico de la calidad de vida laboral:

- **Ergonomía:** Analizar e investigar la estructura física y material del ser humano (cuerpo humano) referente del ambiente artificiosos que está a su alrededor. Asimismo tiene grupos de elementos, mecanismos que trabajaban para que tenga bienestar, protección como también eficacia por parte del trabajador. Presento los siguientes mencionados:
- La mecánica automotriz corporal: Es importante saber que la mecánica orgánica puede ser dañada o perjudicada exclusivamente por el contexto que lo rodea. El desarrollo de la ciencia ha provocado que el contexto sea artificioso, abundado por materiales e instrumentos con el objetivo de buscar la comodidad. Pero el ser humano debe habituarse a su desplazamiento o movimiento para poder manejar bien los materiales e instrumentos, en algunos casos esto puede ocasionar dolor muscular, dolencias lumbares, makurki, entre otros. Aquellas posiciones, ajetreos o desplazamiento realizando en el hogar, trabajo, calles, etc. son asociados frecuentemente a ordenamientos que no son apropiados a la automotriz orgánica como; alzar objetos o materiales pesados, realizar movimientos repentinamente en mala posición, que el cuerpo este un larga tiempo parado, entre otros, Algunos de estos movimientos del cuerpo son realizados involuntariamente, por lo tanto ocasionan sacrificios a los ligamentos, nervudos, presión, muscular y también dañar a algunos huesos , etc. como consecuencia estos provocasen la fatiga carnososa, makurki, mal formación y dolores en el cuerpo.

Asimismo, tomar en cuenta los fundamentos mencionados de la automotriz corporal, cuando te estas desplazando o realizado un trabajo, ayuda para estar

precavidos ante estos dolores musculares, dolores en los huesos, ante el estrés, etc., también saber cómo realizar movimientos correctamente sin dañar nuestro cuerpo.

Es importante tomar en cuenta lo siguiente para estar prevenidos o precavidas al momento de realizar los movimientos; por ejemplo: mantener un soporte estable alejando bien las extremidades de los pies, mantener correctamente el equilibrio para mayor estabilización del cuerpo, tener una correcta postura corporal de todo el cuerpo, que las extremidades del cuerpo estén en constantes movimientos y de esta forma poder evitar algunas fracturas al cuerpo, endurecimiento, entre otros. Asegurar que al momento de ejecutar una actividad o tareas las herramientas que se va utilizar este alrededor del cuerpo. Flexionar y liberar los músculos de la zona del cuerpo, apretar el trasero para contraer los músculos del glúteo menor y mayor. Cuando se tiene que trasladar o embarcar objetos o materiales pesados es mejor utilizar maquinarias, transportes, entre otros para evitar problemas musculares, ya que es imposible que el cuerpo humano pueda resistir esa sobrecarga.

(Recuperado de:

<http://www.vet.unicen.edu.ar/html/SeguridadenElTrabajo/Documentos/Posturas.pdf>)

- **Posturas: En la postura corporal influyen los siguientes factores:**

Rasgos individuales de la personalidad: Los movimientos corporales (Actividad física) ejecutados por el ser humano. Tiene primordiales elementos vitales, fenómenos cinemáticos y mecánicos, criterios de selección de deportistas, terapia, etc. Son aspectos suspicaces y que este tiene que ser instruida y como también re-instruida, ya que

posee un propio instructivo. Podemos considerar como aspectos de salubridad del ser humano que tiene como objetivo analizar disciplinadamente y diseñar el lugar de trabajo, instrumentos y tareas (ergonomía). Podemos Considerar como un principal problema que los individuos necesiten de diversas mezclas no-integradoras de varias disciplinas, muy aparte de aquellos modelos solicitados, podemos decir también que la forma del contacto actúa de estos movimientos, algunos casos podrían ser; temperatura del clima influye en el cuerpo, provocando que este tenga frio, escalofríos, sin embargo, esto también tiende a incrementar su muscular residual y adquiere una posición rígida.

(Recuperado de:

<http://www.vet.unicen.edu.ar/html/SeguridadenElTrabajo/Documentos/Posturas.pdf>)

Bioseguridad: Esta es la agrupación de acciones de prevención, que se enfoca principalmente en brindar protección a los seres humanos tanto física como mental (salubridad, estabilidad, etc), asimismo a trabajadores, a enfermos, y a la sociedad ante diversos peligros provocas por científicos, fisonomía, etc. Esto se enfoca con el objetivo que la sociedad sea independiente a los daños, accidentes y contingencias. Agrupación de acciones de prevención dedicadas a combatir con aquellos aspecto que perjudican o dañan radicalmente a los seres humanos, y que el trabajador no este expuesto a sufrir un accidente en su centro laboral, así mismo logrando que los avances de la ciencia o materiales y por el proceso que este pasa no dañe la estabilidad del empleado, su salubridad, a los extranjeros, el contexto e incluso a los animales.

(Recuperado de:

<http://www.ino.org.pe/epidemiologia/bioseguridad/Generalidades/genetodos.pdf>)

- **Accidentes de trabajo:** Este conforma el principio de la investigación de la protección, asimismo es visto como una prevención, analizando sus orígenes (causas), componente (involucrados), factores (entornos laborales), modelo (avance de los acontecimientos), se realiza todo este proceso con el objetivo de elaborar estrategias preventivas.
- **Actos personales:** Está vinculada principalmente por las acciones inseguras (acciones que las personas realizan o dejan de realizar y que pueden causar un accidente o daño); falta de conocimiento (es la incomprensión de las tareas, falta de habilidades o falta de capacidad para comprender); discapacidad (es la limitación física o mental, y este imposibilita realizar algunas actividades normalmente; como por ejemplo adicciones a drogas o licores, pérdida de una extremidad del cuerpo, etc.); falta de motivaciones (evaluación equivocada de los peligros, o acontecimientos vividos (experiencias); fracaso (este es un aspecto que causa la fatiga y combatividad del empleado); retroceso (falta de responsabilidad) como también comportamiento anómalo de este empleado; adherencia o sujeción (dificultad y oposición a modificaciones en la organización).
- **Actos físicos:** Aquí tomamos en cuenta los aspectos de inseguridad; determinado por la vinculación entre ámbito ocupacional que de algunas formas u otro aporta a que suceda acontecimientos peligrosos dentro del trabajo. Como también manifiesta y declara la existencia de algunos aspectos inseguros: reglamentos insuficientes, reglamentos que no existen, reglamentos inapropiados, etc. Deterioro de las herramientas, equipos, transportes, maquinas, entre otros originadas principalmente por la utilización. Elaboración,

modelo, instauración deficiente de lo mencionado. Como también emplear correctamente estos mismos equipos e maquinas (participación de terceras personas).

(Recuperado de:

http://www.paritarios.cl/especial_accidentes.htm)

b) Aspectos psicológicos de la calidad de vida laboral

- **Motivación humana:** Frente a un suceso o un acontecimiento el factor primordial que conlleva a los seres humanos de reaccionar y por lo tanto a intervenir de una determinada forma (origina una conducta propia). Esta acción puede ser generada por un impulso exterior, proveniente del medio que lo rodea, también puede ser provocado por pensamientos internos (mente) del hombre. Las motivaciones se vinculan principalmente con “El Sistema Cognición del Individuo”. Por eso es normal creer que todos somos muy distintos: no todos tenemos las mismas carencias son muy diferente de cada ser humano, cada quien tiene diferente comportamiento, reacción, o actuar en lo que vive. También son diferentes las metas trazadas, forma de alcanzar las metas, sus valores morales y sociales. También porque las carencias, principios y habilidades del ser humano cambian con el pasar de los años.

(Recuperado de:

<http://www.monografias.com/trabajos13/motiva/motiva.shtml>)

- **Capacitación:** El aumento de capacidad, conocimientos, habilidades (capacitaciones) de los empleados, son exclusivamente acontecimientos que se llevan a cabo en las empresas, con el objetivo que estos realizan un buen trabajo, haya mayor productividad y un buen desempeño laboral, así mismo cubriendo sus carencias profesionales. Definiendo ampliamente las capacitaciones; tiene como objetivo la

perfección del trabajo en su empleo o puesto que ocupa, cubriendo aquellos requisitos de la organización, mediante procedimientos que poseen objetivos bien establecidos. Las constantes capacitaciones requieren principalmente fomentar el avance global del empleado, por efecto la productividad de la empresa, muy parte fomentar y fortificar los conocimientos y habilidades profesionales del trabajar para mayor productividad en la organización.

(Recuperado de <http://www.rrhh-web.com/capacitacion.html>).

2.2.3.4. Aspectos social Calidad de Vida

- a) Relaciones interpersonales:** Un vínculo personal existente se convierte en la convivencia mutua de 2 individuos, como también de varios individuos. Esto hace referencia a los vínculos de una sociedad, asimismo estas están legalizadas mediante códigos legales e organismos referentes a la convivencia de la sociedad. Por eso en cualquier vínculo personal participa el dialogo (comunicación), este es la inteligencia del individuo que posee con el objetivo de intercambiar conocimientos o saberes acerca del medio que lo rodea. También podemos decir que las Relaciones Interpersonales son una agrupación que se da durante un periodo extenso entre 2 o varios individuos. Asimismo, estas agrupaciones en algunos casos tienen como base principal algunos sentimientos; cariño y apreciación estética, negocio como también acontecimientos comunitarios. Es importante saber que la Relación Interpersonal es un factor que influye y está presente en diversos aspectos como en el hogar, pareja, centro laboral, pueblo, asociaciones, parroquia, entre otros. Estos en alguno casos son reglamentadas por códigos legales,

por creencias, costumbres como también por un pacto recíproco y como tal son fundamentales para la sociedad y sus agrupaciones comunitarias.

(Recuperado de:

<http://www.encyclopediadetareas.net/2012/05/que-son-las-relaciones-interpersonales.html>)

- b) Toma de decisiones:** Esto se refiere a la elección de diversas opciones, es por esta razón que este compone un factor fundamental para la planificación dentro de una organización o en otros aspectos. El administrar es la acción de formar una empresa siendo responsables, sensatos como también perseverantes y tenaces, y como tal la toma de decisiones es esencial en la administración. Asimismo la toma de decisiones es identificar e elegir con el objetivo de resolver el conflicto de manera concreta y posteriormente beneficiarse de esta.

(Recuperado de http://html.rincondelvago.com/toma-de-decisiones_4.html)

- c) Constitucionalismo:** Al hablar de constitucionalismo nos estamos refiriendo a los movimientos políticos, como también un complejo de pautas, ideas, actitudes de comportamiento, este tiene como objetivo principal respaldar o avalar al ser humano a la libertad personal de este, respetar la honra del individuo. Este tiene elementos fundamentales de acuerdo a diversos aspectos como a los códigos legales, DDHH, deberes como también resguardo a los miembros de la sociedad. Cabe mencionar que el Constitucionalismo decreta fundamentos con el objetivo de crear una buena estructura organizacional para un mejor uso de todo el poder. Asimismo este elabora poderes, organismos supervisores al gobierno como también indica la manera en que se llevara a cabo el sufragio democrático. El constitucionalismo diferencia el poder de la constitución como

las capacidades de la sociedad de pronunciar su forma de constitución como también los diversos poderes elaborados por parte del estado.

(Recuperado de <http://neetescuela.com/definicion-de-constitucionalismo/>)

Por otro lado con referencia a los códigos legales como también las obligaciones (tareas) de los miembros de la organización; mucho más antes que se lleve a cabo la contratación de los diferente trabajadores que conformarán la organización, el gerente general tiene la obligación de familiarizarse con diversos federalistas dictatorial y los códigos legales posteriormente señalar el estatuto que se rige en el trabajador y todo lo referente a los que formarán parte de la organización de trabajadores.

Cuando hablamos del estatuto del trabajador, implica conocer; la remuneración mínima, trabajos pasando su horario pagados, códigos legales que prohíbe la discriminación, protección del medio de labor, del hogar y códigos legales de licencia de funcionamiento, señalizaciones en el sitio laboral, entre otros.

Es muy importante conocer las obligaciones primordiales que poseen los empleados de la organización: ejecutar sus tareas específicas en el área donde labora, aceptación de los reglamentos con convicción y prontitud, verificar la conformidad de las reglas de protección y sanidad para su aceptación, obedecer mandatos e instrucciones hechas por un superior (Administrador) o un subordinado de mayor autoridad, el incumplimiento o inasistencia de las obligaciones y acontecimientos de la organización, colaborar o cooperar para una mayor y mejor rendimiento laboral, en cuanto exista un contrato de trabajo de por medio.

Recuperado de:

<http://desarrollo-profesional.universia.es/mercado-laboral/tus-derechos/derechos-deberes-trabajadores/>

- d) Jornadas de trabajo:** Tenemos conocimiento que en la declaración de los Derechos Humanos no se encuentra referido o mencionado las jornadas laborales precisas o particular, este posee un periodo limitante, asimismo este es propuesto en el acuerdo N° 01 de la “Organización Internacional del Trabajo”. Este menciona en el primer párrafo del artículo N° 02, establece lo siguiente: “todas las organizaciones industriales ya sean públicas o privadas, o cualquiera sea el rubro de estas organizaciones, excluyendo a las empresas familiares, la jornada laboral de los empleados no deberá exceder las ocho horas por día y cuarenta y ocho semanales”.

(Recuperado de:

<http://trabajadorjudicial.wordpress.com/apuntes-sobre-la-jornada-de-trabajo-en-el-peru/>)

- e) Sindicato:** Gremio o también llamado sindicato es de raíz griega, constituida por “syn” que significa con, asimismo “dike” que hace referencia a justicia. Este término tiene como origen el “sindicato”, es decir, que es un agrupación que tiene como objetivo principal proteger una serie de intereses mutuos, las reuniones de los síndicos se les denomina sindicatos. Durante el inicio de la Revolución Industrial, los trabajadores (obreros), presintieron que era necesario crear agrupaciones en pequeñas asociaciones con el objetivo de protegerse de los diversos abusos y violencia a los cuales eran sometidos, por la arrogancia de sus jefes, de esta forma poder protestar por un buen entorno de trabajo, asimismo no solamente remuneratorias, también aquellas jornadas definidas, días de ocio (descanso) remuneradas, reglamentación del trabajo que ejercen los niños (menores de edad) como también las

mujeres, entre otros, puesto que en esa época no existía legislaciones o leyes que los brindaran seguridad como también protección a los obreros, por eso eran exonerados a la ley de la demanda y oferta, y toda la voluntad y energía del obrero era comercializada como si fuera manufactura.

(Recuperado de:

<http://deconceptos.com/ciencias-sociales/sindicato>)

2.2.3.4. Aspectos Ambientales de la Calidad de Vida

a) Factores físicos: Respecto del Ambiente de trabajo, la dirección de la empresa debería asegurarse de que éste tiene una influencia positiva en la calidad de vida, satisfacción y desempeño del personal con el fin de mejorar el desempeño de la organización. En este punto, es bueno aclarar cuál es la definición adoptada por la familia de normas ISO 9000 para el término “Ambiente de trabajo”: Conjunto de condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo. Estas condiciones incluyen factores físicos (tales como la temperatura, composición atmosférica, etc.).

(Recuperado de:

http://grupos.emagister.com/debate/infraestructura_y_ambiente_laboral/6646-249695)

- **Iluminación:** Tenemos dos tipos de iluminaciones; el primero es brindado por la natural (Natural), el segundo es gracias al hombre(artificial), cualquiera que sea el tipo de iluminación debe estar correctamente colocada y ubicada en el centro de trabajo como también en cada área o puesto de labor con el objetivo que esta no provoque semejanzas voluminosas de alumbrado.

(Recuperado de:

<http://www.estrucplan.com.ar/Producciones/entrega.asp?IdEntrega=371>)

b) Temperatura: El cuerpo humano produce calor continuamente, el cual proviene del consumo de los alimentos, del ejercicio físico y del medio que lo proporciona (máquinas, hornos, fogones). Pero el cuerpo no puede almacenar calor y tiene que eliminarlo tan pronto como lo produce para mantener una temperatura constante, cercana a los 37° C. El trabajo físico produce calor en nuestros cuerpos, por tanto, para mantener una temperatura corporal normal, necesita liberarse del exceso del mismo. Es por eso que las glándulas sudoríparas, que se encuentran distribuidas por toda la piel, comienzan a funcionar y a transpirar para recuperar su equilibrio, lo cual se logra nivelando el aumento y la pérdida de calor del cuerpo. El problema surge cuando la temperatura del ambiente es igual o superior a la del organismo y no existe intercambio de calor. Hay dos fuentes principales de calor: La temperatura del aire, el viento y la humedad. Y la otra fuente está compuesta por la radiación del sol, las máquinas y los procesos.

(Recuperado de:

http://www.arpsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=784&catid=64:lugares-de-trabajo-&Itemid=51)

c) Ventilación: Existen varias formas de mantener fresco el lugar de trabajo. Entre éstas tenemos: Mantener una buena ventilación, la cual se logra al abrir las ventanas y permitir que el aire circule libremente; evitar pisos que retengan el calor como son la madera y las alfombras; el material y la manera como se construye el techo, son particularmente importante, pues la buena ventilación de esta zona es de gran influencia. Un techo pintado con colores claros refleja el calor del sol y ayuda a

mantener la temperatura; y pintado de color oscuro, absorbe el calor. Los aleros deben ser anchos, de manera que las paredes reciban más sombra durante el día. Las paredes, especialmente las que reciben el sol directamente, deben pintarse de colores claros que reflejan la luz y calientan menos. Las paredes internas pintadas de colores claros irradian menos calor que las oscuras. También dan una impresión psicológica de frescura. Los techos altos son mejores que los bajos. El aire caliente sube. Los ventiladores y extractores ayudan a mantener la temperatura.

(Recuperado de:

http://www.arpsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=784&catid=64:lugares-de-trabajo-&Itemid=51).

2.3. Delimitación de Términos Básicos

a) Historia

Históricamente, la enseñanza ha sido considerada en el sentido estrecho de realizar las actividades que lleven al estudiante a aprender, en particular, instruirlo y hacer que ejercite la aplicación de las habilidades. Los nuevos estudios se enfocaron en la enseñanza para la comprensión, la cual implica que los estudiantes aprenden no sólo los elementos individuales en una red de contenidos relacionados sino también las conexiones entre ellos, de modo que pueden explicar el contenido de sus propias palabras y pueden tener acceso a él y usarlo en situaciones de aplicación apropiadas dentro y fuera de la escuela.

(Recuperado de <http://www.unter.org.ar/imagenes/10061.pdf>)

b) ¿La enseñanza es un arte o una ciencia?

Discutir si la enseñanza es un arte o una ciencia ha sido uno de los deportes favoritos de los educadores durante años. Si es un arte,

entonces la enseñanza exige inspiración, intuición, talento y creatividad. Sin embargo, si es una ciencia, la enseñanza exige conocimiento y destrezas que pos supuesto pueden ser aprendidas. Sin embargo, la mayoría está de acuerdo en que la enseñanza tiene tanto elementos artísticos como científicos. En la enseñanza el docente debe actuar como mediador en el proceso de aprender de los alumnos; debe estimular y motivar, aportar criterios y diagnosticar situaciones de aprendizaje de cada alumno y del conjunto de la clase, clarificar y aportar valores y ayudar a que los alumnos desarrollen los suyos propios, por último, debe promover y facilitar las relaciones humanas en la clase y en la escuela, y, ser su orientador personal y profesional. Ante las exigencias educativas actuales, la labor docente se reorientará hacia una actitud tutorial, semejante a la de coordinar, asesorar y facilitar experiencias educativas en las que el alumno logre aprender. Asimismo, en las aulas se privilegiará un clima de libre expresión y las experiencias educativas serán iniciadas por el uso planeado, intencional y significativo de la pregunta como activadora de procesos integradores. Por otro lado, se aprovechará al máximo el trabajo grupal para la construcción y reconstrucción del conocimiento a través de la interacción con los otros, a su vez se trabajará por el desarrollo de capacidades cognoscitivas específicas como son la comprensión del lenguaje, el análisis y la síntesis.

El profesor planteará ejercicios y reactivos orientados a la solución de problemas, así como experiencias de enseñanza que propicien el pensamiento reflexivo y crítico. La evaluación inicial o diagnóstica que se haga del estudiante antes de iniciar el curso o la unidad, será un aspecto de importancia extrema para la planeación ulterior del programa. Por tanto, la tarea educativa consistirá no en transmitir toda la vasta información disponible, sino en enseñar al estudiante estrategias que le permitan adquirirla e interpretarla por sí mismo, esto es, que le permitan "aprender a aprender".

La evaluación, como parte integral del proceso de enseñanza y aprendizaje será utilizada como instrumento para identificar los logros alcanzados, los errores cometidos, los elementos que han favorecido o impedido el aprendizaje, para determinar los ajustes necesarios a la intervención pedagógica. La evaluación por procesos permitirá una acción reguladora entre los procesos de enseñanza y aprendizaje, de manera que no sólo el alumno deba adaptarse al sistema educativo, sino que el propio sistema se adecue a él. El estudiante es el protagonista de su propio aprendizaje, de su propia capacidad de imaginar. Los alumnos descubren verdades conocidas para el maestro pero nuevas para ellos, la imaginación no tendrá límites y habrá que buscar la forma de comunicarla a los compañeros, discutirla, compartirla y disfrutarla. El alumno es más creativo y participativo y el objeto de conocimiento se construye activamente en la mente de los alumnos. Su función es acompañar y facilitar el camino de aprendizaje del alumno. Un camino que deberá ser transitado al mismo tiempo que construido por cada individuo.

La tarea del docente será estimular dicha construcción, y no esperar del otro lado del camino, o alzar en brazos al alumno y caminar por él. Las afirmaciones anteriores nos conducen a considerar que la enseñanza aprendizaje es un proceso continuo de construcción a partir de la apropiación que profesores y estudiantes hacen en torno a su quehacer. Bajo la perspectiva del aprendizaje significativo la enseñanza se concibe como el proceso en el que se proporcionan al estudiante escenarios adecuados y útiles para el desarrollo de sus capacidades de construcción de significados a partir de las experiencias de aprendizajes.

Estas consideraciones están fundamentadas en las teorías del aprendizaje significativo. De acuerdo al aprendizaje significativo, los nuevos conocimientos se incorporan en forma sustantiva en la estructura cognitiva del alumno. Esto se logra cuando el estudiante relaciona los nuevos conocimientos con los anteriormente adquiridos;

pero también es necesario que el alumno se interese por aprender lo que se le está mostrando. Ausubel, considera que el aprendizaje por descubrimiento no debe ser presentado como opuesto al aprendizaje por exposición (recepción), ya que éste puede ser igual de eficaz, si se cumplen unas características. Así, el aprendizaje escolar puede darse por recepción o por descubrimiento, como estrategia de enseñanza, y puede lograr un aprendizaje significativo o memorístico y repetitivo. De acuerdo al aprendizaje significativo, los nuevos conocimientos se incorporan en forma sustantiva en la estructura cognitiva del alumno. Esto se logra cuando el estudiante relaciona los nuevos conocimientos con los anteriormente adquiridos; pero también es necesario que el alumno se interese por aprender lo que se le está mostrando.

(Recuperado de <http://www.unter.org.ar/imagenes/10061.pdf>)

c) Definición de Enseñanza

La enseñanza es una de las actividades y prácticas más nobles que desarrolla el ser humano en diferentes instancias de su vida. La misma implica el desarrollo de técnicas y métodos de variado estilo que tienen como objetivo el pasaje de conocimiento, información, valores y actitudes desde un individuo hacia otro. Si bien existen ejemplos de enseñanza en el reino animal, esta actividad es sin dudas una de las más importantes para el ser humano ya que es la que le permite desarrollar la supervivencia permanente y la adaptación a diferentes situaciones, realidades y fenómenos.

(Recuperado de:

<https://www.definicionabc.com/social/ensenanza.php>)

d) Métodos de la Enseñanza:

– **Los métodos en cuanto a la forma de razonamiento:**

- **Método deductivo:** Cuando el asunto estudiado procede de lo general a lo particular. El profesor presenta conceptos, principios o

definiciones o afirmaciones de las que se van extrayendo conclusiones y consecuencias, o se examinan casos particulares sobre la base de las afirmaciones generales presentadas.

- **Método inductivo:** Cuando el asunto estudiado se presenta por medio de casos particulares, sugiriéndose que se descubra el principio general que los rige. Es el método, activo por excelencia, que ha dado lugar a la mayoría de descubrimientos científicos. Se basa en la experiencia, en la participación, en los hechos y posibilita en gran medida la generalización y un razonamiento globalizado.

- **Método analógico o comparativo:** Cuando los datos particulares que se presentan permiten establecer comparaciones que llevan a una solución por semejanza hemos procedido por analogía. El pensamiento va de lo particular a lo particular. Es fundamentalmente la forma de razonar de los más pequeños, sin olvidar su importancia en todas las edades.

– **Los métodos en cuanto a la organización de la materia:**

- **Método basado en la lógica de la tradición o de la disciplina científica:** Cuando los datos o los hechos se presentan en orden de antecedente y consecuente, obedeciendo a una estructuración de hechos que va desde lo menos a lo más complejo o desde el origen hasta la actualidad o siguiendo simplemente la costumbre de la ciencia o asignatura.

- **Método basado en la psicología del alumno:** Cuando el orden seguido responde más bien a los intereses y experiencias del alumno. Se ciñe a la motivación del momento y va de lo conocido por el alumno a lo desconocido por él. Es el método que propician los movimientos de renovación, que intentan más la intuición que la memorización.

– **Los métodos en cuanto a su relación con la realidad:**

- **Método simbólico o verbalístico:** Cuando el lenguaje oral o escrito es casi el único medio de realización de la clase. Para la mayor parte de los profesores es el método más usado. Dale, lo critica cuando se usa como único método, ya que desatiende los intereses del alumno, dificulta la motivación y olvida otras formas diferentes de presentación de los contenidos.

- **Método intuitivo:** Cuando se intenta acercar a la realidad inmediata del alumno lo más posible. Parte de actividades experimentales, o de sustitutos. El principio de intuición es su fundamento y no rechaza ninguna forma o actividad en la que predomine la actividad y experiencia real de los alumnos.

– **Los métodos en cuanto a las actividades externas del alumno:**

- **Método pasivo:** Cuando se acentúa la actividad del profesor permaneciendo los alumnos en forma pasiva. Exposiciones, preguntas, dictados. **Método activo:** Cuando se cuenta con la participación del alumno y el mismo método y sus actividades son las que logran la motivación del alumno. Todas las técnicas de enseñanza pueden convertirse en activas mientras el profesor se convierte en el orientador del aprendizaje.

– **Los métodos en cuanto a sistematización de conocimientos:**

- **Método globalizado:** Cuando a partir de un centro de interés, las clases se desarrollan abarcando un grupo de áreas, asignaturas o temas de acuerdo con las necesidades. Lo importante no son las asignaturas sino el tema que se trata. Cuando son varios los profesores que rotan o apoyan en su especialidad se denomina Interdisciplinar. En su momento, en este mismo texto, se explica minuciosamente la estrategia transversal y las posibilidades de uso en las aulas.

- **Método especializado:** Cuando las áreas, temas o asignaturas se tratan independientemente.

– **Los métodos en cuanto a la aceptación de lo enseñado**

- **Dogmático:** Impone al alumno sin discusión lo que el profesor enseña, en la suposición de que eso es la verdad. Es aprender antes que comprender.

- **Heurístico o de descubrimiento:** Antes comprender que fijar de memoria, antes descubrir que aceptar como verdad. El profesor presenta los elementos del aprendizaje para que el alumno descubra. (Recuperado de <https://es.slideshare.net/lupitapalacios54/concepto-de-enseanza-23577156>).

2.3.1. Definición de Términos básicos: Orden alfabético

- **Calidad:** Según la norma ISO 9000 la calidad es el grado en el que un conjunto de características inherentes a un objeto (producto, servicio, proceso, persona, organización, sistema o recurso) cumple con los requisitos.

(Recuperado de https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=ITZLWcK_CqKx8weZiLXgBw#q=definicion+de+calidad.)

- **Calidad de vida:** La calidad de vida designa las condiciones en que vive una persona que hacen que su existencia sea placentera y digna de ser vivida, o la llenen de aflicción. Es un concepto extremadamente subjetivo y muy vinculado a la sociedad en que el individuo existe y se desarrolla.

(Recuperado de: <http://deconceptos.com/ciencias-sociales/calidad-de-vida#ixzz4khXh73JX>)

- **Calidad de vida Laboral:** La CVL representa la medida en que las personas están en posibilidad de satisfacer necesidades personales importantes mediante su trabajo, ya que contar con una alta CVL es una meta importante para muchos trabajadores, tanto hombres como mujeres.

(Recuperado de: <Http://xlibros.com/wp-content/uploads/2014.pdf>)

- **Enseñanza:** Es la acción y efecto de enseñar (instruir, adoctrinar y amaestrar con reglas o preceptos). Se trata del sistema y método de dar instrucción, formado por el conjunto de conocimientos, principios e ideas que se enseñan a alguien.

(Recuperado de: <http://definicion.de/ensenanza/>)

- **Docente:** es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte.

(Recuperado de: <http://definicion.de/docente/>)

- **Motivación:** Es la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas.

(Recuperado de: <http://definicion.de/motivacion/>)

- **Estrés Laboral:** Es la presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas

consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo.

(Recuperado de: <http://www.estreslaboral.info/>)

- **Carga Laboral:** La carga de trabajo es el conjunto de requerimientos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral. Estos requerimientos pueden ser de tipo físico y/o mental.

(Recuperado de: http://www.aca-prl.org/index.php?option=com_content&view=article&id=57:8-carga-de-trabajo&catid=36:riesgos-generales-y-su-prevencion&Itemid=60)

- **Rendimiento Laboral:** Es el resultado alcanzado en un entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles. El concepto dependerá de los objetivos o de las metas fijadas para el trabajador en cuestión.

(Recuperado de: <http://definicion.de/rendimiento-laboral/>).

- **Insatisfacción Laboral:** es la principal causa de problemas, bajo rendimiento y bajas laborales. Muchos trabajadores no se encuentran cómodos en sus lugares de trabajo y esto repercute en su forma de trabajar y apostar por los valores de la empresa.

(Recuperado de:

https://scholar.google.com.pe/scholar?q=definicion+de+insatisfaccion+laboral&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart&sa=X&ved=0ahUKewjOnf3lssTWAhXJYiYKHa2FDV8QgQMIIjAA).

- **Condición Laboral:** Por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.

(Recuperado de: <https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>)

- **Alumno:** es un concepto que proviene de “alumnus”, un término latino. Esta palabra permite nombrar al estudiante o al aprendiz de una cierta materia o de un maestro. Un alumno, por lo tanto, es una persona que está dedicada al aprendizaje.

(Recuperado de: <https://definicion.de/alumno/>)

- **Enfermería:** La enfermería abarca la atención autónoma y en colaboración dispensada a personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o no, y en todas circunstancias. Comprende la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención dispensada a enfermos, discapacitados y personas en situación terminal.

(Recuperado de: <http://www.who.int/topics/nursing/es/>).

- **Insatisfacción Laboral:** es la principal causa de problemas, bajo rendimiento y bajas laborales. Muchos trabajadores no se encuentran cómodos en sus lugares de trabajo y esto repercute en su forma de trabajar y apostar por los valores de la empresa.

(Recuperado de:

https://www.google.com.pe/search?q=definicion+de+insatisfaccion+laboral&oq=definicion+de+insatisfaccion+laboral&gs_l=psy-ab.3..0j0i22i10i30k1.5031.12995.0.13690.32.26.0.0.0.0.691.3167.0j4j3j2j1j1.11.0....0...1.1.64.psy-ab..21.11.3167...0i67k1j0i10k1j0i22i30k1.0.S9_xLs4Cp9)

- **Organización Laboral:** es una función fundamental de la administración del trabajo, su objetivo es ayudar a las personas a trabajar juntas y con eficiencia. Son las funciones que se deben cumplir de acuerdo con los planes establecidos de cada empresa.

(Recuperado de:

https://www.google.com.pe/search?q=definicion+de+organizacion+laboral&oq=definicion+de+organizacion+laboral&gs_l=psy-

ab.3..0i7i30k1l2j0j0i8i7i30k1.289156.296801.0.298603.26.24.0.0.0.0.
665.3527.0j3j6j1j1j1.12.0...0...1.1.64.psy-
ab..16.10.2809...0i7i10i30k1.0.OoY1zR8ZHaY)

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de Tablas y Gráficos

RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA ENSEÑANZA DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, AREQUIPA, AÑO 2017.

3.1.1. ANÁLISIS GENERAL DE LA VARIABLE: CALIDAD DE VIDA LABORAL

Fueron analizados en total 100 individuos para este estudio. El puntaje final fue obtenido sumando las puntuaciones obtenidas en cada dimensión en el cuestionario administrado a los docentes de la Universidad Alas Peruanas.

a) Análisis de individuos outliers

El primer análisis realizado fue la búsqueda de individuos outliers (individuos fuera de la curva en el banco de datos colectados).

Prueba de Grubbs*, considerándose como criterio de exclusión a aquellos individuos que sean diferentes al resto con un $p < 0,05$.

En el presente análisis no se identificó individuos outliers, por lo tanto, ningún participante fue excluido.

COMENTARIOS

Prueba de Grubs: Este test se utiliza para verificar si existen individuos outliers dentro de tu muestra, para que un individuo sea considerado outlier debe ser diferente con $p < 0,05$

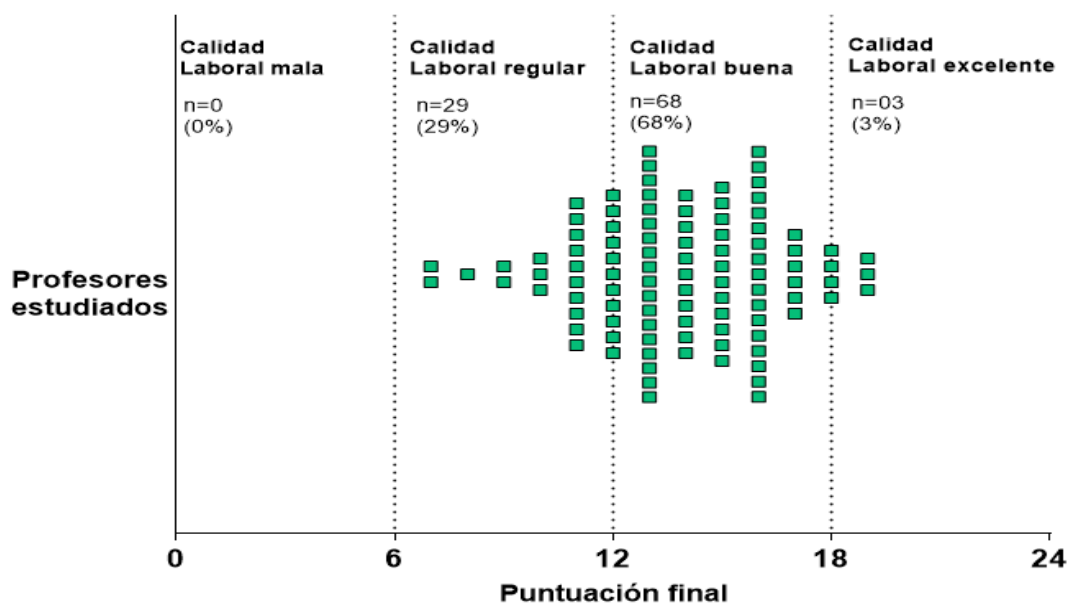
b) Análisis del banco de datos

Fueron analizados la puntuación final correspondiente a la Calidad de Vida Laboral que obtuvieron los docentes evaluados. Las puntuaciones finales fueron clasificadas según el puntaje final obtenido:

- Calidad Laboral mala: 0 - 6 puntos
- Calidad Laboral regular: 7 – 12 puntos
- Calidad Laboral buena: 13 – 18 puntos
- Calidad Laboral excelente: 19 – 24 puntos

Fue analizado la distribución de las puntuaciones finales obtenidas por cada profesor encuestado (**Fig. 1**).

Figura 1 - Distribución de la puntuación final obtenida por cada docente clasificado según el puntaje obtenido



En el análisis se encontró que ningún docente presentó calidad laboral mala, por otro lado, 29 docentes (29%) presentaron calidad laboral regular, 68 docentes (68%), calidad laboral buena y solamente 3 docente (3%) obtuvieron una puntuación para una calidad laboral excelente. Estos resultados se encuentran resumidos en la tabla 1:

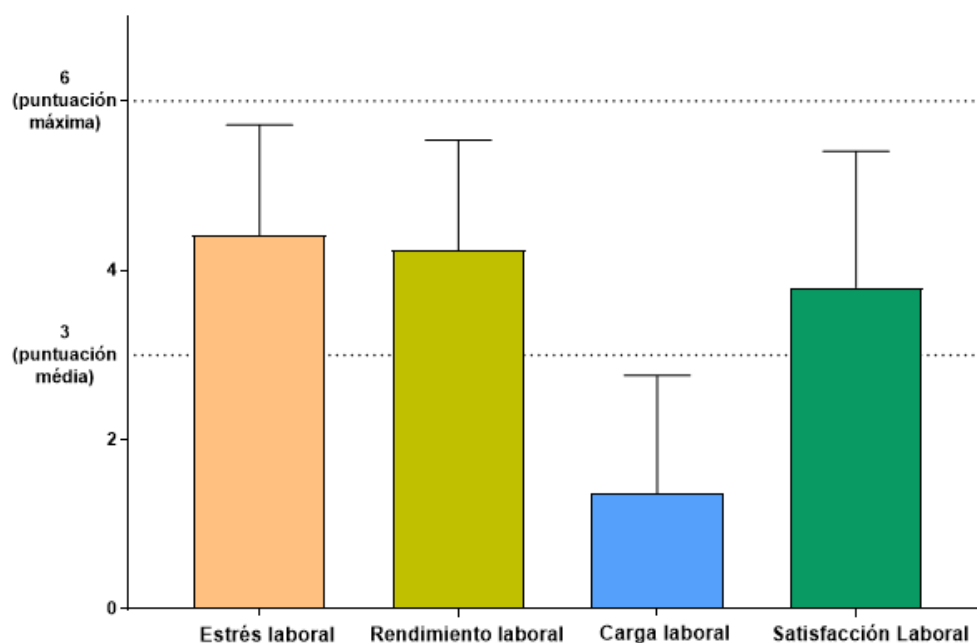
Tabla 1 – Clasificación de individuos según su puntuación final obtenida para la calidad laboral.

CLASIFICACIÓN	PUNTAJE	NÚMERO DE INDIVIDUOS	%
Calidad Laboral mala	0 – 6	0	0%
Calidad laboral regular	7 – 12	29	29%
Calidad Laboral buena	13 – 18	68	68%
Calidad laboral excelente	19 - 24	3	3%
Total		100	100%

c) Análisis según las dimensiones evaluadas

Fueron analizadas las cuatro dimensiones utilizadas para el estudio de la Calidad de Vida Laboral: estrés laboral, rendimiento laboral, carga laboral, satisfacción laboral (**Fig. 2**).

Figura 2 – Dimensiones de la calidad de vida laboral



En la dimensión “Estrés laboral” los profesores obtuvieron una puntuación con media de 4,4 y desviación estándar (DE) de 1,3, en la dimensión de “Rendimiento laboral”, obtuvieron una puntuación con media de 4,2 y DE de 1,3. La dimensión de “Carga Laboral” presente una media de 1,4 con una DE de 1,4, siendo la dimensión con la menor media. Por otro lado, la “satisfacción laboral” presenta una media de 3,8 con un DE de 1,6.

Tabla 2 – Resultados de las dimensiones de la variable calidad de vida

DIMENSIÓN	N	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR
Estrés laboral	100	0	5	4,4	1,3
Rendimiento laboral	100	0	5	4,2	1,3
Carga laboral	100	0	6	1,4	1,4
Satisfacción laboral	100	0	6	3,8	1,6

3.1.2. ANÁLISIS GENERAL DE LA CALIDAD DE ENSEÑANZA

Fueron analizados en total 100 individuos para este estudio. El puntaje final fue obtenido sumando las puntuaciones obtenidas en cada dimensión en el cuestionario administrado a los docentes de la Universidad Alas Peruanas.

a) Análisis de individuos outliers

El primer análisis realizado fue la búsqueda de individuos outliers (individuos fuera de la curva en el banco de datos colectados) a través del Prueba de Grubbs, considerándose como criterio a aquellos individuos que sean diferentes al resto con un $p < 0,05$.

En el presente análisis fue detectado que el **individuo n° 43** es diferente al resto del grupo con $p < 0,05$, por lo cual este individuo es retirado del análisis. Por lo tanto, fueron considerados solamente 99 individuos para el análisis.

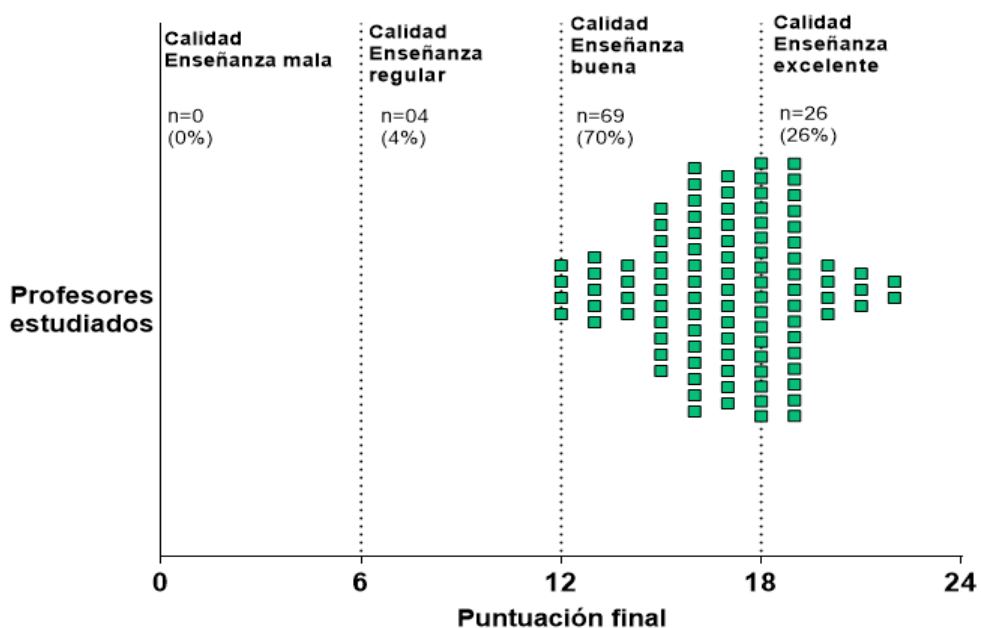
b) Análisis del banco de datos

Fueron analizados la puntuación final correspondiente a la Calidad de Enseñanza obtenida a través del cuestionario utilizado en el presente trabajo. De manera similar a la variable anterior, las puntuaciones finales fueron clasificadas según el puntaje final obtenido:

- Calidad de Enseñanza mala: 0 - 6 puntos
- Calidad de Enseñanza regular: 7 – 12 puntos
- Calidad de Enseñanza buena: 13 – 18 puntos
- Calidad de Enseñanza excelente: 19 – 24 puntos

Fue analizado la distribución de las puntuaciones finales obtenidas por cada profesor encuestado (**Fig. 3**)

Figura 3 – Grafica de la calidad de enseñanza



Para la variable “**Calidad de Enseñanza**” no se encontraron ningún docente con un puntaje final inferior a 6 puntos (Calidad de enseñanza baja). Por otro lado, solo 4 docentes (4%) presentaron una calidad de enseñanza regular, 69 docentes (70%) con una calidad de enseñanza buena y 26 docentes (26%) con

una calidad de enseñanza excelente. Estos resultados se encuentran resumidos en la tabla 3:

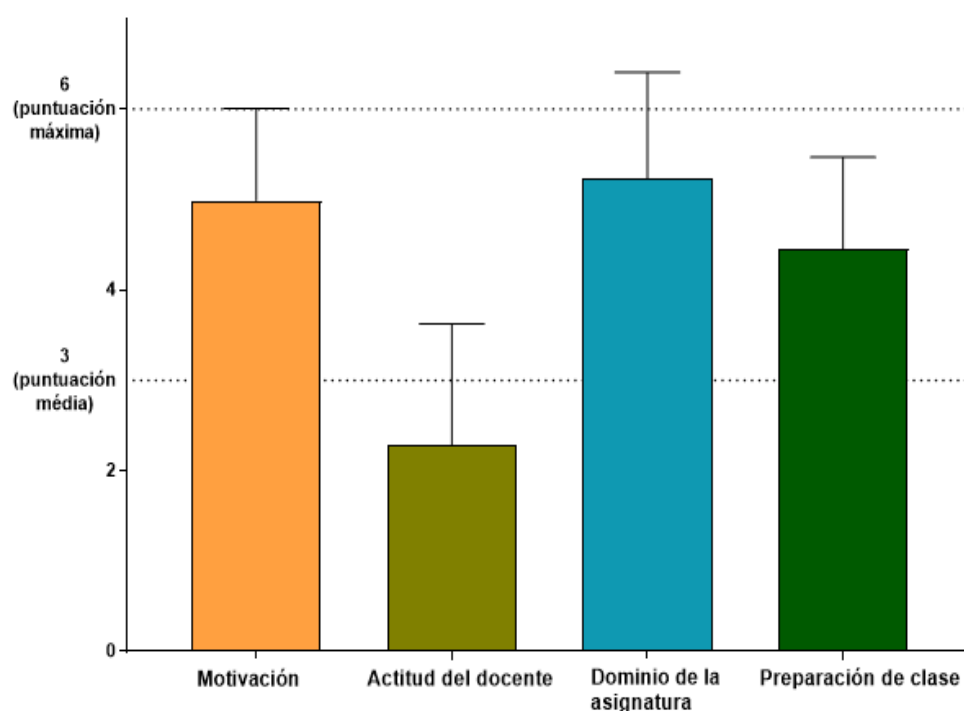
Tabla 3. Puntuaciones de la calidad de enseñanza

CLASIFICACIÓN	PUNTAJE	NÚMERO DE INDIVIDUOS	%
Calidad Enseñanza mala	0 – 6	0	0%
Calidad Enseñanza regular	7 - 12	4	4%
Calidad Enseñanza buena	13 - 18	69	70%
Calidad Enseñanza excelente	19 – 24	26	26%
Total		99	100%

c) Análisis según las dimensiones evaluadas

Fueron analizadas las cuatro dimensiones estudiadas en el presente estudio para la variable de Calidad de Vida Laboral: motivación, actitud del docente, dominio de la asignatura, preparación de clase (**Fig. 4**).

Figura 4 – Grafica de las dimensiones de la variable enseñanza



En la dimensión “motivación” los profesores obtuvieron una media de 4,98 con una DE de 1,01, en la dimensión “dominio de la asignatura”, un media de 5,23 con una DE de 1,17 y en la dimensión de “preparación de clase”, una media de 4,45 con una DE de 1,01. Estas dimensiones presentaron valores altos y su media fue superior a la puntuación media (3ptos) y relativamente cercanas a la puntuación máxima (6ptos). Sin embargo, la dimensión “actitud del docente” presento una media de 2,28 con una DE de 1,34, siendo la única dimensión que estuvo por debajo de la puntuación media (3ptos). Estos resultados se encuentran resumidos en la tabla 4.

Tabla 4. Resultados de las dimensiones de la variable enseñanza

DIMENSIÓN	N	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR
Motivación	99	2	6	4,98	1,01
Actitud del docente	99	0	6	2,28	1,34
Dominio de la asignatura	99	0	6	5,23	1,17
Preparación de clase	99	0	6	4,45	1,01

4. ANALISIS DE CORRELACION

a) Análisis de normalidad de las variables

Las variables “Calidad de Vida Laboral” y “Calidad de Enseñanza” pasaron por la prueba de Kolmogorov-Smirnoff para determinar la normalidad de estas.

Calidad de vida laboral:

- H0: La distribución de las puntuaciones de la “Calidad de Vida Laboral” obtenida de los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Arequipa presente una distribución normal.
- H1: La distribución de las puntuaciones de la “Calidad de Vida Laboral” obtenida de los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Arequipa presente una distribución anormal.

Según el análisis el valor fue de $p=0,135$. Se decide no rechazar la hipótesis nula ($p>0,05$).

Calidad de Enseñanza:

- H0: La distribución de las puntuaciones de la “Calidad de Enseñanza” obtenida de los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Arequipa presente una distribución normal.

- H1: La distribución de las puntuaciones de la “Calidad de Enseñanza” obtenida de los docentes de la Universidad Alas Peruanas de Arequipa presente una distribución anormal.

Según el análisis el valor fue de $p=0,123$. Se decide no rechazar la hipótesis nula ($p>0,05$).

Ambas variables presentaron una distribución normal. Por lo tanto, para el presente trabajo se utilizó la prueba de Pearson para evaluar la correlación entre las variables mencionadas.

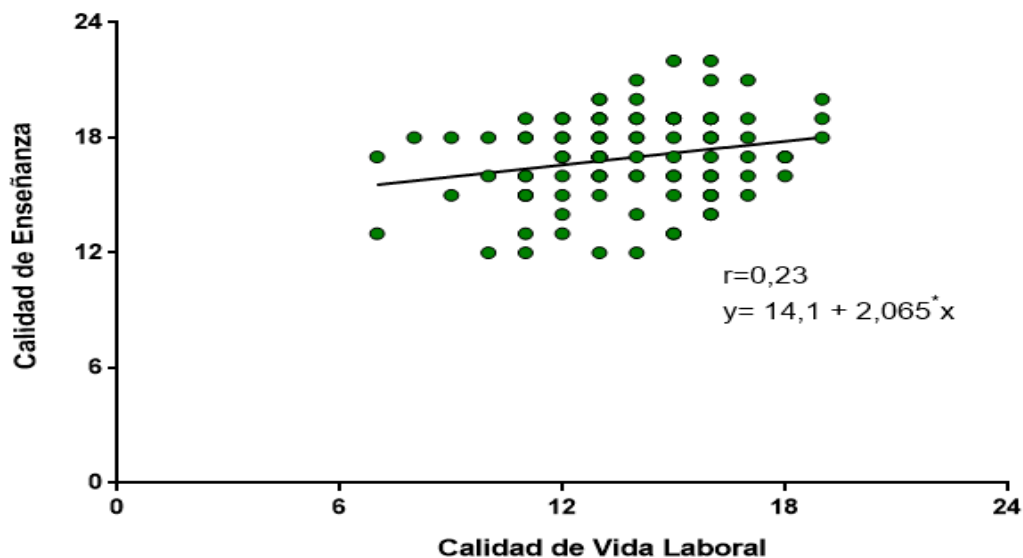
b) Análisis de correlación entre las variables “Calidad de Vida Laboral” y “Calidad de Enseñanza”

Fueron analizados 99 docentes (1 docente fue excluido en la prueba de Grubs en la variable de “calidad de vida”) a través de la prueba de correlación de Pearson teniéndose como hipótesis:

- H0: No existe correlación significativa entre las variables “Calidad de Vida Laboral” y “Calidad de Enseñanza” en los docentes entrevistados de la Universidad Alas Peruanas de Arequipa.
- H1: Existe correlación significativa entre las variables “Calidad de Vida Laboral” y “Calidad de Enseñanza” en los docentes entrevistados de la Universidad Alas Peruanas de Arequipa

La prueba de Pearson mostró un valor de “r de Pearson” = 0,23 y un valor de $p=0,01$. A pesar de mostrar un valor de “r de Pearson” relativamente bajo, la prueba de Pearson muestra una correlación estadísticamente significativa ($p<0,05$) por lo que se decide rechazar la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis 1 (Fig. 5), por lo tanto, se considera que existe correlación entre las variables estudiadas.

Figura 5 – Grafico de la relación de variables



3.2 Discusión de Resultados

El presente trabajo de investigación tiene como primera conclusión

Se puede determinar la relación entre la calidad de vida y la enseñanza de docentes en la escuela profesional de enfermería, Universidad Alas Peruanas, a través de la prueba de kolmogorov-smirnoft, obteniendo como resultado la prueba paramétrica el mismo que permite aplicar el estadígrafo de La prueba de Pearson, mostró un valor de “r de Pearson” = 0,23 y un valor de $p=0,01$. A pesar de mostrar un valor de “r de Pearson” relativamente bajo, la prueba de Pearson muestra una correlación estadísticamente significativa ($p<0,05$) por lo que se decide rechazar la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis 1 (Fig. 5), por lo tanto, se considera que existe correlación entre las variables estudiadas, resultado que coincide con Ureña (2015), quien en su trabajo de investigación concluye que la calidad de vida esta ligada de manera directa con su trabajo el mismo que permite desenvolverse de manera adecuada en base a las satisfacciones ya que si es lo que bien desempeña, este permite lograr una calidad en su desempeño así como una calidad en su vida, en tanto Restrepo (2013), en su trabajo de investigación concluye que en las casas universitarias se desarrollan

diversas maneras de trabajo generado de como lucrativo que permita dar solución a los problemas suscitados.

Al precisar la calidad de vida laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017, aquí se logra analizar las cuatro dimensiones utilizadas para el estudio de la Calidad de Vida Laboral: estrés laboral, rendimiento laboral, carga laboral, satisfacción laboral, donde la dimensión “Estrés laboral” los profesores obtuvieron una puntuación con media de 4,4 y desviación estándar (DE) de 1,3, en la dimensión de “Rendimiento laboral”, obtuvieron una puntuación con media de 4,2 y de 1,3. La dimensión de “Carga Laboral” presente una media de 1,4 con una de 1,4, siendo la dimensión con la menor media. Por otro lado, la “satisfacción laboral” presenta una media de 3,8 con un 1,6. Gallegos (2013), en trabajo de investigación concluye que la calidad de vida laboral tiene que ver con factores motivacionales, y la satisfacción siendo los factores que influyen en la calidad de vida de los docentes de la Universidad de Quindío, pata, en lo que Macedo (2011), en su trabajo de investigación concluye que la calidad de vida en los profesionales de salud obtienen una calidad de vida buena debido a que los ingresos percibidos son significativos en tanto refiere que a manera de tener un manejo de la calidad de vida mejora en los profesionales de salud.

Al respecto a la literatura expuesta en el marco teórico fortalece la investigación con Arostegui (1998) quien menciona que los inicios de la ciencia social, comienza con el avance de diversas indicaciones humanistas. Estas indicaciones primeramente estuvieron bajo evaluaciones, teniendo en cuenta estipulaciones parciales, seguidamente estipulaciones sub-parciales, manifiesta también que la “calidad de vida”, en los 70, condición multitudinario, en este se engloba los diversos aspectos en existencia del ser humano, este se publicó o anuncio primero en los estudios difundida en Social en tanto Quevedo (2010), menciona que La Calidad de Vida no es calculada solamente por sus fortalezas personales, y que por lo tanto este también es calculado

por su magnitud como también por la duración de la exhibición referente a los problemas ocasionados por la fatiga.

Asimismo determina la enseñanza de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017, donde, se analiza las cuatro dimensiones estudiadas en el presente estudio para la variable de Calidad de Vida Laboral: motivación, actitud del docente, dominio de la asignatura, preparación de clase. En la dimensión “motivación” los profesores obtuvieron una media de 4,98 con una DE de 1,01, en la dimensión “dominio de la asignatura”, una media de 5,23 con una DE de 1,17 y en la dimensión de “preparación de clase”, una media de 4,45 con una DE de 1,01. Estas dimensiones presentaron valores altos y su media fue superior a la puntuación media (3ptos) y relativamente cercanas a la puntuación máxima (6ptos). Sin embargo, la dimensión “actitud del docente” presento una media de 2,28 con una DE de 1,34, siendo la única dimensión que estuvo por debajo de la puntuación media (3ptos). De acuerdo con la investigación Olarte (2010) en su trabajo de investigación concluye que un perfil sistemático que permite conocer la calidad de enseñanza los mismos que se desarrollan a partir de la competencia y de la capacitación resultados que se conocen con la aplicación del instrumento bajo la escala de Likert, en desacuerdo Subaldo (2012), en su trabajo de investigación concluye que el desempeño docente o la calidad de enseñanza va ha estar sujeta en función al nivel de estrés y el anejo adecuado del síndrome de Murnout,

Finalmente, los resultados que la presente investigación, constituye un aporte importante para encaminar los futuros estudios de investigación, para mejorar la calidad de vida y la calidad de enseñanza

CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe relación entre la calidad de vida y la enseñanza de docentes en la escuela profesional de enfermería, Universidad Alas Peruanas, ya que a través de la r de Pearson “ r se obtiene un nivel de significancia 0,01 el mismo que permite aceptar la hipótesis de investigación existe relación entre calidad de vida laboral y la enseñanza de los docentes, de la escuela profesional de enfermería, de la Universidad Alas Peruanas, Arequipa, 2017 (Fig. 5), por lo tanto, se considera que existe correlación entre las variables estudiadas.

SEGUNDA: La Calidad de vida laboral de los docentes de la escuela profesional de enfermería de la Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017, los resultados obtenidos permiten demostrar los objetivos, así como las hipótesis planteadas en la investigación en base a los siguientes resultados. “Estrés laboral” los profesores obtuvieron una puntuación con media de 4,4 y desviación estándar (DE) de 1,3, en la dimensión de “Rendimiento laboral”, obtuvieron una puntuación con media de 4,2 y de 1,3. La dimensión de “Carga Laboral” presente una media de 1,4 con una de 1,4, siendo la dimensión con la menor media. Por otro lado, la “satisfacción laboral” presenta una media de 3,8 con un 1,6.

TERCERA: La enseñanza de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017, los resultados obtenidos permiten demostrar los objetivos, así como las hipótesis planteadas en la investigación en base a los siguientes resultados. En la dimensión “motivación” los profesores obtuvieron una media de 4,98 con una DE de 1,01, en la dimensión “dominio de la asignatura”, una media de 5,23 con una DE de 1,17 y en la dimensión de “preparación de clase”, una media de 4,45 con

una DE de 1,01. Estas dimensiones presentaron valores altos y su media fue superior a la puntuación media (3ptos) y relativamente cercanas a la puntuación máxima (6ptos). Sin embargo, la dimensión “actitud del docente” presentó una media de 2,28 con una DE de 1,34, siendo la única dimensión que estuvo por debajo de la puntuación media (3ptos). Estos resultados se encuentran resumidos en la tabla 4.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** A la Directora de la Universidad Alas Peruanas, para que considere los resultados de investigación a fin de gestionar la mejora de la calidad de vida laboral y la calidad de enseñanza de los docentes de la escuela profesional de Enfermería.
- SEGUNDA:** A los coordinadores de la Escuela Profesional de Enfermería, a fin de evitar los puntos críticos encontrados en el proceso de investigación, para poder desarrollar la mejora continúa en la calidad de vida y la calidad de enseñanza en los docentes de la Escuela Profesional.
- TERCERA:** A los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, a fin de considerar los resultados de investigación a fin de tomar conciencia que el exceso de carga laboral afecta de manera directa en la calidad de vida del docente, así como la calidad de enseñanza que se suscita en el desarrollo de sus funciones.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Albanesi de Nasetta, S. y Nasetta, P. (2011). "Calidad de vida profesional en médicos en Cuyo". Revista Alcmeon, 16(4).
- Andrade B. L., Valenzuela S. S., (2010) "Factores asociados a calidad de vida de enfermeras hospitalarias chilenas", Rev. Latino-AM Enfermagem"
- Andrews, F. and Witney. (1976) Indicadores sociales de bienestar La percepción de los estadounidenses de la calidad de la vida. Nueva York Plenum Press.
- Arias D. y Castro J. (2004) "Algunos estilos de afrontamiento y calidad de vida en mujeres con cáncer de cuello uterino. Hospital Goyeneche." Arequipa, tesis.
- Baldi, G. (2005) "Calidad de vida y medio ambiente. La psicología ambiental Universidades, núm. 30, julio-diciembre, 2005, pp. 9-16, Unión de Universidades de América Latina y el Caribe Organismo Internacional.
- Briones G. "Métodos y Técnicas de Investigación". Trillas 1995
- Bruner, J. S. (1976). "Prerrequisitos prelingüísticos del habla". En R. Campbell y P. Smith (Eds.), Recent Advances in the Psychology of Language, 4a, 199-214. Nueva York: Plenum Press.
- Caballero, Alejandro. (2004) "Guías Metodológicas para los planes y tesis de maestría y doctorado". Segunda Edición. Editorial Instituto Metodológico Allen.
- Camaro, R (2010) "Abordaje conceptual de la calidad de vida en el trabajo"
- Carrasco S. (2005) Metodología de la investigación Lima UNMSM
- Castillo, M (2010) "Calidad de vida profesional de las enfermeras, Estudio De Tipo Descriptivo Transversal A Realizarse En Hospital Dr. Joaquín Castellanos".
- García, M, Mixcan W (2011) "Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo Diagnostico socioeconómico laboral, Arequipa, Perú".
- Guerrero Pupo, JC. (2005) "Vigilancia en salud: un componente de la calidad de vida del trabajador. En: Memorias del Primer Congreso Internacional

Salud y Calidad de Vida. Holguín: Red Iberoamericana por la Calidad de Vida Comunitaria”.

Guerrero, Julio. (2004) “Vigilancia de la salud del trabajador expuesto a riesgo de alteraciones en la reproducción, Departamento de Salud Pública. Facultad de Ciencias Médicas “Mariana Grajales Coello”.

Hernández, R. Fernández, C. Quinta edición Mc. Graw Hill & Baptista, P. (2010) Metodología de la investigación

Huerta, P. (2011) “Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XVII, núm. 4, pp. 658-676, Universidad del Zulia Venezuela.

Letelier, M (2010) “Profesionalismo en enfermería, el hábito de la excelencia del cuidado, Chile”.

Marcano, S. (2010) “Caracterización de la calidad de vida laboral y conciliación, trabajo familia en destiladoras, Sucre”.

Martín J, Cortés JA, Morente M, Caboblanco M, Garijo J, Rodríguez A. (2004) “Características métricas de Cuestionario de Vida Profesional (CVP-35)”. Gac Sanit. 2004

Moyano, E. (2011)” Tópicos de investigación actuales en la calidad de vida laboral, Chile”.

Muñoz E, Linares L, Torrent M, Coll J.M. (2006)” Influencia de la calidad de vida laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios”. Aten Primaria. 2006; 37:209-14.

Nubia, M (2008)” Calidad de vida de las(los) profesionales de enfermería y sus consecuencias en el cuidado, Colombia”

Pardo, K. (2009) “Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: análisis comparativo entre el ministerio de salud y la seguridad social”.

Pinto, C. (2005) “Estilos de vida y calidad de vida en mujeres de 45 a 60 años. Urbanización Simón Bolívar.” Arequipa, tesis.

Ramos, M. (2006) “Investigación educativa el proyecto de tesis” Editorial Universal Pedro Ruiz Gallo.

Vallebuona, C (2011) "Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile; informe institucional 2009-2010".

Vela, A. (2006) "La investigación científica- guía académica" Primera edición. Editorial Centro Grafico Offset.

.

REFERENCIAS VIRTUALES

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

[https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=M9EoWcD-](https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=M9EoWcD-M6iw8wfP9qPICA#q=ense%C3%B1anza++definicion+)

[M6iw8wfP9qPICA#q=ense%C3%B1anza++definicion+\)](https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=M9EoWcD-M6iw8wfP9qPICA#q=ense%C3%B1anza++definicion+)

[http://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/49236/TESIS%20Ana%20Jacqueline%20Ure%C3%B1a%20Ram%C3%ADrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y\)](http://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/49236/TESIS%20Ana%20Jacqueline%20Ure%C3%B1a%20Ram%C3%ADrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1101/307_Parra_Hernandez_Lina_Maria_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y\)](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1101/307_Parra_Hernandez_Lina_Maria_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272011000200007&script=sci_arttext

<http://www.facmed.unam.mx/emc/computo/infomedic/presentac/modulos/ftp/documentos/calidad.pdf>

<Http://www.fcctp.usmp.edu.pe/cultura/imagenes/pdf/24.04.pdf>

Adaptación de la escala de calidad de vida de Olson y Barnes para profesionales de la salud ISSN: 1817-0288 - Cultura Lima (PERÚ) 24: 1-20, 2010

Http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/castillo_miriam.pdf

<Http://intellectum.unisabana.edu.com/alexandra/trabajo.pdf>

Http://ibdigital.uib.es/portal_social

Http://www.ucol.mx/acerca/coordinaciones/cgd/archivos/calidad_vida.pdf

Http://www.enfermeria.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/alvarez_Norma_del.pdf

De Silva, Marinalva, Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional (Tesis doctoral) Barcelona 2006

<Http://xlibros.com/wp-content/uploads/2014.pdf>

<Http://intellectum.unisababa.edu.com.pdf>

Http://sisbib.unmsm.edu.pe/brevistas/investigacion_psicologia.pdf1

Http://sisbib.unmsm.edu.pe/brevistas/investigacion_psicologia.pdf2

[Http://intellectum.unisabana.edu.com/alexandra/trabajo.pdf](http://intellectum.unisabana.edu.com/alexandra/trabajo.pdf)

<http://www.vet.unicen.edu.ar/html/SeguridadenElTrabajo/Documentos/Posturas.pdf>

<http://www.vet.unicen.edu.ar/html/SeguridadenElTrabajo/Documentos/Posturas.pdf>

<http://www.ino.org.pe/epidemiologia/bioseguridad/Generalidades/genetodos.pdf>

http://www.paritarios.cl/especial_accidentes.htm

<http://www.monografias.com/trabajos13/motiva/motiva.shtml>

<http://www.rrhh-web.com/capacitacion.html>

<http://www.encyclopediadetareas.net/2012/05/que-son-las-relaciones-interpersonales.html>

http://html.rincondelvago.com/toma-de-decisiones_4.html

<http://neetescola.com/definicion-de-constitucionalismo/>

<http://desarrollo-profesional.universia.es/mercado-laboral/tus-derechos/derechos-deberes-trabajadores/>

<http://trabajadorjudicial.wordpress.com/apuntes-sobre-la-jornada-de-trabajo-en-el-peru/>

<http://deconceptos.com/ciencias-sociales/sindicato>

http://grupos.emagister.com/debate/infraestructura_y_ambiente_laboral/6646-249695

<http://www.estrucplan.com.ar/Producciones/entrega.asp?IdEntrega=371>

http://www.arsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=784&catid=64:lugares-de-trabajo-&Itemid=51

http://www.arsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=784&catid=64:lugares-de-trabajo-&Itemid=51

<http://www.unter.org.ar/imagenes/10061.pdf>

<http://www.unter.org.ar/imagenes/10061.pdf>

<https://www.definicionabc.com/social/ensenanza.php>

<https://es.slideshare.net/lupitapalacios54/concepto-de-enseanza-23577156>

https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=ITZLWcK_CqKx8weZiLXgBw#q=definicion+de+calidad

<http://deconceptos.com/ciencias-sociales/calidad-de-vida#ixzz4khXh73JX>

<Http://xlibros.com/wp-content/uploads/2014.pdf>

<http://definicion.de/ensenanza/>

<http://definicion.de/docente/>

<http://definicion.de/motivacion/>

<http://www.estreslaboral.info/>

http://www.aca-prl.org/index.php?option=com_content&view=article&id=57:8-carga-de-trabajo&catid=36:riesgos-generales-y-su-prevencion&Itemid=60

<http://definicion.de/rendimiento-laboral/>

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

ANEXOS

ANEXO1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DE PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN	TÉCNICA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y la enseñanza de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre calidad de vida laboral y la enseñanza de docentes, escuela profesional de enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Hi: Existe relación entre calidad de vida laboral y la enseñanza de los docentes, de la escuela profesional de enfermería, de la Universidad Alas Peruanas, Arequipa, 2017.</p> <p>Ho: No existe relación entre calidad de vida laboral y la enseñanza de los docentes, de la escuela profesional de enfermería, de la Universidad Alas Peruanas, Arequipa, 2017.</p>	<p>VARIABLE (x)</p> <p>Calidad de vida laboral</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estres laboral • Rendimiento laboral • Carga laboral • Satisfacción laboral <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p>	<p>100 docentes de la escuela profesional de enfermeria</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Técnica</p> <p>- Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Técnica</p> <p>- Encuesta</p> <p>Instrumento</p>

<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿ Como es la relación entre el estres laboral y la motivación de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017?</p> <p>¿Como es la relación entre la carga laboral y la actitud de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad “Alas</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Conocer la relación entre el estres laboral y la motivación de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017</p> <p>Identificar la relación entre la carga laboral y la actitud de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad “Alas</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>H₁: Existe relación entre el estrés laboral y la motivación de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017.</p> <p>H₂: Existe relación entre la carga laboral y la actitud de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de enseñanza <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Actitud del docente • Dominio de la asignatura • Preparación de clases 		<p>Cuestionario</p>
---	---	---	---	--	---------------------

<p>Peruanas”, Arequipa, año 2017?</p> <p>¿Como es la relación entre el rendimiento laboral y el dominio de la asignatura de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017?</p> <p>¿Como es la relación entre la satisfacción laboral y la preparación de clase de los docentes de la Escuela Profesional de</p>	<p>Peruanas”, Arequipa, año 2017?</p> <p>Precisar la relación entre el rendimiento laboral y el dominio de la asignatura de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017?</p> <p>Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la preparación de clase de los docentes de la Escuela Profesional</p>	<p>H3: Existe relación entre el rendimiento laboral y el dominio de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017.</p> <p>H4: Existe relación entre la satisfacción laboral y la preparación de clase de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017</p>			
---	--	--	--	--	--

Enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017?	de Enfermería, Universidad “Alas Peruanas”, Arequipa, año 2017				
---	---	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO (Calidad de vida laboral y enseñanza)

Valores: “Nunca =0” “A veces =1” y “Siempre =2”

PREGUNTAS	0	1	2
1. Llego a mis clases cansada(o) por la carga laboral que afronto en mi centro de trabajo			
2.Satisfaccion con el tipo de trabajo			
3.Satisfaccion con el sueldo en mi centro laboral			
4.Satisfaccion con el sueldo como docente			
5.Tengo estrés laboral por mi centro laboral			
6. Entrego puntual los exámenes			
7.Existe motivación para alcanzar las metas como docente			
8. Pidió permiso y no fue a dictar sus clases por motivos de culminar con su jornada laboral			
9.Promueve el trabajo en equipo			
10. Uso bibliografía actualizada			
11.Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer la preparación de mis clases			
12. No recupere mis clases porque tenía bastante carga laboral			
13.Preparo diapositivas o algún medio audiovisual para que la enseñanza mejore y no parezca aburrida			

14. Estoy en la capacidad para tener uno o varios trabajos y a la vez ser docente			
15. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi condición como docente			
16. Si tengo estrés laboral, pido permiso para ir a descansar y después recuperar la clase			
17. Tiene dominio de la asignatura que está a su cargo			
18. El tener estrés laboral me permitió no prestar atención en las exposiciones de los estudiantes			
19. Culmino con el silabo del curso asignado			
20. Alguna vez salí de su dictado de clases antes de la hora por estar muy cansada(o) por el trabajo que desempeña fuera de las horas como docente			
21. Incomodidad física en el trabajo que repercute como docente			
22. Por tener una carga laboral amplia duermo menos de las 8 horas y eso influye en la enseñanza a los estudiantes			
23. Soy puntual y cumplo mi horario como docente			
24. Después de una jornada laboral cansada(o), prefiere que los alumnos hagan trabajos grupales y así poder estar sentada en el aula			

Anexo 3: Base de datos

CALIDAD DE VIDA LABORAL					
INDIVIDUOS	ESTRÉS LABORAL	CARGA LABORAL	RENDIMIENTO LABORAL	SATISFACCIÓN LABORAL	PUNTUACION TOTAL
Individuo 1	1	3	3	3	10
Individuo 2	1	2	2	4	9
Individuo 3	2	2	4	3	11
Individuo 4	3	5	1	6	15
Individuo 5	2	3	5	6	16
Individuo 6	4	2	2	6	14
Individuo 7	2	5	2	6	15
Individuo 8	2	5	0	6	13
Individuo 9	3	3	3	4	13
Individuo 10	4	3	3	2	12
Individuo 11	5	2	3	6	16
Individuo 12	5	3	3	6	17
Individuo 13	6	3	1	6	16
Individuo 14	6	4	3	6	19
Individuo 15	5	4	1	0	10
Individuo 16	5	3	0	4	12
Individuo 17	5	2	1	3	11
Individuo 18	5	4	1	3	13
Individuo 19	5	4	0	3	12
Individuo 20	5	5	0	6	16
Individuo 21	3	4	4	6	17
Individuo 22	6	6	0	4	16
Individuo 23	3	5	1	4	13
Individuo 24	5	5	0	6	16
Individuo 25	5	6	0	3	14
Individuo 26	5	4	0	4	13
Individuo 27	3	5	1	4	13
Individuo 28	6	5	0	4	15
Individuo 29	3	4	0	4	11
Individuo 30	6	5	2	6	19
Individuo 31	2	4	3	4	13
Individuo 32	5	6	1	3	15
Individuo 33	4	4	1	4	13

Individuo 34	3	4	3	6	16
Individuo 35	5	6	0	1	12
Individuo 36	6	6	0	6	18
Individuo 37	5	4	1	1	11
Individuo 38	6	6	1	3	16
Individuo 39	4	5	0	4	13
Individuo 40	4	3	1	4	12
Individuo 41	5	6	0	6	17
Individuo 42	5	5	1	4	15
Individuo 43	5	6	1	3	15
Individuo 44	2	2	5	3	12
Individuo 45	4	2	4	5	15
Individuo 46	5	3	3	2	13
Individuo 47	4	6	2	4	16
Individuo 48	5	6	0	4	15
Individuo 49	5	2	2	4	13
Individuo 50	4	4	2	4	14
Individuo 51	6	4	2	6	18
Individuo 52	6	5	1	4	16
Individuo 53	4	3	3	4	14
Individuo 54	4	4	1	4	13
Individuo 55	6	6	3	4	19
Individuo 56	4	6	0	4	14
Individuo 57	5	3	1	2	11
Individuo 58	6	2	2	4	14
Individuo 59	5	4	0	3	12
Individuo 60	5	5	0	4	14
Individuo 61	6	6	0	4	16
Individuo 62	5	4	0	2	11
Individuo 63	6	6	0	3	15
Individuo 64	4	2	1	4	11
Individuo 65	5	5	1	1	12
Individuo 66	6	6	0	5	17
Individuo 67	5	4	1	3	13
Individuo 68	3	4	0	1	8
Individuo 69	6	5	1	4	16
Individuo 70	4	4	1	0	9
Individuo 71	6	6	0	6	18
Individuo 72	5	5	2	6	18

Individuo 73	4	4	0	3	11
Individuo 74	5	4	4	4	17
Individuo 75	3	5	1	4	13
Individuo 76	6	5	1	4	16
Individuo 77	5	4	0	4	13
Individuo 78	6	5	0	5	16
Individuo 79	3	5	2	2	12
Individuo 80	4	4	2	6	16
Individuo 81	5	5	2	4	16
Individuo 82	5	6	0	4	15
Individuo 83	6	5	0	4	15
Individuo 84	6	6	0	5	17
Individuo 85	2	5	3	2	12
Individuo 86	3	1	2	1	7
Individuo 87	5	6	2	0	13
Individuo 88	5	5	0	4	14
Individuo 89	5	4	0	5	14
Individuo 90	4	4	4	4	16
Individuo 91	4	3	0	6	13
Individuo 92	1	2	6	4	13
Individuo 93	3	2	1	1	7
Individuo 94	4	4	1	1	10
Individuo 95	4	4	2	1	11
Individuo 96	4	4	2	1	11
Individuo 97	5	4	1	4	14
Individuo 98	5	5	1	4	15
Individuo 99	5	5	0	4	14
Individuo 100	4	3	3	2	12
Promedio	4.4	4.2	1.4	3.8	13.8
Desvio estandar	1.3	1.3	1.4	1.6	2.6
Mediana	5	4	1	4	14
Mayor valor	5	5	6	6	19
Menor valor	0	0	0	0	2

Base de datos de la variable enseñanza

CALIDAD DE ENSEÑANZA					
Columna1	MOTIVACION	ACTITUD DEL DOCENTE	DOMINIO DE LA ASIGNATURA	PREPARACION DE CLASES	TOTAL
Individuo 1	3	2	3	4	12
Individuo 2	5	2	3	5	15
Individuo 3	5	1	6	3	15
Individuo 4	5	1	6	3	15
Individuo 5	3	3	3	5	14
Individuo 6	6	2	6	6	20
Individuo 7	4	3	6	6	19
Individuo 8	2	2	5	3	12
Individuo 9	4	3	5	5	17
Individuo 10	5	2	6	4	17
Individuo 11	5	3	5	5	18
Individuo 12	6	2	5	6	19
Individuo 13	6	3	6	3	18
Individuo 14	6	2	6	4	18
Individuo 15	6	3	6	3	18
Individuo 16	5	2	6	4	17
Individuo 17	5	3	5	5	18
Individuo 18	6	3	5	4	18
Individuo 19	6	3	6	4	19
Individuo 20	5	2	5	4	16

Individuo 21	6	3	6	6	21
Individuo 22	6	2	6	5	19
Individuo 23	5	2	6	5	18
Individuo 24	4	1	5	5	15
Individuo 25	6	2	6	5	19
Individuo 26	6	2	6	5	19
Individuo 27	5	1	6	4	16
Individuo 28	6	3	6	4	19
Individuo 29	5	2	4	5	16
Individuo 30	6	2	6	5	19
Individuo 31	6	3	6	5	20
Individuo 32	3	2	5	3	13
Individuo 33	4	1	6	5	16
Individuo 34	6	4	6	6	22
Individuo 35	6	2	6	5	19
Individuo 36	6	2	6	3	17
Individuo 37	5	2	4	4	15
Individuo 38	3	3	4	6	16
Individuo 39	5	3	6	5	19
Individuo 40	5	1	5	5	16
Individuo 41	6	2	6	4	18
Individuo 42	5	1	5	5	16
Individuo 44	5	5	6	6	22
Individuo 45	4	2	4	4	14

Individuo 46	5	2	6	5	18
Individuo 47	3	3	6	5	17
Individuo 48	6	2	6	5	19
Individuo 49	2	0	6	5	13
Individuo 50	6	2	5	4	17
Individuo 51	6	2	6	5	19
Individuo 52	4	3	6	4	17
Individuo 53	6	6	3	6	21
Individuo 54	5	1	4	4	14
Individuo 55	5	2	6	3	16
Individuo 56	6	4	6	4	20
Individuo 57	4	3	4	6	17
Individuo 58	5	6	2	6	19
Individuo 59	6	5	5	5	21
Individuo 60	5	2	4	4	15
Individuo 61	5	2	6	5	18
Individuo 62	6	2	5	4	17
Individuo 63	4	2	4	3	13
Individuo 64	5	2	6	6	19
Individuo 65	6	2	6	4	18
Individuo 66	6	1	6	5	18
Individuo 67	5	6	0	4	15
Individuo 68	5	2	3	5	15
Individuo 69	5	3	6	4	18
Individuo 70	6	3	6	0	15

Individuo 71	6	6	2	4	18
Individuo 72	4	2	5	5	16
Individuo 73	5	1	6	5	17
Individuo 74	5	1	6	4	16
Individuo 75	6	1	5	4	16
Individuo 76	5	1	6	5	17
Individuo 77	5	1	6	4	16
Individuo 78	5	1	6	5	17
Individuo 79	5	3	6	5	19
Individuo 80	4	0	6	3	13
Individuo 81	5	1	5	3	14
Individuo 82	6	1	5	3	15
Individuo 83	6	3	6	4	19
Individuo 84	5	0	6	5	16
Individuo 85	5	6	4	2	17
Individuo 86	3	3	6	6	18
Individuo 87	3	1	5	4	13
Individuo 88	6	2	6	4	18
Individuo 89	5	5	5	3	18
Individuo 90	6	0	6	4	16
Individuo 91	5	2	6	5	18
Individuo 92	5	3	6	5	19
Individuo 93	6	3	6	5	20
Individuo 94	5	2	5	5	17
Individuo 95	4	1	6	5	16

Individuo 96	4	0	6	5	15
Individuo 97	3	1	4	4	12
Individuo 98	3	1	4	4	12
Individuo 99	5	2	6	4	17
Individuo 100	5	4	2	5	16
Promedio	5.0	2.3	5.2	4.5	17.0
Desvio estandar	1.0	1.3	1.2	1.0	2.2
Mediana	5	2	6	5	17
Mayor valor	6	6	6	6	22
Menor valor	1	0	0	0	3