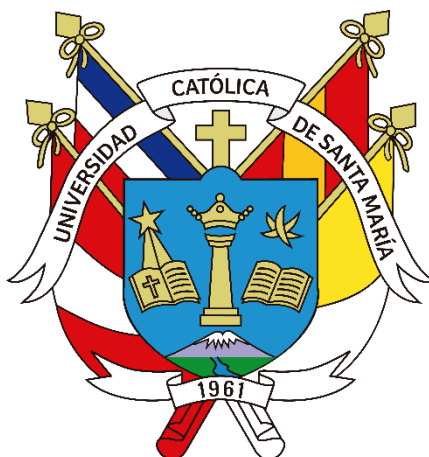


Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente



**RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCION LABORAL Y LA SALUD DE LOS
DOCENTES EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE
AREQUIPA, 2022**

Tesis presentada por la Bachiller:

Pumacallahui Chirinos, Angela Lucia

para optar el Grado Académico de

**Maestro en Salud Ocupacional y del
Medio Ambiente**

Asesor:

Dr. Suárez Angles, Otto Oliveros

Arequipa-Perú

2023

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 01 de Agosto del 2023

Dictamen: 007706-C-EPG-2023

Visto el borrador del expediente 007706, presentado por:

2021004002 - PUMACALLAHUI CHIRINOS ANGELA LUCIA

Titulado:

**RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UNA
UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE AREQUIPA, 2022.**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29201360 - VILLANUEVA SALAS JOSE ANTONIO
DICTAMINADOR**



**29528739 - NUÑEZ QUIROZ ROBERTO ORLANDO
DICTAMINADOR**



**43700814 - MERCADO MAMANI SIVELY LUZ
DICTAMINADOR**



RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCION LABORAL Y LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE AREQUIPA, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|----|
| 1 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 2% |
| 2 | www.encuestafacil.com Fuente de Internet | 2% |
| 3 | Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante | 2% |
| 4 | repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | Submitted to Universidad de Guadalajara Trabajo del estudiante | 1% |
| 6 | openaccess.uoc.edu Fuente de Internet | 1% |
| 7 | publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet | 1% |

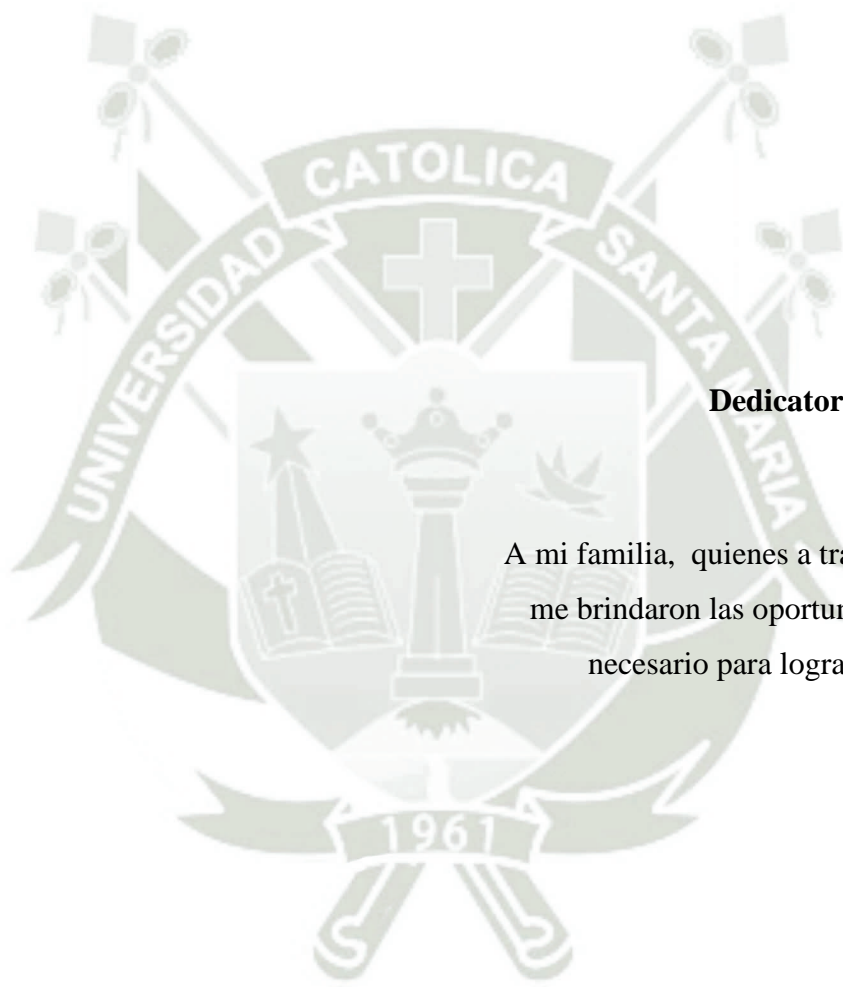
Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado



Dedicatoria

A mi familia, quienes a través de su amor me brindaron las oportunidades y apoyo necesario para lograr mis objetivos.

Agradecimientos

A Dios, por todas las bendiciones recibidas
a lo largo de mi vida

Al personal docente de la Universidad
Católica de Santa María, en especial a los
docentes de la Maestría en Salud
Ocupacional y del Medio Ambiente, por su
participación y apoyo en el desarrollo de la
presente investigación.

Al personal administrativo de la
Universidad Católica de Santa María, por
su apoyo y colaboración.



*“No son las habilidades lo que demuestran lo
que somos, son nuestras decisiones”*

*Harry Potter y la cámara de los secretos
(2011)*

Índice general

| | |
|---|----|
| Resumen | |
| Abstract | |
| Introducción..... | 1 |
| Hipótesis | 2 |
| Objetivos..... | 2 |
| I. Marco conceptual | 4 |
| 1. Satisfacción laboral..... | 4 |
| 2. Salud | 7 |
| 3. Satisfacción laboral y salud | 9 |
| 4. Análisis de antecedentes de investigación..... | 10 |
| II. Metodología..... | 14 |
| 1. Nivel de estudio | 14 |
| 2. Técnicas e instrumentos..... | 14 |
| 3. Campo de verificación..... | 19 |
| 4. Estrategia de recolección de datos..... | 20 |
| 5. Validación de instrumentos | 21 |
| 6. Criterio para manejo de resultado..... | 21 |
| III. Resultados y discusión | 24 |
| 1. Resultados..... | 24 |
| 2. Discusión | 37 |
| Conclusiones..... | 41 |
| Recomendaciones | 42 |
| Referencias bibliográficas | 43 |
| Anexos | |
| Anexo 1: Instrumento | |
| Anexo 2: Consentimiento informado | |
| Anexo 3: Informe de originalidad | |

Índice de tablas

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 1 | Distribución por edad y sexo de los docentes universitarios..... | 24 |
| Tabla 2 | Distribución de los participantes por estado civil, modalidad de trabajo, tipo de contrato y tipo de dedicación..... | 25 |
| Tabla 3 | Respuestas de los docentes universitarios a la escala de satisfacción laboral de Warr-Cook-Wall..... | 26 |
| Tabla 4 | Puntuaciones medias obtenidas por los docentes en la escala de satisfacción laboral de Warr-Cook-Wall..... | 27 |
| Tabla 5 | Satisfacción extrínseca, intrínseca y general de los docentes universitarios.. | 28 |
| Tabla 6 | Relación entre modalidad de trabajo y satisfacción laboral de los docentes universitarios..... | 28 |
| Tabla 7 | Relación entre el tipo de contrato y la satisfacción laboral de los docentes universitarios..... | 29 |
| Tabla 8 | Relación entre el tipo de dedicación y la satisfacción laboral de los docentes universitarios..... | 29 |
| Tabla 9 | Puntaje medio obtenido por los docentes universitarios en la encuesta de salud SF-36..... | 30 |
| Tabla 10 | Puntaje medio obtenido por los docentes universitarios según modalidad de trabajo, tipo de contrato y tipo de dedicación, en la encuesta de salud SF-36..... | 31 |
| Tabla 11 | Comparación de las escalas del cuestionario SF-36 con estudios de referencia..... | 32 |
| Tabla 12 | Puntaje medio, desviación estándar y percentiles de la salud física y mental de los docentes universitarios..... | 33 |
| Tabla 13 | Salud física, mental y modalidad de trabajo de los docentes universitarios.. | 34 |
| Tabla 14 | Salud física, mental y tipo de contrato de los docentes universitarios..... | 34 |
| Tabla 15 | Salud física, mental y tipo de dedicación de los docentes universitarios..... | 35 |
| Tabla 16 | Correlación entre salud física, salud mental y satisfacción laboral de los docentes universitarios..... | 36 |

Índice de gráficos

| | | |
|-----------|--|----|
| Gráfico 1 | Distribución por edad y sexo de los docentes universitarios..... | 35 |
|-----------|--|----|



Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo identificar una posible relación entre la satisfacción laboral y la salud de los docentes de una universidad privada de la ciudad de Arequipa. El tipo de la investigación fue de campo y nivel explicativo. Se consideraron a los docentes que laboraron en la institución durante el 2022, por lo cual la población fue conformada por 994 personas, solicitando la participación de todos los docentes; al considerar los criterios de inclusión y exclusión, se utilizaron los datos de 280 participantes. La aplicación del instrumento consistió en su difusión por medios electrónicos propios de la universidad acompañado del consentimiento informado seguido del cuestionario de satisfacción laboral Warr-Cook-Wall y la encuesta de salud SF-36. El procesamiento estadístico fue realizado en el programa SPSS 16, se utilizaron las pruebas estadísticas Chi cuadrado, prueba de Willcoxon, H de Kruskal Wallis y Rho de Spearman. Los resultados indicaron que los docentes reportaron un nivel de satisfacción laboral general predominantemente medio (47.1%), su estado de salud fue menor respecto a la población de referencia en las escalas de salud general y rol emocional; y mayor en las escalas de función física, dolor corporal y vitalidad. Finalmente, no se encontró correlación estadísticamente significativa entre la salud física ($p=0.268$), mental ($p=0.266$) y satisfacción laboral.

Palabras clave: Salud laboral, salud física, salud mental, docentes universitarios.

Abstract

The objective of this study was to investigate the potential relationship between job satisfaction and the health of teachers at a private university in the city of Arequipa. The research design was field and explanatory. The study included all teachers who were employed at the institution during the year 2022, resulting in a population size of 994 individuals. Considering the application of inclusion and exclusion criteria, data from 280 participants were analyzed. The research instrument was diffused electronically through the university's communication channels, accompanied by informed consent, Warr-Cook-Wall job satisfaction questionnaire and the SF-36 health survey. Data analysis was performed using the SPSS 16 software, employing the statistical tests of Chi-square, Wilcoxon, Kruskal-Wallis H, and Spearman's Rho tests. The results revealed that the teachers reported a moderate level of job satisfaction (47.1%). In terms of health, the teachers' scores were lower compared to the reference population in the general health and emotional role scales, while higher scores were observed in the scales of physical function, bodily pain, and vitality. Finally, no statistically significant correlations were found between the physical ($p=0.268$), mental ($p=0.266$) health and job satisfaction.

Keywords: Occupational health, physical health, mental health, university professor.

Introducción

La satisfacción laboral está dada por las actitudes y sentimientos de las personas hacia su trabajo, es una construcción compleja que se ve afectada por las relaciones personales, ambiente laboral, remuneración, entre otros^{1,2}.

Durante los últimos años, a consecuencia de la pandemia por el COVID-19, las personas se han visto afectadas a nivel físico y en sus recursos psicológicos, dando como consecuencia que su capacidad de resiliencia para afrontar las adversidades se vea disminuida³. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, en 2020 se reportaron las pérdidas de millones de puestos laborales, las consecuencias económicas de la pandemia trajeron consigo reducciones en las jornadas y salarios⁴. En nuestro país el impacto sobre el empleo fue especialmente notorio en abril de 2020, debido a las restricciones en las diversas actividades económicas, se produjo una pérdida de 6 millones de empleos. Con el inicio del estado de emergencia sanitario se introdujeron nuevas legislaciones con el propósito de promover el distanciamiento social y así disminuir el contagio de la COVID-19, entre ellas la nueva modalidad del trabajo remoto⁵; estas medidas llevaron a importantes cambios para los trabajadores y tienen impacto hasta el día de hoy.

El inicio del trabajo remoto trajo sentimientos negativos, dado el contexto en el que nos encontrábamos y los cambios requeridos para realizarlo⁶. Para continuar con las actividades académicas durante la pandemia se optó por la educación virtual, posteriormente con la reapertura de centros educativos surgió la necesidad de establecer un modelo híbrido que combine la presencialidad y el aprendizaje remoto⁷.

Los docentes universitarios se encuentran sometidos a elevadas cargas de trabajo debido a las condiciones propias de su labor. Las malas condiciones laborales, así como otros factores como el estrés que puede llevar a que desarrollen problemas de salud y una disminución en su rendimiento⁸.

Considerando los antecedentes de importantes cambios en las circunstancias laborales de los docentes universitarios, sumado a que actualmente aún nos encontramos en un periodo de adaptación a la nueva normalidad post COVID-19, es que estas circunstancias pudieran repercutir en el equilibrio de la vida de estos trabajadores e influir sobre su satisfacción laboral y salud.

El objetivo del presente trabajo fue establecer la relación de la satisfacción laboral en la salud de los docentes en una universidad privada de la ciudad de Arequipa.

Este tema resulta de gran interés ya que explora los factores que pueden influir sobre la satisfacción laboral y salud de los docentes universitarios, para así definir aspectos de mejora en las condiciones laborales que puedan impactar directamente sobre la calidad de la educación brindada.

La presente investigación se encuentra estructurada en 3 capítulos en los que se podrá encontrar a detalle el marco teórico organizado de acuerdo con las variables de estudio, metodología, resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Hipótesis

Dado que las condiciones laborales de los docentes universitarios fueron modificados debido a la emergencia sanitaria por el COVID-19 a lo largo del tiempo y que esto podrían contribuir a alterar el equilibrio bio-psico-social de la vida de los trabajadores, pudiendo afectar su satisfacción laboral e impactar sobre su salud.

Es probable que la salud de los docentes universitarios este directamente relacionada con su satisfacción laboral.

Objetivos

Objetivo general

1. Establecer la relación de la satisfacción laboral y la salud de los docentes en una universidad privada de la ciudad de Arequipa.

Objetivos específicos

2. Identificar las características de la satisfacción laboral de los docentes en una universidad privada de Arequipa.
3. Determinar el estado de salud de los docentes en una universidad privada de Arequipa.



Capítulo I: Marco teórico

I. Marco conceptual

1. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral está definida como las actitudes y sentimientos de las personas sobre su propia experiencia, la percepción pueden resultar en positiva o negativa e indicar satisfacción o insatisfacción laboral^{9,10}. Se trata de una construcción compleja y con múltiples facetas, ya que es un cumulo de situaciones en el lugar de trabajo que incluyen las diferentes vivencias del empleado, su relación con los compañeros y jefes, ambiente de trabajo, remuneración, reconocimiento, oportunidades, seguridad laboral, entre otras¹.

Los empleados satisfechos se asocian con el deseo de mayor dedicación a su organización, hacen esfuerzos considerables para mejorar la integración y representar a su organización con dignidad y orgullo¹, tienden a ser más creativos, innovadores y aumentan su rendimiento laboral; por el contrario un empleado no satisfecho puede presentar actitudes que reflejen irritabilidad y tensión, lo que puede llevar a producir efectos negativos sobre el aprendizaje de los alumnos a su cargo².

En el campo de la educación algunos de los determinantes incluyen al clima de organización, movilidad, carga de trabajo, compromiso, moral y participación en la toma de decisiones¹¹.

Las características intrínsecas y extrínsecas del trabajo son los principales factores que influyen en el nivel de satisfacción laboral¹².

1.1. Factores intrínsecos

Los factores intrínsecos del trabajo se refieren a la percepción y sentimientos de las personas al contenido de la labor que realizan², algunas de sus dimensiones son el desempeño, desafío y autonomía; no se debe olvidar que se trata de una dimensión subjetiva ya que depende de la percepción del empleado¹².

a. Desempeño

El desempeño laboral son las tareas que debe realizar el empleado en un determinado periodo de tiempo; las emociones positivas hacia la institución y el trabajo aumentan su productividad y el deseo de cumplir

con sus tareas, mientras que con los empleados con emociones negativas se obtendrán resultados contrarios¹.

Para los docentes, la autonomía es un importante enfoque para resolver problemas como la baja satisfacción laboral o el agotamiento, ya que, se relaciona con el sentimiento de autoridad para poder decidir como enseñar sin mucha supervisión directa, permite a los docentes satisfacer sus necesidades psicológicas y les permite influenciar de forma positiva sobre sus alumnos¹³.

b. Motivación

La motivación es un factor crítico que afecta el desempeño de los trabajadores, se define como la voluntad de la persona de ejercer de forma mantenida un esfuerzo para lograr las metas de la organización, se trata de un proceso psicológico interno que resulta de la interacción entre el individuo, organizaciones y su contexto social¹⁴.

c. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son esenciales para lograr los objetivos de las organizaciones, permiten combinar las capacidades y recursos del individuo, por lo que promoverlas permitirá establecer un buen clima laboral y aumentar la productividad de la organización¹⁵.

1.2. Factores extrínsecos

La satisfacción extrínseca es el conjunto de sentimientos de las personas sobre su situación laboral², incluye la carga de trabajo, situación contractual, estabilidad, oportunidades ascenso, entre otros¹². Todo podemos entender que la oportunidad de crecer profesionalmente, salarios y situación contractual son factores importantes para la trayectoria de una de una persona¹⁶.

a. Salario:

La remuneración es la prestación recibida por un trabajador a cambio de su servicio, el gozar de una remuneración equitativa y satisfactoria es un derecho que nos permite vivir de forma digna¹⁷.

b. Ambiente laboral

Para poder llevar una vida laboral satisfactoria es importante que los factores de riesgo estructurales y de la organización sean gestionados de forma eficiente, cuando son mal llevados pueden desencadenar en problemas de salud y trastornos mentales. Conociendo la prevalencia de trabajadores diagnosticados con depresión y ansiedad en diversos grupos de profesionales existe la necesidad de desarrollar estrategias de intervención en el ámbito laboral¹⁸.

c. Ergonomía

Los riesgos ergonómicos son peligros importantes para la salud de los docentes, la exposición repetida y prolongada a estos pueden provocar afecciones musculoesqueléticas y por consiguiente disminuir la calidad de vida de la persona, lo cual podría repercutir en su desempeño laboral, las organizaciones pueden implementar iniciativas para mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados y disminuir los riesgos para su salud¹⁹.

1.3.El rol de la familia en la satisfacción laboral

El equilibrio trabajo-vida es el estado de equilibrio en la que las personas pueden priorizar las exigencias de su trabajo y sus necesidades personales de forma equitativa, mantener un adecuado equilibrio mejora la satisfacción laboral, el bienestar psicosocial y la calidad de vida, mientras que un desequilibrio en estos aspectos producirá tensión psicológica, menor satisfacción con la vida y el trabajo, depresión agotamiento, conflictos familiares y problemas de salud¹⁰.

A veces se asume que el trabajo se encuentra limitado a un horario típico, esto no es necesariamente cierto en la vida de los docentes. El conflicto entre trabajo y familia puede tener una influencia negativa sobre su satisfacción laboral, la incapacidad para equilibrar el trabajo y los deberes familiares corren el riesgo de perjudicar al trabajador¹⁶.

1.4.Satisfacción laboral en el contexto del COVID-19

La pandemia por el COVID-19 ha impactado directamente sobre la satisfacción y el desempeño de los empleados, en algunas oportunidades, los empleadores pueden no ser conscientes de este impacto¹.

Para poder continuar con sus actividades, muchas organizaciones han dedicado arduos esfuerzos para adaptarse a las condiciones determinadas por el estado de la pandemia, buscando soluciones y estrategias. Debido a las medidas restrictivas al inicio de la pandemia, se suspendió el trabajo de algunos empleados por ciertos periodos de tiempo y otros adoptaron a el teletrabajo como su nueva normalidad¹.

Los profesores fueron de uno de los grupos profesionales más afectados, la pandemia obligo a la suspensión de la atención de colegios y universidades, pasando a educación a distancia²⁰.

Para los docentes fue necesario aprender rápidamente sobre pedagogía virtual y dominar el uso de las tecnologías digitales; se asociaron otros desafíos como diferentes niveles de acceso a la tecnología de los estudiantes, participación de los padres, equilibrio de responsabilidades profesionales y del hogar, entre otros; esta enseñanza en línea permitió continuar con la educación durante la pandemia, pero implicó cambios significativos para la vida de los docentes que pudieron afectar su identidad y satisfacción laboral²¹.

Muchos estudios realizados durante la pandemia se enfocaron en la satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de primera línea, en comparación, pocos estudios se han centrado en la satisfacción laboral de los docentes en este periodo²¹.

2. Salud

2.1. Definición

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS)²², la salud es más que la ausencia de enfermedad propiamente dicha, es más bien un estado en la que la persona se encuentra en pleno bienestar físico, mental y social.

El bienestar es un concepto complejo, ya que puede ser analizado desde el punto de vista objetivo y subjetivo, depende de la relaciones, situaciones específicas, productividad, capacidad, resiliencia y de cómo utilizamos estas herramientas para afrontar nuestro día a día¹¹.

Los determinantes de la salud incluyen diferentes dimensiones que afectan a la persona, como el ambiente, conducta, situación económica y laboral, entre otros²³.

Debemos resaltar que la satisfacción laboral se encuentra incluida en el bienestar ya que su desarrollo necesita de factores cognitivos y emocionales¹¹.

2.2.Salud física

Un estudio realizado con 988 personas que se encontraban realizando trabajo domiciliario en Estados Unidos, encontró que un mayor bienestar físico se relacionó con una mayor cantidad de ejercicio físico y un menor consumo de comida chatarra²⁴, consideramos que estos son importantes elementos para mantener nuestra salud física.

Otro estudio realizado en Estados Unidos con 3052 adultos que buscó valorar los cambios en la actividad física y el sedentarismo en relación a la salud mental encontró, que la actividad física disminuyó para las personas que usualmente eran activas, mientras que no se modificó para los que usualmente eran inactivos, la disminución de la actividad física y aumentar el tiempo de uso de pantallas fue relacionado con mayores niveles de depresión, soledad, estrés y menor bienestar mental²⁵, lo que nos lleva a reflexionar sobre la importante relación entre la salud física y mental.

Debido al aislamiento por la COVID-19 se ha dado una disminución de niveles de actividad física y un aumento del sedentarismo y sus consecuencias pueden resultar severas, por lo que es importante contar con políticas que incentiven la actividad física a través de actividades que no se asocien al riesgo de contagio²⁶.

2.3.Salud mental

Considerando la definición de salud, sabemos que la salud mental es una parte importante de su concepto; una persona tiene una salud mental positiva cuando se da cuenta de sus propias capacidades y las utiliza para afrontar las circunstancias a las que se enfrenta en la vida, nos permite trabajar de forma productiva y nos da la capacidad de contribuir a la sociedad²⁷.

Un estudio realizado con personal de una universidad de Washington que buscó medir la prevalencia de estrés, ansiedad, depresión, agotamiento laboral y disminución del bienestar mental, encontró que la pandemia ha tenido efectos negativos en la salud mental de los trabajadores, el 13% de sus participantes refirieron presentar niveles de estrés moderados o altos,

13% reportó presentar ansiedad, 15.9% presentó depresión y 43% alto agotamiento laboral; la mayoría del personal que participó en esta investigación se encontraba realizando trabajo en su domicilio²⁸.

2.4. Impacto de las relaciones sociales sobre la salud

Los determinantes sociales de la salud son definidos por la OMS como “las circunstancias en las que las personas nacen, crecen, trabajan, viven y envejecen, incluido el conjunto más amplio de fuerzas y sistemas que influyen sobre las condiciones de la vida cotidiana”²⁹.

Ciertamente la pandemia por el COVID-19 provocó que experimentáramos el aislamiento social a una escala masiva, sabemos que el entorno social es importante para la satisfacción y bienestar diario ya que los seres humanos somos intensamente sociales y como consecuencia la mayoría de las personas toma la privación social de forma estresante³⁰.

2.5. Impacto del medio ambiente sobre la salud

Consideramos como medio ambiente a lo que rodea a la persona, lo experimentamos a través de las condiciones físicas, químicas, biológicas, sociales, culturales y económicas que varían de acuerdo con la ubicación en la que nos encontramos. Podemos encontrar diferentes peligros en este medio entre los que podemos diferenciar a los peligros modernos que incluyen la contaminación del agua y aire, residuos, cambios ecológicos, cambio climático, peligros de transporte, riesgos ocupacionales, entre otros³¹.

Los peligros ambientales que tienen efecto sobre nuestra salud pueden surgir de fuentes naturales o ser causadas por el hombre, y destacamos los peligros ocupacionales entre los que se encuentran las infecciones, enfermedades crónicas, accidentes entre otros³¹.

3. Satisfacción laboral y salud

Se ha identificado que los docentes universitarios tienen una carga de trabajo elevada y constantes presiones por realizar investigación y publicaciones, esto como un medio para obtener asensos y estabilidad; además de estos factores los docentes también se ven expuestos a recortes financieros, horario de trabajo excesivo, falta de recursos, conflicto, falta de oportunidades, bajos salarios, entre otros. Las malas condiciones laborales con el consecuente nivel de estrés elevado y falta de apoyo por

parte de la organización pueden llevar a la persona a desarrollar enfermedades y disminución de su rendimiento y compromiso con el trabajo³².

La docencia es una profesión altamente estresante y que puede llevar a alteraciones de la salud física y mental; estos profesionales, quienes están acostumbrados a ver por el bienestar de los demás tienden a tener dificultades para cuidar de su propia salud y bienestar, algunos ignoran los síntomas y solo los reconocen hasta que se tornan graves, el carácter de la enfermedad profesional de los docentes asociada a la organización del trabajo necesita ser identificada por los mismos³³.

Las estadísticas nos muestran un aumento en los descansos por enfermedad de los docentes, siendo principalmente en los docentes de escuela; las causas de ausentismo más frecuente son los trastornos mentales, trastornos musculoesqueléticos y dolor; también destaca la alta prevalencia de problemas vocales³³.

4. Análisis de antecedentes de investigación

4.1. Locales

- Peralta LN. Relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral de trabajadores en la empresa DCR Minería y Construcción. Arequipa, 2018³⁴. Su objetivo fue establecer la relación entre satisfacción y condiciones laborales en una empresa dedicada a la minería y construcción, para lo cual se utilizó la técnica de cuestionario y los instrumentos formulario de preguntas sobre condiciones laborales y cédula de Preguntas sobre satisfacción laboral, aplicadas a 210 trabajadores. Encontraron que el 51% presentó condiciones laborales buenas y 81% reportó un buen nivel de satisfacción laboral; concluyó que no se encontró relación estadísticamente significativa entre las variables.
- Laura TK. Felicidad y satisfacción laboral en los profesionales asistenciales de enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa-2018³⁵. Su objetivo fue encontrar la relación entre el nivel de felicidad y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería, para lo cual se utilizó la técnica del cuestionario y tres instrumentos, estos fueron aplicados a 172 participantes. Identificaron que 33.1% reportó

un nivel de felicidad muy alto, 70.9% reportó estar satisfecho laboralmente; concluyó que existe relación estadísticamente significativa entre las variables.

4.2.Nacionales

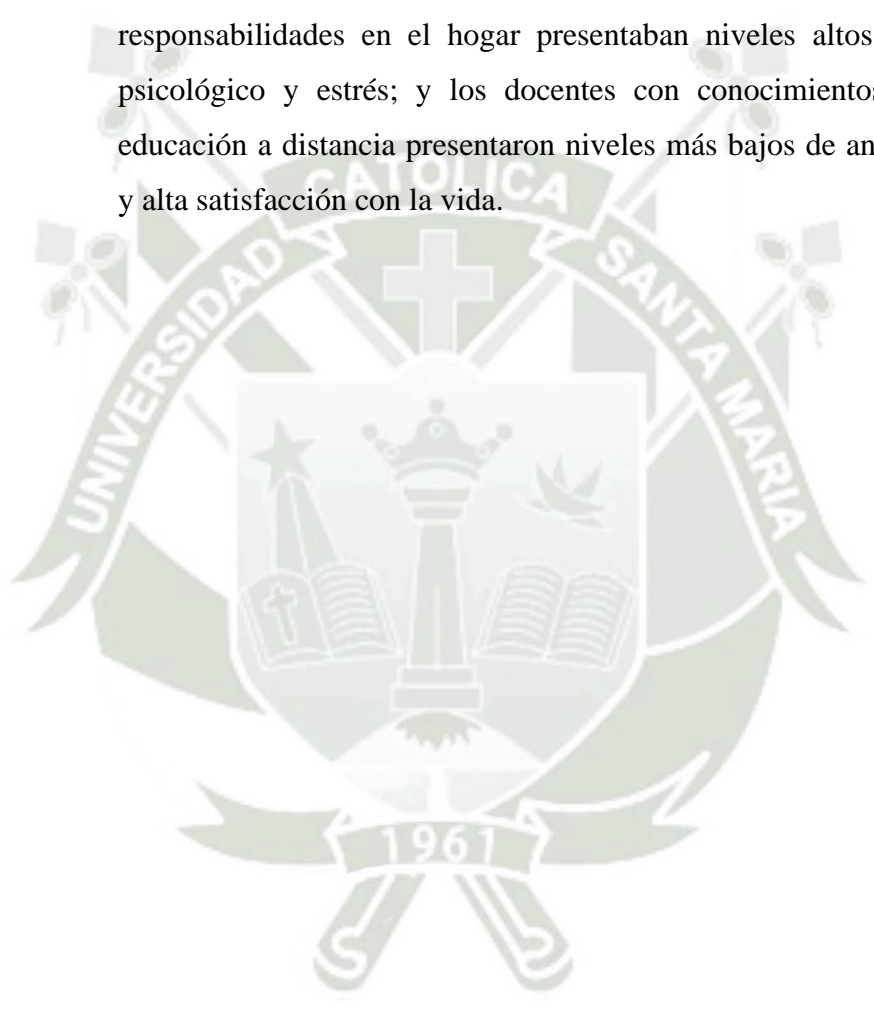
- Contreras AM. Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez. Realizada en Lima en el año 2017³⁶. Su objetivo principal fue establecer la relación entre las condiciones de salud y la satisfacción laboral tomando en cuenta el régimen laboral de los profesionales de enfermería de un policlínico, para lo cual utilizaron dos instrumentos para medir las variables, que fueron aplicados a 30 participantes. Encontró niveles variables de salud y satisfacción laboral de acuerdo con los diferentes tipos de contrato, finalmente concluyó que existe correlación entre las variables.
- Nieto MS. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018³⁷. Su objetivo fue encontrar la relación entre sobrecarga laboral y satisfacción del personal que labora en un hospital, para lo cual se aplicaron los instrumentos: “Cuestionario de satisfacción laboral del Instituto Español de Seguridad e higiene en el Trabajo” y el “Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 de Meliá & Peiro” a 76 trabajadores, los cuales reportaron presentar una baja sobrecarga laboral (73%) y una alta satisfacción (66%). Concluyeron que existe relación significativa entre las variables.

4.3.Internacionales

- Boström M et al. Health and Work Environment among Female and Male Swedish Elementary School Teachers-a-cross Sectional Study. Realizado en el año 2020 en Suecia¹⁸. Su objetivo fue describir el entorno de salud, organizacional, trabajo social y clima de seguridad en el lugar de trabajo de los docentes, para esto aplicaron un cuestionario a 478 educadores de nivel primario. Estos docentes gozaron de una buena salud, pero alto estrés, alto ritmo de trabajo, demandas emocionales, baja influencia en el trabajo y clima de seguridad psicosocial deficiente.

- Hidalgo-Andrade P et al. Teachers` Mental Health and Self-Reported Coping Strategies During the COVID-19 Pandemic in Ecuador: A mixed-Methods Study. Realizado en 2020.³⁸

Su objetivo fue valorar la angustia psicológica, satisfacción con la vida y estrés percibido por los docentes que laboraron bajo la modalidad de trabajo a distancia durante la pandemia, para lo cual aplicaron una encuesta a 394 docentes, de estos, los maestros con mayores responsabilidades en el hogar presentaban niveles altos de malestar psicológico y estrés; y los docentes con conocimientos previos de educación a distancia presentaron niveles más bajos de angustia, estrés y alta satisfacción con la vida.





Capítulo II: Metodología

II. Metodología

1. Nivel de estudio

Relacional

2. Técnicas e instrumentos

2.1. Técnica

Para ambas variables, “satisfacción laboral” y “salud”, se utilizó la técnica del cuestionario.

2.2. Instrumentos

La técnica cuestionario utilizó la cédula de preguntas.

Para la variable satisfacción laboral se utilizó la escala de satisfacción de Warr, Cook y Wall.

Para la variable salud se utilizó el cuestionario de Salud SF-36.

a. Escala general de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall

Se trata de una escala desarrollada debido a la necesidad de contar con instrumentos que puedan ser fácilmente aplicados a trabajadores con toda clase de nivel educativo³⁹.

Incluye 15 ítems que miden la satisfacción laboral intrínseca (reconocimiento del trabajo, responsabilidad, promoción y otros aspectos relacionados al contenido de la tarea) y extrínseca (organización del trabajo, horarios, remuneración y condiciones físicas); utiliza una escala Likert y su puntuación final se calcula promediando los puntajes de cada dimensión y de forma general⁴⁰.

Esta escala puede ser administrada a través de una entrevista pero también puede ser autocompletada, además permite garantizar el anonimato de los participantes.³⁹

Esta escala fue validada por diversos autores; en Perú, Paz E y Pereda A⁴¹, en su trabajo propiedades psicométricas de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall en una empresa privada, Lima 2020, validaron la prueba para en una muestra peruana, sin embargo, encontraron que las dimensiones de la prueba no se encuentran claramente delimitadas y concluyen que la escala es válida al utilizar una

escala unidimensional. Esto concuerda con el trabajo realizado previamente por Boluarte A⁴², quien encontró que una mayor consistencia con la medida de satisfacción laboral. Considerando estos hallazgos se decidió utilizar únicamente el puntaje de satisfacción laboral general para las relaciones estadísticas y mantener los puntajes de satisfacción intrínseca y extrínseca como datos descriptivos.

Baremos:

La escala brinda como alternativas de respuesta a los ítems las opciones: Muy insatisfecho, insatisfecho, moderadamente insatisfactorio, ni satisfactoria ni insatisfactorio, moderadamente satisfactorio, satisfecho y muy insatisfecho; y asigna una puntuación de 1 a 7 respectivamente. Una mayor puntuación indica una mayor satisfacción laboral³⁹.

Para el presente trabajo de investigación se calcularon nuevos baremos a partir de los puntajes de cada dimensión, así como el puntaje total; con la finalidad de facilitar el entendimiento y correlación de los resultados.

Para la dimensión satisfacción extrínseca los nuevos baremos fueron calculados en:

- Satisfacción baja: 8-24 puntos
- Satisfacción media: 25-40 puntos
- Satisfacción alta: 41-56 puntos

Para la dimensión satisfacción intrínseca:

- Satisfacción baja: 7-21 puntos
- Satisfacción media: 22-35 puntos
- Satisfacción alta: 36-49 puntos

Finalmente, para la satisfacción laboral general:

- Satisfacción baja: 15-50 puntos
- Satisfacción media: 51-85 puntos
- Alto: 86-105 puntos

b. Encuesta de salud de forma corta de 36 elementos (SF-36)

Es un instrumento que permite evaluar la calidad de vida relacionada a la salud. Permite la medición de 8 escalas:

- Funcionamiento físico (FF)

- Rol físico (RF)
- Dolor corporal (DC)
- Salud general (SG)
- Vitalidad (V)
- Funcionamiento social (FS)
- Rol emocional (RE)
- Salud mental (SM)

Además es posible calcular un puntaje para dimensión física y mental⁴³.

Este cuestionario cuenta con validación a nivel internacional, en Perú, Salazar F y Bernabé E en su trabajo “El SF-36 español en Perú: estructura factorial, validez de constructo y consistencia interna”, evaluaron las propiedades psicométricas del instrumento obteniendo su validez⁴⁴.

Cálculo de puntuación:

De acuerdo con sus desarrolladores, el uso de esta encuesta debe tener como resultado final las puntuaciones de salud física y mental, no es apropiado obtener una puntuación general, también es posible realizar comparaciones con las dimensiones de forma individual⁴³.

La puntuación de cada escala es calculada recodificando las respuestas obtenidas por un valor determinado, posteriormente se realiza la sumatoria y promedio de los valores correspondientes a cada dimensión⁴⁵.

| Ítems | Respuesta original | Valor de la respuesta |
|-------------------------------|--------------------|-----------------------|
| 1,2,20,22,34,36 | 1 | 100 |
| | 2 | 75 |
| | 3 | 50 |
| | 4 | 25 |
| | 5 | 0 |
| 3,4,5,6,7,8,9,10,11,12 | 1 | 0 |
| | 2 | 50 |
| | 3 | 100 |
| 13,14,15,16,17,18,19 | 1 | 0 |
| | 2 | 100 |
| 21,23,26,27,30 | 1 | 100 |
| | 2 | 80 |
| | 3 | 60 |
| | 4 | 40 |
| | 5 | 20 |
| | 6 | 0 |
| | 1 | 0 |
| | 2 | 20 |
| | 3 | 40 |
| | 4 | 60 |
| | 5 | 80 |
| | 6 | 100 |
| 32,33,35 | 1 | 0 |
| | 2 | 25 |
| | 3 | 50 |
| | 4 | 75 |
| | 5 | 100 |

Fuente: Rand Corporation. 36-Item Short Form Survey (SF-36) Scoring Instructions⁴⁶

El cálculo de los puntajes para las dimensiones sumatorias de salud mental y física fueron calculados en a través de pasos: En primer lugar, se estandarizados las escalas obteniendo las puntuaciones z en referencia

a la población general de estados unidos, se calculó las puntuaciones sumatorias utilizando los algoritmos adecuados y se transformaron nuevamente a la escala numérica (0-100) para obtener el puntaje final. Esto fue realizado haciendo uso de los algoritmos sugeridos por Ware Jr JE⁴⁷.

Baremo

La encuesta de salud SF-36 no cuenta con un baremo propiamente dicho, está diseñado para ser comparado con resultado de poblaciones de referencia relevantes, puede darnos como resultado un mejor o peor estado de salud respecto a la media de la población de referencia⁴⁸.

2.3. Cuadro de coherencias

Seguidamente se precisa el cuadro de coherencias de acuerdo con el Anexo 1.

| Variable | Indicador | Técnicas e instrumentos | Estructura del instrumento |
|----------------------|-------------------------|---|-------------------------------|
| Satisfacción laboral | Satisfacción intrínseca | Escala de Satisfacción de Warr, Cook y Wall | 2,4,6,8,10,12 y 14 |
| | Satisfacción extrínseca | | 1,3,5,7,9,11,13 y 15 |
| Salud | Función física | Cuestionario de Salud SF-36 | 18,19,20,21,22,23,24,25,26,27 |
| | Rol físico | | 28,29,30,31 |
| | Rol emocional | | 32,33,34 |
| | Vitalidad | | 38,42,44,46 |
| | Bienestar emocional | | 39,40,41,43,45 |
| | Función social | | 35,48 |
| | Dolor | | 36,37 |
| Salud general | 16,48,49,50,51 | | |

3. Campo de verificación

3.1. Ubicación espacial

El estudio se realizó en una universidad privada de la ciudad de Arequipa, localizada en el distrito de Yanahuara, Perú. En el año 2022, la institución conto con 19300 estudiantes, a quienes brindo una modalidad de educación híbrida en sus 29 escuelas profesionales⁴⁹.

3.2. Ubicación temporal

El estudio se realizó entre febrero y mayo de 2023; se trata de un estudio coyuntural.

3.3. Unidades de estudio

Las unidades de estudio fueron constituidas por los docentes de una universidad privada de la ciudad de Arequipa.

3.4. Población

Fue conformada por 994 docentes.

3.5. Muestra

Para determinar la muestra se utilizó muestro aleatorio simple para muestras finitas. Según la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

n: tamaño de muestra

N: tamaño de población

α : desviación estándar

Z: valor obtenido mediante niveles de confianza

e: error muestral

En este caso

N:994

α : 0.5

Z: 1.96 (95% de margen de confianza)

e: 0.05 (5% de margen de error)

n: 277 unidades de estudio

3.6.Muestreo

Se solicitó la participación de todos los docentes universitarios.

3.7.Criterios de inclusión:

- Aceptar participar en la investigación.
- Haber trabajado en la institución durante el año 2022

3.8.Criterios de exclusión:

- Haber sido diagnosticado con una enfermedad crónica no relacionada al trabajo en el último año.

4. Estrategia de recolección de datos

4.1.Organización:

Se solicitó aprobación al comité de ética de la universidad y a la institución para realizar el estudio, habiendo sido referido a los departamentos necesarios para su revisión.

Se coordinó con la escuela de post grado y oficina de informática, quienes distribuyeron el cuestionario a través de correo electrónico a todos los docentes de la universidad.

4.2.Recursos

Para realizar el estudio se necesitó lo siguiente:

4.3.Humanos

- Investigador
- Asesor
- Participantes

4.4.Materiales

- Computadora personal
- Correo electrónico
- Formulario elaborado en Google Forms
- Impresora

- Paquete estadístico
- Paquete office

4.5.Financieros

Autofinanciado

4.6.Institucionales

La investigación fue realizada a través de medios informáticos propios de la universidad.

4.7.Financieros

Autofinanciado

| Recurso | Cantidad | c/u | c/t |
|----------------------------|----------------|-----|-----|
| Papel | 50 unidades | 5 | 5 |
| Tinta | 1 frasco | 10 | 10 |
| Electricidad e internet | | 5 | 5 |
| Útiles de escritorio | | 5 | 5 |
| Total | | | 25 |

5. Validación de instrumentos

Ambos instrumentos fueron adoptados de sus respectivos autores, cuentan con validez internacional previa.

Para el cuestionario SF-36 se tiene un alfa de Cronbach para el cuestionario cumple de 0.82 que oscila entre 0.66 y 0.92.⁴⁴

El cuestionario de Satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall cuenta con un alfa de Cronbach de 0.883.⁴¹

6. Criterio para manejo de resultado

6.1.A nivel de recolección:

La cédula de preguntas fue digitalizada a través de la aplicación Google Forms y fue distribuida a través de medios electrónicos propios de la universidad.

6.2.A nivel de sistematización:

La información fue tabulada en cuadros elaborados con Microsoft Excel.

6.3.A nivel de análisis de datos

Para el análisis de datos se aplicó la estadística descriptiva y de relación, en las variables cualitativas se utilizó la prueba chi cuadrado; para comparar los resultados de la encuesta SF-36 con los de las poblaciones de referencia se utilizó la prueba no paramétrica de Willcoxon, y para su comparación con otras variables cualitativas se utilizó la prueba de H de Kruskal. Finalmente, para establecer la correlación entre las principales variables de estudio se utilizó la prueba Rho de Spearman.





Capítulo III

Resultados y discusión

III. Resultados y discusión

1. Resultados

Tabla 1: Distribución por edad y sexo de los docentes universitarios

| | Sexo | | | | | |
|-------------------|----------|-------|-----------|-------|-------|--------|
| | Femenino | | Masculino | | Total | |
| | n | % | n | % | n | % |
| Edad | | | | | | |
| 24-28 años | 3 | 75.00 | 1 | 25.00 | 4 | 1.43 |
| 29-33 años | 18 | 54.55 | 15 | 45.45 | 33 | 11.79 |
| 34-38 años | 34 | 65.38 | 18 | 34.62 | 52 | 18.57 |
| 39-43 años | 17 | 60.71 | 11 | 39.29 | 28 | 10.00 |
| 44-48 años | 21 | 58.33 | 15 | 41.67 | 36 | 12.86 |
| 49-53 años | 17 | 38.64 | 27 | 61.36 | 44 | 15.71 |
| 54-58 años | 11 | 44.00 | 14 | 56.00 | 25 | 8.93 |
| 59-63 años | 16 | 45.71 | 19 | 54.29 | 35 | 12.50 |
| 64-68 años | 2 | 14.29 | 12 | 85.71 | 14 | 5.00 |
| 69-74 años | 2 | 22.22 | 7 | 77.78 | 9 | 3.21 |
| Total | 141 | 50.36 | 139 | 49.64 | 280 | 100.00 |

Fuente: Matriz de datos

Respecto a la distribución de los participantes por edad, la media encontrada fue de 46.94 ± 11.5 , siendo los participantes entre 34 y 38 años los que participaron en mayor cantidad en la investigación (18.57%). Al analizar la distribución por sexo, hombres (50.36%) y mujeres (49.64%) participaron en proporciones similares.

Tabla 2: Distribución de los participantes por estado civil, modalidad de trabajo, tipo de contrato y tipo de dedicación

| | | n | % |
|-----------------------------|--------------------------------|-----|--------|
| Estado civil | Soltero | 86 | 30.71 |
| | Casado | 166 | 59.29 |
| | Conviviente | 5 | 1.79 |
| | Divorciado | 23 | 8.21 |
| | Total | 280 | 100.00 |
| Modalidad de trabajo | Remoto | 24 | 8.57 |
| | Hibrido | 54 | 19.29 |
| | Presencial | 202 | 72.14 |
| | Total | 280 | 100.00 |
| Tipo de contrato | Principal | 17 | 6.07 |
| | Asociado | 29 | 10.36 |
| | Auxiliar | 56 | 20.00 |
| | Visitante | 29 | 10.36 |
| | Contratado | 149 | 53.21 |
| | Total | 280 | 100.00 |
| Tipo de dedicación | Tiempo completo | 53 | 18.93 |
| | Tiempo parcial | 184 | 65.71 |
| | Tiempo parcial por asignaturas | 43 | 15.36 |
| | Total | 280 | 100.0 |

Fuente: Matriz de datos

Sobre la distribución de los participantes por estado civil, la mayoría de los docentes reportaron ser casados (59.29%); respecto a la modalidad de trabajo, la mayoría de los docentes retornaron a la labor presencial (72.14%), solo 8.57% de los docentes realizaron trabajo remoto.

El 53.21% de los docentes informaron tener el estatus de contratado, mientras que el 65.71% se dedica a tiempo parcial al trabajo docente en la universidad.

Tabla 3: Respuestas de los docentes universitarios a la escala de satisfacción laboral de Warr-Cook-Wall

| | Muy insatisfecho | | Insatisfecho | | Moderadamente insatisfecho | | Ni satisfecho ni insatisfecho | | Moderadamente satisfecho | | Satisfecho | | Muy satisfecho | |
|---|------------------|------|--------------|------|----------------------------|------|-------------------------------|-------|--------------------------|-------|------------|-------|----------------|-------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Condiciones físicas del trabajo | 10 | 3.57 | 10 | 3.57 | 9 | 3.21 | 14 | 5.00 | 50 | 17.86 | 142 | 50.71 | 45 | 16.07 |
| Libertad para elegir el método de trabajo | 9 | 3.21 | 13 | 4.64 | 8 | 2.86 | 14 | 5.00 | 59 | 21.07 | 118 | 42.14 | 59 | 21.07 |
| Compañeros de trabajo | 4 | 1.43 | 7 | 2.50 | 13 | 4.64 | 22 | 7.86 | 48 | 17.14 | 131 | 46.79 | 55 | 19.64 |
| Reconocimiento por el trabajo bien hecho | 13 | 4.64 | 24 | 8.57 | 13 | 4.64 | 38 | 13.57 | 48 | 17.14 | 106 | 37.86 | 38 | 13.57 |
| Superior inmediato | 7 | 2.50 | 10 | 3.57 | 8 | 2.86 | 23 | 8.21 | 44 | 15.71 | 116 | 41.43 | 72 | 25.71 |
| Responsabilidad asignada | 4 | 1.43 | 4 | 1.43 | 7 | 2.50 | 13 | 4.64 | 35 | 12.50 | 159 | 56.79 | 58 | 20.71 |
| Salario | 10 | 3.57 | 21 | 7.50 | 15 | 5.36 | 23 | 8.21 | 65 | 23.21 | 115 | 41.07 | 31 | 11.07 |
| Posibilidad de utilizar las capacidades propias | 3 | 1.07 | 9 | 3.21 | 11 | 3.93 | 18 | 6.43 | 48 | 17.14 | 132 | 47.14 | 59 | 21.07 |
| Relación dirección-trabajadores | 4 | 1.43 | 16 | 5.71 | 13 | 4.64 | 27 | 9.64 | 54 | 19.29 | 123 | 43.93 | 43 | 15.36 |
| Posibilidad de promocionar | 7 | 2.50 | 24 | 8.57 | 16 | 5.71 | 31 | 11.07 | 68 | 24.29 | 96 | 34.29 | 38 | 13.57 |
| Gestión de la empresa | 5 | 1.79 | 19 | 6.79 | 21 | 7.50 | 34 | 12.14 | 51 | 18.21 | 111 | 39.64 | 39 | 13.93 |
| Atención a las sugerencias del empleado | 8 | 2.86 | 26 | 9.29 | 16 | 5.71 | 42 | 15.00 | 56 | 20.00 | 102 | 36.43 | 30 | 10.71 |
| Horario de trabajo | 5 | 1.79 | 11 | 3.93 | 17 | 6.07 | 26 | 9.29 | 61 | 21.79 | 118 | 42.14 | 42 | 15.00 |
| Variedad de tareas en el trabajo | 2 | 0.71 | 8 | 2.86 | 11 | 3.93 | 25 | 8.93 | 51 | 18.21 | 139 | 49.64 | 44 | 15.71 |
| Estabilidad en el empleo | 9 | 3.21 | 16 | 5.71 | 17 | 6.07 | 27 | 9.64 | 60 | 21.43 | 112 | 40.00 | 39 | 13.93 |

Fuente: Matriz de datos

Al analizar la distribución de los resultados obtenidos por los docentes en la escala de satisfacción laboral se encontró que en todos los ítems la mayoría de las respuestas fue “Satisfecho”. Otra afirmación llamativa puede ser observada en el ítem “Atención a las sugerencias del empleado” en la que se encuentra el mayor porcentaje de docentes que respondieron con “Insatisfecho”.

Tabla 4: Puntuaciones medias obtenidas por los docentes en la escala de satisfacción laboral de Warr-Cook-Wall

| | Puntaje medio | Desviación estándar |
|---|----------------------|----------------------------|
| Condiciones físicas del trabajo | 5.46 | 1.42 |
| Libertad para elegir el método de trabajo | 5.47 | 1.47 |
| Compañeros de trabajo | 5.56 | 1.30 |
| Reconocimiento por el trabajo bien hecho | 4.98 | 1.67 |
| Superior inmediato | 5.58 | 1.42 |
| Responsabilidad asignada | 5.79 | 1.14 |
| Salario | 5.08 | 1.55 |
| Posibilidad de utilizar las capacidades propias | 5.61 | 1.28 |
| Relación dirección-trabajadores | 5.33 | 1.41 |
| Posibilidad de promocionar | 5.03 | 1.55 |
| Gestión de la empresa | 5.13 | 1.50 |
| Atención a las sugerencias del empleado | 4.92 | 1.57 |
| Horario de trabajo | 5.32 | 1.38 |
| Variedad de tareas en el trabajo | 5.53 | 1.21 |
| Estabilidad en el empleo | 5.16 | 1.52 |

Fuente: Matriz de datos

Se calculó el puntaje promedio de cada elemento de la escala de satisfacción laboral, en cada uno el puntaje mínimo es de 1, mientras que el máximo es de 7. Llama la atención que el puntaje medio máximo obtenido se encuentra en el ítem “Responsabilidad asignada”, mientras que el menor se encuentra en el ítem “Atención a las sugerencias del empleado”.

Tabla 5: Satisfacción extrínseca, intrínseca y general de los docentes universitarios

| | | n | % |
|--------------------------------|--------------|------------|---------------|
| Satisfacción extrínseca | Baja | 12 | 4.29 |
| | Media | 72 | 25.71 |
| | Alta | 196 | 70.00 |
| | Total | 280 | 100.00 |
| Satisfacción intrínseca | Baja | 14 | 5.00 |
| | Media | 75 | 26.79 |
| | Alta | 191 | 68.21 |
| | Total | 280 | 100.00 |
| Satisfacción general | Baja | 20 | 7.14 |
| | Media | 132 | 47.14 |
| | Alta | 128 | 45.71 |
| | Total | 280 | 100.00 |

Fuente: Matriz de datos

Los niveles de satisfacción laboral de los docentes fueron predominantemente altos en las dimensiones extrínseca (70%) e intrínseca (68.21%), mientras que para la satisfacción general se encontró un nivel medio (47.14%) y alto (45.71%).

Tabla 6: Relación entre modalidad de trabajo y satisfacción laboral de los docentes universitarios

| | | Satisfacción laboral | | | | | | Total | |
|-----------------------------|-------------------|-----------------------------|----------|--------------|----------|-------------|----------|--------------|----------|
| | | Baja | | Media | | Alta | | | |
| | | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Modalidad de trabajo | Remoto | 0 | 0.00 | 10 | 41.67 | 14 | 58.33 | 24 | 8.57 |
| | Hibrido | 5 | 9.26 | 24 | 44.44 | 25 | 46.30 | 54 | 19.29 |
| | Presencial | 15 | 7.43 | 98 | 48.51 | 89 | 44.06 | 202 | 72.14 |
| Total | | 20 | 7.14 | 132 | 47.14 | 128 | 45.71 | 280 | 100.00 |

$\chi^2=3.353$ $p=0.501$

Fuente: Matriz de datos

Al realizar la prueba estadística chi cuadrado entre las variables modalidad de trabajo y satisfacción laboral, se encontró que no existe relación estadística entre ambas variables ($p>0.05$).

Tabla 7: Relación entre el tipo de contrato y la satisfacción laboral de los docentes universitarios

| | | Satisfacción laboral | | | | | | Total | |
|-------------------------|-------------------|----------------------|-------|-------|-------|------|-------|-------|--------|
| | | Baja | | Media | | Alta | | n | % |
| | | n | % | n | % | n | % | | |
| Tipo de contrato | Principal | 0 | 0.00 | 4 | 23.53 | 13 | 76.47 | 17 | 6.07 |
| | Asociado | 1 | 3.45 | 14 | 48.28 | 14 | 48.28 | 29 | 10.36 |
| | Auxiliar | 11 | 19.64 | 26 | 46.43 | 19 | 33.93 | 56 | 20.00 |
| | Visitante | 2 | 6.90 | 15 | 51.72 | 12 | 41.38 | 29 | 10.36 |
| | Contratado | 6 | 4.03 | 73 | 48.99 | 70 | 46.98 | 149 | 53.21 |
| Total | | 20 | 7.14 | 132 | 47.14 | 128 | 45.71 | 280 | 100.00 |

$$x^2=23.741 \quad p=0.003$$

Fuente: Matriz de datos

También se buscó la relación de la satisfacción laboral y el tipo de contrato, se encontró que existe relación significativa entre ambas variables ($p < 0.05$).

Tabla 8: Relación entre el tipo de dedicación y la satisfacción laboral de los docentes universitarios

| | | Satisfacción laboral | | | | | | Total | |
|---------------------------|---------------------------------------|----------------------|------|-------|-------|------|-------|-------|--------|
| | | Baja | | Media | | Alta | | n | % |
| | | n | % | n | % | n | % | | |
| Tipo de dedicación | Tiempo completo | 1 | 1.89 | 21 | 39.62 | 31 | 58.49 | 53 | 18.93 |
| | Tiempo parcial | 16 | 8.70 | 93 | 50.54 | 75 | 40.76 | 184 | 65.71 |
| | Tiempo parcial por asignaturas | 3 | 6.98 | 18 | 41.86 | 22 | 51.16 | 43 | 15.36 |
| Total | | 20 | 7.14 | 132 | 47.14 | 128 | 45.71 | 280 | 100.00 |

$$x^2=7.174 \quad p=0.127$$

Fuente: Matriz de datos

Al relacionar las variables tipo de dedicación y satisfacción laboral, no se encontró asociación entre ambas variables ($p > 0.05$).

Tabla 9: Puntaje medio obtenido por los docentes universitarios en la encuesta de salud SF-36

| | Media | Desviación estándar | Puntaje mínimo | Puntaje máximo |
|-----------------------|--------------|--------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Funcionamiento físico | 91.80 | 14.48 | 10 | 100 |
| Rol físico | 76.88 | 31.45 | 0 | 100 |
| Dolor corporal | 78.16 | 18.61 | 23 | 100 |
| Salud general | 43.46 | 6.70 | 30 | 60 |
| Rol emocional | 58.33 | 31.08 | 0 | 100 |
| Vitalidad | 69.20 | 16.84 | 5 | 100 |
| Bienestar emocional | 75.49 | 16.36 | 0 | 100 |
| Función social | 77.68 | 18.89 | 38 | 100 |

Fuente: Matriz de datos

En la tabla 9 se analizan los puntajes medios obtenidos en las diferentes escalas de la encuesta de salud SF-36, se observa que las escalas en el que se encontró un menor puntaje fueron salud general (43.46), seguido de limitaciones debido a problemas emocionales (58.33); resulta llamativo que el puntaje máximo fuera reportado en todas las escalas a excepción de “salud general”.

Tabla 10: Puntaje medio obtenido por los docentes universitarios según modalidad de trabajo, tipo de contrato y tipo de dedicación, en la encuesta de salud SF-36

| | Modalidad de trabajo | | | | | | Tipo de contrato | | | | | | | | | | Tipo de dedicación | | | | | |
|---------------------|----------------------|-------|---------|-------|------------|-------|------------------|-------|----------|-------|----------|-------|-----------|-------|------------|-------|--------------------|-------|----------------|-------|--------------------------------|-------|
| | Remoto | | Hibrido | | Presencial | | Principal | | Asociado | | Auxiliar | | Visitante | | Contratado | | Tiempo completo | | Tiempo parcial | | Tiempo parcial por asignaturas | |
| | Media | DE | Media | DE | Media | DE | Media | DE | Media | DE | Media | DE | Media | DE | Media | DE | Media | DE | Media | DE | Media | DE |
| Función física | 89.79 | 16.65 | 92.50 | 13.09 | 91.86 | 14.61 | 96.47 | 9.96 | 92.93 | 12.07 | 91.43 | 16.34 | 87.76 | 17.91 | 91.98 | 13.81 | 95.00 | 8.38 | 91.09 | 15.94 | 90.93 | 13.51 |
| Rol físico | 81.25 | 27.83 | 75.46 | 31.28 | 76.73 | 31.99 | 75.00 | 36.44 | 69.83 | 36.83 | 78.13 | 29.41 | 68.10 | 34.00 | 79.70 | 29.83 | 79.72 | 31.80 | 76.36 | 31.11 | 75.58 | 32.95 |
| Dolor corporal | 71.04 | 22.60 | 80.37 | 19.87 | 78.42 | 17.63 | 85.00 | 15.16 | 78.53 | 20.25 | 78.17 | 18.90 | 73.36 | 20.28 | 78.24 | 18.16 | 80.33 | 19.95 | 78.04 | 18.21 | 75.99 | 18.75 |
| Salud General | 42.92 | 6.74 | 42.96 | 6.77 | 43.66 | 6.71 | 41.47 | 7.45 | 43.79 | 6.07 | 42.68 | 7.20 | 45.00 | 6.68 | 43.62 | 6.55 | 43.30 | 6.86 | 43.42 | 6.87 | 43.84 | 5.86 |
| Rol emocional | 54.17 | 29.18 | 54.94 | 32.48 | 59.74 | 30.95 | 50.98 | 31.44 | 59.77 | 33.78 | 58.93 | 29.12 | 48.28 | 36.28 | 60.63 | 30.03 | 61.64 | 28.79 | 59.42 | 30.90 | 49.61 | 33.63 |
| Vitalidad | 73.75 | 19.90 | 70.09 | 15.43 | 68.42 | 16.80 | 75.59 | 18.28 | 68.28 | 14.59 | 71.43 | 16.06 | 61.03 | 18.15 | 69.40 | 16.74 | 72.64 | 14.79 | 69.21 | 17.31 | 64.88 | 16.56 |
| Bienestar emocional | 80.33 | 16.51 | 74.44 | 15.93 | 75.19 | 16.43 | 78.35 | 18.82 | 74.21 | 14.72 | 77.21 | 14.91 | 68.55 | 15.37 | 76.11 | 16.90 | 77.81 | 15.02 | 75.57 | 16.66 | 72.28 | 16.48 |
| Función social | 81.25 | 19.50 | 78.94 | 18.14 | 76.92 | 19.04 | 80.15 | 19.29 | 77.59 | 17.16 | 78.13 | 20.26 | 72.41 | 19.30 | 78.27 | 18.63 | 79.48 | 18.85 | 77.51 | 18.65 | 76.16 | 20.20 |

Fuente: Matriz de datos

Se analizan los puntajes obtenidos por los docentes de acuerdo con sus condiciones generales de trabajo; en concordancia con la tabla anterior, se observan los menores resultados en las dimensiones “salud general” y “rol emocional”.

Tabla 11: Comparación de las escalas del cuestionario SF-36 con estudios de referencia

| | Docentes | | Colombia* | | | | Brazil** | | | |
|---------------------|----------|-------|-----------|-------|---------|------|----------|-------|---------|------|
| | Media | DE | Media | DE | Z score | p | Media | DE | Z score | p |
| Función física | 91.80 | 14.48 | 84.10 | 24.10 | -10.59 | 0.00 | 82.45 | 20.51 | -11.41 | 0.00 |
| Rol físico | 76.88 | 31.45 | 77.40 | 31.40 | -0.58 | 0.56 | 74.73 | 35.33 | -5.08 | 0.00 |
| Dolor corporal | 78.16 | 18.61 | 74.70 | 29.40 | -3.12 | 0.00 | 67.53 | 23.75 | -7.80 | 0.00 |
| Salud general | 43.46 | 6.70 | 64.20 | 22.10 | -14.60 | 0.00 | 71.10 | 19.52 | -14.60 | 0.00 |
| Rol emocional | 58.33 | 31.08 | 73.80 | 33.20 | -7.86 | 0.00 | 78.30 | 38.12 | -7.86 | 0.00 |
| Vitalidad | 69.20 | 16.84 | 65.60 | 18.10 | -3.36 | 0.00 | 66.85 | 20.39 | -3.36 | 0.00 |
| Bienestar emocional | 75.49 | 16.36 | 65.70 | 19.20 | -9.39 | 0.00 | 73.82 | 19.79 | -3.23 | 0.00 |
| Función social | 77.68 | 18.89 | 82.40 | 23.10 | -14.29 | 0.00 | 78.30 | 23.88 | -0.21 | 0.84 |

Fuente: Matriz de datos

*Valores referenciales Medellín, Colombia⁵⁰

**Valores de referencia Brasil⁵¹

Para comparar los puntajes promedio de cada una de las 8 secciones obtenidos de los docentes universitarios con valores referenciales, se utilizó la prueba no paramétrica de Willcoxon.

Con respecto a los valores referenciales para población general de Colombia, se encontró diferencia significativa ($p < 0.05$) en todas las secciones excepto la de “rol físico”. Mientras que respecto a los valores referenciales obtenidos en Brazil, se encontró diferencia significativa ($p < 0.05$) en todas las secciones, excepto “función social”.

Tabla 12: Puntaje medio, desviación estándar y percentiles de la salud física y mental de los docentes universitarios

| | Salud | |
|-------|--------------|--------|
| | Salud física | mental |
| Media | 50.10 | 45.91 |
| DE | 6.28 | 9.27 |
| P5 | 38.89 | 31.78 |
| P10 | 40.76 | 35.35 |
| P15 | 43.67 | 37.89 |
| P20 | 45.89 | 38.96 |
| P25 | 46.71 | 40.44 |
| P30 | 47.56 | 41.62 |
| P35 | 48.88 | 42.61 |
| P40 | 49.98 | 43.98 |
| P45 | 50.90 | 44.93 |
| P50 | 51.67 | 46.05 |
| P55 | 52.37 | 46.85 |
| P60 | 53.15 | 44.78 |
| P65 | 53.68 | 48.69 |
| P70 | 53.99 | 49.67 |
| P75 | 54.48 | 51.06 |
| P80 | 55.28 | 53.22 |
| P85 | 55.84 | 55.07 |
| P90 | 56.54 | 57.31 |
| P95 | 57.28 | 61.07 |

Fuente: Matriz de datos

Para el cálculo de los puntajes de salud física y mental se utilizaron los algoritmos estandarizados de Estados Unidos. En el caso de la salud física se obtuvo un puntaje promedio mayor a 50 a diferencia de la salud mental.

Tabla 13: Salud física, mental y modalidad de trabajo de los docentes universitarios

| | Modalidad de trabajo | n | % | Rango promedio |
|---------------------|-----------------------------|----------|----------|-----------------------|
| Salud física | Remoto | 24 | 8.57 | 134.46 |
| | Hibrido | 54 | 19.29 | 150.19 |
| | Presencial | 202 | 72.14 | 138.63 |
| | Total | 280 | 100.00 | |
| Salud mental | Remoto | 24 | 8.57 | 183.83 |
| | Hibrido | 54 | 19.29 | 128.83 |
| | Presencial | 202 | 72.14 | 138.47 |
| | Total | 280 | 100.00 | |

Fuente: Matriz de datos

Salud física: H de Kruskal=1.014 p=0.602

Salud mental: H de Kruskal=8.121 p=0.017

Al relacionar la salud física, mental y modalidad de trabajo de los docentes universitarios se encontró diferencia significativa entre la salud mental y modalidad de trabajo ($p < 0.05$).

Tabla 14: Salud física, mental y tipo de contrato de los docentes universitarios

| | Tipo de contrato | n | % | Rango promedio |
|---------------------|-------------------------|----------|----------|-----------------------|
| Salud física | Principal | 17 | 6.07 | 177.21 |
| | Asociado | 29 | 10.36 | 129.22 |
| | Auxiliar | 56 | 20.00 | 142.65 |
| | Visitante | 29 | 10.36 | 120.21 |
| | Contratado | 149 | 53.21 | 141.65 |
| | Total | 280 | 100.00 | |
| Salud mental | Principal | 17 | 6.07 | 122.97 |
| | Asociado | 29 | 10.36 | 136.78 |
| | Auxiliar | 56 | 20.00 | 142.63 |
| | Visitante | 29 | 10.36 | 122.00 |
| | Contratado | 149 | 53.21 | 146.02 |
| | Total | 280 | 100.00 | |

Fuente: Matriz de datos

Salud física: H de Kruskal-Wallis=5.947 p=0.203

Salud mental: h de Kruskal-Wallis=3.104 p=0.541

Al buscar relación significativa entre la salud y modalidad de trabajo, no se encontró diferencia significativa entre las variables ($p > 0.05$).

Tabla 15: Salud física, mental y tipo de dedicación de los docentes universitarios

| | Tipo de dedicación | n | % | Rango promedio |
|---------------------|--------------------------------|-----|--------|----------------|
| Salud física | Tiempo completo | 53 | 18.93 | 156.11 |
| | Tiempo parcial | 184 | 65.71 | 136.43 |
| | Tiempo parcial por asignaturas | 43 | 15.36 | 138.65 |
| | Total | 280 | 100.00 | |
| Salud mental | Tiempo completo | 53 | 18.93 | 139.74 |
| | Tiempo parcial | 184 | 65.71 | 144.36 |
| | Tiempo parcial por asignaturas | 43 | 15.36 | 124.91 |
| | Total | 280 | 100.00 | |

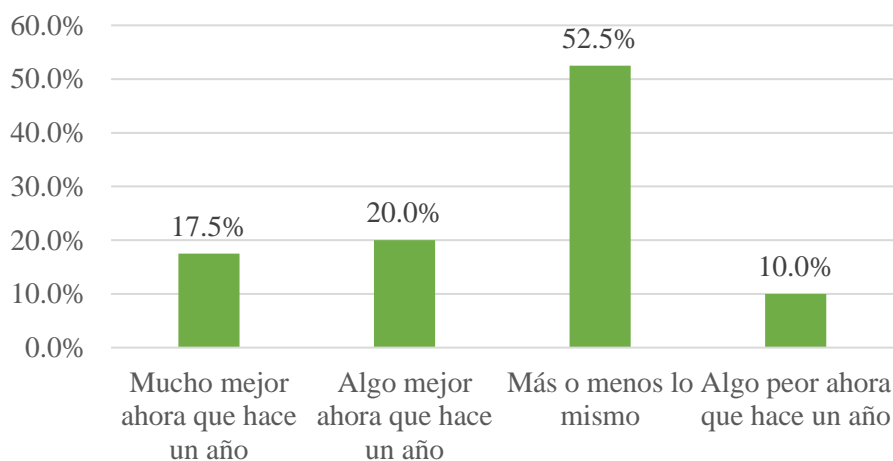
Fuente: Matriz de datos

Salud física: H de Kruskal Wallis=2.457 p=0.293

Salud mental: H de Kruskal Wallis=2.018 p=0.365

Al buscar relación significativa entre la salud y tipo de contrato, no se encontró diferencia significativa entre las variables ($p > 0.05$).

Gráfico 1: Cambios en la salud de los docentes respecto al año anterior



Fuente: Matriz de datos

La pregunta sobre la percepción de los docentes universitarios respecto al año anterior es graficada de forma separada. La mayoría de los docentes reportaron que su salud es “maso menos lo mismo” que el año previo (52.5%).

Tabla 16: Correlación entre salud física, salud mental y satisfacción laboral de los docentes universitarios

| | | Salud física | Salud mental | Satisfacción laboral |
|----------------------|-----------------|--------------|--------------|----------------------|
| Salud física | Rho de Spearman | 1.000 | -0.285 | 0.066 |
| | p | | 0.000 | 0.268 |
| Salud mental | Rho de Spearman | -0.285 | 1.000 | -0.067 |
| | p | 0.000 | | 0.266 |
| Satisfacción laboral | Rho de Spearman | 0.066 | -0.067 | 1.000 |
| | p | 0.268 | 0.266 | |

Fuente: Matriz de datos

Para analizar la correlación entre las variables de estudio se utilizó la prueba no paramétrica de Spearman. Se encontró correlación significativa entre las dos dimensiones de la variable salud ($p < 0.05$). No se encontró asociación entre la satisfacción laboral y la salud física ni mental.

2. Discusión

Las condiciones laborales de los docentes, así como sus repercusiones sobre estos profesionales son comúnmente estudiados; a pesar de que son considerados un grupo laboral de bajo estrés por las condiciones propias de la profesión, pueden encontrarse bajo grandes cargas de trabajo, problemas horarios, entre otros. La exposición prolongada al estrés puede llevar al desarrollo de enfermedades y problemas en el rendimiento laboral³². El desempeño de los docentes es un factor decisivo para el éxito de los sistemas educativos; es esperable que las personas con un buen estado de salud obtengan mejores resultados en su vida laboral y dada su importancia son necesarios programas preventivos para el cuidado de la salud⁵².

La presente investigación fue realizada con la participación de docentes de educación superior de una universidad privada de la ciudad de Arequipa, el interés radica en conocer si los constantes cambios laborales vividos durante la pandemia por la COVID-19 han tenido impacto sobre la satisfacción de los docentes y esta sobre su salud.

En la Tabla 1 se describe la distribución de la muestra por edad y sexo; la edad media de los docentes fue de 46.94 ± 11.5 años, la distribución por sexo fue simétrica (50.4%).

Respecto a la distribución por otras características de los docentes, en la Tabla 2 observamos que la mayoría de los docentes reportan ser casados (59.3%); en trabajo presencial (72.1%); tipo de contrato, contratado (53.2%) y dedicarse a tiempo parcial al trabajo en la universidad (65.7%).

En la Tabla 3 se analizan las respuestas de los docentes a la escala de satisfacción laboral Warr-Cook-Wall. Los ítems en los que se identificó una mayor cantidad de respuestas relacionadas a la insatisfacción (muy insatisfecho, insatisfecho y moderadamente insatisfecho) fueron: Atención a las sugerencias del empleado (17.9%), reconocimiento por el trabajo bien hecho (17.8%) y posibilidad de promocionar (16.8%). Esto se ve reflejado en los puntajes promedio por ítem obtenidos (Tabla 4), siendo los de menor puntuación: Atención a las sugerencias del empleado (4.92 ± 1.57), reconocimiento por el trabajo bien hecho (4.98 ± 1.67) y posibilidad de promocionar (5.03 ± 1.55); por el contrario, el ítem en el que se obtuvo mayor puntaje fue responsabilidad asignada (5.79 ± 1.14). Este análisis puede

resultar útil para identificar aspectos de mejora en las condiciones laborales de los docentes.

En la Tabla 5 se resume la satisfacción laboral de los docentes, obteniendo que, en su mayoría, los docentes reportaron una satisfacción laboral extrínseca alta (70%), satisfacción laboral intrínseca alta (68.2%) y satisfacción general media (47.1%). Estos resultados pueden ser contrastados con los encontrados por San Miguel Ferrer MM y Geldres Ayala PC⁵³ quienes estudiaron la satisfacción laboral de docentes en tres universidades privadas de Lima, y encontraron que predominó una satisfacción laboral extrínseca baja (37%), satisfacción laboral intrínseca baja (40%) y satisfacción general media (40%). Comparado con el estudio mencionado los docentes de la muestra gozan de una mejor percepción de su satisfacción laboral respecto a los aspectos intrínsecos y extrínsecos, sin embargo, encontramos resultados similares respecto a la satisfacción laboral general, ya que se mantiene predominantemente media.

Posteriormente se analizó la relación con las características laborales de los docentes, no se encontró diferencia significativa con la modalidad de trabajo ni con el tipo de dedicación (Tabla 6 y 8); mientras que al ser comparado con el tipo de contrato (Tabla 7) se encontró diferencia significativa ($\chi^2=23.741$; $p=0.003$).

En la Tabla 9 se analizan los puntajes de cada una de las escalas de la encuesta SF-36, observando que las menores puntuaciones fueron obtenidas en las escalas: Salud general (43.46 ± 6.7) y rol emocional (58.33 ± 31.08); mientras que el mayor puntaje fue obtenido en la escala funcionamiento físico (91.8 ± 14.48).

Al realizar la comparación de los promedios por las variables modalidad de trabajo, tipo de contrato y tipo de dedicación se observó una distribución en concordancia con el análisis previo (Tabla 10).

Los valores promedio fueron comparados con valores referenciales para poblaciones en Latinoamérica (Tabla 11), ya que no se encontraron estudios que identificaran estos puntajes en el Perú. En primer lugar se compararon con el estudio realizado por García García HI, Vera Giraldo CY y Lugo Agudelo LH⁵⁰, quienes nos brindan puntajes de referencia para la población general en Medellín, Colombia; encontrando puntajes significativamente menores en las escalas: salud general, rol emocional y función social y puntajes significativamente mayores en: función física,

dolor corporal y vitalidad. Por otro lado, se comparó con los resultados de Nascimento Cruz L y colaboradores⁵¹, quienes nos dan las poblaciones de referencia para el municipio de Porto Alegre, Río Grande del Sur, Brasil; en este caso se encontraron que los puntajes de la muestra fueron significativamente mayores en la función física, rol físico, dolor corporal, vitalidad y bienestar emocional; los puntajes significativamente menores se encontraron para la salud general y rol emocional. Al realizar las comparaciones se identificaron puntajes significativamente menores en las escalas de salud general y rol emocional respecto a ambas poblaciones de referencia; la escala salud general incluye preguntas que permiten evaluar el estado de salud subjetivo y la percepción de esta al compararla con las personas del entorno personal; mientras que el rol emocional nos permite identificar como los problemas y sentimientos negativos impactan en nuestro día a día. Por lo que podemos decir que los docentes del presente estudio podrían mejorar su nivel de autopercepción y resultaría útil la puesta en práctica de estrategias para afrontar problemas emocionales; esto podría ser considerado para la elaboración de planes preventivo-promocionales para mejorar la salud de los docentes.

En la Tabla 12, se encuentran los puntajes promedio para las escalas sumatorias de salud física (50.1 ± 6.28) y salud mental (45.91 ± 9.27), al buscar su relación con la modalidad de trabajo (Tabla 13) se encontró diferencia significativa con la salud mental (H de Kruskal=8.121; $p=0.017$); mientras que al relacionarlo con el tipo de contrato y tipo de dedicación (Tabla 14 y 15) no se encontró diferencia significativa.

El ítem “Cambios en la salud de los docentes respecto al año anterior” se analizó por separado al no incluirse en los algoritmos de cálculo de las puntuaciones del cuestionario SF-36 (Gráfico 1), se encontró que la mayoría de los docentes perciben tener un estado de salud similar al año previo (52.5%).

Finalmente se buscó la correlación entre las variables salud física, salud mental y satisfacción laboral. Se encontró correlación entre la salud física y mental (Rho de Spearman=-0.285; $p=0.000$). No se encontró correlación entre las variables de salud y la satisfacción laboral. Existen pocos estudios que relacionen la salud y la satisfacción laboral en este y otros grupos ocupacionales, sin embargo, diversos autores analizaron el impacto de los componentes de la satisfacción laboral sobre el bienestar. En contraste con los resultados obtenidos tenemos el estudio realizado por

Sudibjo N y Manihuhuruk AM⁵⁴, quienes encontraron que la satisfacción laboral afecta positivamente a la salud mental de los docentes; esta diferencia puede estar explicada o influenciada por el bajo puntaje obtenido por los participantes del presente estudio en la escala “rol emocional”. Por otro lado, De Simone S, Cicotto G y Lampis J⁵⁵, encontraron que la carga de trabajo y actitud hacia el cambio tiene efectos sobre los síntomas físicos, además de que la satisfacción laboral disminuye al presentar dichos síntomas; sin embargo, los docentes de nuestra muestra obtuvieron puntajes mayores o pares con la población de referencia en las escalas “función física”, “rol físico” y “dolor corporal”, por lo que inferimos que la mayoría de docentes no ven afectados su desempeño diario por problemas físicos. Respecto a otros grupos laborales, Navarro-Abal Y y colaboradores⁵⁶, analizaron la relación entre salud y satisfacción laboral en trabajadores de construcción, encontrando una correlación entre la satisfacción laboral positiva y las dimensiones positivas de la percepción de la salud, así como una correlación entre la satisfacción laboral negativa y los aspectos negativos de la percepción de la salud.

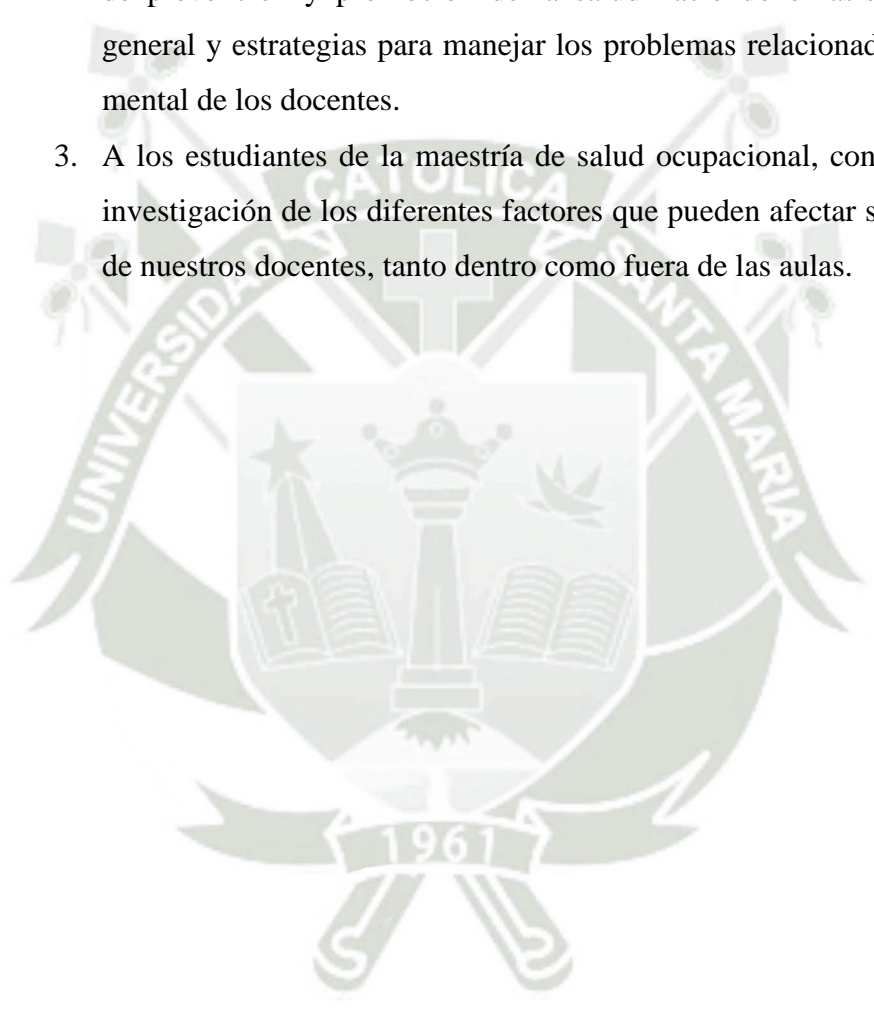
Los resultados de la presente investigación pueden verse relacionados con diferentes aspectos, tales como la compleja relación entre los múltiples factores que pueden afectar la salud y la satisfacción laboral, entre los que podemos mencionar al clima laboral, equilibrio con la vida personal, estilos de vida, grupo ocupacional, entre muchos otros. Estos resultados aportan comprensión a los factores que influyen en la salud y satisfacción laboral de los docentes y aumentan la importancia de continuar realizando investigaciones que exploren a fondo estas variables.

Conclusiones

1. La satisfacción laboral de los docentes fue media en 47.1% de los casos, alta en 45.7% de los casos y baja en 7.1%.
2. El estado de salud de los docentes fue menor a la población de referencia en las escalas salud general y rol emocional; y fue mayor en las escalas de función física, dolor corporal y vitalidad. Se encontró correlación significativa entre la salud física y salud mental (Rho de Spearman=0.285; $p=0.000$).
3. No existe correlación entre el estado de salud física (Rho de Spearman=0.0666; $p=0.268$), salud mental (Rho de Spearman= -0.067; $p=0.266$) y la satisfacción laboral de los docentes.

Recomendaciones

1. A la institución, continuar velando por las condiciones laborales adecuadas y justas para sus docentes, sin dejar de tomar en consideración las opiniones y sugerencias que pueden aportar.
2. Al área de salud ocupacional de la institución, poner en práctica planes de prevención y promoción de la salud haciendo énfasis en la salud general y estrategias para manejar los problemas relacionados a la salud mental de los docentes.
3. A los estudiantes de la maestría de salud ocupacional, continuar con la investigación de los diferentes factores que pueden afectar sobre la salud de nuestros docentes, tanto dentro como fuera de las aulas.



Referencias bibliográficas

1. Nemteanu M, Dabija D. The Influence of Internal Marketing and Job Satisfaction on Task Performance and Counterproductive Work Behavior in an Emerging Market during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*; 18. Epub ahead of print April 2021. DOI: 10.3390/ijerph18073670.
2. Pan B, Shen X, Liu L, et al. Factors Associated with Job Satisfaction among University Teachers in Northeastern Region of China: A Cross-Sectional Study. *Int J Environ Res Public Health* 2015; 12: 12761–12775.
3. Giorgi G, Lecca L, Alessio F, et al. COVID-19-Related Mental Health Effects in the Workplace: A Narrative Review. *Int J Environ Res Public Health* 2020; 17: 7857.
4. International Labour Organization. Almost 25 million jobs could be lost worldwide as a result of COVID-19, says ILO, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_738742/lang-en/index.htm (2020, accessed 31 May 2022).
5. Instituto Peruano de Economía. Mercado laboral peruano: Impacto de la COVID-19 y recomendaciones de política., https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_774977.pdf (2020).
6. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad CONADIS. Proceso de adaptación al teletrabajo de las personas con discapacidad durante la emergencia sanitaria por COVID-19, https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2021/12/Estudio-Adaptacion-Teletrabajo_VF2.pdf (2021).
7. Rieble-Aubourg S, Viteri A. Hablemos de política educativa en América Latina y el Caribe #1: Educación más allá del COVID-19. Inter-American Development Bank. Epub ahead of print September 2020. DOI: 10.18235/0002654.
8. Cladellas-Pros R, Castelló-Tarrida A, Parrado-Romero E. Satisfaction, health and work-related stress of the university professorship according to their contractual status. *Rev Salud Publica* 2018; 20: 53–59.
9. Rostami HR, Akbarfahimi M, Ghaffari A, et al. Relationship between Work-Related Quality of Life and Job Satisfaction in Iranian Occupational Therapists. *Occupational Therapy International*; 2021. Epub ahead of print 2021. DOI: 10.1155/2021/6692752.
10. Liu D, Wu Y, Jiang F, et al. Gender differences in job satisfaction and work-life balance among chinese physicians in tertiary public hospitals. *Frontiers in Public Health*; 9. Epub ahead of print 2021. DOI: 10.3389/fpubh.2021.635260.
11. Ortan F, Simut C, Simut R. Self-Efficacy, Job Satisfaction and Teacher Well-Being in the K-12 Educational System. *International Journal of Environmental Research and Public Health*; 18. Epub ahead of print December 2021. DOI: 10.3390/ijerph182312763.

12. Al-Muallem N, Al-Surimi KM. Job satisfaction, work commitment and intention to leave among pharmacists: a cross-sectional study. *BMJ Open*; 9. Epub ahead of print 2019. DOI: 10.1136/bmjopen-2018-024448.
13. Zhang D, He J, Fu D. How can we improve teacher's work engagement? Based on chinese experiences. *Frontiers in Psychology*; 12. Epub ahead of print 2021. DOI: 10.3389/fpsyg.2021.721450.
14. Hotchkiss D, Banteyerga T, Tharaney M. Job satisfaction and motivation among public sector health workers: evidence from Ethiopia. *Hum Recurso Salud*; 13, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4625466/> (2015, accessed 1 July 2022).
15. Botina LC. Relaciones interpersonales en el bienestar laboral. *Boletín Informativo CEI*; 4, <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1364> (2017, accessed 1 July 2022).
16. Gopalan N, Pattusamy M. Role of Work and Family Factors in Predicting Career Satisfaction and Life Success. *International Journal of Environmental Research and Public Health*; 17. Epub ahead of print July 2020. DOI: 10.3390/ijerph17145096.
17. Cáceres J. La remuneración como derecho fundamental. A propósito de la delimitación de su contenido esencial. *Boletín 041 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú*, http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_41/doc_boletin_41_1.pdf (accessed 1 July 2022).
18. Boström M, Björklund C, Bergström G, et al. Health and work environment among female and male swedish elementary school teachers—A cross-sectional study. *Int J Environ Res Public Health* 2020; 17: 227.
19. Kraemer K, Moreira M, Guimarães B. Musculoskeletal pain and ergonomic risks in teachers of a federal institution. *Rev Bras Med Trab*; 18: 343–351.
20. Mahmood F, Ariza-Montes A, Saleem M, et al. Teachers' teleworking job satisfaction during the COVID-19 pandemic in Europe. *Curr Psychol* 2021; 1–14.
21. Padmanabhanunni A, Pretorius T. "I Teach, Therefore I Am": The serial relationship between perceived vulnerability to disease, fear of COVID-19, teacher identification and teacher Satisfaction;s. *International Journal of Environmental Research and Public Health*; 18. Epub ahead of print December 2021. DOI: 10.3390/ijerph182413243.
22. Organización Mundial de la Salud. Preguntas más frecuentes, <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions> (accessed 3 June 2022).
23. Gutiérrez MADLG, Ledezma JCR. La salud y sus determinantes, promoción de la salud y educación sanitaria. *Journal of Negative and No Positive Results* 2020; 5: 81–90.

24. Xiao Y, Becerik-Gerber B, Lucas G, et al. Impacts of working from home during COVID-19 pandemic on physical and mental well-being of office workstation Users. *J Occup Environ Med* 2021; 63: 181–190.
25. Meyer J, McDowell C, Lansing J, et al. Changes in Physical Activity and Sedentary Behavior in Response to COVID-19 and Their Associations with Mental Health in 3052 US Adults. *Int J Environ Res Public Health* 2020; 17: 6469.
26. Celis-Morales C, Salas-Bravo C, Yáñez A, et al. Inactividad física y sedentarismo. La otra cara de los efectos secundarios de la Pandemia de COVID-19. *Revista médica de Chile* 2020; 148: 885–886.
27. Organización Mundial de la Salud. Promoción de la Salud Mental. Informe compendiado, https://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf (accessed 16 December 2021).
28. Evanoff BA, Strickland JR, Dale AM, et al. Work-Related and Personal Factors Associated with Mental Well-Being During the COVID-19 Response: Survey of Health Care and Other Workers. *J Med Internet Res* 2020; 22: e21366.
29. Determinantes sociales de la salud - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud, <https://www.paho.org/es/temas/determinantes-sociales-salud> (accessed 16 December 2021).
30. Bzdok D, Dunbar RIM. The Neurobiology of Social Distance. *Trends Cogn Sci* 2020; 24: 717–733.
31. Salud OP de la. Saneamiento rural y salud, Guía para acciones a nivel local. Technical reports, OPS, <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52823> (2009, accessed 17 December 2021).
32. Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual, http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-00642018000100053 (accessed 31 May 2022).
33. Araújo TM de, Pinho P de S, Masson MLV. Teachers' work and health in Brazil: thoughts on the history of research, strides, and challenges. *Cad Saúde Pública*; 35. Epub ahead of print 30 May 2019. DOI: 10.1590/0102-311X00087318.
34. Peralta L. Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de trabajadores en la empresa DCR Minería y Construcción. Arequipa, 2018. [Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gerencia Social y Recursos Humanos], Universidad Católica de Santa María, <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2860205> (2019, accessed 31 May 2022).
35. Laura T, López H. Felicidad y satisfacción laboral en los profesionales asistenciales de enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa–2018. [Tesis para obtener el Título Profesional de Enfermera], Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa,

- <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3134889> (2019, accessed 31 May 2022).
36. Contreras A. Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez. [Tesis doctoral], Universidad César Vallejo, <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2975841> (2017, accessed 31 May 2022).
 37. Salinas NP, Susana M. Sobrecarga Laboral Y Satisfacción Del Personal Del Hospital I Pacasmayo, 2018. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de Servicios de la Salud], Universidad César Vallejo, <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2964522> (2019, accessed 31 May 2022).
 38. Hidalgo-Andrade P, Hermosa-Bosano C, Paz C. Teachers' Mental Health and Self-Reported Coping Strategies During the COVID-19 Pandemic in Ecuador: A Mixed-Methods Study. *Psychol Res Behav Manag* 2021; 14: 933–944.
 39. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción, https://www.insst.es/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion?p_p_id=es_insst_buscadores_web_BuscadoresMVCPortlet&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&_es_insst_buscadores_web_BuscadoresMVCPortlet_javax.portlet.action=search&p_auth=UqVeKJPt (1995).
 40. Molina-Hernández J, Fernández-Estevan L, Montero J, et al. Work environment, job satisfaction and burnout among Spanish dentists: a cross-sectional study. *BMC Oral Health* 2021; 21: 156.
 41. Pacheco P, Tatiana E, Rojas P, et al. Propiedades psicométricas de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall en una empresa privada, Lima 2020. [Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología], Universidad César Vallejo, 2020.
 42. Boluarte A. Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Médica Herediana* 2014; 25: 80–80.
 43. Lins L, Carvalho FM. SF-36 total score as a single measure of health-related quality of life: Scoping review. *SAGE Open Med* 2016; 4: 2050312116671725.
 44. Salazar FR, Bernabe E. The Spanish SF-36 in Peru: factor structure, construct validity, and internal consistency. *Epub ahead of print* 2012. DOI: 10.1177/1010539511432879.
 45. Romero E. Confiabilidad del cuestionario de salud SF-36 en pacientes postinfarto agudo de miocardio procedentes de Cartagena de Indias, Colombia. *Revista Colombiana de Cardiología* 2010; 17: 41–46.
 46. RAND Corporation. 36-Item Short Form Survey (SF-36) Scoring Instructions, https://www.rand.org/health-care/surveys_tools/mos/36-item-short-form/scoring.html (accessed 1 July 2022).

47. Ware Jr. JE, Snow KK, Kosinski M, et al. SF-36 Health Survey. Manual and Interpretation Guide.
48. Vilagut G, Ferrer M, Rajmil L, et al. El Cuestionario de Salud SF-36 español: una década de experiencia y nuevos desarrollos. *Gaceta Sanitaria* 2005; 19: 135–150.
49. Universidad Católica de Santa María. 19,300 estudiantes regresaron a las aulas de la UCSM para iniciar el Año Académico 2022, <https://www.ucsm.edu.pe/19300-estudiantes-regresaron-las-aulas-de-la-ucsm-para-iniciar-el-ano-academico-2022/> (accessed 23 June 2023).
50. García García HI, Vera Giraldo CY, Lugo Agudelo LH. Calidad de vida relacionada con la salud en Medellín y su área metropolitana, con aplicación del SF-36. *Facultad Nacional de Salud Pública*; 32, <https://hdl.handle.net/10495/4527> (2014, accessed 17 June 2023).
51. Cruz LN, Fleck MP de A, Oliveira MR, et al. Health-related quality of life in Brazil: normative data for the SF-36 in a general population sample in the south of the country. *Ciênc saúde coletiva* 2013; 18: 1911–1921.
52. Olmedo-Buenrostro BA, Delgado-Enciso I, López-Lavín M, et al. Perfil de salud en profesores universitarios y su productividad. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas* 2013; 32: 130–138.
53. San Miguel Ferrer MM, Geldres Ayala PC. Satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional en docentes de universidades privadas de Lima, Perú, 2020. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración], Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3100240> (2022, accessed 20 June 2023).
54. Sudibjo N, Manihuruk AM. How Do Happiness at Work and Perceived Organizational Support Affect Teachers' Mental Health Through Job Satisfaction During the COVID-19 Pandemic? *PRBM* 2022; 15: 939–951.
55. De Simone S, Cicotto G, Lampis J. Occupational stress, job satisfaction and physical health in teachers. *European Review of Applied Psychology* 2016; 66: 65–77.
56. Navarro-Abal Y, Sáenz-de la Torre LC, Gómez-Salgado J, et al. Job Satisfaction and Perceived Health in Spanish Construction Workers during the Economic Crisis. *Int J Environ Res Public Health* 2018; 15: 2188.
57. Trujillo W, Román J, Lombard A, et al. Adaptación del cuestionario SF-36 para medir calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores cubanos. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*; 15: 65–70.

Anexos

Anexo 1: Instrumento

Relación entre satisfacción laboral y salud

Datos personales:

- Edad (años):
- Sexo: Femenino () Masculino ()
- Estado civil: Soltero () Casado () Viudo () Conviviente () Divorciado ()
- Modalidad de trabajo actual: Remota () Híbrida () Presencial ()
- Categoría de contrato: Principal () Asociado () Auxiliar () Visitante ()
Contratado ()
- Tipo de dedicación: Tiempo completo () Tiempo parcial () Tiempo parcial por
asignaturas ()

Satisfacción laboral

A continuación, encontrará afirmaciones relacionadas a sus condiciones laborales actuales, por favor indique su grado de satisfacción con cada una de ellas.

1. Condiciones físicas del trabajo
 - a. Muy insatisfecho
 - b. Insatisfecho
 - c. Moderadamente insatisfecho
 - d. Ni satisfecho ni insatisfecho
 - e. Moderadamente satisfecho
 - f. Satisfecho
 - g. Muy satisfecho
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo
 - a. Muy insatisfecho
 - b. Insatisfecho
 - c. Moderadamente insatisfecho
 - d. Ni satisfecho ni insatisfecho
 - e. Moderadamente satisfecho
 - f. Satisfecho
 - g. Muy satisfecho
3. Tus compañeros de trabajo
 - a. Muy insatisfecho
 - b. Insatisfecho
 - c. Moderadamente insatisfecho
 - d. Ni satisfecho ni insatisfecho
 - e. Moderadamente satisfecho
 - f. Satisfecho
 - g. Muy satisfecho
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho

- a. Muy insatisfecho
 - b. Insatisfecho
 - c. Moderadamente insatisfecho
 - d. Ni satisfecho ni insatisfecho
 - e. Moderadamente satisfecho
 - f. Satisfecho
 - g. Muy satisfecho
5. Tu superior inmediato
- a. Muy insatisfecho
 - b. Insatisfecho
 - c. Moderadamente insatisfecho
 - d. Ni satisfecho ni insatisfecho
 - e. Moderadamente satisfecho
 - f. Satisfecho
 - g. Muy satisfecho
6. Responsabilidad que se te ha asignado
- a. Muy insatisfecho
 - b. Insatisfecho
 - c. Moderadamente insatisfecho
 - d. Ni satisfecho ni insatisfecho
 - e. Moderadamente satisfecho
 - f. Satisfecho
 - g. Muy satisfecho
7. Tu salario
- a. Muy insatisfecho
 - b. Insatisfecho
 - c. Moderadamente insatisfecho
 - d. Ni satisfecho ni insatisfecho
 - e. Moderadamente satisfecho
 - f. Satisfecho
 - g. Muy satisfecho
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades
- a. Muy insatisfecho
 - b. Insatisfecho
 - c. Moderadamente insatisfecho
 - d. Ni satisfecho ni insatisfecho
 - e. Moderadamente satisfecho
 - f. Satisfecho
 - g. Muy satisfecho
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa
- a. Muy insatisfecho
 - b. Insatisfecho
 - c. Moderadamente insatisfecho
 - d. Ni satisfecho ni insatisfecho

- e. Moderadamente satisfecho
 - f. Satisfecho
 - g. Muy satisfecho
10. Tus posibilidades de promocionar
- a. Muy insatisfecho
 - b. Insatisfecho
 - c. Moderadamente insatisfecho
 - d. Ni satisfecho ni insatisfecho
 - e. Moderadamente satisfecho
 - f. Satisfecho
 - g. Muy satisfecho
11. El modo en que tu empresa está gestionada
- a. Muy insatisfecho
 - b. Insatisfecho
 - c. Moderadamente insatisfecho
 - d. Ni satisfecho ni insatisfecho
 - e. Moderadamente satisfecho
 - f. Satisfecho
 - g. Muy satisfecho
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces
- a. Muy insatisfecho
 - b. Insatisfecho
 - c. Moderadamente insatisfecho
 - d. Ni satisfecho ni insatisfecho
 - e. Moderadamente satisfecho
 - f. Satisfecho
 - g. Muy satisfecho
13. Tu horario de trabajo
- a. Muy insatisfecho
 - b. Insatisfecho
 - c. Moderadamente insatisfecho
 - d. Ni satisfecho ni insatisfecho
 - e. Moderadamente satisfecho
 - f. Satisfecho
 - g. Muy satisfecho
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo
- a. Muy insatisfecho
 - b. Insatisfecho
 - c. Moderadamente insatisfecho
 - d. Ni satisfecho ni insatisfecho
 - e. Moderadamente satisfecho
 - f. Satisfecho
 - g. Muy satisfecho
15. Tu estabilidad en el empleo

- a. Muy insatisfecho
- b. Insatisfecho
- c. Moderadamente insatisfecho
- d. Ni satisfecho ni insatisfecho
- e. Moderadamente satisfecho
- f. Satisfecho
- g. Muy satisfecho

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España³⁹.

Salud

Finalmente, se le realizarán algunas preguntas relacionadas con su estado de salud actual, por favor marque la alternativa con la que mejor se identifique

16. En general ¿diría que su salud es?:
 - a. Excelente
 - b. Muy Buena
 - c. Buena
 - d. Regular
 - e. Mala
17. ¿Cómo diría que es su salud actual, comparada con la de hace un año?
 - a. Mucho mejor ahora que hace un año
 - b. Algo mejor que hace un año
 - c. Más o menos igual que hace un año
 - d. Algo peor ahora que hace un año
 - e. Mucho peor ahora que hace un año

Las siguientes frases se refieren a actividades que usted pondría hacer durante un día normal

18. ¿Su estado de salud actual lo limita para hacer esfuerzos intensos tales como correr, levantar objetos pesados o participar en deportes agotadores?
 - a. Si, me limita mucho
 - b. Si, me limita un poco
 - c. No, no me limita en absoluto
19. ¿Su salud actual le limita para hacer esfuerzos moderadas, como mover una mesa, limpiar el piso, jugar a lanzarse la pelota o caminar más de una hora?
 - a. Si, me limita mucho
 - b. Si, me limita un poco
 - c. No, no me limita en absoluto
20. ¿Su salud actual lo limita para coger o llevar encima el peso de la jaba de compras en la bodega o tienda?
 - a. Si, me limita mucho
 - b. Si, me limita un poco
 - c. No, no me limita en absoluto
21. ¿Su salud actual lo limita para subir varios pisos por la escalera?

- a. Si, me limita mucho
 - b. Si, me limita un poco
 - c. No, no me limita en absoluto
22. ¿Su salud actual lo limita para subir un solo piso por la escalera?
- a. Si, me limita mucho
 - b. Si, me limita un poco
 - c. No, no me limita en absoluto
23. ¿Su salud actual lo limita para arrodillarse o agacharse?
- a. Si, me limita mucho
 - b. Si, me limita un poco
 - c. No, no me limita en absoluto
24. ¿Su salud actual lo limita para caminar diez o más cuadras?
- a. Si, me limita mucho
 - b. Si, me limita un poco
 - c. No, no me limita en absoluto
25. ¿Su salud actual lo limita para caminar varias cuadras?
- a. Si, me limita mucho
 - b. Si, me limita un poco
 - c. No, no me limita en absoluto
26. ¿Su salud actual lo limita para caminar una sola cuadra?
- a. Si, me limita mucho
 - b. Si, me limita un poco
 - c. No, no me limita en absoluto
27. ¿Su salud actual lo limita para bañarse o vestirse por sí mismo?
- a. Si, me limita mucho
 - b. Si, me limita un poco
 - c. No, no me limita en absoluto

Las siguientes preguntas se refieren a problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas

28. Durante las 4 últimas semanas ¿Tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus otras actividades cotidianas a causa de su salud física?
- a. Si
 - b. No
29. Durante las 4 últimas semanas ¿Hizo menos de lo que hubiera querido hacer a causa de su salud física?
- a. Si
 - b. No
30. Durante las 4 últimas semanas ¿Tuvo que dejar de hacer algunas tareas en su trabajo o en sus actividades cotidianas a causa de salud física?
- a. Si
 - b. No

31. Durante las 4 últimas semanas ¿Tuvo dificultad para hacer su trabajo o actividades cotidianas (por ejemplo, le costó más de lo normal) a causa de su salud física?
 - a. Si
 - b. No
32. Durante las 4 últimas semanas ¿Tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o sus actividades cotidianas a causa de algún problema emocional?
 - a. Si
 - b. No
33. Durante las 4 últimas semanas ¿Hizo menos de lo que hubiera querido hacer a causa de algún problema emocional?
 - a. Si
 - b. No
34. Durante las 4 últimas semanas ¿No hizo su trabajo o sus actividades cotidianas tan cuidadosamente como de costumbre a causa de algún problema emocional?
 - a. Si
 - b. No
35. Durante las 4 últimas semanas, ¿Hasta qué punto su salud física o los problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales habituales con la familia, amigos, vecinos u otras personas?
 - a. Nada
 - b. Un poco
 - c. Regular
 - d. Bastante
 - e. Mucho
36. ¿Tuvo dolor en alguna parte del cuerpo durante las últimas 4 semanas?
 - a. No, ninguno
 - b. Si, pero muy poco
 - c. Si, un poco
 - d. Si, moderado
 - e. Si, mucho
 - f. Si, muchísimo
37. Durante las 4 últimas semanas ¿Hasta qué punto el dolor le ha dificultado su trabajo habitual (incluyendo el trabajo dentro y fuera de casa)?
 - a. Nada
 - b. Un poco
 - c. Regular
 - d. Bastante
 - e. Mucho

Estas preguntas se refieren a cómo se ha sentido usted durante las últimas 4 semanas. Por cada pregunta, por favor de la respuesta que más se acerca a la manera como se ha sentido usted

38. ¿Cuánto tiempo se ha sentido lleno de vitalidad?

- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. Muchas veces
 - d. Algunas veces
 - e. Sólo alguna vez
 - f. Nunca.
39. ¿Cuánto tiempo se ha sentido muy nervioso?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. Muchas veces
 - d. Algunas veces
 - e. Sólo alguna vez
 - f. Nunca.
40. ¿Cuánto tiempo se ha sentido tan abatido que nada podía animarlo?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. Muchas veces
 - d. Algunas veces
 - e. Sólo alguna vez
 - f. Nunca.
41. ¿Cuánto tiempo se sintió calmado y tranquilo?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. Muchas veces
 - d. Algunas veces
 - e. Sólo alguna vez
 - f. Nunca.
42. ¿Cuánto tiempo ha tenido mucha energía?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. Muchas veces
 - d. Algunas veces
 - e. Sólo alguna vez
 - f. Nunca.
43. ¿Cuánto tiempo se sintió desanimado y triste?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. Muchas veces
 - d. Algunas veces
 - e. Sólo alguna vez
 - f. Nunca
44. ¿Cuánto tiempo se ha sentido cansado?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre

- c. Muchas veces
 - d. Algunas veces
 - e. Sólo alguna vez
 - f. Nunca
45. ¿Cuánto tiempo se sintió feliz?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. Algunas veces
 - d. Sólo alguna vez
 - e. Nunca
46. ¿Cuánto tiempo se sintió cansado?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. Algunas veces
 - d. Sólo alguna vez
 - e. Nunca
47. Durante las últimas 4 semanas, ¿Con qué frecuencia la salud física o los problemas emocionales le han dificultado sus actividades sociales (como visitar a los amigos o familiares)?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. Algunas veces
 - d. Sólo alguna vez
 - e. Nunca

Por favor, diga si le parece cierta o falsa cada una de las siguientes frases

48. Creo que me pongo enfermo más fácilmente que otras personas
- a. Totalmente cierta
 - b. Bastante cierta
 - c. No sé
 - d. Bastante falsa
 - e. Totalmente falsa.
49. Estoy tan sano como cualquiera que conozco
- a. Totalmente cierta
 - b. Bastante cierta
 - c. No sé
 - d. Bastante falsa
 - e. Totalmente falsa.
50. Creo que mi salud va a empeorar
- a. Totalmente cierta
 - b. Bastante cierta
 - c. No sé
 - d. Bastante falsa
 - e. Totalmente falsa.

51. Mi salud es excelente
- Totalmente cierta
 - Bastante cierta
 - No sé
 - Bastante falsa
 - Totalmente falsa.

Fuente: Trujillo-Blanco WG, et al⁵⁷.



Anexo 2: Consentimiento informado

Consentimiento informado

El objetivo de la presente investigación es establecer la relación entre la satisfacción laboral y la salud de los docentes universitarios en el contexto por la pandemia por COVID-19.

Al acceder participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en un cuestionario electrónico que le tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información recogida será confidencial y no se utilizará con ningún otro fin fuera de la investigación. Los datos recogidos en el cuestionario serán anónimos en todo momento.

Si tiene alguna duda sobre la investigación puede realizarla al correo electrónico angelapumacallahui20@gmail.com.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en la presente investigación. He sido informado (a) del objetivo del estudio. Me han indicado que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Acepto participar en el presente estudio

Si () No ()