

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN



Una Institución Adventista

Apoyo social y autoeficacia general como predictores de la calidad de vida en el trabajo en profesores ecuatorianos

Tesis para optar al Grado Académico de Maestro en Educación con Mención en Administración Educativa

Autor:

Diego Fernando Jaguaco Jaguaco

Asesor:

Dr. Josué Edison Turpo Chaparro

Lima, noviembre de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Josué Edison Turpo Chaparro, de la Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación, Escuela Profesional de Posgrado, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Apoyo social y autoeficacia general como predictores de la calidad de vida en el trabajo en profesores ecuatorianos”** constituye la memoria que presenta el Bachiller Diego Fernando Jaguaco Jaguaco para aspirar al rado Académico de Maestro en Educación con Mención en Administración Educativa , cuya tesis ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 21 días del mes de Septiembre del año 2021



Josué Edison Turpo Chaparro

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO(A)

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 15 días del mes de diciembre del año 2021, siendo las..... 11:00 a.m, se reunieron en la modalidad online sincrónica, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado:..... Dr. Jorge Platón Maquera Sosa el secretario: Mtro. Juanito Vilchez Julón los demás miembros: Dr. Edy Eucler Quispe Gutiérrez y el asesor:..... Dr. Josue Edison Turpo Chaparro con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis de Maestro(a) titulada: Apoyo social y autoestima general como Predictores de la calidad de vida en el trabajo en profesores ecuatorianos.

..... del Bachiller/Licenciado(a) Diego Fernando Jaguaco Jaguaco Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro(a) en: Educación (Nomenclatura del Grado Académico) Administración Educativa con Mención en

..... El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller/Licenciado (a):..... Diego Fernando Jaguaco Jaguaco

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Con nominación de Muy Bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

.....

 Asesor

.....

 Secretario

.....

 Miembro

.....

 Bachiller/Licenciado(a)

Tabla de contenido

Resumen.....	6
Abstract.....	6
1. Introducción	8
2. Metodología.....	10
2.1 Diseño Metodológico	10
2.2 Diseño muestral	10
2.2.1. Criterios de inclusión	10
2.2.2 Criterios de exclusión	10
2.3 Técnicas de Recolección de Datos	11
2.4 Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información	12
2.5 Aspectos Éticos	12
3. Resultados	12
3.1 Análisis descriptivo	12
3.1.1. <i>Datos sociodemográficos</i>	12
3.2. Estadísticos descriptivos	13
3.3. Análisis de correlación	13
3.4. Análisis predictivo	14
4. Discusión.....	15
Referencias	19
Anexos 1	23

Índice de anexos

Anexo 1. Evidencia de sumisión del artículo en una revista de prestigio.....	23
Anexo 2. Carta de aprobación de comité de ética o autorización de la entidad, si fuera el caso.....	24
Anexo3 . Instrumento(s) de recolección de datos.....	25

Apoyo social y autoeficacia general como predictores de la calidad de vida en el trabajo en profesores ecuatorianos

Social support and general self-efficacy as predictors of quality of life at work in Ecuadorian teachers

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar si el apoyo social y la autoeficacia general predicen significativamente la calidad de vida en el trabajo en un grupo de profesores ecuatorianos. Se realizó un estudio de diseño predictivo donde participaron del estudio 300 profesores de ambos sexos (70% mujeres y 30% varones) cuyas edades fluctuaban entre 21 y 64 años ($M = 38,89$ y $DS = 9,30$). Para las mediciones, se empleó; el Cuestionario de Apoyo Social Funcional Duke-UNK-11 Escala Autoeficacia General y la Escala de calidad de vida en el trabajo CVT-Gohisalo. Los resultados muestran que el apoyo social y la autoeficacia, son variables que predicen significativamente la calidad de vida en el trabajo ($p < .01$). Se concluye que la calidad de vida en el trabajo del profesor ecuatoriano aumenta cuando se eleva el apoyo social y se percibe que la autoeficacia general es útil en el ambiente laboral. Por ello, existe mayor probabilidad de que un profesor desarrolle una mejora calidad de vida en el trabajo si posee un buen apoyo social y un buen nivel de autoeficacia general. Se espera que estos resultados aporten a una comprensión más profunda de la teoría de la calidad de vida laboral lo que lleva a los profesores a un mejor desempeño académico

Palabras claves: apoyo social, autoeficacia, autoeficacia general, calidad de vida laboral, profesores, educación básica, gestión educativa

Abstract

The objective of the study was to determine whether social support and general self-efficacy significantly predict quality of life at work in a group of Ecuadorian teachers. A predictive design study was carried out in which 300 teachers of both sexes (70% women and 30% men) participated in the study, whose ages ranged from 21 to 64 years ($M = 38.89$ and $SD = 9.30$). For measurements, it was used; the Duke-UNK-11 Functional Social Support Questionnaire General Self-efficacy Scale and the CVT-Gohisalo Quality of Life at Work Scale. The results show that social support and self-efficacy are variables that significantly predict quality of life at work ($p < .01$). It is concluded that the quality of life at work of the Ecuadorian teacher increases when social support rises and it is perceived that general self-efficacy is useful in the work environment. Therefore, there is a greater probability that a teacher will develop an improved quality of life at work if they have good social support and a good level of general self-efficacy. These results are expected to contribute to a deeper understanding of the theory of quality of working life, leading to better academic performance for teachers.

Key words: Social support, Self-efficacy, Quality of work life, Teachers, Ecuador.

1. Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS), el 11 de marzo del año 2020, declaró a la enfermedad por coronavirus (COVID-19) como una pandemia (World Health Organization, 2020). El COVID-19 afectó a las personas de toda clase social, raza, género y creencia en todo el mundo (Khanna & Kareem, 2021), como también a las empresas, consorcios y organizaciones educativas.

La COVID-19 generó el cierre de los edificios escolares en todo el mundo pues la prioridad era salvaguardar la salud de los estudiantes y profesores (Sokal, Trudel y Babb, 2021) por lo que la educación presencial cambió a una enseñanza en línea y los educadores pasaron rápidamente a la enseñanza remota apoyados de sistemas tecnológicos (Sokal et al., 2021) requiriendo que los profesores se adapten al nuevo entorno en muy poco tiempo, al margen de su preparación y dominio (Scherer et al., 2021).

Se considera que los maestros son los trabajadores de primera línea en la reforma educativa (Kareem y Kin, 2018), pues la carrera docente es una profesión donde los niveles altos de estrés y agotamiento están presentes (Sokal et al., 2021) y que afectan la percepción del Apoyo social, su autoeficacia y por consiguiente la calidad de vida laboral (Chen & Bello, 2017; Mostert y Pienaar, 2020; Tsai, 2014).

El apoyo social se ha definido como la disponibilidad de las personas en las que el individuo confía y que lo hacen sentir cuidado y valorado como persona (Verger et al., 2009). Además, el apoyo social se refiere al nivel de integración social de una persona o su arraigo en sus redes sociales. Según la perspectiva psicológica, el apoyo social se refiere a la disponibilidad percibida de apoyo de los miembros de la red (Chen y Bello, 2017). Por otro lado, la autoeficacia

general se define como la habilidad de uno para ejecutar comportamientos que conduzcan al logro de metas, o desempeño específico (Bandura, 1978). Aunque generalmente se considera una tarea específica, algunos investigadores utilizan el concepto de autoeficacia general para referirse a un sentido más amplio y estable de la competencia personal, especialmente cuando el contexto es menos específico (Scherbaum et al., 2006). Por otro lado, la calidad de vida en el trabajo se conceptúa como la medida en que los trabajadores son capaces de satisfacer sus necesidades personales importantes a través de sus experiencias en su lugar de trabajo (Igbaria et al., 1994).

Se han desarrollado diferentes estudios como el de Lerman Ginzburg et al. (2021) quienes analizaron los efectos del apoyo social en una población de jóvenes latinoamericanos, encontraron que los síntomas de angustia disminuyen cuando reciben el apoyo social. Moradi et al. (2020) analizó el efecto del apoyo social en pacientes donde encontraron que el apoyo social predice la gravedad de los síntomas depresivos. En el entorno laboral, Park et al. (2020) reportó que el apoyo social mitiga el agotamiento laboral en trabajadores coreanos, Khalid y Dawood (2020), encontró que la autoeficacia medio el efecto del apoyo social sobre la depresión en mujeres pacientes. En otro estudio, Chinomona y Dhuru (2014), encontraron que es la calidad de vida laboral la que influye en la satisfacción laboral en empleados de Zimbabue.

De lo descrito, muchos autores reconocen la relevancia del apoyo social en la calidad de vida laboral (Orgambidez & Almeida, 2020; Páez-Cala & Castaño-Castrillón, 2019; Warr et al., 1979) sin embargo, todavía persiste una brecha de conocimiento sobre la autoeficacia basado en la propuesta teórica de

Bandura (1978) en la que la calidad de vida en el trabajo es explicada en función de las variables predictoras apoyo social y autoeficacia general.

En vista de esto el objetivo de esta investigación es determinar si el Apoyo social y la autoeficacia general predicen en la calidad de vida en el trabajo de profesores ecuatorianos.

2. Metodología

2.1 Diseño Metodológico

La investigación a desarrollar estará alineada a una estrategia asociativa y de diseño predictivo transversal (Ato, López y Benavente, 2013).

2.2 Diseño muestral

De acuerdo a lo postulado por Hernández, Fernández y Baptista (2015), a través de un método no probabilístico se realizará una selección intencional de 300 profesores de la Unión Ecuatoriana, de ambos sexos y de nacionalidad ecuatoriana.

2.2.1. Criterios de inclusión

- Docentes de Inicial, Básica Superior, Bachillerato
- Docentes que se encuentren en los registros de planilla de la Unión Ecuatoriana
- Docentes que respondan el 100% de preguntas.

2.2.2 Criterios de exclusión

- Docentes extranjeros
- Docentes que no desean participar del estudio
- Docentes que no acepten el consentimiento informado.
- Docentes universitarios

2.3 Técnicas de Recolección de Datos

En primera instancia, se solicitó el permiso correspondiente a la administración de la red Educativa de la Unión Ecuatoriana a fin de alcanzar la autorización. En segunda instancia, se procedió a organizar un cuestionario virtual mediante la plataforma de *Google Forms*. En tercera instancia, se compartió el link a través de la red social WhatsApp y correos electrónicos de los docentes, teniendo como punto de inicio el 3 de Agosto y finalizando la recolección en el 30 de Agosto del presente año.

Es pertinente mencionar que en la primera parte del enlace se presentó las instrucciones, el propósito de la investigación y se invitó a aceptar el consentimiento informado enfatizando que la participación es voluntaria y anónima.

Para la recolección de la información se utilizó el cuestionario de Apoyo Social validado para población ecuatoriana por (Aguilar-Sizer et al., 2021). Presenta 10 ítems con cinco opciones de respuesta tipo Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre). Ha demostrado ser válida (CFI= ,99; TLI= ,98; RMSEA= ,050) y confiable ($\alpha = .70$).

La Escala de Autoeficacia General (EAG) ha sido adaptado por Moreta-Herrera et al. (2019) en población ecuatoriana. Está compuesta por 10 ítems con opciones de respuesta tipo Likert donde 1 es y 5 siempre. LA EAG es válida (CFI= ,96; SRMR= ,04; RMSEA= ,06) y confiable ($\alpha = .80$).

Asimismo, se utilizó la escala de calidad de vida en el trabajo, validada en población ecuatoriana por Pando et al. (2018), está compuesta por 31 ítems, con opciones de respuesta tipo Likert: 1 = muy insatisfecho, 2 = insatisfecho, 3 = medianamente satisfecho, 4 = satisfecho y 5 = muy satisfecho. La escala es

válida (KMO = .93, prueba de esfericidad de Bartlett $p < 0.01$) y confiable ($\alpha = .91$).

2.4 Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

La información recolectada a través del cuestionario virtual se descargó en una hoja de cálculo de Microsoft Excel, luego se exportó al programa estadístico IBM SPSS para Windows versión 25.0. En primer lugar, se analizó los estadísticos descriptivos a fin de analizar distribución de los datos. En segundo lugar, se realizó un análisis de correlación y finalmente un análisis de regresión lineal a fin de responder a los objetivos de la investigación.

2.5 Aspectos Éticos

El estudio fue aprobado por el comité de ética de 2021-CE-EPG-000031, además, se buscó la participación voluntaria y anónima.

3. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

3.1.1. Datos sociodemográficos

En la Tabla 1, el 70% de los profesores, son de sexo femenino, el 57% presentó edades entre tiene entre 37 y 64 años de edad y el 39% enseña al nivel de educación general básica.

Tabla 1

Características de los participantes

Características		N	%
Sexo	Femenino	210	70,0
	Masculino	90	30,0
Edad	21 – 36 años	129	43,0
	37 – 64 años	171	57,0

Nivel de enseñanza	Bachillerato general	113	37,7
	Educación general básica	117	39,0
	Inicial	26	8,7
	Preparatoria	44	14,7

3.2. Estadísticos descriptivos

La Tabla 2, se muestra los estadísticos descriptivos (media, desviación estándar, asimetría y curtosis). Los valores de asimetría y curtosis no superan el rango de $-/+ 1.5$ (Tabanick & Fidell, 2001).

Tabla 2

Análisis descriptivos de las variables

Variable	M	DS	A	K
Apoyo social	39,87	7,524	-.047	-,031
Autoeficacia general	38,67	5,254	,386	-,319
Calidad de vida laboral	115,97	16,064	,189	,452

Nota: M = Media, DS = Desviación estándar, A = Coeficiente de asimetría, K = Coeficiente de curtosis.

3.3. Análisis de correlación

La Tabla 3, muestra que existe relación directa significativa entre apoyo social, autoeficacia general y calidad de vida laboral ($p < .01$).

Tabla 3

Coefficientes de correlación entre apoyo social, autoeficacia y calidad de vida laboral

	Apoyo social	Autoeficacia general	Calidad de vida laboral
Apoyo social	1		
Autoeficacia general	,408**	1	
Calidad de vida laboral	,396**	,533**	1

** La correlación es significativa a nivel 0.01

3.4. Análisis predictivo

Se realizó análisis de regresión múltiple para determinar que variables predicen mejor la calidad de vida en el trabajo, se utilizó los coeficientes de correlación múltiple R, R², R² corregido, error estándar de la estimación (EE) y el valor F de ANOVA (Tabla 4).

Se aprecia que el coeficiente de determinación R² = ,332 indica que el apoyo social y la autoeficacia explican el 33,2% de la varianza total de la calidad de vida en el trabajo. La R² corregida, explica el 31,8 %. El valor F de ANOVA (F = 70,687, p = .000) indican que existe una relación lineal significativa entre las variables predictoras y de criterio

Tabla 4

Coefficientes de correlación múltiple R, R², R² corregida, EE, F.

Modelo	R	R ²	R ² corregida	EE	F	Sig
1	,568	,332	,318	13,267	70,687	0,000

a Variables predictoras: (Constante), Apoyo social y autoeficacia general

b Variable dependiente: Calidad de vida en el trabajo

En la Tabla 5, se aprecia que el coeficiente β (-,308) señala que las variables predictoras (apoyo social y la autoeficacia) predice significativamente la calidad de vida en el trabajo (variable de criterio). El valor t de los coeficientes de

regresión beta de las variables predictoras son altamente significativos ($p < 0.01$).

Tabla 5

Coefficientes de regresión múltiple B (no estandarizados), β (estandarizados) y test t

Modelo	B	EE	β	T	Sig
1(Constante)	45,013	6,018		7,480	,000
Apoyo social	,457	,112	,214	4,091	,000
Autoeficacia	1,364	,160	,446	8,526	,000

a Variable dependiente: Calidad de vida en el trabajo

4. Discusión

La calidad de vida en el trabajo es una variable importante para que las organizaciones logren una mayor productividad (Rodríguez et al., 2021). A la vez es uno de los factores más importantes para la motivación y mejora de los recursos humanos (Royuela et al., 2009). Asimismo, porque el trabajo determina el estatus social y de sentido a la vida (Parra-Giordano et al., 2020) y que todavía está en constante estudio (Tonon de Toscano, 2009). Por ello, el objetivo de esta investigación fue determinar si el apoyo social y la autoeficacia general predicen la calidad de vida en el trabajo en profesores de la Red Educativa de la Unión Ecuatoriana.

Los resultados descriptivos muestran que la mayor cantidad de docente son damas, es decir que en el área educativa las damas muestran mayor presencia. Este resultado es más frecuente ya que la mujer se está convirtiendo en el principal sostén de la familia (Cheng y Chan, 2008). Por otro lado, estudios muestran que tanto hombre como mujeres manifiestan

niveles similares de calidad de vida laboral (Rodríguez et al., 2021) y otro estudio que muestra que las mujeres tienen más probabilidades de realizar trabajos eventuales (Cobos-Sanchiz et al., 2020).

Los resultados de correlación muestran que existe relación directa y fuerte entre apoyo social, autoeficacia y calidad de vida laboral. Este resultado es similar a lo encontrado por Bustamante et al. (2020) quienes evidenciaron que el apoyo muestra la mayor correlación positiva con el bienestar laboral. Asimismo, este resultado está en concordancia con los estudios de Montero Vizcaíno et al. (2020) quienes evidencian que la ausencia de apoyo se encuentra entre los principales estresores en el contexto laboral. Asimismo, Toscano-del Cairo et al., (2020) evidencian que una organización saludable es aquella que se caracteriza por un ambiente de apoyo social y organizacional. Diversos estudios han reportado que la falta de apoyo puede llevar a los profesores a dejar la institución (Kuehn, 2010; Parra-Giordano et al., 2020). Además, la falta de apoyo social genera problemas emocionales y de intercambio funcional (Bhatia y Mohsin, 2020; Wong et al., 2010).

En el caso de autoeficacia, la teoría sugiere que la satisfacción laboral es el resultado de una alta presencia de satisfacción laboral (Schaufeli, 2017) lo cual está en concordancia con lo reportado en este estudio. Además, reportes previos muestran relaciones positivas significativas entre la autoeficacia y la satisfacción laboral, el cual es un indicador de la calidad de vida laboral (Orgambidez et al., 2020).

Los análisis de regresión múltiple indican que el apoyo social y la autoeficacia explican el 33,2% de la varianza de calidad de vida laboral. Esto muestra que las variables predictoras apoyo social y autoeficacia predicen significativamente la calidad de vida en el trabajo. En relación a esto, Moradi et al. (2020) comentan que el apoyo social ayuda a la persona a evitar experiencias vitales negativas y por lo tanto, tiene efectos beneficiosos en la salud. Para (Tarkar, 2021; Woon et al., 2021) el mejor predictor es el apoyo social, lo que significa que el nivel de apoyo social experimentado por los trabajadores es uno de los principales predictores de la calidad de vida en el trabajo. Para Orgambidez et al. (2020) la autoeficacia es un predictor importante de la calidad de vida en el trabajo, aunque mediado por otras variables como satisfacción laboral o compromiso afectivo. En el estudio de Jin y Lee (2021) el apoyo social tuvo un efecto directo significativo en la calidad de vida, lo que implicaba que los trabajadores percibieran su salud de forma positiva (Park et al., 2018) y que contribuía a que la organización alcance estabilidad (Torp et al., 2012). En un estudio con trabajadores, se reportó que el elevado apoyo social de los compañeros de trabajo y supervisores predijeron una mejor calidad de vida laboral (Flores et al., 2011).

Esta investigación también presenta algunas limitaciones. La muestra fue sólo de 300 profesores. Por ello, es importante desarrollar estudios con una muestra mayor para mejorar los datos y resultados encontrados en este estudio. Asimismo, como la participación fue voluntaria, es probable que algunos participantes hayan tenido alguna motivación para transferir sus propias experiencias o que pueda existir alguna diferencia entre la forma de

tomar datos de forma virtual y la forma presencial (Utzet & Martin, 2020). Por otro lado, al tratarse de un estudio transversal, en el cual las variables fueron tomadas en un solo momento, es importante desarrollar estudios de carácter longitudinal.

A pesar de estas limitaciones, este estudio es relevante y amplía la comprensión teórica y práctica de apoyo social, autoeficacia como predictores de la calidad de vida en el trabajo en una muestra representativa de profesores ecuatorianos. Concluimos que tanto en apoyo social y la autoeficacia son predictores de la calidad de vida laboral en profesores ecuatorianos.

Referencias

- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. doi: <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Aguilar-Sizer, M., Lima-Castro, S., Arias-Medina, P., Peña, E., Cabrera-Vélez, M., & Bueno-Pacheco, A. (2021). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Apoyo Social Funcional Duke-UNK-11 en una Muestra de Adultos Ecuatorianos. *Eureka*, 18(1), 55–71. <https://www.psicoeureka.com.py/publicacion/18-1/articulo/11>
- Bandura, A. (1978). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4), 139–161. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)
- Bhatia, A., & Mohsin, F. (2020). Determinants of college teachers' happiness- A comprehensive review. *Journal of Critical Reviews*, 7(09), 9–17. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.02>
- Bustamante, M. A., Álvarez, A. J., Villalobos, M. E., & Lucero, M. I. (2020). Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. *Información Tecnológica*, 31(3), 65–74. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000300065>
- Chen, Y., & Bello, R. S. (2017). Does receiving or providing social support on facebook influence life satisfaction? Stress as mediator and self-esteem as moderator. *International Journal of Communication*, 11, 2926–2939. <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/6752>
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology*, 57(2), 272–303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Chinomona, R., & Dhurup, M. (2014). The influence of the quality of working life on employee job satisfaction, job commitment and tenure intention in the SME sector in Zimbabwe. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 17(4), 363–378. <http://www.scielo.org.za/pdf/sajems/v17n4/01.pdf%0Ahttps://sci-hub.cc/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2004.05.004>
- Cobos-Sanchiz, D., Del-Pino-espejo, M. J., Sánchez-Tovar, L., & Matud, M. P. (2020). The importance of work-related events and changes in psychological distress and life satisfaction amongst young workers in Spain: A gender analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134697>
- Flores, N., Jenaro, C., Begoña Orgaz, M., & Victoria Martín, M. (2011). Understanding Quality of Working Life of Workers with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 24(2), 133–141. <https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2010.00576.x>

- Igbaria, M., Parasuraman, S., & Badawy, M. K. (1994). Work Experiences, Job Involvement, and Quality of Work Life among Information Systems Personnel. *MIS Quarterly*, 18(2), 175. <https://doi.org/10.2307/249764>
- Jin, J. H., & Lee, E. J. (2021). Structural Equation Model of the Quality of Working Life among Cancer Survivors Returning to Work. *Asian Nursing Research*, 15(1), 37–46. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2020.10.002>
- Khalid, A., & Dawood, S. (2020). Social support, self-efficacy, cognitive coping and psychological distress in infertile women. *Archives of Gynecology and Obstetrics*, 302(2), 423–430. <https://doi.org/10.1007/s00404-020-05614-2>
- Khanna, R., & Kareem, D. J. (2021). Creating inclusive spaces in virtual classroom sessions during the COVID pandemic: An exploratory study of primary class teachers in India. *International Journal of Educational Research Open*, 2–2, 100038. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2021.100038>
- Kuehn, M. B. (2010). Creating a Healthy Work Environment for Nursing Faculty. *Creative Nursing*, 16(4), 193–197. <https://doi.org/10.1891/1078-4535.16.4.193>
- Lerman Ginzburg, S., Lemon, S. C., Romo, E., & Rosal, M. (2021). Social support and strain and emotional distress among Latinos in the northeastern United States. *BMC Psychology*, 9(1), 40. <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00544-3>
- Montero Vizcaíno, Y. Y., Vizcaíno Alonso, M. del C., & Montero Vizcaíno, Y. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(2), 364–374. <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v49n2/1561-3046-mil-49-02-e369.pdf>
- Moradi, S., Lotfei, M., Asgharnejad Farid, A., & Pirmoradi, M. (2020). The Role of Perceived Stress, Social Support and Body Image in Predicting the Severity of Depressive Symptoms in Ostomy Patients. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, 26(1), 32–43. <https://doi.org/10.32598/ijpcp.26.1.3020.1>
- Moreta-Herrera, R., Lara-Salazar, M., Camacho-Bonilla, P., & Sánchez-Guevera, S. (2019). Análisis factorial, fiabilidad y validez de la escala de autoeficacia general (EAG) en estudiantes ecuatorianos. *Psychology, Society & Education*, 11(2), 193. <https://doi.org/10.25115/psye.v11i2.2024>
- Mostert, K., & Pienaar, J. (2020). The moderating effect of social support on the relationship between burnout, intention to drop out, and satisfaction with studies of first-year university students. *Journal of Psychology in Africa*, 30(3), 197–202. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1767928>
- Orgambídez, A., & Almeida, H. (2020). Exploring the link between structural empowerment and job satisfaction through the mediating effect of role stress: A cross-sectional questionnaire study. *International Journal of Nursing Studies*, 109, 103672. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103672>

- Orgambídez, A., Borrego, Y., & Vázquez-Aguado, O. (2020). Linking Self-efficacy to Quality of Working Life: The Role of Work Engagement. *Western Journal of Nursing Research*, 42(10), 821–828. <https://doi.org/10.1177/0193945919897637>
- Páez-Cala, M. L., & Castaño-Castrillón, J. J. (2019). Occupation and correlation between perceived quality of work life, emotional intelligence and coping strategies in university graduates. *Revista Facultad de Medicina*, 67(4), 419–427. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v67n4.71216>
- Park, J.-C., Kim, S., & Lee, H. (2020). Effect of work-related smartphone use after work on job burnout: Moderating effect of social support and organizational politics. *Computers in Human Behavior*, 105, 106194. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.106194>
- Park, J.-H., Cho, Y.-S., & Lim, S.-R. (2018). Analysis of Factors Affecting the Quality of Work Life of Dental Hygienists Based on the Culture-Work-Health Model. *Journal of Dental Hygiene Science*, 18(1), 32–41. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2018.18.1.32>
- Parra-Giordano, D., Felli, V. A., Saldías Fernández, M. A., Pinto-Galleguillos, D., & Soto Malabrigo, P. (2020). Calidad de vida laboral y estrategias de mejora del trabajo de la enfermería docente. *Ciencia y Enfermería*, 26, 1–10. <https://doi.org/10.29393/CE26-9CVDV50009>
- Rodríguez, B., Marzo, J. C., Pérez-Jover, M. V., & Ramos, A. (2021). Quality of working life and job satisfaction in health and educational workers. ¿Are there differences? *Revista de Psicología de La Salud*, 9(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.21134/pssa.v9i1.702>
- Royuela, V., López-Tamayo, J., & Suriñach, J. (2009). Results of a Quality of Work Life Index in Spain. A Comparison of Survey Results and Aggregate Social Indicators. *Social Indicators Research*, 90(2), 225–241. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9254-3>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Scherbaum, C. A., Cohen-Charash, Y., & Kern, M. J. (2006). Measuring General Self-Efficacy. *Educational and Psychological Measurement*, 66(6), 1047–1063. <https://doi.org/10.1177/0013164406288171>
- Tarkar, D. P. (2021). Perceived Social Support and Life Satisfaction: A Mediating Role of Quality of Life. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(5), 1839–1845. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i5.2199>
- Tonon de Toscano, G. (2009). Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *VERTEX*, 20, 411-417re. <http://www.polemos.com.ar/vertex88.php>
- Torp, S., Nielsen, R. A., Gudbergsson, S. B., & Dahl, A. A. (2012). Worksite adjustments and work ability among employed cancer survivors.

- Supportive Care in Cancer*, 20(9), 2149–2156.
<https://doi.org/10.1007/s00520-011-1325-3>
- Toscano-del Cairo, C. A., Vesga-Rodríguez, J. J., & Avendaño-Prieto, B. L. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128–137.
<https://doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>
- Tsai, C.-H. (2014). Integrating social capital theory, social cognitive theory, and the technology acceptance model to explore a behavioral model of telehealth systems. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 11(5), 4905–4925. <https://doi.org/10.3390/ijerph110504905>
- Utzet, M., & Martin, U. (2020). Las encuestas online y la falsa ilusión de la n grande. A propósito de una encuesta sobre la eutanasia en profesionales médicos. *Gaceta Sanitaria*, 34(5), 518–520.
<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2019.07.009>
- Verger, P., Combes, J.-B., Kovess-Masfety, V., Choquet, M., Guagliardo, V., Rouillon, F., & Peretti-Wattel, P. (2009). Psychological distress in first year university students: socioeconomic and academic stressors, mastery and social support in young men and women. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 44(8), 643–650. <https://doi.org/10.1007/s00127-008-0486-y>
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129–148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Wong, D. F. K., Chang, Y., He, X., & Wu, Q. (2010). The Protective Functions of Relationships, Social Support and Self-Esteem in the Life Satisfaction of Children of Migrant Workers in Shanghai, China. *International Journal of Social Psychiatry*, 56(2), 143–157.
<https://doi.org/10.1177/0020764009102755>
- Woon, L. S.-C., Mansor, N. S., Mohamad, M. A., Teoh, S. H., & Leong Bin Abdullah, M. F. I. (2021). Quality of Life and Its Predictive Factors Among Healthcare Workers After the End of a Movement Lockdown: The Salient Roles of COVID-19 Stressors, Psychological Experience, and Social Support. *Frontiers in Psychology*, 12.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.652326>
- World Health Organization. (2020). *Coronavirus disease (COVID-19) outbreak*. <https://www.who.int>

Anexo 1

Evidencia de sumisión del artículo en una revista de prestigio

pm/mai/u/1/#inbox/FMfcgzGllMKBRtjZxvFLwRrdPcsXhjnM

Lista de lectura

Buscar en todas las conversaciones

Activo

1 de 8.490

[CIE] Acuse de recibo de envío Externo Recibidos x

Verónica Zorrilla de San Martín <cuadernosie@ort.edu.uy>
para mí

9:53 (hace 25 minutos)

Diego Jaguaco:

Gracias por enviar el artículo "Apoyo social y autoeficacia general como predictores de la calidad de vida en el trabajo en profesores ecuatorianos" a Cuadernos de Investigación Educativa.

Con nuestro sistema de gestión en línea, podrá iniciar sesión en el sitio web de la revista y hacer un seguimiento del progreso de su manuscrito durante el proceso editorial:

Nombre de usuario/a: diegojj_2021
URL del manuscrito: <https://revistas.ort.edu.uy/cuadernos-de-investigacion-educativa/authorDashboard/submission/3209>

Le agradecemos nuevamente por haber elegido nuestra revista y quedamos a las órdenes por cualquier consulta.

Equipo Editorial
Cuadernos de Investigación Educativa

Anexo 2

Carta de aprobación de comité de ética o autorización de la entidad, si fuera el caso



Una Institución Adventista

Ñaña, Lima, 30 de junio de 2021

EL COMITÉ DE ÉTICA DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

CONSTA

Que el proyecto de investigación del investigador Diego Fernando Jaguaco Jaguaco, identificado con C.EXT N° 001103634 y su asesor Dr. Josué Edison Turpo Chaparro, identificado con DNI N° 40227741, con título “*Apoyo social y Autoeficacia general como predictores de la calidad de vida en el trabajo en profesores Ecuatorianos*” fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, considerando su calidad científica, el bienestar de sus participantes y la conformidad en función de los estándares establecidos en el Código de Ética para la Investigación de la Universidad Peruana Unión. Para mantener la aprobación del Comité de Ética, se tiene que cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Cada participante debe dar consentimiento informado. En el caso de menores de edad, por lo menos uno de sus padres o guardianes debe registrar su consentimiento informado y el menor de edad debe registrar su asentimiento informado.

Los resultados de este proyecto puedan ser publicados con referencia a aprobación Número 2021- CE-EPG-000031.

Dr. Marcos Enrique Flores González
Vicepresidente

Mg. Dennis Frank Cunza Aranzábal
Secretario

Comité de Ética de Escuela de Posgrado Comité de Ética de Escuela de Posgrado

Anexo 3

Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario Apoyo Social de Duke-UNK-11

1	2	3	4	5
mucho menos de lo que deseo	Menos de lo que deseo	Ni mucho ni poco	Casi como deseo	tanto como lo deseo
1) Recibo visitas de mis amigos y familiares				1 2 3 4 5
2) Recibo ayuda en asuntos relacionados con mi casa				1 2 3 4 5
3) Recibo elogios y reconocimientos cuando hago bien mi trabajo				1 2 3 4 5
4) Cuento con personas que se preocupan de lo que me sucede				1 2 3 4 5
5) Recibo amor y afecto				1 2 3 4 5
6) Tengo la posibilidad de hablar con alguien de mis problemas en el trabajo o en la casa				1 2 3 4 5
7) Tengo la posibilidad de hablar con alguien de mis problemas personales y familiares				1 2 3 4 5
8) Tengo la posibilidad de hablar con alguien de mis problemas económicos				1 2 3 4 5
9) Recibo invitaciones para distraerme y salir con otras personas				1 2 3 4 5
10) Recibo consejos útiles cuando me ocurre algún acontecimiento importante en mi vida				1 2 3 4 5
11) Recibo ayuda cuando estoy enfermo en la cama				1 2 3 4 5

Cuestionario 2 Autoeficacia general

N°	Items	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga					
2	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente					
3	Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas					
4	Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados					
5	Gracias a mis cualidades puedo superar situaciones imprevistas					

6	Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo (a) porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles					
7	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo					
8	Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario					
9	Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer					
10	Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo					

Cuestionario 3: Calidad de vida en el trabajo

N°	Items	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
1	Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro:					
2	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.					
3	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.					
4	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo.					
5	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación limpieza, orden, etc).					
6	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa es:					
7	Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa (comparando con otras instituciones que conozco) es:					
8	Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es:					

9	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es:					
10	Grado de satisfacción que siento del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo.					
11	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores.					
12	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:					
13	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es:					
14	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro:					
15	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo.					
16	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.					
17	Corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales.					
18	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
19	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.					
20	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.					
21	En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.					
22	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.					
23	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.					

24	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros).					
25	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc).					
26	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.					
27	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tienen la empresa antes sus usuarios.					
28	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa.					
29	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.					
30	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.					
31	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.					