

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Psicología

**ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN TIEMPOS DE
PANDEMIA EN DOCENTES DE ESCUELAS CON QUINTIL 1
– CAJAMARCA**

Autora de Tesis:

Bach. Psic. Becerra Hernández, Tatiana Yasmine

Asesor de Tesis:

Mg. Psic. Monzón Portilla, Ricardo Jonathan

Cajamarca – Perú

Noviembre, 2020

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Psicología

**ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN TIEMPOS DE
PANDEMIA EN DOCENTES DE ESCUELAS CON QUINTIL 1
– CAJAMARCA**

Presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para el
Título Profesional de Licenciada en Psicología

Autora de Tesis:

Bach. Psic. Becerra Hernández, Tatiana Yasmine

Asesor de Tesis:

Mg. Psic. Monzón Portilla, Ricardo Jonathan

Cajamarca – Perú

Noviembre, 2020

COPYRIGHT © 2020 by

Becerra Hernández, Tatiana Yasmine

TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

Facultad de Psicología

APROBACIÓN DE TESIS PARA OBTAR TÍTULO

PROFESIONAL

**ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN TIEMPOS DE
PANDEMIA EN DOCENTES DE ESCUELAS CON QUINTIL 1**

– CAJAMARCA

Presidente: Dr. Luis Enrique, Vásquez Rodríguez.

Secretario: Dr. Rafael Antonio, Leal Zavala.

Asesor: Mg. Psic. Monzón Portilla, Ricardo Jonathan.

A:

Dios, mis padres, hermano y abuelos que me acompañaron en cada momento de mi vida, volviéndose una pieza clave y fundamental en cada una de las cosas que realizo.

AGRADECIMIENTO:

A Dios por guiar cada uno de mis pasos, ser mi fortaleza y consuelo en los momentos de dificultad.

A mi familia por su apoyo incondicional y constante en cada uno de los desafíos de mi vida.

A esta casa superior de estudios y docentes quienes me permitieron llenarme de valiosos conocimientos para el desempeño de mi carrera profesional.

A mi asesor Mg. Ricardo Jonathan Monzón Portilla y co-asesor Lic. Enrique Napoleón Vásquez Narcizo por su predisposición, apoyo constante e incondicional en el desarrollo de este trabajo de investigación.

A la Unidad de Gestión Educativa Local de Cajamarca (UGEL) quien me brindó las facilidades para la realización del presente estudio.

RESUMEN

Con la aparición de la nueva pandemia por coronavirus, la vida ha dado un alto a la forma normal de convivencia, obligando a todos a encontrar nuevos estilos de trabajo que permitan una continuidad; es por ello que el presente estudio se realizó con la finalidad de identificar la relación entre estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1.

Para esta investigación se utilizó la escala de Estrés en Docentes (ED-6) y la escala de Calidad de Vida adaptado al Perú por Grimaldo. Fue un estudio de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo – correlacional mediante encuestas, de diseño no experimental y de corte transversal.

Se utilizó una muestra probabilística aleatoria simple conformada por 175 docentes; por otro lado, se determinó usar el análisis estadístico de Spearman previo análisis de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, obteniendo como resultado final una correlación estadísticamente significativa e inversa ($Rho = -.509, p < .01$) dando por aceptada la hipótesis alterna y rechazando la nula.

Palabras clave: Estrés laboral y calidad de vida.

ABSTRACT

With the appearance of the new coronavirus pandemic, life has stopped the normal way of coexistence, forcing everyone to find new work styles that allow continuity; that is why this study was carried out with the purpose of identifying the relationship between work stress and quality of life in times of pandemic in teachers of schools with quintile 1.

For this research we used the Teacher Stress Scale (ED-6) and the Quality of Life Scale adapted to Peru by Grimaldo. It was a study of quantitative approach of descriptive - correlational type by means of surveys, of nonexperimental design and of cross-sectional cut.

It was used a simple random probabilistic sample conformed by 175 teachers; on the other hand, it was determined to use Spearman's statistical analysis previous to the analysis of Kolmogorov Smirnov's normality test, obtaining as final result a statistically significant and inverse correlation ($Rho = -.509$, $p < .01$) giving as accepted the alternative hypothesis and rejecting the null one.

Key words: Work stress and quality of life.

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
LISTA DE TABLAS	xiii
LISTA DE FIGURAS	xv
INTRODUCCIÓN	16

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	18
1.1. Planteamiento del problema.	19
1.2. Formulación del problema.	22
1.3. Objetivos.	22
1.3.1. Objetivo General.	22
1.3.2. Objetivos Específicos.	22
1.4. Justificación de la investigación.	23

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes de Investigación.	25
2.1.1. Antecedentes Internacionales.	25
2.1.2. Antecedentes Nacionales.	27
2.1.3. Antecedentes Locales.	31
2.2. Bases teóricas.	32
2.2.1. Educación.	32
2.2.2. Estrés	39
2.2.3. Calidad de vida.	50
2.3. Definición de términos básicos.	56
2.4. Hipótesis de investigación.	57
2.5. Definición operacional de variables.	60

CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	61
3.1. Tipo de investigación.	62
3.2. Diseño de investigación.	62
3.3. Técnica de muestreo.	62
3.3.1. Población.	62
3.3.2. Muestra.	63
3.3.3. Unidad de análisis.	64
3.4. Instrumentos de recolección de datos.	65
3.4.1. Escala de estrés en docentes.	65
3.4.2. Escala de calidad de vida.	66
3.5. Procedimiento de recolección de datos.	67
3.6. Análisis de datos.	69
3.7. Consideraciones éticas.	69
3.7.1. Principio A.: Beneficencia y no maleficencia.	70
3.7.2. Principio B.: Fidelidad y responsabilidad.	70
3.7.3. Principio C.: Integridad.	71
3.7.4. Principio D.: Justicia.	71
3.7.5. Principio E.: Respeto por los derechos y la dignidad de las personas.	71

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	72
4.1. Análisis de resultados.	73
4.1.1. Análisis Inferencial	73
4.1.2. Análisis Correlacional.	74
4.1.3. Análisis Descriptivos	75
4.2. Discusión de resultados.	83

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	89
5.1. Conclusiones.	90

5.2. Recomendaciones.	91
REFERENCIAS	92
LISTA DE ABREVIATURAS	99
ANEXOS	101

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	Categorización de hogares según NSE	pág. 34
Tabla 2.	Operacionalización de variables.	pág. 60
Tabla 3.	Puntajes: Escala de estrés en docentes.	pág. 65
Tabla 4.	Confiabilidad factor por factor, escala de calidad de vida.	pág. 66
Tabla 5.	Puntajes: Escala de calidad de vida.	pág. 67
Tabla 6.	Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov.	pág. 73
Tabla 7.	Correlación entre estrés laboral y calidad de vida.	pág. 74
Tabla 8.	Correlación entre calidad de vida y las dimensiones del estrés laboral	pág. 74
Tabla 9.	Niveles generales de estrés laboral.	pág. 75
Tabla 10.	Niveles generales de calidad de vida.	pág. 75
Tabla 11.	Niveles de estrés laboral según distrito de trabajo.	pág. 76
Tabla 12.	Niveles de calidad de vida según distrito de trabajo.	pág. 77
Tabla 13.	Niveles de estrés laboral según sexo.	pág. 77
Tabla 14.	Niveles de estrés laboral según edad.	pág. 78
Tabla 15.	Niveles de estrés laboral según estado civil.	pág. 78
Tabla 16.	Niveles de estrés laboral según tiempo de servicio.	pág. 79
Tabla 17.	Niveles de estrés laboral según condición laboral.	pág. 79
Tabla 18.	Niveles de estrés laboral según tipo de servicio.	pág. 80
Tabla 19.	Niveles de calidad de vida según sexo.	pág. 80
Tabla 20.	Niveles de calidad de vida según edad.	pág. 81
Tabla 21.	Niveles de calidad de vida según estado civil.	pág. 81
Tabla 22.	Niveles de calidad de vida según tiempo de servicio.	pág. 82

Tabla 23.	Niveles de calidad de vida según condición laboral.	pág. 82
Tabla 24.	Niveles de calidad de vida según tipo de servicio.	pág. 83
Tabla 25.	Matriz de consistencia interna.	pág. 101
Tabla 26.	Promedio general de puntajes ECE (2° año – secundaria) obtenidos en el 2019.	pág. 122
Tabla 27.	Promedio general de puntajes EM (2° año – primaria) obtenidos en el 2019.	pág. 122
Tabla 28.	Promedio general de puntajes EM (4° año – primaria) obtenidos en el 2019.	pág. 122
Tabla 29.	Promedio comparativo a nivel nacional puntajes ECE (2° año – secundaria) 2019.	pág. 123
Tabla 30.	Promedio comparativo a nivel nacional puntajes EM (2° año – primaria) 2019.	pág. 124
Tabla 31.	Promedio comparativo a nivel nacional puntajes EM (4° año – primaria) 2019.	pág. 125

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.	Curva de la función humana.	pág. 41
Figura 2.	Síndrome general de adaptación.	pág. 44
Figura 3.	Afectaciones del estrés en la persona.	pág. 47
Figura 4.	Modelo de exigencias psicológicas – control.	pág. 49
Figura 5.	Modelo demanda, control y apoyo social.	pág. 50
Figura 6.	Conceptualización de calidad de vida.	pág. 53

INTRODUCCIÓN

Hoy en día con la aparición de la nueva pandemia por coronavirus, la vida ha dado un giro inesperado a la forma de convivencia normal, obligando a todos practicar diferentes protocolos de seguridad con el fin de salvaguardar su bienestar. En el Perú en base a las medidas adoptadas uno de los sectores más afectados en este tiempo es el sistema educativo, pues la inequidad socioeconómica y los escasos recursos en algunas zonas del país complican la aplicación de estrategias de enseñanzas sincrónicas y asincrónicas dificultando la labor del docente.

Es por ello que la presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 – Cajamarca. Para cumplir con este fin, el presente estudio se vio estructurado en cinco capítulos:

Capítulo I: Contiene el planteamiento del problema, la formulación del problema, los objetivos de estudio y la justificación de la investigación.

Capítulo II: En este capítulo se detalla los antecedentes más relevantes encontradas, los conceptos básicos de educación, del estrés y de la calidad de vida, así como las hipótesis de investigación y la operacionalización de variables con las pruebas que se usaron.

Capítulo III: Pertenece al capítulo de método de investigación en el cual se describe el tipo de investigación realizada, el diseño de investigación, la población y muestra, los criterios de inclusión y exclusión participativa; asimismo, se detalla los instrumentos de recolección de datos, así como el procedimiento que se llevó a cabo y las consideraciones éticas puestas en práctica.

Capítulo IV: Este capítulo comprende el análisis de resultados, tanto descriptivos, inferencial y correlacional, además de la discusión de resultados.

Capítulo V: Aquí se expone las conclusiones y recomendaciones elaboradas en base a los resultados hallados durante el estudio.

Finalmente, post a todos estos capítulos, se anexan las referencias, lista de abreviaturas y los anexos donde se detalla todo el material utilizado para el procedimiento y desarrollo de esta investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.

Actualmente, el mundo entero enfrenta la aparición de un nuevo virus denominado coronavirus, que provoca una enfermedad infecciosa llamada COVID-19; ésta se originó en Wuhan – China en diciembre del año pasado (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019), esparciéndose progresivamente por diferentes ciudades del mundo, provocando alteraciones en el sistema respiratorio especialmente en los pulmones y el corazón. El 11 de marzo del 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró como pandemia a esta nueva enfermedad, debido a que su proliferación alcanzó más de 114 países a nivel mundial, ocasionando incertidumbre y preocupación en las personas, por las consecuencias sobre su salud y vida (OMS, 2020). En consecuencia, diversos países decretan medidas de protección, siendo una de ellas el aislamiento social obligatorio, buscando detener o disminuir el brote de contagio de esta nueva enfermedad (“Diario Semana”, 2020). Sin embargo, esta limitación viene ocasionando en la población pérdidas laborales, problemas económicos, sociales, etc.

En el Perú, uno de los principales sectores afectados por este aislamiento social es el ámbito educativo, pues la suspensión de clases presenciales llegó a impactar en más de 9,9 millones de estudiantes a nivel nacional (Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura [UNESCO], 2020). Es por ello que el Ministerio de Educación (MINEDU) en un esfuerzo por la continuidad del servicio pedagógico, planteó la estrategia “Aprendo en Casa”, la misma que se encarga de transmitir contenido académico mediante la televisión, radio e internet para estudiantes de educación básica (“RPP Noticias”, 2020a).

No obstante, no se puede garantizar la equidad y calidad de la educación en todo el país sabiendo que en las zonas rurales y las que están consideradas en extrema pobreza no tienen fácil acceso a las Tecnologías de la Información y Comunicación denominadas TIC'S, pues según la información brindada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en el área rural a nivel nacional, solo el 5.9% tiene acceso a internet, el 7.5% a una computadora, el 48.5% a un televisor y el 75.8% a la radio (Ruíz, 2020) dificultando así la enseñanza planeada, es por ello que los docentes que trabajan en esta zona, se ven en la necesidad de buscar estrategias que les permitan alcanzar los propósitos que el programa demanda; teniendo que lidiar no solo con su labor pedagógica sino también con los requerimientos del estado como la entrega de alimentos del programa Qali Warma, exponiéndose potencialmente a contraer el virus posibilitando el contagio a sus familiares (“RPP Noticias”, 2020b); es así como en consecuencia este tipo de exigencias acarrear la posibilidad de que el docente desarrolle un estrés laboral.

Para Karasek (1979) el estrés laboral es el “proceso de desequilibrio entre las demandas laborales y el grado de control que tiene el trabajador frente a las exigencias ocupacionales internas y externas”. Asimismo, Zavala menciona que el estrés laboral en los docentes, inicia con la insatisfacción del entorno laboral propiciando inhibición en la comunicación con los alumnos y actividades curriculares, teniendo la necesidad de solicitar traslados o renunciar a la profesión para huir de las situaciones conflictivas; sin embargo, ante la imposibilidad de abandonar la carrera, surgen problemas que deterioran su rendimiento y

productividad laboral, así como afecciones en la salud física - mental del docente, alterando de alguna manera su calidad de vida (Zavala, 2008)

Es así que debemos entender a la calidad de vida como el “proceso dinámico, complejo y multidimensional; basado en la percepción del grado de satisfacción que una persona ha alcanzado en relación a su ambiente” (Grimaldo, 2010). Por otro lado, Lawton reconoce a la calidad de vida como una evaluación multidimensional, de acuerdo a criterios intrapersonales y socio normativos. Entendiendo así a la calidad de vida como un concepto complejo y subjetivo de bienestar general en el que la persona encuentra un equilibrio en cada área de su vida y su entorno (Lawton, 1999).

En tal sentido por lo expuesto, se considera que la calidad de vida en tiempos de pandemia se ve afectada por el nivel de estrés laboral que perciben los docentes, debido a las dificultades que encuentran actualmente para la realización de sus funciones y el cumplimiento con lo requerido, repercutiendo en su bienestar anímico, físico y mental, así como en el entorno social y familiar a los cuales estos seres humanos pertenecen. Por otra parte, se ha identificado múltiples estudios sobre estos temas sin embargo ninguno de ellos abarcó situaciones parecidas a las que se atraviesan ahora (pandemia), recubriendo la importancia de conocer la realidad de los entes encargados de la educación en nuestro país, posibilitando determinar el impacto ocasionado por el estrés laboral, para así tomar acción y mejorar su estado de vida actual; permitiendo con el tiempo incrementar su productividad y en consecuencia la condición educativa.

Es así, que esta investigación cajamarquina tiene como finalidad determinar la relación activa entre ambas variables, siendo una base científica y sustento para la

amplificación y mejoramiento a nivel nacional; pues son los docentes los encargados de llevar conocimientos y producir personas que aporten en el desarrollo del país, a pesar de que actualmente estén supeditados a buscar diversas estrategias de enseñanza aun cuando vaya contra su propia integridad, pese a las escasas posibilidades y altas exigencias que estos tienen por parte del estado.

1.2. Formulación del problema.

¿Cuál es la relación entre estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 – Cajamarca?

1.3. Objetivos.

1.3.1. Objetivo General.

Determinar la relación entre estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 - Cajamarca.

1.3.2. Objetivos Específicos.

Determinar la relación existente entre la calidad de vida y las dimensiones pertenecientes al estrés laboral en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca.

Identificar los niveles de estrés laboral en docentes de escuelas con quintil 1 de la ciudad de Cajamarca: Asunción, Chetilla, Cospán, Jesús, Encañada, Magdalena, Matara, Namora y San Juan.

Identificar los niveles de calidad de vida en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca.

Diferenciar los niveles de estrés laboral y calidad de vida en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca según datos personales como: Sexo, edad y estado civil.

Diferenciar los niveles de estrés laboral y calidad de vida en docentes de escuelas con quintil 1 de la ciudad de Cajamarca según aspectos laborales: Tiempo de servicio, condición laboral y tipo de servicio.

1.4. Justificación de la investigación.

La presente investigación, respondió a la línea de Psicología de la Salud abarcada dentro de una fase preventiva, habiendo sido el interés principal determinar la relación que existe entre estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes pertenecientes a escuelas con quintil 1 de Cajamarca.

Para ello, fue indispensable entender que las consecuencias desatadas por el COVID-19 han generado en el mundo un desequilibrio general, económico y social más allá de los resultados médicos y vitales obtenidos. En el Perú, uno de los sectores más afectados en tiempo de pandemia es el sistema educativo, pues, la inequidad socioeconómica existente y los escasos recursos en algunas zonas del país complican la aplicación de estrategias de enseñanza sincrónica y asincrónica establecidas por el estado, dificultando así la labor y rol que cumple el docente.

Es así, que esta investigación tuvo como finalidad ser una línea base teórica del estado psicológico actual de los docentes. Permitiendo a las Instituciones Superiores a cargo buscar herramientas y programas competentes que permitan ampliar conocimiento y mejorar estrategias de enseñanza sin afectar el estado integrativo del docente.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Investigación.

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

Paniagua (2016) realizó un estudio denominado “Estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una Institución de Educación Superior del Salvador”, con ello buscó indagar la relación entre el estrés laboral y calidad de vida asociada a la salud en el personal permanente de una IIEE superior del área metropolitana de San Salvador. Fue una investigación con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transeccional y de tipo correlacional, la muestra estuvo conformada por 150 participantes (51.3% de sexo masculino y el 48.7% del sexo femenino), a quienes se les aplicó el cuestionario sobre estado de salud (SF-36) y el cuestionario de estrés laboral (JSS). Asimismo, para el análisis estadístico se vio la necesidad de usar a Pearson obteniendo como resultado final que la relación entre ambas variables es moderada y de dirección inversa, lo que implica que al aumentar una la otra proporcionalmente disminuye.

Igualmente, García et al. (2014) elaboraron un estudio titulado “Relationship between Quality of life at work and stress symptoms in University administrative staff” (Calidad de vida en el trabajo y estrés en personal administrativo de una Universidad Pública del Ecuador), pretendiendo analizar la relación de la calidad de vida en el trabajo con los síntomas del estrés en el personal administrativo de la Universidad de Ecuador; para ello realizaron un estudio de tipo cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional, de corte transversal, analítico y no experimental, aplicando dos pruebas: el cuestionario de CVT-GOHISALO y la evaluación del síntoma del estrés, ambas a una muestra de 447 trabajadores, de los cuales el 59.3% fueron del sexo femenino y el 40.7% del sexo masculino. Para el

análisis estadístico los autores usaron a Pearson, identificando como resultado final la asociación entre ambas variables y demostrando que los altos niveles de estrés están asociados a una sintomatología física marcada, colocando en una situación de riesgo a las personas evaluadas. Asimismo, divisaron también que más de la mitad de trabajadores no muestran disposición para laborar pues no disfrutan su trabajo; haciendo que las personas no reflejen armonía ni equilibrio en su vida familiar, afectando por consiguiente su calidad de vida.

Extremera, Rey y Pena (2010) en su estudio denominado “La docencia perjudica seriamente la salud, análisis de los síntomas asociados al estrés docente”, planteó tres objetivos esenciales: Conocer la prevalencia de la sintomatología física, psicológica y social asociada al estrés en una muestra de docentes, así como analizar aquellos problemas de salud más frecuentes asociados al estrés y finalmente comprobar si existen diferencias en función del sexo o del nivel de impartición en los niveles de síntomas físicos, psicológicos y sociales informados por los docentes. La muestra estuvo compuesta por 240 profesores, donde el 47.5% fue de educación primaria, el 52.5% de secundaria, el 47.5% fueron varones y el 52.5% mujeres. Para evaluar los niveles de síntomas físicos, sociales y psicológicos se utilizó el Inventario de Síntomas de Estrés (ISE), el cual arroja 33 manifestaciones sintomáticas asociadas al estrés. Como resultado se concluyó que los profesionales docentes tienden a presentar un nivel de estrés medio alto, con sintomatología asociada física, psicológica y social, por lo que su trabajo es considerado de alto riesgo en la posibilidad de experimentar un estrés crónico o burnout; asimismo, no se identificó diferencia alguna en tanto a los niveles de enseñanza impartido; sin embargo, se ha encontrado que son las

mujeres quienes presentan un mayor nivel de estrés percibido y son ellas las que presentan mayores manifestaciones somáticas a comparación de los varones.

Gutiérrez (2008) en su investigación “Tiempo libre y calidad de vida desde el sí mismo docente” pretende conocer las conceptualizaciones de calidad de vida y el tiempo libre desde el sí de los docentes; para ello tuvo que entrevistar a 6 docentes de la Universidad Autónoma de Sinaloa, un varón y una mujer de las facultades de psicología, arquitectura e informática. Fue un estudio de diseño descriptivo transversal, dando como conclusión que el grado de satisfacción por el rol desempeñado es significativamente favorable; a pesar de ello sienten la necesidad de buscar ejercicio profesional extrauniversitario puesto que el ingreso económico percibido es sumamente bajo en relación a la labor que desempeñan. Esto ocasiona que los docentes presenten alteraciones en su calidad de vida, ya que tienen que trabajar más de lo que quisieran y esperan; no obstante, no dejan de sentir gusto y amor hacia la carrera pedagógica.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

Gamarra (2019) en su estudio “Estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata–Anta–Cusco”, tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario de los distritos en mención. El diseño fue descriptivo correlacional, de corte transversal y con una muestra no probabilística de tipo intencionado conformada por 42 docentes de nivel primario. Para esta investigación se utilizó la escala de estrés docente (ED-6) y un cuestionario de desempeño docente, así como el coeficiente

Tau B de Kendall para determinar la correlación de ambas variables; se obtuvo como resultado la existencia de una relación entre estrés laboral y desempeño en docentes de las Instituciones Educativas Públicas, donde el nivel de asociación es adecuado pero inverso, a mayor nivel de estrés menor será el nivel de desempeño laboral y viceversa.

Asimismo, Silverio (2018) en su trabajo de investigación denominada “Calidad de vida y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA”, se planteó como propósito determinar si existía una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral en un grupo de docentes de Instituciones Educativas Estatales; este estudio fue de diseño no experimental de tipo correlacional transversal, con una muestra no probabilística, intencional y censal conformada por 100 docentes de I.E. estatales a quienes se les aplicó el cuestionario sobre calidad de vida laboral y la escala de Maslach para la variable estrés laboral; asimismo, para la verificación de la correlación de las variables se utilizó las bases de Spearman dando como resultado una relación significativa y negativa entre ambas variables, indicando que a medida que aumenta o mejora la calidad de vida disminuye correlativamente el estrés laboral presenciado en los docentes.

Por su parte, Pinto (2018) en su investigación “Estrés en docentes del nivel primario de Instituciones Educativas Públicas, cercado de Moquegua, 2018” presentada para optar el título de Licenciada en Psicología tuvo como objetivo estimar el grado de estrés de los docentes del nivel de educación primaria de las II.EE. públicas del cercado de Moquegua. Fue una investigación de diseño descriptivo prospectivo, realizado en una población conformada por 165 docentes

a quienes se les aplicó el inventario para la evaluación del estrés individual. Los resultados evidencian claramente niveles considerables de estrés en docentes del nivel primario, siendo los de mayor edad los más susceptibles por el tiempo de servicio que llevan en la cargo.

Cruz en el 2018, realizó un estudio denominado “Calidad de vida en el trabajo y el estrés de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017” con el fin de demostrar la influencia de la calidad de vida laboral en el estrés de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura. Esta investigación de diseño no experimental correlacional, de corte transversal albergó a una población de 446 trabajadores de los cuales se seleccionó una muestra de 141, aplicándoles como instrumento de recolección de datos la escala de calidad de vida en el trabajo (ECVT) propuesto por Patlán y el cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS. Para el análisis estadístico se vio la necesidad de utilizar las bases teóricas de Rho de Spearman dando como resultado de investigación que la sig. (bilateral) es igual a 0.000 aceptando la hipótesis alterna, el cual menciona que la calidad de vida laboral influye en el estrés laboral de los trabajadores de la municipalidad de Huaura.

Del mismo modo, Hualpa (2018) en su investigación “Estrés laboral y calidad de vida en técnicos de enfermería del Hospital de Huaycán, 2018” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida en técnicos de enfermería del hospital de Huaycán. Esta investigación fue un estudio de tipo básico de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental con corte transversal y enfoque cuantitativo; la muestra estuvo conformada por 86 técnicos de enfermería usando en ellos como instrumentos de

recolección de datos el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) para la variable de estrés laboral y para calidad de vida la escala (CVP-35); por otro lado para el análisis de datos se optó por el uso de Spearman por la naturaleza de las variables, alcanzando como resultado la afirmación de una existencia correlacional entre estrés laboral y calidad de vida de tipo inversa y significativa, afirmando que al aumentar la variable independiente la dependiente disminuye.

Por otro lado, Tafur (2016) en su estudio denominado “Calidad de vida en docentes universitarios de una Universidad Estatal de Huaraz, 2016” se propuso como objetivo caracterizar el nivel de calidad de vida en el personal docente de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo a través de los dominios y algunas características sociodemográficas. Fue una investigación básica cuantitativa, de diseño descriptiva, no experimental y de corte transversal, conformada por una población de 91 personas que oscilaban entre 23 a 65 años de edad y una muestra de 26 docentes, a quienes se les aplicó la prueba de calidad de vida de Olson y Barnes adaptado al Perú por Grimaldo, obteniendo como resultado que el nivel general de calidad de vida está centrada en una tendencia buena, siendo un total del 35.2% de la población que se encuentra dentro de estos resultados y el 30.8% muestra una adecuada calidad de vida.

Finalmente, Arias, Montes y Masías (2014) en su investigación “El modelo demanda control de Karasek y su relación con la creatividad docente en profesores de nivel primario de Arequipa” tuvieron como objetivo principal analizar la relación existente entre estrés y la creatividad que muestran los docentes dentro del modelo demanda control de Karasek. Fue un estudio descriptivo correlacional, de corte transversal con una muestra no probabilística

mediante la técnica por cuotas constituida por 134 profesores de 25 Instituciones Educativas de Arequipa, todos de nivel primario y tanto del sector público como privado. Durante el proceso de recolección de datos se vio la necesidad de aplicar dos pruebas, el perfil de profesor creativo y la escala de estrés laboral de Töres Theorell para evaluar el estrés laboral según el modelo demanda control. Asimismo, para el análisis respectivo de los datos obtenidos, los autores utilizaron las bases estadísticas de Pearson, encontrando una relación positiva entre el estrés laboral, el control y la creatividad; por lo que sugieren que docentes con un mayor grado de estrés tienden a ser más creativos según el modelo demanda control de Karasek.

2.1.3. Antecedentes Locales.

Ramón (2018) en su investigación “Estrés ocupacional y satisfacción laboral en docentes de educación secundaria en Cajamarca – 2018 UGEL San Marcos” planteó como objetivo general determinar la relación entre nivel de estrés ocupacional y la satisfacción laboral de los docentes de secundaria de San Marcos – Cajamarca, fue un estudio de diseño descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal, pues se intentó identificar la situación exacta y única del estado actual de las variables. Para ello se necesitó una muestra de 110 personas de las 420 del total de la población, 80 profesores de la zona urbana y 30 profesores de la zona rural a quienes se les aplicó la escala para el estrés docente (ED-6) y la escala de satisfacción laboral docente (ESL-VP); el análisis de datos estadísticos se realizó en base a Pearson dando como resultado que la correlación existente entre ambas variables es significativa y de tipo inverso.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Educación.

2.2.1.1. Realidad del Sistema Educativo Peruano.

A lo largo del tiempo el Estado Peruano ha ido esforzándose para mejorar la calidad educativa de los estudiantes a través de programas elaborados por el MINEDU, buscando obtener adecuados niveles de desempeño educativo; sin embargo, los resultados de la Programme for International Student Assessment “Prueba Internacional de Estudiantes” (PISA) dejan ver el bajo nivel en el que se encuentra nuestro país (“RPP Noticias”, 2019).

Esta prueba, cada tres años evalúa el desarrollo de las habilidades y conocimientos de los estudiantes de 15 años de edad a través de tres evaluaciones principales: Matemática, lectura y ciencia (The Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2018) con el propósito de medir el nivel educativo que permitirá al estudiante participar plenamente de la sociedad actual; según los resultados de la prueba PISA del año 2018, el Perú ha quedado en el puesto 66 de 79 países que, a pesar de la obtención de promedios más altos en comparación con la prueba anterior aún no alcanza la línea base en el desarrollo de las competencias y se encuentra por debajo de otros países latinoamericanos como Chile que quedó en el puesto 43 (Ministerio de Educación [MINEDU], 2018a, p.42).

Por su parte, el estado peruano ha creído conveniente conocer el nivel educativo de los escolares a través de la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) (Ver ANEXO L y M), la cual se aplica anualmente para observar e informar qué y cuánto están aprendiendo los estudiantes del 2° año de secundaria en relación al

currículo nacional (MINEDU, 2019a) y la Evaluación Muestral (EM) (Ver anexo L y M) que permite medir los logros de aprendizaje en base a una muestra representativa a nivel nacional donde los participantes son escolares de 2° y 4° grado de primaria (MINEDU, 2020a).

Debido a esto y en el afán por cubrir las brechas educativas el estado plantea diversos programas de mejora siendo una de ellas la evaluación desde un enfoque formativo, teniendo el propósito de hacer notar al estudiante sus logros y deficiencias en cuanto a su aprendizaje para superarlos; asimismo, el docente a través de las calificaciones, es el encargado de elaborar estrategias que le permitan optimizar la enseñanza y hacer retroalimentación oportuna que apoye el desarrollo del estudiante (Llanos, 2020).

Para ello, el MINEDU cuenta con el apoyo de otros ministerios que se suman en pro del bienestar de los escolares, tal es el caso del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social [MIDIS], 2018) que mediante la Resolución de Dirección Ejecutiva (RDE) N° 491-2017-MIDIS/PNAEQW propuso el programa *Qali Warma* para brindar alimentos (desayunos, almuerzos y cenas saludables) a estudiantes según la zona donde viven; mejorando su alimentación, aprovechamiento escolar y asegurando su permanencia en la Institución Educativa; en referencia a este último punto el MIDIS también asoció el Programa Nacional Directo a los más pobres denominado *Juntos*, facilitando un bono de 200 nuevos soles bimensuales a las familias que tengan hijos en edad escolar para garantizarles el acceso a la educación (“Diario La República”, 2020).

A pesar de la existencia de una matriz nacional, para que el programa se desenvuelva de forma óptima, el estado segmenta y categoriza a la población mediante Niveles Socioeconómicos (NSE) denominados quintiles (Ver Tabla 1), con el fin de brindar la ayuda necesaria a las familias de las zonas más pobres que realmente lo requieran (Asociación Peruana de Empresas de Inteligencia de Mercados [APEIM], 2003).

Tabla 1

Categorización de hogares según NSE

Nivel Socioeconómico	Quintil	Categoría
NSE Tipo A	Q5	Mayores ingresos
NSE Tipo B	Q4	Clase media
NSE Tipo C	Q3	Clase media baja
NSE Tipo D	Q2	Población pobre
NSE Tipo E	Q1	Extrema Pobreza

Fuente: Perú (2003) Asociación Peruana de Empresas de Inteligencia de Mercados [APEIM]. Niveles Socio Económicos.

Por otra parte, el gobierno en su interés de desarrollar una equidad nacional incrementó el proyecto *One Laptop per Child* “Una Laptop por niño” (OLPC) dirigido a estudiantes de la zona rural debido a su bajo nivel educativo, a la exclusión social existente, la injusticia y la concepción de que la tecnología ayudará agilizar los procesos educativos; es así que el MINEDU a través de la Dirección General de Tecnologías Educativas (DIGETE) repartió laptops XO a estudiantes y docentes del nivel primario para emplearla como material pedagógico, intentando disminuir la brecha digital entre la zona urbana y rural mejorando por ende la calidad educativa (“Andina Agencia Peruana de Noticias” 2008). No obstante, un estudio realizado por Laura y Bolívar (2009) mencionan que hay barreras que impiden la integración de las computadoras portátiles XO al

currículo nacional de educación, encontrando una insuficiente eficiencia en función a las necesidades pedagógicas y el uso de estrategias metodológicas; por otro lado, hubo un bajo impacto de las capacitaciones brindadas encontrando falta de familiaridad de los docentes con la tecnología, sin tomar en cuenta los cambios de docentes en algunos centros o que muchos tengan dos funciones (profesor(a) – directo(a)). Igualmente, mencionan a la infraestructura tecnológica como barrera debido a que algunos portátiles brindados a los estudiantes se encontraban inoperativos, averiados y/o hubo una inexactitud en la proporcionalidad de XO en relación a la cantidad de alumnos en las II.EE., falta de conectividad a internet, entre otras. De igual forma, el ex viceministro de Gestión Pedagógica del MINEDU Martín Vegas, mencionó que la falta de aprovechamiento de las XO fue debido a la escasa capacitación docente sobre su uso y a la falta de conexión a internet, haciendo obsoletas a estas herramientas (“RPP Noticias”, 2011).

En la actualidad, el tema de la pandemia por COVID-19 ha hecho que en el Perú más de 9.9 millones de estudiantes queden imposibilitados de continuar con sus clases presenciales (UNESCO, 2020) haciendo que el uso de las TIC’S no sea una forma de innovación o implementación para el avance de la educación, sino una imperiosa necesidad puesto que es el único medio por el cual los estudiantes pueden tener acceso a la formación académica.

Es por eso que según informa el Ministro de Educación Martín Benavides, el estado a través del MINEDU elaboró la estrategia *Aprendo en Casa* con el fin de hacer frente a esta adversidad mediante clases dirigidas a escolares vía radio, televisión e internet (“RPP Noticias”, 2020a). Sin embargo, se sabe que no toda la población tiene acceso a estos medios por falta de señal o carencia de equipos,

según el INEI (Ruíz, 2020) en el área rural a nivel nacional, el 5.9% tiene acceso a internet, el 7.5% a una computadora, el 48.5% a un televisor y el 75.8% a la radio. En consecuencia, el estado ha promulgado el Sistema de Gestión de Tablets Educativas, destinado a estudiantes que carecen de equipos tecnológicos, internet o electricidad. Esta entrega de tables facilitará el servicio educativo no presencial y remoto, permitiendo la conectividad con el programa Aprendo en casa (“Nacionalpe”, 2020); dicho programa se encuentra en proceso de ejecución.

2.2.1.2. Reseña y análisis de la situación laboral del Docente Peruano.

A lo largo de la historia la educación ha sufrido diversas variaciones de proyectos, programas y herramientas pedagógicas en la búsqueda por mejorar la calidad educativa, donde los docentes han tenido que ir acoplándose a cada uno de esos cambios en pro de las metas trazadas en beneficio de los estudiantes, asumiendo estos nuevos retos con compromiso, pues mantienen la esperanza y el deseo de mejorar la educación en nuestro país (Cuenca y Carrillo, 2017).

A finales del siglo pasado, un estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en el que participaron siete países latinoamericanos incluido el Perú, encuentra en común denominador que la razón de la baja calidad educativa de estos territorios radica en los problemas de aprendizaje de las zonas con mayor desventaja (rural y lengua originaria) denotando con mayor énfasis la labor docente. A su vez, el estudio permite observar las dificultades a las que el docente está sometido desde su formación, como: la deficiente preparación durante su vida académica en el Instituto Superior Pedagógico (ISP), la falta de apoyo didáctica durante el desempeño de su labor estando supeditados a supervisiones

inadecuadas, un ambiente laboral insatisfactorio con programas propuestos para mejorar la enseñanza sin soluciones concretas; además de sistemas de promoción, reconocimiento y evaluaciones exorbitantes rigurosas e ineficaces (Navarro, 2002).

A pesar de que los docentes no han tenido las mejores condiciones para un buen desarrollo de sus funciones, el Gobierno Peruano en su propósito por eludir estas deficiencias instauró la Ley de Reforma Magisterial (“Ley N° 29944”, 2012), aprobada por el Congreso de la República el 24 de noviembre del 2012, el cual tiene como finalidad beneficiar económicamente al docente de acuerdo a sus méritos para mejorar sus circunstancias laborales llegando a desarrollarlos profesionalmente y así optimizar la calidad educativa del país (MINEDU, 2018b). Esta carrera tiene estructurada ocho escalas en las que el docente de acuerdo a sus años y resultados en las evaluaciones de ascenso conseguirá obtener mayor remuneración (“Ley N°29944”, 2012).

No obstante, Cabel (2007) en un análisis al proyecto de esta ley, afirma que tiene un carácter abstracto, con conceptualizaciones vagas; denotando una carencia de respeto y valoración por las funciones que el docente realiza, siendo engañosos los beneficios remunerativos prometidos por esta ley ya que los incentivos son ínfimos. Cabel explica que la cantidad exacta de remuneración en la primera escala no es señalada, dejando a la suposición que es equivalente a 1000 nuevos soles siendo un monto representativo puesto que muestran el sueldo en bruto sin los descuentos por ley; además, es difícil para un docente acceder a todos los beneficios puesto que el tiempo de cese llegaría y quizá, en el mejor de los casos, alcanzaría el V nivel de los VIII donde su sueldo aumentaría a 2000

nuevos soles sin descuentos por ley, siendo una cantidad escasa para cubrir cada una de sus necesidades en el ámbito familiar, personal, profesional, etc., ya que los precios en el mercado aumentan de manera constante. Así mismo, menciona que esta ley mantiene al docente en un estado de incertidumbre laboral, puesto que se ha eliminado el sistema de nombramiento y en consecuencia, la permanencia en la carrera magisterial está supeditada a los resultados de las evaluaciones a las que los docentes son sometidos, estando excluidos de la carrera después de tres pruebas desaprobadas sin derecho a regresar; es decir, una anulación de su título profesional.

En su entorno laboral, el docente se encuentra con múltiples factores que ejercen presión y dificultan su óptimo desempeño dentro de la II.EE (Castillo, Fernández y López, 2014) como el mal clima laboral, el bajo rendimiento académico de los escolares, su mala conducta, interiorización de sus problemas personales, mala relación con los padres de familia (desconfianza, enfrentamientos, acoso a los docentes) y falta de apoyo en las responsabilidades educativas (Castro, 2008).

Por otra parte, actualmente debido a la cuarentena y cumpliendo las medidas de prevención dictadas por el gobierno, los docentes cumplen una función de intermediarios en el proceso educativo retroalimentando, planificando actividades y tareas remotas con el fin de motivar y facilitar el aprendizaje de los estudiantes en base a los temas tratados en el programa “Aprendo en Casa” (MINEDU, 2020b). Pese a que, sabiendo de la difícil situación y el riesgo inminente de contagio al que todos estamos expuestos, algunas Instituciones Gubernamentales (MIDIS y MINEDU) obligan a los docentes a cumplir mensualmente con el

programa *Qali Warma*, exponiendo la salud de los agentes involucrados (docentes, directores y padres de familias) y las de su familia (“RPP Noticias”, 2020b). Además, se ha aprobado el protocolo de la Resolución Viceministerial N° 116-2020-MINEDU de reinicio de clases presenciales para escuelas privadas y la Resolución Viceministerial 229-2020 que autoriza las clases presenciales del nivel primario y secundario en las zonas rurales (“RPP Noticias”, 2020b), pese a que el presidente Martín Vizcarra ha suspendido las clases presenciales de forma indefinida para salvaguardar la salud y el bienestar de la sociedad.

Es así, como en medio de lo evidente y desde hace muchos años atrás, la carrera magisterial es estigmatizada por una apreciación negativa donde se observa una desvalorización de la labor docente por parte de la sociedad y gobernantes; no teniendo condiciones adecuadas para realizar sus labores, falta de incentivos y escasa remuneración (Espinoza, Espezua y Choque, 2015).

2.2.2. Estrés

2.2.2.1. Conceptualización y evolución del estrés.

En el siglo XX, el médico austrohúngaro Hans Selye en su intento de descubrir una hormona sexual para humanos realizó diversos estudios experimentales en ratas, con el fin de identificar paulatinamente los cambios fisiológicos que estos tenían a efectos de las condiciones extenuantes a las que eran sometidas (Bértola, 2010); a pesar de estar expuestos a diferentes situaciones, Selye observó que los roedores siempre mostraban el mismo patrón general de repuestas fisiológicas, denominando a esta reacción como el síndrome general de adaptación (Selye, 1936).

Selye al ver esta respuesta de los roedores, continuó sus estudios en seres humanos, evidenciando que las demandas de un entorno social alteran la capacidad de acción en las personas, provocando reacciones similares a los de las ratas, llevándolo sucintamente a entender que un individuo tiende a responder de manera estereotipada independientemente de la naturaleza y origen del estímulo, a esto lo denominó como stress (Selye, 1936). Para Selye el estrés es la “respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda del entorno exterior” (Selye, 1956, p.80).

Los hallazgos encontrados por Selye obtuvieron fama vertiginosamente, captando el interés de muchos investigadores que desarrollaron sus propias teorías, aunque se podría agrupar en tres grandes enfoques (Gutiérrez, Morán y Sanz, 2005). El primero instaurado por Selye, hace referencias a las respuestas, considerando que las alteraciones fisiológicas y conductuales producidas son las que definen al estrés; el segundo enfoque estudiado por Holmes y Rahe en 1967, definen al estrés como toda condición ambiental donde se indagan las fuentes de presión y cómo inciden en afectaciones físicas y psicológicas dentro del individuo; finalmente, el tercer enfoque propuesto por Lazarus y Folkman en 1986, cuya teoría combina conceptos de los enfoques anteriores, generan un modelo interactivo o transaccional definiendo al estrés como la relación que el individuo tiene con su entorno y su respuesta ante situaciones que amenazan su bienestar.

En la actualidad diversos expertos y medios de investigación consideran al estrés como la enfermedad del siglo XXI, pues su prevalencia en nuestro día a día de forma gradual y silenciosa causa efectos en los individuos tanto a nivel físico

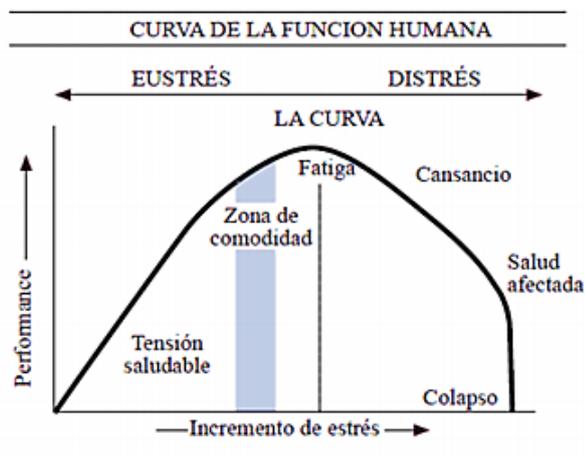
como psicológico, aludiendo el padecimiento de otras enfermedades cuando solo es cuestión sintomatológica de estrés (García, 2017).

2.2.2.2. Clases de estrés según Hans Selye.

Selye menciona que los resultados producidos por el estrés no únicamente pueden ser desagradables y dañinos, en pequeñas porciones el estrés es saludable sirviendo como estimulador y activador; sin embargo, esto depende de la percepción del individuo y la adaptación que estos tengan a las situaciones (Prada, 2014). El eustrés o llamado estrés positivo, produce experiencias placenteras jugando un papel impulsor que permite a la persona salir de su zona de confort para que pueda realizar sus actividades diarias o metas trazadas, mientras que el distrés o denominado estrés negativo tiene repercusiones en el bienestar personal debido a la sintomatología producida en el organismo; la persona percibe que la fuente de estrés sobrepasa sus recursos de afrontamiento provocando alteración a nivel cognitivo, físico y psicológico (Selye, 1955).

Figura 1

Curva de la función huamana



Fuente: Perú (2008) Zavala, J. Tomado del diagrama del American Institute of Stress (AIS s/a, trad. Libre)

Como se puede apreciar en la Figura 1, el estrés positivo genera una tensión saludable la cual permite y mantiene a la persona dentro de su zona de confort, posibilitando el desarrollo normal de sus actividades; no obstante, si la fuente de estrés perdura en el tiempo, la persona comenzará a sentir fatiga y afectaciones en su salud a tal punto de llevarla a colapsar.

2.2.2.3. Características y tipos de estrés según APA.

La American Psychological Association (2020) “Asociación Americana de Psicología” (APA) reconoce la existencia de tres tipos de estrés y los clasifica en:

Estrés agudo: Este tipo de estrés es el más leve, frecuente y breve, responde a nuevos estímulos imprevistos o demandas futuras cercanas, suele ser fácil de controlar y tratar; sin embargo, una permanencia en la exposición a estos estímulos puede ser agotador y desgastante. El estrés agudo es fácil de reconocer y su sintomatología no suele ser duradera ni compleja (cambios emocionales, alteración en la presión arterial, tensiones musculares y estomacales).

Estrés agudo episódico: Es común que haya personas que estén expuestas a una constante repetición del estrés agudo, donde hay una sobrecarga de actividades impuestas o autoimpuestas, con una rutina de vida alborotada y desordenada. Estas personas suelen reflejar mucha energía nerviosa, demostrando un pensamiento catastrófico y negativo presintiendo lo peor de cada situación. El estrés agudo episodio muestra una agitación prolongada causando síntomas más marcados como: dolores de cabeza, migrañas, enfermedades coronarias, humor irritable, ansiedad y depresión.

Estrés crónico: Las personas que padecen este tipo de estrés consideran a los problemas como imposibles de resolver, pierden toda esperanza de salir del estado en el que se encuentran y permanecen en un periodo interminable que dura meses e incluso años. La sintomatología perenne en este estrés suele acarrear problemas serios a la salud trayendo consigo algunas enfermedades o comportamientos extremos como: cáncer, violencia, suicidio, etc.

2.2.2.4. Reconocimiento del estrés según autores.

El estrés no suele llegar de improviso a interrumpir con las actividades y quehaceres diarios, suele dar señales por medio de mecanismos biológicos y fisiológicos que favorecen el reconocimiento, Selye denomina a este proceso como síndrome general de adaptación (Ver Figura 2) englobándolo en tres etapas de desarrollo (Melgosa, 2006, p.22):

A. Primera etapa: Fase de alarma.

Esta fase inicia cuando el organismo da el aviso inmediato al cerebro sobre la presencia de un estímulo estresor mediante reacciones fisiológicas, terminando cuando hay una rápida y estratégica actuación que permite solucionar la fuente de estrés; no obstante, cuando se materializa y sobrepasa los recursos de afrontamiento el proceso sigue su curso.

B. Segunda etapa: Fase de resistencia o de defensa.

Cuando la fase de alarma extiende su proceso, la persona se propone hacer frente a la situación, con todos los recursos que considera tener, provocando en el organismo un deterioro físico y un bajo nivel de productividad donde hay mucho

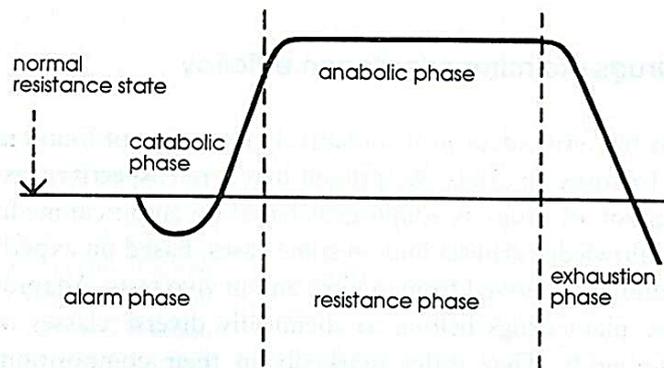
desgaste de energía, pero si los resultados obtenidos no benefician al control del estrés la persona se aproxima a una sensación de fracaso.

C. Tercera etapa: Fase de agotamiento.

En esta fase, la fuente de estrés se mantiene y las energías se han agotado por completo haciendo que la persona colapse, provocando cambios de humor, problemas de sueño, desmotivación, fatiga, ansiedad, depresión y todos los síntomas que estas patologías implican.

Figura 2

Síndrome general de adaptación



Fuente: Canadá (1950) Selye, H. Stress and the General Adaptation Syndrome.

Por su parte Lazarus y Folkman años después, desde el modelo transaccional plantean una evaluación que permite a la persona discernir si la situación que atraviesa es o no estresante (Lazarus y Folkman, 1984):

A. Evaluación primaria.

En esta el individuo analiza y determina si la situación por la que atraviesa es positiva, controlable, cambiante o simplemente irrelevante, si la considera no importante la evaluación culmina, pero si la percibe como incontrolable el proceso evaluativo continua.

B. Evaluación secundaria.

A diferencia de otras teorías, la segunda etapa planteada por Lazarus y Folkman viene acompañado de la primera, ya que de ser una situación estresante la que atraviesa la persona, se dispondrá a evaluar los recursos y estrategias de afrontamiento que pueden ayudar a combatir el estrés, estas pueden ser de dos tipos:

b.1. Estrategia orientada al problema: Encaminada a resolver el problema tratando la fuente de estrés, modificando la relación individuo – entorno.

b.2. Estrategia orientada a la regulación emocional: Propone cambiar la percepción frente a la situación estresora, regulando las emociones negativas.

C. Evaluación terciaria.

Finalmente, se realiza una reevaluación de la situación tomando en consideración las acciones tomadas con anterioridad y los efectos producidos para mejorarlas posteriormente.

2.2.2.5. Proceso fisiológico del estrés.

Selye (1950) mencionaba que el reconocimiento fisiológico del estrés permite al organismo brindar el afrontamiento inmediato adecuado, para él este proceso se compone de tres fases:

1. El tálamo recibe la información adquirida del ambiente y realiza un filtro informativo.

2. Luego, el córtex prefrontal conjuntamente con el sistema límbico, analizan y comparan la nueva situación con recuerdos inconscientes que la persona tenga en base a experiencias pasadas.

3. Finalmente, tomada una decisión el organismo determina una respuesta de adaptación y subsistencia al medio, siendo la amígdala (memoria emocional) y el hipocampo (memoria explícita) las estructuras implicadas en esta reacción.

A su vez, las glándulas suprarrenales ubicadas en la parte superior de los riñones están conformadas por dos áreas claramente diferenciadas, la corteza suprarrenal y la médula suprarrenal, ambas mediadas por el sistema nervioso autónomo y la adrenocorticotropina (ACTH). Estas glándulas cumplen una función importante durante el proceso de estrés, secretando corticoides al torrente sanguíneo (Spangenberg, 2015).

Por ello, frente a una situación estresante el hipotálamo segrega corticotropina (CRF) mientras que la adenohipófisis provoca la secreción de adrenocorticotropina (ACTH) al torrente sanguíneo, esta acción provoca la estimulación inmediata de la corteza suprarrenal permitiendo la liberación de cortisol en la sangre. Por su parte la médula suprarrenal, sintetiza la liberación de Adrenalina y Noradrenalina (NA) como impulsores reguladores para hacer frente a la situación de estrés percibido; no obstante, si el estrés adquirido por el organismo permanece por un tiempo largo, la producción de neurotransmisores disminuye incapacitando toda reacción de afrontamiento y produciendo diversos tipos de alteraciones orgánicas internas (Spangenberg, 2015).

2.2.2.6. Afectaciones implicadas al estrés.

Como se ha explicado el estrés en cierta medida actúa como impulsor para lograr nuestros objetivos; sin embargo, la presencia de distrés es mucho más

frecuente y dañino, pues trae consigo diversidad de problemas a nivel físico, psicológico, cognitivo y conductual (Ver Figura 3) (Ortega, 2011).

Figura 3

Afectaciones del estrés en la persona



Fuente: Elaboración propia. Perú (2020) Becerra, T. Y. tomado de España (2011) Ortega, C. La psiconeuroinmunología y la promoción de la salud, trabajo presentado en el XII Congreso Internacional de Teoría de la Educación, España.

2.2.2.7. Desarrollo del estrés en el ámbito laboral.

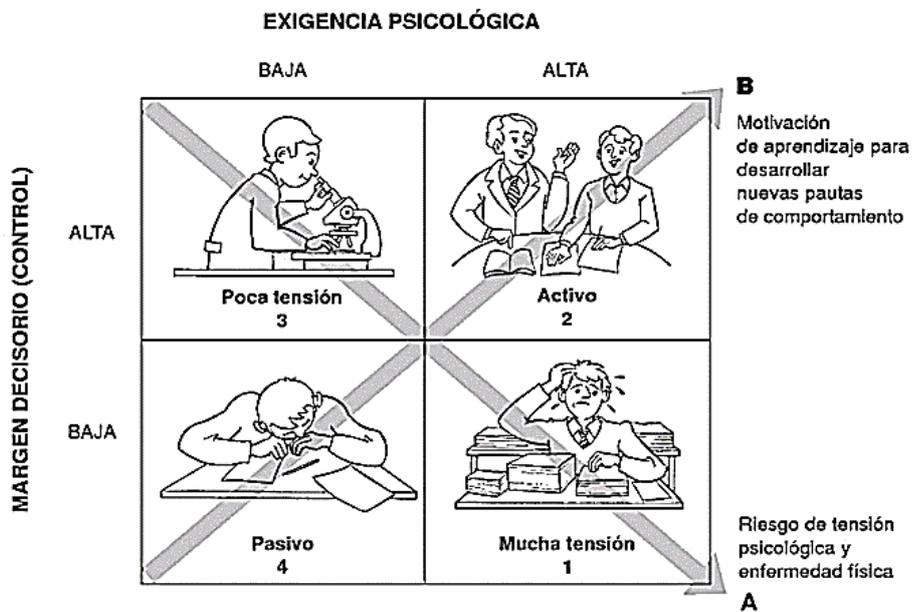
En los últimos tiempos el ambiente laboral es uno de los principales escenarios en los que el estrés se evidencia. Robert Karasek estudió esta forma de estrés encontrando que sus efectos están relacionados con las demandas y estructuras laborales, formulando una evaluación cuantitativa relacionado con aspectos del trabajo, generando por consiguiente un modelo de demanda – control donde explica al estrés laboral a partir de las exigencias y el nivel de control que posee el trabajador (Chiang, Gómez, Sigoña, 2013).

Al hablar de demandas, se hace referencia a las exigencias físicas y psicológicas impuestas al trabajador como: presión, cantidad laboral, ritmo, órdenes contradictorias e incongruentes, nivel de concentración requerido, interrupciones imprevistas, entre otras. Por su parte, el control se refiere a los recursos que el trabajador emplea para moderar y enfrentar las demandas laborales, dividiéndose en dos dimensiones: la autonomía, refiriéndose a la capacidad que tiene la persona para tomar decisiones frente a su trabajo y el desarrollo de habilidades, que se encarga de hacer que las personas desarrollen habilidades como el aprendizaje, la creatividad y el trabajo variado (Karasek, 1979).

El modelo nos muestra cuatro situaciones psicosociales (Ver Figura 4) que determinan la salud y el comportamiento del trabajador; la primera habla de un bajo control – alta exigencia (alto estrés), la segunda de un alto control – alta demanda (activo), la tercera de un alto control – baja tensión (baja tensión) y la cuarta, habla de una baja tensión – baja exigencia (pasivo).

Figura 4

Modelo de exigencias psicológicas – control.



Fuente: Estados Unidos (1979) Karasek, R. A. Job demands, job decision and mental strain: Implications for Job Redesign.

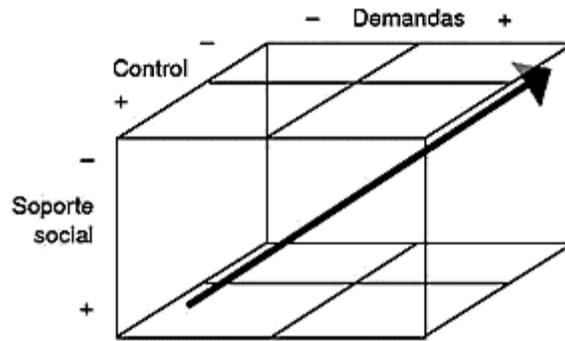
Como se puede apreciar en la Figura 4, la línea A muestra los efectos del estrés en la salud generados por un incremento de exigencias y la escasez de recursos para hacerle frente; asimismo, la línea B muestra los efectos de las condiciones psicosociales en el comportamiento donde una elevada exigencia y un alto control contribuye al incremento de la motivación y el aprendizaje de nuevos modelos de conducta (Prado, 2013).

Asimismo, Jhonson y Jeffrey en 1986 (citados por Martínez, 2001) introdujeron el apoyo social como tercer elemento de este modelo (Ver Figura 5) haciendo alusión a la relación del trabajador con sus jefes y compañeros. Su principal función es incrementar las capacidades para enfrentar situaciones estresoras, cumpliendo un rol moderador o amortiguador de las consecuencias producidas por el estrés. Esta dimensión consta de dos componentes: Las

relaciones emocionales que el trabajo comporta y transmite y el soporte instrumental.

Figura 5

Modelo demanda, control y apoyo social



Fuente: España (2001) Martínez, S. Riesgos psicosociales: el modelo demanda-control-apoyo social (I).

Por ende, el apoyo social en alta instancia, hace frente a la cantidad de exigencias y al escaso control del trabajador; siendo sus efectos totalmente opuestos cuando se encuentra en baja escala, haciendo que los niveles de estrés se incrementen de forma considerable. Es así que este modelo predice el grado de exigencia que el trabajador percibe en su día a día, ayudando a prevenir afectaciones producidas en su salud física, mental, conductual, etc.; permitiendo también mejorar su desenvolvimiento laboral (Martínez, 2001).

2.2.3. Calidad de vida.

2.2.3.1. Calidad de vida más allá que un concepto.

Desde épocas muy remotas la Calidad de Vida (CV) ha sido la aspiración humana más importante de todos los tiempos; el hombre siempre ha intentado hacer su vida más cómoda y placentera buscando alcanzar la felicidad (Urzúa y Caqueo, 2012). Es así que el término calidad de vida empieza aparecer después de

la Segunda Guerra Mundial en los Estados Unidos proviniendo principalmente de la medicina y extendiéndose después a la sociología y psicología (Moreno y Ximénez, 1996).

Para algunos autores la CV es un término complicado de definir con un concepto unidimensional ya que no cuenta con una historia bibliográfica referenciada (Urzúa y Caqueo, 2012), considerando así diferentes precisiones contextuales para ser evaluada, basando su identificación en dos componentes propios: Una medición subjetiva, enfocada al grado de satisfacción o insatisfacción que la persona tiene sobre los diferentes aspectos de su vida y la medición objetiva referida al vínculo que la persona tiene con los modelos y condiciones sociales (Summers, et al., 2005).

Por ello, la OMS (citado por The World Health Organization Quality of Life Assessment [WHOQOL], 1995), plantea que la CV es la “percepción que tiene el individuo de su posición en la vida, el contexto de su cultura, el sistema de valores en el cual vive y la relación con sus metas, expectativas, estándares y preocupaciones”. Asimismo, Lawton plantea que es una evaluación multidimensional que el individuo hace de acuerdo a criterios intrapersonales y socio-normativos (Lawton, 1999).

Como se ha aclarado a lo largo de la investigación, sabemos que la CV no muestra una definición exacta; sin embargo, con fines didácticos las definiciones fueron agrupadas en distintas categorías (Ver Figura 6) (Borthwick-Duffy, 1992 p.54; Felce y Perry, 1995).

a. CV – Condiciones de vida:

Esta concepción menciona que la CV está referenciada a las condiciones objetivas medibles en el que vive la persona, tales como relaciones sociales, empleo, condiciones de salud, entre otras. Sin embargo, se ha increpado que los criterios evaluados son distintos en cada individuo y sociedad, siendo muy complicado cuantificar los criterios anteriormente mencionados.

b. CV – Satisfacción con la vida:

La segunda definición, considera el grado de satisfacción que tienen las personas de manera subjetiva (percepciones), dejando de lado las condiciones externas de su realidad; no obstante, el grado de insight o autoevaluación que tienen algunos es un foco de discusión, en especial aquellos que sufren problemas mentales, bipolaridad, esquizofrenias, etc. Pues muestran poca validez perspectiva (Verdugo, Schalock, Keith y Stancliffe, 2005).

c. CV – Condiciones de vida + Satisfacción con la vida:

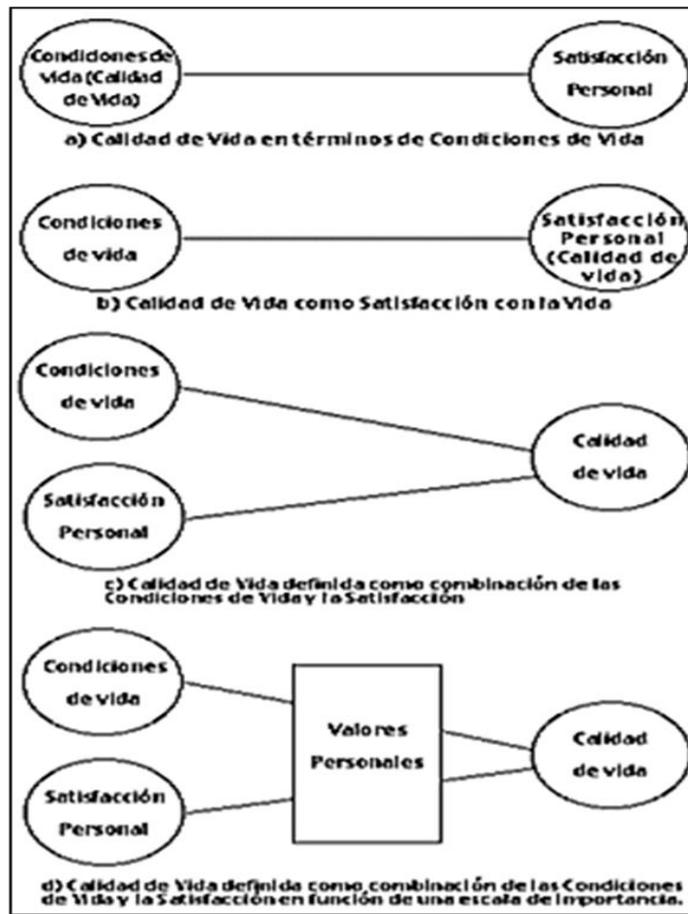
El tercer concepto propuesto combina los grados objetivos y subjetivos planteados anteriormente, considerando indicadores objetivamente medibles (sociales, materiales, psicológicos, etc.) y le suma los sentimientos subjetivos reflejados de manera general. Cummins, haciendo un análisis de la medición de la CV en base aspectos objetivos y subjetivos, afirma que ambas evaluaciones son útiles más aun cuando el reconocimiento es individual y diferenciado (Cummins, 2000).

Felce y Perry (1995) basándose en la tercera agrupación conceptual de CV, deciden añadir un cuarto modelo teórico, incluyendo así la importancia de evaluar

los valores personales, aspiraciones y expectativas que tiene cada individuo en base a su percepción y condiciones de vida.

Figura 6

Conceptualización de Calidad de Vida.



Fuente: Estados Unidos (1995) Felce, D. y Perry, J. Quality of Life: Its Definition and Measurement.

Por su parte Olson y Barnes en 1982 (citado por Grimaldo, 2010) definen a la calidad de vida como la “valoración que la persona tiene sobre las posibilidades que su entorno le brinda para poder alcanzar su satisfacción”; sin embargo, debemos entender también que la calidad de vida es el resultante del desarrollo de la persona mas no existe una CV en plenitud. En base a esto, Grimaldo menciona que la calidad de vida desde un punto de vista conceptual es definida como un

“proceso dinámico, complejo y multidimensional; basado en la percepción del grado de satisfacción que una persona ha alcanzado en relación a su ambiente” (Grimaldo 2010).

Pese a la gran cantidad de definiciones y orientaciones encontradas sobre la CV, en la actualidad es posible encontrar fundamentos y líneas de discusión que podrían apoyar al estudio y entendimiento de este constructo. A manera de conclusión se puede decir que el puntaje asignado a cada dimensión es diferente para cada persona, pues estas se encuentran inmiscuidas en diferentes realidades y experiencias que cambian a lo largo de los años (Urzúa y Caqueo, 2012)

2.2.3.2. Teoría de los dominios según Olson y Barnes.

La búsqueda constante de mejores condiciones de vida en las personas ha hecho que el concepto de salud a lo largo de la historia haya desarrollado fundamentos importantes desde un marco biopsicológico, socioeconómico y cultural, redefiniendo y modificándose constantemente como un concepto multidimensional y dinámico (Rojas, 2015). Es así como la calidad de vida en su evolución conceptual ha llegado a evaluar una alta gama de dimensiones tanto objetivos como subjetivos siendo importante su medición, pues esta refleja la funcionalidad y satisfacción que siente la persona dentro de su desarrollo vital (Tuesca, 2005).

Olson y Barnes desarrollan la teoría de los dominios, mencionando que el común de los estudios acerca de la calidad de vida son los altos niveles de satisfacción de las experiencias, las cuales son nombradas por los autores como dominios. Estos se enfocan en un área específica de la vida de la persona

evaluando la percepción de agrado que muestra en relación a estos (Grimaldo, 2009).

1. Bienestar económico:

Este dominio hace referencia a los bienes materiales y a la disponibilidad económica que la persona tiene para satisfacer sus necesidades y cubrir gastos de vivienda, vestido, salud, alimentación, recreación, educación, etc.

2. Amigos:

En este dominio, la persona evalúa el grado de satisfacción amical formados en su entorno mediante actividades como reuniones, fiestas, deportes, entre otros.

3. Vecindario y comunidad:

Este dominio hace referencia a la satisfacción de los beneficios que la comunidad brinda a la persona para desplazarse con facilidad por su comunidad sin riesgo alguno, teniendo facilidad para hacer compras, deporte o espacios recreativos como parques, jardines, gimnasios, etc.

4. Vida familiar y hogar:

Este dominio hace referencia a la percepción que tiene la persona con respecto a las relaciones afectivas con sus hijos, la seguridad afectiva que el hogar le brinda y la transmisión del afecto que transmite a los demás miembros, asimismo el número de hijos que tiene, la responsabilidad en la realización de quehaceres, el tiempo y la calidad de momentos compartidos con ellos, etc.

5. Pareja:

Dominio referido a la valoración que la persona tiene respecto a la afectividad con su pareja, el tiempo y la calidad con la que comparten las cosas, sus actividades, el apoyo emocional que recibe, entre otras.

6. Ocio:

Se encarga de evaluar la cantidad de tiempo libre que tiene la persona para hacer actividades que le interesen y que le generen satisfacción.

7. Medios de comunicación:

Está referido a la percepción que la persona tiene sobre el grado de satisfacción que le produce la emisión de programas de radio y televisión ya sea por señal abierta o no; asimismo, el uso de medios de comunicación, páginas en internet de carácter educativo y no educativo.

8. Religión:

Evalúa la satisfacción con la vida religiosa familiar, la participación en actividades religiosas, el tiempo dedicado a Dios y el grado de relación que tiene con Él.

9. Salud:

Este dominio implica la evaluación que hace la persona respecto a su salud física, psicológica y la que tienen los demás miembros de su hogar.

2.3. Definición de términos básicos.

Calidad de vida: Proceso dinámico, complejo y multidimensional; basado en la percepción del grado de satisfacción que una persona ha alcanzado en relación a su ambiente (Grimaldo 2010).

Educación: La Real Academia Española (RAE) define a la educación como todo proceso multidireccional encaminado al desarrollo intelectual y ético de una persona mediante la transmisión de conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar (Real Academia Española [RAE], 2005).

Estrés laboral: Proceso de desequilibrio entre las demandas laborales y el grado de control que tiene el trabajador frente a las exigencias ocupacionales internas y externas (Karasek, 1979).

2.4. Hipótesis de investigación.

2.4.1. Hipótesis general.

Hg-H₁. (Hipótesis general alterna) Existe una relación significativa entre el estrés laboral y calidad de vida en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca.

Hg-H₀. (Hipótesis general nula) No existe una relación entre el estrés laboral y calidad de vida en los docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca.

2.4.2. Hipótesis específicas.

He₁-H₁ (Hipótesis específica alterna) Existe una relación entre la dimensión ansiedad del estrés laboral y el nivel de calidad de vida en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca.

He₁-H₀ (Hipótesis específica nula) No existe una relación entre la dimensión ansiedad del estrés laboral y el nivel de calidad de vida en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca.

He₂-H₁ (Hipótesis específica alterna) Existe una relación entre la dimensión depresión del estrés laboral y el nivel de calidad de vida en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca.

He₂-H₀ (Hipótesis específica nula) No existe una relación entre la dimensión depresión del estrés laboral y el nivel de calidad de vida en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca.

He₃-H₁ (Hipótesis específica alterna) Existe una relación entre la dimensión creencias desadaptativas del estrés laboral y el nivel de calidad de vida en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca.

He₃-H₀ (Hipótesis específica nula) No existe una relación entre la dimensión creencias desadaptativas del estrés laboral y el nivel de calidad de vida en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca.

He₄-H₁ (Hipótesis específica alterna) Existe una relación entre la dimensión presiones del estrés laboral y el nivel de calidad de vida en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca.

He₄-H₀ (Hipótesis específica nula) No existe una relación entre la dimensión presiones del estrés laboral y el nivel de calidad de vida en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca.

He₅-H₁ (Hipótesis específica alterna) Existe una relación entre la dimensión desmotivación del estrés laboral y el nivel de calidad de vida en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca.

He₅-H₀ (Hipótesis específica nula) No existe una relación entre la dimensión desmotivación del estrés laboral y el nivel de calidad de vida en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca.

He₆-H₁ (Hipótesis específica alterna) Existe una relación entre la dimensión mal afrontamiento del estrés laboral y el nivel de calidad de vida en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca.

$H_{e6}-H_0$ (Hipótesis específica nula) No existe una relación entre la dimensión mal afrontamiento del estrés laboral y el nivel de calidad de vida en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca.

2.5. Definición operacional de variables.

Tabla 2

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Tipo	Dimensiones	Ítems	Instrumento
Estrés laboral	Proceso de desequilibrio entre las demandas laborales y el grado de control que tiene el trabajador frente a las exigencias ocupacionales internas y externas (Karasek, 1979).	Independiente	Ansiedad Depresión Creencias desadaptativas Presiones Desmotivación Mal afrontamiento	Ítems 1 – 19. Ítems 20 – 29. Ítems 30 – 41. Ítems 42 – 51. Ítems 52 – 65. Ítems 66 – 77.	Escala de estrés en docentes (ED-6) de Gutiérrez, Morán y Sanz (2005).
Calidad de vida	Proceso dinámico, complejo y multidimensional; basado en la percepción del grado de satisfacción que una persona ha alcanzado en relación a su ambiente (Grimaldo 2010).	Dependiente	Bienestar económico Amigos Vecindario y comunidad Vida familiar y hogar Pareja Ocio Medios de comunicación Religión Salud	Ítems 1 – 9. Ítems 10 – 16. Ítems 17 – 21. Ítems 22 – 31. Ítems 32 – 37. Ítems 38 – 42. Ítems 43 – 58. Ítems 59 – 65. Ítems 66 – 69.	Escala de calidad de vida de Olson y Barnes (1982) adaptado al Perú por Grimaldo (2010).

Nota: Descripción de las variables de estudio, en relación a las pruebas que se van a utilizar.

CAPÍTULO III
MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.

La presente investigación estuvo orientada a un enfoque cuantitativo, pues se visualizó los datos a través de un conjunto de herramientas estadísticas con los cuales se buscó medir las variables para lograr comprobar las hipótesis planteadas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

Es importante tener de conocimiento que esta investigación fue de tipo descriptiva – correlacional mediante encuesta, ya que se utilizó la aplicación de dos instrumentos de medición para determinar la relación de ambas variables. (Montero y León, 2002).

3.2. Diseño de investigación.

El diseño de este estudio fue no experimental, pues las variables han sido estudiadas en su estado natural sin existir manipulación alguna, de tal forma que los datos obtenidos mantuvieron características reales encontradas en la población. Por otro lado, fue una investigación de corte transversal aplicada en solo un tiempo determinado. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.3. Técnica de muestreo.

3.3.1. Población.

Para la realización de este estudio se consideró 319 docentes del nivel primario de escuelas pertenecientes a la zona rural catalogadas con un nivel socioeconómico quintil 1 de la provincia de Cajamarca: Asunción, Chetilla, Cospán, Jesús, Encañada, Magdalena, Matara, Namora y San Juan.

3.3.2. Muestra.

De los 319 docentes de nivel primario pertenecientes a I.I.E.E. con un nivel socioeconómico quintil 1, se seleccionó una muestra probabilística de tipo aleatorio simple haciendo un sorteo al número de docentes a encuestar que a su vez éste fue determinado mediante la siguiente fórmula:

Donde:

N = Número de la población.

n = Tamaño de la muestra que se desea conocer.

e = Margen de error muestral.

z = Nivel de confianza.

pq = Varianza de la población.

$$n = \frac{N}{1 + \frac{e^2(N-1)}{z^2(pq)}}$$

Determinación de la muestra:

N = 319		$n = \frac{319}{1 + \frac{0.05^2(319-1)}{1.96^2(0.25)}}$	\Rightarrow	$n = \frac{319}{1 + \frac{0.0025(318)}{3.84(0.25)}}$	\Rightarrow	$n = \frac{319}{1 + \frac{0.795}{0.96}}$
e = 05% = 0.05						
z = 95% = 1.96						
pq = 0.25						
n = "x"						
		$n = \frac{319}{1 + 0.8281}$	\Rightarrow	$n = \frac{319}{1.8281}$	\Rightarrow	$n = 175$

Por consiguiente, el tamaño de la muestra que se necesitó para el desarrollo del presente estudio estuvo conformado por 175 docentes del nivel primario de escuelas pertenecientes a la zona rural con un nivel socioeconómico quintil 1, tal y como se aprecia en la fórmula anteriormente presentada (Morales, 2012).

Sin embargo, la muestra cumplió los siguientes criterios para participar del desarrollo de la investigación:

Criterios de inclusión.

- Ψ Estado civil sin relevancia alguna.
- Ψ Género sin relevancia alguna.
- Ψ Procedencia sin relevancia alguna.
- Ψ Escala magisterial sin relevancia alguna.
- Ψ Profesional titulado y registrado.
- Ψ Profesional activo y laborando.
- Ψ Exclusivamente que sean del nivel primario y pertenecientes al quintil 1
- Ψ Aceptación previa del consentimiento informado.

Criterios de exclusión.

- Ψ Profesionales cesados.
- Ψ Profesionales no titulados.
- Ψ Profesionales pertenecientes a otro nivel socioeconómico (Quintil).
- Ψ No aceptación del consentimiento informado.

3.3.3. Unidad de análisis.

Se trabajó con docentes del nivel primario que se encuentran laborando en una Institución Educativa de la zona rural perteneciente al nivel socioeconómico quintil 1 de la provincia de Cajamarca.

3.4. Instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Escala de estrés en docentes.

La escala de estrés en docentes de Gutiérrez, Morán y Sanz (2005) fue creada en el España en el año 2005, con la finalidad de ser una herramienta en su estudio realizado en docentes. La validez de la prueba fue elaborada con el método ítems-test, mientras que el valor alfa de confiabilidad es de 0.937, considerando a la prueba fiable para su aplicación.

Su administración es colectiva e individual con un total de 77 ítems y el tiempo de aplicación es en aproximado entre 30 a 35 minutos. Esta escala está compuesta por 6 indicadores: Ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento, todas estas elaboradas en base a una escala Likert siendo 1 el menor y 5 el mayor grado.

Tabla 3

Puntajes: Escala de estrés en docentes.

Dimensiones	Muy bajo	Bajo	Normal	Moderado	Alto
Estrés general	Menos de 147	148 – 164	165 – 189	190 – 212	213 a más
Ansiedad	Menos de 29	30 – 34	35 – 39	40 – 48	49 a más
Depresión	Menos de 15	16 – 19	20 – 24	25 – 27	28 a más
Creencias desadaptativas	Menos de 27	28 – 31	32 – 35	36 – 40	41 a más
Presiones	Menos de 22	23 – 25	26 – 30	31 – 33	34 a más
Desmotivación	Menos de 23	24 – 28	29 – 34	35 – 40	41 a más
Mal afrontamiento	Menos de 23	24 – 27	28 – 31	32 – 36	37 a más

Fuente: Perú (2005) Gutiérrez, P., Morán, S., y Sanz, I. Educational stress: Elaboration of ED-6 scale for its assessment.

Esta escala es de uso educativo u organizacional, con la intención de identificar el nivel de estrés de los docentes; asimismo, es meramente necesario el uso de un lápiz, el cuadernillo y el cuadro de puntuación.

3.4.2. Escala de calidad de vida.

La escala de calidad de vida de Olson y Barnes fue creada por los autores David Olson y Howard Barnes en 1982 y su adaptación al Perú fue realizada por Mirian Pilar Grimaldo Muchotrigo en el año 2010. La validez de la versión original fue determinada mediante el análisis factorial y la confiabilidad se trabajó con el método test–retest alcanzando un alfa de 0.973. En el análisis factorial se utilizó el método de extracción de ejes principales, el cual se fundamenta en hallar los constructos subyacentes que explican las relaciones entre los ítems y la agrupación entre ellos.

La administración de la escalada de calidad de vida es colectiva e individual con un total de 69 ítems y un tiempo de aplicación de aproximadamente 25 minutos, las dimensiones que evalúa esta escala son: Bienestar económico, amigos, vecindario, comunidad, vida familiar y hogar, pareja, ocio, medios de comunicación, religión y salud.

Tabla 4

Confiabilidad factor por factor, escala de calidad de vida.

Factores	Confiabilidad (Alfa de Cronbach)
Bienestar económico	0.93
Amigos	0.83
Vecindario y comunidad	0.87
Vida familiar y hogar	0.89
Pareja	0.95
Ocio	0.90
Medios de comunicación	0.89
Religión	0.88
Salud	0.85

Fuente: Perú (2010) Grimaldo, M. Adaptación de la escala de calidad de vida de Olson & Barnes para profesionales de la salud.

Por otro lado, el objetivo del presente instrumento es identificar los niveles de calidad de vida en diversos dominios de la vida del participante. Es de uso clínico, educativo y organizacional con necesidad de un lápiz y el cuadernillo de aplicación. Los ítems son de tipo Likert en las que se presentan 5 opciones: 1 = insatisfecho, 2 = poco satisfecho, 3 = más o menos satisfecho, 4 = bastante satisfecho y 5 = completamente satisfecho; y su escala de puntuación se basa en cuatro niveles de calidad de vida.

Tabla 5

Puntajes: Escala de calidad de vida.

Niveles	Puntajes
Calidad de vida optima	301 a más
Tendencia a una buena calidad de vida	251 – 300
Tendencia a una baja calidad de vida	196 – 250
Mala calidad de vida	Menos de 195

Fuente: Perú (2010) Grimaldo, M. Adaptación de la escala de calidad de vida de Olson & Barnes para profesionales de la salud.

3.5. Procedimiento de recolección de datos.

Previa aplicación, los instrumentos de recolección de datos estuvieron sometidos a una prueba piloto con la finalidad de encontrar cualquier error que dificulte la veracidad y fiabilidad de los resultados obtenido del estudio; se identificó el Alfa de Cronbach de ambas pruebas: Escala de estrés en docentes = .926 (Ver ANEXO F) y calidad de vida = .928 (Ver ANEXO G), dando por conclusión que ambas pruebas cuentan con una confiabilidad apropiada para su uso.

Una vez finalizado el análisis de la eficiencia de las pruebas junto a un especialista, se extendió un documento de solicitud de permiso al encargado correspondiente de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de la ciudad de

Cajamarca (Ver ANEXO J) con el fin de recibir la autorización e información necesaria para la aplicación de las pruebas a los docentes determinados en la población.

Seguidamente, habiendo obtenido todos los permisos correspondientes y la información básica necesaria, inmediatamente se dispuso a la creación del link de aplicación a distancia a través del formulario del Google Drive (Ver ANEXO D Y E) herramienta necesaria para la obtención de resultados en tiempo de pandemia ya que no está conscientemente permitido el contacto directo con el evaluado. En una primera instancia cada uno de los docentes recibió por correo electrónico o por un medio de mensajería (WhatsApp, Skype, Telegram, Facebook) una copia del consentimiento informado (Ver ANEXO H) este documento de conformidad no solo buscó brindar la información básica del estudio, sino que fue parte de la aceptación participativa del docente dentro de la investigación; asimismo, por el mismo medio también se le hizo llegar a cada miembro de estudio un tríptico informativo (Ver ANEXO K) sobre la relevancia, importancia y beneficios del estudio.

Una vez confirmada la participación por parte del docente, se procedió al envío del link con los instrumentos de medida: La encuesta de estrés en docentes (ED-6) de Pablo Gutiérrez, Santiago Morán e Inmaculada Sanz (Ver ANEXO D) y la escala de calidad de vida de David Olson y Howard Barnes adaptada al Perú por Miriam Grimaldo en el año 2010 (Ver ANEXO E) además de la ficha de registro personal (Ver ANEXO I) con la cual se pudo recabar información básica de los participantes que sirvió para complemento de la investigación; se les explicó a los evaluados de manera clara y sencilla la forma correcta de marcar a las diferentes

interrogantes, señalando que no hay respuesta correcta o incorrecta y que estas deben ser brindadas en base a su realidad actual. En consideración; fue muy importante que no hayan quedado preguntas sin contestar por los encuestados ya que permitió no alterar en ninguna medida los resultados del estudio.

Finalmente, aplicadas y obtenidas las encuestas, se verificó cuidadosamente los datos brindados en el software de trabajo virtual, ya que todas las respuestas dadas por los docentes en el formulario del Google Drive estuvieron automáticamente sincronizadas con la matriz en Microsoft Excel siendo posteriormente analizados en el SPSS v24 de tal manera que se pudo cumplir con la corroboración de las hipótesis planteadas.

3.6. Análisis de datos.

Para el análisis correspondiente de los datos recolectados durante el proceso de evaluación se utilizaron dos programas: El Microsoft Excel que sirvió para el vaciado de las respuestas brindadas de los evaluados y el SPSS v24 considerado como una potente aplicación de análisis estadístico con el cual se pudo hallar el coeficiente de correlación de Spearman.

3.7. Consideraciones éticas.

De acuerdo con lo establecido por la Asociación de Psicólogos Americanos (APA) en el año 2010, las consideraciones éticas dentro de este proceso de investigación estuvieron presentes antes, durante y después de la ejecución de la misma, para ello se mantuvo un nivel de comunicación adecuado y constante con los docentes implicados dentro de la evaluación.

Cabe mencionar, que todos los participantes tuvieron acceso a la información de la investigación, así como solicitar los resultados una vez obtenido el informe final; iniciado el proceso cada evaluado recibió de manera virtual:

Ψ Una copia del consentimiento informado.

Ψ Un tríptico informativo de la importancia del estudio.

Asimismo, basándonos en los principios del código de ética de los Psicólogos del Perú, se hicieron referencia a los siguientes principios:

3.7.1. Principio A.: Beneficencia y no maleficencia.

Fue muy importante salvaguardar la integridad física y psicológica de los evaluados evitando generar aspectos dañinos que hubieran podido alterar los resultados del estudio; por ello, se hizo indispensable tener mucha apertura para resolver cualquier duda durante el proceso de evaluación. Por otro lado, no existió un trato inadecuado por parte de los docentes, por lo que el proceso se encontró dentro de un desarrollo profesional adecuado.

3.7.2. Principio B.: Fidelidad y responsabilidad.

Como parte importante de la investigación, fue indispensable realizar la solicitudes y documentación correspondiente previo a la aplicación; pues la responsabilidad y capacidad de negociación son aspectos importantes que como profesional estamos obligados a desarrollar. Del mismo modo, fue meramente necesario desarrollar un vínculo de confianza y trabajo coordinado con los docentes, recordando los beneficios que ambos grupos recibimos terminado el proceso.

3.7.3. Principio C.: Integridad.

Se evitó en todo sentido el fraude ético promoviendo desde un inicio la veracidad y honestidad científica; además, se esquivó generar compromisos imprudentes o poco claros los cuales generarían incertidumbre en los evaluados.

Por ello se estuvo en la obligación permanente de no modificar los hechos a conveniencia propia, pues la evaluación y estudio se manejó de manera transparente y profesional de inicio a fin.

3.7.4. Principio D.: Justicia.

No existió una solicitud de intervención por parte de Institución sin embargo de ser necesaria la intervención, como profesional estoy en la capacidad de coordinar y colaborar con este fin; pues la realización de las diferentes actividades estará bajo mi tutela y responsabilidad pudiendo optar y/o apoyarme con la experiencia y profesionalismo de personas e instituciones aledañas al tema de intervención.

3.7.5. Principio E.: Respeto por los derechos y la dignidad de las personas.

Como base de investigación fue indispensable fomentar el respeto mutuo, desarrollando el valor humano en las personas participes del proyecto. Es por ello que en esta investigación el derecho al anonimato y confidencialidad de resultados se mantuvo perenne en todo momento, reconociendo y valorando además las diferencias individuales, culturales, de roles, edad, género, discapacidad, diagnósticos existentes, logrando así no dar lugar a prejuicios que perjudiquen a las personas.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados.

4.1.1. Análisis Inferencial

Para elegir el coeficiente de correlación adecuado, se procedió a analizar la distribución de los datos de ambas variables. Para ello, se usó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, puesto que esta prueba es la apropiada cuando se tiene más de 50 participantes en el estudio. Esta prueba señala que:

H₁ (Hipótesis Alternativa): Los datos se distribuyen de manera normal.

H₀ (Hipótesis Nula): Los datos se distribuyen de manera no normal.

Para tomar la decisión se tendrá en cuenta un alfa de .05, por lo que:

Si p-valor. < .05 se rechaza la H₁.

Si p-valor. > .05 se acepta la H₁.

Como se observa en la Tabla 6 el p-valor tanto de la variable estrés laboral como el p-valor de la variable calidad de vida son inferiores a .05, por lo que se rechaza la H₁ y se concluye que los datos se distribuyen de manera no normal. En consecuencia, por los resultados de la prueba de Kolmogorov se hará uso del análisis estadístico del coeficiente de correlación de Spearman para hallar la relación entre las variables de estudio.

Tabla 6

Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov.

Variables	Estadístico	gl.	Sig.
Estrés Laboral	.084	175	.004
Calidad de Vida	.131	175	.000

4.1.2. Análisis Correlacional.

Respecto a la relación entre las dimensiones estrés laboral y la calidad de vida, la Tabla 7 muestra que existe una correlación estadísticamente significativa, de tipo inversa ($Rho = -.509$, $p < .01$). Es decir, se acepta la hipótesis general alterna y se concluye que, a mayor estrés laboral, menos calidad de vida y viceversa.

Tabla 7

Correlación entre estrés laboral y calidad de vida.

		Calidad de vida
Estrés laboral	Rho de Spearman	-.509**
	Sig.	.000

Nota: ** La correlación es significativa en el nivel .01.

Respecto a la relación entre calidad de vida y las dimensiones del estrés laboral, la Tabla 8 muestra que existe una correlación estadísticamente significativa y de tipo inversa. Concluyendo que, a mayor calidad de vida, menor grado de presencia tiene la dimensión correspondiente.

Tabla 8

Correlación entre calidad de vida y las dimensiones del estrés laboral

Dimensión	Sig.	Calidad de Vida
Ansiedad	.000	-.562**
Depresión	.000	-.549**
Creencias desadaptativas	.000	-.342**
Presiones	.000	-.531**
Desmotivación	.000	-.486**
Mal afrontamiento	.000	-.250**

Nota: ** La correlación es significativa en el nivel .01.

4.1.3. Análisis Descriptivos

Como se muestra en la Tabla 9, el 46.3% de los participantes muestra un nivel alto de estrés laboral, siendo un total de 81 personas del total; asimismo, encontramos que al 18.9% en nivel moderado y un 15.4% en un nivel normal, dejando claro que hay presencia de este afecto dentro de la población estudiada.

Tabla 9

Niveles generales de estrés laboral

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	81	46.3	46.3
	Moderado	33	18.9	65.2
	Normal	27	15.4	80.6
	Bajo	9	5.1	85.7
	Muy bajo	25	14.3	100.0
	Total	175	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, en la Tabla 10 encontramos que el 56.0% mantiene una tendencia a una baja calidad de vida, siendo un total de 98; así también, se logra evidenciar que el 22.9% de los docentes muestra una mala calidad de vida, lo que implica que no están conformes con las cosas que están teniendo en su día a día.

Tabla 10

Niveles generales de calidad de vida.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Mala calidad de vida	40	22.9	22.9
	Tendencia a una baja calidad de vida	98	56.0	78.9
	Tendencia a una buena calidad de vida	33	18.9	97.8
	Calidad de vida óptima	4	2.3	100.0
	Total	175	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Si consideramos la evaluación por distrito de ubicación, tenemos según la Tabla 11, que el 46.3% de los trabajadores tienen un alto estrés laboral, siendo los profesores que desempeñan sus labores en el distrito de Jesús los más afectados (10.9%), seguido de Asunción (8.6%), Namora (6.3%), Chetilla (5.7%), Magdalena (5.1%), Encañada (3.4%), San Juan (3.4%) y Cospán (2.9%).

Tabla 11

Niveles de estrés laboral según distrito de trabajo.

Distrito	f.	Alto	Moderado	Normal	Bajo	Muy Bajo	Total
Asunción	20	8.6%	2.3%	0.0%	0.0%	0.6%	11.4%
Chetilla	13	5.7%	0.6%	1.1%	0.0%	0.0%	7.4%
Cospán	16	2.9%	2.3%	1.7%	1.1%	1.1%	9.1%
Jesús	46	10.9%	2.9%	2.9%	2.3%	7.4%	26.3%
Encañada	32	3.4%	4.0%	5.7%	1.1%	4.0%	18.3%
Magdalena	12	5.1%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	6.9%
Matara	6	0.0%	0.0%	1.7%	0.6%	1.1%	3.4%
Namora	19	6.3%	2.9%	1.7%	0.0%	0.0%	10.9%
San Juan	11	3.4%	2.3%	0.6%	0.0%	0.0%	6.3%
Total	175	46.3%	18.9%	15.4%	5.1%	14.3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Como se aprecia en la Tabla 12, el 56% de los trabajadores tienen una baja calidad de vida, siendo los profesores que desempeñan sus labores en el distrito de Jesús, quienes se muestran más afectados (12.6%), seguidos de Asunción (12.6%), La Encañada (7.4%), Namora (6.3%), San Juan (5.7%), Magdalena (5.1%), Chetilla (4.6%) y Cospán (4.6%).

Tabla 12*Niveles de calidad de vida según distrito de trabajo.*

Distrito	f.	Calidad de vida óptima	Tendencia a una buena calidad de vida	Tendencia a una baja calidad de vida	Mala calidad de vida	Total
Asunción	20	0.0%	0.6%	9.7%	1.1%	11.4%
Chetilla	13	0.0%	0.6%	4.6%	2.3%	7.4%
Cospán	16	0.0%	2.3%	4.6%	2.3%	9.1%
Jesús	46	1.7%	8.0%	12.6%	4.0%	26.3%
Encañada	32	0.6%	5.1%	7.4%	5.1%	18.3%
Magdalena	12	0.0%	0.0%	5.1%	1.7%	6.9%
Matara	6	0.0%	1.7%	0.0%	1.7%	3.4%
Namora	19	0.0%	0.6%	6.3%	4.0%	10.9%
San Juan	11	0.0%	0.0%	5.7%	0.6%	6.3%
Total	175	2.3%	18.9%	56.0%	22.9%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, respecto a los resultados descriptivos según sexo en la Tabla 13 se observa que el 46.3% de los trabajadores tienen un nivel alto de EL, siendo las mujeres quienes muestran mayor prevalencia con un 30.9%, mientras que los varones muestran un 15.4% según los datos recolectados.

Tabla 13*Niveles de estrés laboral según sexo.*

Sexo	f.	Alto	Moderado	Normal	Bajo	Muy Bajo	Total
Femenino	109	30.9%	12.6%	9.7%	2.9%	6.3%	62.3%
Masculino	66	15.4%	6.3%	5.7%	2.3%	8.0%	37.7%
Total	175	46.3%	18.9%	15.4%	5.1%	14.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 14 se observa que los trabajadores quienes tienen un nivel alto de estrés laboral, son los que están dentro de los 47 a 60 años de edad, siendo los más afectados con un 27.4%, seguidos de los de 33 a 46 años de edad y finalmente, siendo los menos afectados los de 61 a 64 años de edad, con un 3.4%.

Tabla 14*Niveles de estrés laboral según edad*

Edad	f.	Alto	Moderado	Normal	Bajo	Muy Bajo	Total
33 – 46	59	15.4%	8.0%	5.1%	0.0%	5.1%	33.7%
47 – 60	106	27.4%	10.3%	9.1%	4.6%	9.1%	60.6%
61 – 64	10	3.4%	0.6%	1.1%	0.6%	0.0%	5.7%
Total	175	46.3%	18.9%	15.4%	5.1%	14.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, de acuerdo a los resultados según estado civil en la Tabla 15 encontramos que los más afectados son los docentes casados con un 20.6% del total de la población quienes presentan altos niveles de estrés laboral, seguido de los convivientes con un 13.7%, solteros con 8% y finalmente los divorciados con un 4%.

Tabla 15*Niveles de estrés laboral según estado civil*

Estado civil	f.	Alto	Moderado	Normal	Bajo	Muy Bajo	Total
Casado(a)	88	20.6%	7.4%	9.1%	3.4%	9.7%	50.3%
Conviviente	51	13.7%	9.1%	2.3%	1.1%	2.9%	29.1%
Divorciado(a)	10	4.0%	0.0%	0.6%	0.6%	0.6%	5.7%
Soltero(a)	24	8.0%	1.7%	3.4%	0.0%	0.6%	13.7%
Viudo(a)	2	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.6%	1.1%
Total	175	46.3%	18.9%	15.4%	5.1%	14.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 16, se observa que el 46.3% de los trabajadores tienen un nivel alto de estrés laboral, siendo los más afectados quienes tienen entre 17 y 30 años de servicio con un 23.4% de prevalencia, seguidos de quienes tienen entre 3 y 16 años (16.6%) y por último de 31 a 39 años de servicio (6.3%).

Tabla 16*Niveles de estrés laboral según tiempo de servicio.*

Tiempo de servicio	f.	Alto	Moderado	Normal	Bajo	Muy Bajo	Total
3 a 16	58	16.6%	7.4%	5.1%	0.6%	3.4%	33.1%
17 a 30	94	23.4%	8.6%	9.7%	3.4%	8.6%	53.7%
31 a 39	23	6.3%	2.9%	0.6%	1.1%	2.3%	13.1%
Total	175	46.3%	18.9%	15.4%	5.1%	14.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, según la condición laboral observamos en la Tabla 17 que los nombrados tienen un mayor nivel de estrés laboral con una prevalencia del 44%, seguidos de los contratados (2.3%).

Tabla 17*Niveles de estrés laboral según condición laboral.*

Condición laboral	N°	Alto	Moderado	Normal	Bajo	Muy Bajo	Total
Contratados	10	2.3%	0.0%	2.3%	0.6%	0.6%	5.7%
Nombrados	165	44.0%	18.9%	13.1%	4.6%	13.7%	94.3%
Total	175	46.3%	18.9%	15.4%	5.1%	14.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 18 se observa que los docentes que trabajan con un tipo de servicio multigrado presentan una mayor prevalencia de alto estrés laboral, mostrando un porcentaje del 38.9% a diferencia de los unidocentes quienes se encuentran en un 7.4% de estrés.

Tabla 18*Niveles de estrés laboral según tipo de servicio*

Tipo de servicio	f.	Alto	Moderado	Normal	Bajo	Muy Bajo	Total
Multigrado	141	38.9%	13.7%	10.3%	5.1%	12.6%	80.6%
Unidocente	34	7.4%	5.1%	5.1%	0.0%	1.7%	19.4%
Total	175	46.3%	18.9%	15.4%	5.1%	14.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 19, se observa que el 56% de los trabajadores tienen un nivel bajo de calidad de vida, siendo las profesoras las más afectadas, pues muestran una prevalencia del 35.4%, mientras que los profesores presentan un 20.6% del total de la población.

Tabla 19*Niveles de calidad de vida según sexo.*

Sexo	f.	Calidad de vida óptima	Tendencia a una buena calidad de vida	Tendencia a una baja calidad de vida	Mala calidad de vida	Total
Femenino	109	1.7%	8.6%	35.4%	16.6%	62.3%
Masculino	66	0.6%	10.3%	20.6%	6.3%	37.7%
Total	175	2.3%	18.9%	56.0%	22.9%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, según se evidencia en la Tabla 20 los profesores con edades entre 47 y 60 años son los más afectados en esta variable mostrando niveles bajos de calidad de vida, con una prevalencia del 30.9%, seguidos de los que están entre 33 y 46 años de edad con el 22.3% y los docentes de entre 61 y 64 años se encuentran en un 2.9%.

Tabla 20*Niveles de calidad de vida según edad*

Edad	f.	Calidad de vida óptima	Tendencia a una buena calidad de vida	Tendencia a una baja calidad de vida	Mala calidad de vida	Total
33 – 46	59	0.6%	4.6%	22.3%	6.3%	33.7%
47 – 60	106	1.7%	13.7%	30.9%	14.3%	60.6%
61 – 64	10	0.0%	0.6%	2.9%	2.3%	5.7%
Total	175	2.3%	18.9%	56.0%	22.9%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

En tanto al estado civil, la mayor prevalencia de una baja calidad de vida lo encontramos en los docentes casados (Ver Tabla 21), sobresaliendo de los demás con un 24%, seguidos por las personas convivientes con un 19.4%, solteros (9.1%), divorciados (2.9%) y finalmente los viudos (0.6%).

Tabla 21*Niveles de calidad de vida según estado civil*

Estado Civil	f.	Calidad de vida óptima	Tendencia a una buena calidad de vida	Tendencia a una baja calidad de vida	Mala calidad de vida	Total
Casado(a)	88	0.6%	13.1%	24.0%	12.6%	50.3%
Conviviente	51	0.6%	2.9%	19.4%	6.3%	29.1%
Divorciado(a)	10	0.6%	0.6%	2.9%	1.7%	5.7%
Soltero(a)	24	0.6%	1.7%	9.1%	2.3%	13.7%
Viudo(a)	2	0.0%	0.6%	0.6%	0.0%	1.1%
Total	175	2.3%	18.9%	56.0%	22.9%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 22, se observa que el 56% de los trabajadores tienen un nivel bajo de calidad de vida, siendo los más afectados los profesores que tienen entre 17 y 30 años de servicio, pues muestran un 29.1% de prevalencia, seguidos de quienes

tienen entre 3 a 16 años (20.6%). El 6.3% restante corresponde a los docentes que tienen entre 31 a 39 años de servicio.

Tabla 22

Niveles de calidad de vida según tiempo de servicio

Tiempo de Servicio	f.	Calidad de vida óptima	Tendencia a una buena calidad de vida	Tendencia a una baja calidad de vida	Mala calidad de vida	Total
3 a 16	58	0.6%	3.4%	20.6%	8.6%	33.1%
17 a 30	94	1.7%	12.0%	29.1%	10.9%	53.7%
31 a 39	23	0.0%	3.4%	6.3%	3.4%	13.1%
Total	175	2.3%	18.9%	56.0%	22.9%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Igualmente, se observa en la Tabla 23 que los docentes muestran un nivel bajo en calidad de vida según condición laboral, siendo los profesores nombrados quienes muestran una mayor prevalencia con un 54.9%, mientras que el 1.1% restante corresponde a los contratados.

Tabla 23

Niveles de calidad de vida según condición laboral

Condición laboral	f.	Calidad de vida óptima	Tendencia a una buena calidad de vida	Tendencia a una baja calidad de vida	Mala calidad de vida	Total
Contratados	10	0.0%	1.7%	1.1%	2.9%	5.7%
Nombrados	165	2.3%	17.1%	54.9%	20.0%	94.3%
Total	175	2.3%	18.9%	56.0%	22.9%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 24, se observa que el 56% de los trabajadores tienen un nivel bajo de calidad de vida, siendo los docentes multigrado quienes muestran una mayor prevalencia con un 44.6%, seguidos de los unidocentes con un 11.4% de baja calidad de vida.

Tabla 24*Niveles de calidad de vida según tipo de servicio.*

Tipo de servicio	f.	Calidad de vida óptima	Tendencia a una buena calidad de vida	Tendencia a una baja calidad de vida	Mala calidad de vida	Total
Multigrado	141	2.3%	15.4%	44.6%	18.3%	80.6%
Unidocente	34	0.0%	3.4%	11.4%	4.6%	19.4%
Total	175	2.3%	18.9%	56.0%	22.9%	100.0%

Fuente: Elaboración propia**4.2. Discusión de resultados.**

A raíz de los resultados obtenidos se procedió a realizar un análisis detallado para dar respuesta al objetivo general de la investigación, el cual pretendió determinar la relación entre estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca, donde se evidenció un coeficiente de correlación de Spearman de $Rho = -.509$ y una significancia de $p=0.000$ ($p<.01$) indicando una correlación estadísticamente significativa e inversa, en la que se acepta la hipótesis general alterna, llegando a la conclusión que a mayor estrés laboral menor calidad de vida.

Estos resultados afirman lo dicho por Silverio (2018) en su tesis titulada “Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA. 2015”; quien encontró que el estrés laboral aumenta si la calidad de vida de los docentes disminuye ya que el puntaje obtenido en el Rho Spearman es de $Rho = -.398$ con una significancia bilateral de .000; esto muestra una relación significativa de tipo inversa entre ambas variables. Así mismo, Paniagua (2016) luego de realizar su estudio halló como resultado una correlación negativa moderada $r = -.417$,

llevándolo a concluir que el estrés laboral repercute en dirección inversamente proporcional sobre la calidad de vida de los sujetos estudiados.

De igual forma, Hualpa (2018) obtuvo como resultado una relación negativa moderada entre ambas variables, ya que mostró un coeficiente de correlación de Spearman de $Rho = -.234$; donde determinó que una variable influye sobre la otra pues, al mejorar la calidad de vida de las personas evaluadas, éstas disminuyen sus niveles de estrés laboral. En tal sentido bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, se puede decir que las variables estudiadas muestran una relación significativa y de tipo inversa, esto quiere decir que, si los niveles de estrés en el trabajo aumentan, la calidad de vida de los evaluados se ve afectada trayendo complicaciones a los docentes, quienes puede desarrollar dificultades al momento de la realización de sus labores o problemas de salud física, cognitiva y conductual. Tal y como se puede evidenciar en Extremera, Rey y Pena quienes determinaron que elevados grados de estrés guarda relación con los niveles y afectaciones de la salud (dolores de cabeza, problemas para dormir, nervios, irritabilidad, carácter inquieto y cansancio en general).

Asimismo, como parte de los objetivos específicos se determinó que las dimensiones del estrés laboral se encuentran altamente relacionadas con la variable de calidad de vida, dejando en claro que las consecuencias de una sobre la otra son bien definidas, esto no se ha corroborado con ninguna otra investigación por lo que si analizamos cada tipo de dimensión podemos entender un poco más el efecto que tiene el estrés sobre la calidad de vida de cada docente evaluado.

En tanto, los resultados mostrados en la Tabla 9 mencionan que el 46.3% de los trabajadores tiene un nivel alto de estrés laboral, el 18.9% un nivel moderado y el 15.4% un nivel normal, indicando que un gran porcentaje de docentes posee dificultades en la realización de sus actividades laborales, esto en concordancia con la situación actual de nuestro sistema educativo planteado en el marco teórico puede deberse al dilema entre la escasez de medios de comunicación para el desarrollo de las clases y el cumplimiento de los logros exigidos por las autoridades educativas. Sin embargo, Pinto (2018) al culminar su estudio llegó a la conclusión que los docentes del nivel primario de Instituciones Públicas del cercado de Moquegua muestran niveles considerables de estrés en los docentes (68.49%); en tal sentido, tenemos que la mayor parte de trabajadores que se desenvuelven en el ámbito educativos, en este caso docentes, poseen altos niveles de estrés laboral independientemente de la localidad evaluada y de las circunstancias concurridas en el momento.

Por otro lado, en la identificación de los niveles de la calidad de vida en docentes, la Tabla 10 nos muestra que el 56% de los docentes que laboran en escuelas con quintil 1 tienen tendencia a una baja calidad de vida, implicando que más de la mitad de los docentes no se sienten a gusto con su economía, la relación con sus amigos, comunidad, familia, pareja, salud, entre otros; no logrando la satisfacción básica de sus necesidades. Estos resultados, al ser corroborados con los hallados por Tafur (2016) en su investigación realizado a profesores universitarios de la Universidad Estatal de Huaraz, evidenció que la mayoría de la población (35.2%) tiene tendencia a una buena calidad de vida y el 30.8% a una baja calidad de vida. En tal sentido, tras un análisis de los resultados obtenidos en

relación a aspectos teóricos, podemos expresar que ambos estudios trabajan con poblaciones diferentes y al ser una variable subjetiva la diferencia entre los beneficios esperados u obtenidos por los docentes universitarios en comparación con los de formación primaria en colegios públicos es disímil. Esto sumado a la situación de la pandemia que suscita nuestra población actualmente, nos permite determinar que existe una variabilidad en tanto a la calidad de vida que poseen los docentes.

Haciendo referencia a los objetivos específicos sociodemográficos en el que se pretendió diferenciar los niveles de estrés y calidad de vida en tiempos de pandemia de los docentes de escuelas con quintil I de Cajamarca según sexo, edad, estado civil, tiempo de servicio, condición laboral y tipo de servicio; tenemos que los resultados obtenidos en la Tabla 13, referidos a los niveles de estrés según sexo, el género con mayor prevalencia de estrés laboral es el femenino, siendo el 30.9% de profesoras quienes muestran estos indicadores a diferencia de los varones (15.4%), de igual manera si nos basamos en los resultados de la Tabla 19, las docentes también son las más afectadas en relación a la variable calidad de vida (35.4%), mientras que los varones muestran un 20.6%; por lo que se infiere que en tanto a género son las mujeres las más afectadas en relación a los docentes varones; esto en referencia al estudio de Paniagua (2016) determina que el sexo femenino posee niveles altos de estrés y una diferencia significativa en tanto a la calidad de vida de sus evaluados. De la misma forma Pinto (2018), encontró que la mayor parte de docentes mujeres tiene un nivel elevado de estrés (59.68%) en comparación con los profesores (51.22%), esto puede deberse a los diferentes procesamientos psicológicos y cambios hormonales

a los que las mujeres pueden estar expuestas. Sin embargo, Tafur (2016) en su investigación realizada para determinar los niveles de calidad de vida en docentes universitarios de Huaraz, halló que la mayoría de los docentes varones poseen una tendencia baja de calidad de vida (39%) a diferencia de las mujeres con un 24%. No obstante, no existe una teoría única sobre la predominancia del estrés en tanto a género y mucho menos en tiempo de pandemia.

En referencia a la diferencia de EL y CV según la edad de los evaluados, se obtuvo que los docentes con mayores niveles de estrés laboral y tendencia a una baja calidad de vida son los que se encuentran entre los 47 y 60 años de edad (Adulthood media); Pinto (2018) menciona que los docentes que se encuentran con mayores niveles de estrés son los que oscilan los 40 años de edad, pues la rutina y las exigencias a las que se encuentran sometidos puede ser un factor de alteración. En tanto a las diferencias según estado civil, los resultados señalados en la Tabla 15 muestran que el 20.6% de los docentes casados presentan un alto nivel de estrés, así como una tendencia a una baja calidad de vida 24% (Ver Tabla 21), seguidos por los convivientes y solteros. Esto comparado con lo encontrado por Pinto (2018) determinó que son los viudos los que poseen un mayor nivel de estrés seguido de los casados y los divorciados, entendiendo estos resultados con las condiciones familiares que atraviesan las personas de estas edades.

Finalmente, si nos basamos en los objetivos según tiempo de servicio, se observó en los resultados que los profesores con un mayor nivel de estrés laboral y tendencia a una baja calidad de vida son aquellos que poseen entre 17 y 30 años de servicio; asimismo, esto en relación con la edad de los docentes se puede afirmar que las exigencias conforme pasan los años se hacen más pesados. En

tanto a los demás resultados tenemos que los nombrados presentan una mayor prevalencia de variables y que son los docentes de Instituciones Educativas de multigrado los que tienen mayor estrés con un 38.9% del total. Sin embargo, Pinto encontró que los docentes con mayores niveles de estrés son los contratados (59.73%), así también Tafur (2016) mostró resultados de una mayor prevalencia de una baja calidad de vida en docentes contratados (46.3%) mientras que los nombrados con un (18%), a pesar de ello para corroborar los resultados de la presente investigación con los antecedentes tendíamos que tomar en cuenta la diferencia educativa a la que los docentes en este año se tienen que enfrentar, estrategias aprendidas y metodología de enseñanza.

CAPITULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.

En base al objetivo principal concluye afirmando que existe una correlación significativa de tipo inversa ($Rho = -.509$) entre la variable estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 de la ciudad de Cajamarca.

Gran parte de la población (46.3%) muestra un alto nivel de estrés siendo Jesús el distrito que tiene una mayor prevalencia (10.9%) y Cospán el que tiene menor incidencia de profesores en esta variable (2.9%)

El 56% de evaluados tiene tendencia a una baja calidad de vida, siendo Jesús el distrito más afectado (12.6%) y el de menor incidencia Cospán (4.6%)

En base a los aspectos sociodemográficos recolectados, se determinó que las profesoras poseen mayor prevalencia de estrés alto (30.9%) y tendencia a baja calidad de vida (35.4%) en comparación con los varones (15.4% y 20.6% respectivamente); además, se encontró que la edad con mayores índices de alto estrés (27.4%) y tendencia a una baja calidad de vida (30.2%) son los docentes que tienen entre 47 y 60 años de edad y que los profesores(as) casados(as) (EL= 20.6% y CV= 24%) presentan la prevalencia absoluta por encima de los convivientes y solteros.

Finalmente, en relación a los aspectos laborales, se evidenció en los resultados que los docentes con un alto estrés laboral y tendencia a una baja calidad de vida son los que tienen entre 17 a 30 años de servicio (EL= 23.4% y CV=29.1%), en condición de nombrado (EL= 44% y CV=54,9%) y los que laboran en escuelas multigrado (EL= 38.9% y CV= 44.6%).

5.2. Recomendaciones.

Se recomienda a la UGEL Cajamarca fomentar políticas de servicio funcional al apoyo de los docentes con la finalidad de reducir los niveles de estrés laboral.

Se recomienda a la UGEL Cajamarca organizar jornadas y capacitaciones enfocadas al afrontamiento y manejo de estrés en el trabajo, así los docentes podrían mejorar su nivel de calidad de vida.

Se recomienda a la UGEL Cajamarca y a la facultad de Psicología de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo (UPAGU) tomar en cuenta los resultados como un problema relevante que repercute en la educación cajamarquina para que en futuras investigaciones se pueda ampliar los datos de análisis y población estudiada.

REFERENCIAS

- Andina Agencia Peruana de Noticias. (13 de noviembre del 2018). Programa peruano “Una laptop por niño” obtiene galardón internacional de UNESCO. Recuperado de <https://n9.cl/gj93n>
- American Psychological Association. (2010). Principios éticos de los psicólogos y código de conducta. Recuperado de <https://n9.cl/1g6w6>.
- American Psychological Association. (2020). *Los distintos tipos de estrés*. Recuperado de <https://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos>.
- Arias, W. L., Montes, I. y Masías, M. A. (marzo, 2014). El modelo demanda control de Karasek y su relación con la creatividad docente en profesores de nivel primario de Arequipa. *Journal of Psychology*, 16(1), 64-77. ISSN: 1990-6757.
- Asociación Peruana de Empresas de Inteligencia de Mercados. (2003). *Niveles socio-económicos*. Perú. Recuperado de <https://n9.cl/nzn4>
- Bértola, D. (abril, 2010). Hans Selye y sus ratas estresadas. *Revista Medicina Universitaria*. 12(47), 142-143. Recuperado de <https://n9.cl/lu9qx>.
- Borthwick-Duffy, S. (1992). Quality of Life and Quality of Care in Mental Retardation. En Rowitz, L. (1992), *Mental Retardation in the Year 2000* (pp. 52-66). New York: Springer-Verlag.
- Cabel, J. (2 de septiembre del 2007). Perú: Análisis crítico de la Ley Magisterial. *El diario Internacional*. Recuperado de <https://n9.cl/y8ftc>
- Castillo, A., Fernández, R. y López, P. (enero, 2014). Prevalencia de ansiedad y depresión en docentes. *Rev. Enfermería del trabajo*, 4(2), 55-62. ISSN: 2174-2510.
- Castro, P. P. (2008). *El estrés docente en los profesores de escuelas públicas*. (Tesis de Maestría). De la base de datos de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <https://n9.cl/u5i5>
- Chiang, M., Gómez, N. y Sigoña, M. (diciembre, 2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Rev. Salud de los trabajadores*, 21(2), 111-128. ISSN: 1315-0138.

- Cruz, O. L. (2018). *Calidad de vida en el trabajo y el estrés de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura*. (Tesis de Licenciatura). De la base de datos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. (UNJFSC No 1922).
- Cummins, R. A. (2000). Objective and subjective quality of life: An interactive model. *Social Indicators Research*, 52(1), 55-72. DOI: 10.1023/A:1007027822521.
- Diario La República. (1 de septiembre del 2020). Programa juntos 2020: ¿Cuándo es el pago del subsidio del Midis?. Recuperado de <https://n9.cl/gndu>.
- Diario Semana. (15 de marzo del 2020). Perú declara estado de emergencia y confina a la población por coronavirus. Recuperado de <https://n9.cl/ootr>
- Espinoza, E., Espezua, L. y Choque, R. (2015). *¿Qué significa ser profesor en el Perú?* (MINEDU Informe N° 11). Recuperado del Ministerio de Educación: <https://n9.cl/zber>
- Extremera, N., Rey, L. y Pena, M. (noviembre, 2010). La docencia perjudica seriamente la salud, análisis de los síntomas asociados al estrés docente. *Rev. Dialnet*, 32(100), 43-54. ISSN: 0212-8179.
- Felce, D. y Perry, J. (febrero, 1995). Quality of life: Its Definition and Measurement. *Rev. Pergamon*, 16(1), 51-74. DOI: 10.1016/0891-4222(94)00028-x
- Gamarra, H. W. (2019). *El estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata-Anta-Cusco*. (Tesis de Doctorado). De la base de datos de la Universidad Cesar Vallejo. (UCV No 38294).
- García, P. (5 de marzo del 2017). El estrés, la enfermedad del siglo XXI. *Ser Madrid Sur*. Recuperado de <https://n9.cl/okpnl>.
- García, M. A., Gonzáles, R., Aldrete, M. G., Acosta, M., León, S. G. y Pando, M. (agosto, 2014). Relationship between Quality of life at work and stress symptoms in University administrative staff. *Rev. Scielo*, 16(50), 68-110. ISSN: 0718-2449.
- Grimaldo, M. P. (junio, 2009). Calidad de vida en estudiantes de secundaria de la ciudad de Lima. *Informes Psicológicos*, 11(12), 33-47. ISSN: 2145-3535.

- Grimaldo, M. P. (julio, 2010). Adaptation of the scale quality of life Olson & Barnes for health professionals. *Rev. Cultura*, 24(1), 1-20. ISSN: 1817-0288.
- Gobierno Peruano. Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. (2018). *¿Qué es Qali Warma?*. Lima. Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma. Recuperado de <https://n9.cl/8p8y>
- Gobierno Peruano. Ministerio de Educación del Perú. (2018a). *Evaluación PISA 2018*. Lima. Oficina de Mediación de la Calidad de los Aprendizajes. Recuperado de <https://n9.cl/p8s4>
- Gobierno Peruano. Ministerio de Educación del Perú. (2018b). *Ley de Reforma Magisterial. Ley N°29944. D.S. N°004-2013-ED*. Lima. Oficina de Mediación de la Calidad de los Aprendizajes. Recuperado de <https://n9.cl/7pli>
- Gobierno Peruano. Ministerio de Educación del Perú. (2019a). *Evaluación Censal de Estudiantes*. Lima. Oficina de Mediación de la Calidad de los Aprendizajes. Recuperado de <https://n9.cl/cygl>
- Gobierno Peruano. Ministerio de Educación del Perú. (2019b). *Evaluaciones de logro de aprendizaje, resultados 2019*. Lima. Oficina de Mediación de la Calidad de los Aprendizajes. Recuperado de <https://n9.cl/wra6l>
- Gobierno Peruano. Ministerio de Educación del Perú. (2020a). *Evaluación Muestral 2018*. Lima. Oficina de Mediación de la Calidad de los Aprendizajes. Recuperado de <https://n9.cl/cmiiq>
- Gobierno Peruano. Ministerio de Educación del Perú. (2020b). *Minedu inicia curso virtual sobre el papel del docente en la enseñanza a distancia*. Lima. Oficina de Mediación de la Calidad de los Aprendizajes. Recuperado de <https://n9.cl/dzy2>
- Gutiérrez, E. (septiembre, 2008). Tiempo libre y calidad de vida desde el sí mismo docente. *Rev. Scielo*, 13(38), 1-12. ISSN: 1405-6666.
- Gutiérrez, P., Morán, S. y Sanz, I. (2005). Educational stress: Elaboration of ED-6 scale for its assessment. *Rev. Electrónica de investigación y evaluación educativa. Relieve*. 11(1). Recuperado de <https://n9.cl/jidy>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (5ta. Ed.). (2010). *Metodología de investigación*. México: Mc Graw – Hill.

- Holmes, T. H. y Rahe, R. H. (abril, 1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 213-218. DOI: 10.1016/0022-3999(67)90010-4.
- Hualpa, A. M. (2018). *Estrés laboral y calidad de vida en técnicos de enfermería del Hospital de Huaycán, 2018*. (Tesis de Maestría). De la base de datos de la Universidad Cesar Vallejo. (UCV No 22277).
- Karasek, R. A. (junio, 1979). Job demands, Job decision latitude and mental strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. DOI: 10.2307/2392498.
- Laura, C. D. y Bolívar, E. J. (2009). *Una laptop por niño en escuelas rurales del Perú: Un análisis de las barreras y facilitadores*. Recuperado del sitio Consorcio de Investigación económica y social: <https://n9.cl/1du7>
- Lawton, M. P. (1999). Quality of life in Chronic Illness. *Rev. Gerontology*, 45(4), 181-183. DOI: 10.1159/000022083.
- Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. Estados Unidos: Springer Publishing Company.
- Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. España: Martínez-Roca.
- Ley N° 29944. Diario Oficial el Peruano, Lima, Perú, 25 de noviembre del 2012
- Llanos, F. (10 de febrero del 2020). La evaluación formativa en la norma técnica de evaluación 2020. *Educación*. Recuperado de <https://n9.cl/r5mz>.
- Martínez, S. (2001). Riesgos psicosociales: el modelo demanda-control-apoyo social (I). Recuperado de <https://n9.cl/rxna>.
- Melgosa, J. (1er. Ed.) (2006). *¡Sin Estrés!*. España: Safeliz.
- Ministerio de Educación del Perú. (diciembre, 2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Perú: Cuenca, R. y Carrillo, S.
- Montero, I. y León, O. (junio, 2002). Clasificación y descripción de las metodologías de Investigación en Psicología. *Rev. Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 2(3), 503-508. ISSN: 1576-7329.

- Morales, P. (diciembre, 2012). Tamaño de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos? *Facultad de humanidades*. Recuperado de <https://n9.cl/x88hc>
- Moreno, B. y Ximénez, C. (1996). *Evaluación de la calidad de vida*. España: Siglo XXI.
- Nacionalpe. (6 de junio del 2020). Ministerio de Educación distribuirá Tablets para “Aprendo en casa”. Recuperado de <https://n9.cl/bncwj>
- Navarro, J. C. (2002). *¿Quiénes son los Maestros? Carreras e incentivos docentes en América Latina*. Washington, D.C.: IDB Bookstore.
- Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura. (2020). *El sistema educativo peruano: Buscando la calidad y la equidad durante los tiempos de COVID-19*. Francia. Recuperado de <https://n9.cl/fvzp>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Suiza. Recuperado de <https://n9.cl/gdwo>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *COVID-19: Cronología de la actuación de la OMS*. Suiza. Recuperado de <https://n9.cl/cgu3q>
- Ortega, C. (2011). *La psiconeuroinmunología y la promoción de la salud*. Trabajo presentado en el XII Congreso Internacional de Teoría de la Educación, España. Resumen recuperado de <https://n9.cl/exyob>
- Paniagua, G. (junio, 2016). Estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una Institución de Educación Superior del Salvador. *Rev. Ciencia, cultura y sociedad*, 3(1), 45-58. ISSN: 2305-7688.
- Pinto, V. I. (2018). *Estrés en docentes del nivel primario de Instituciones Educativas Públicas, cercado de Moquegua*. (Tesis de Licenciatura). De la base de datos de la Universidad José Carlos Mariátegui. (UJCM No 439).
- Prada, R. (febrero, 2014). ¿Qué es el estrés?. *Hablando de ciencia*. Recuperado de <https://n9.cl/95b1>.
- Prado, J. (24 de mayo del 2013). Modelo demanda – control – apoyo social de Karasek. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://n9.cl/uzyu>.

- Ramón, C. M. (2018). *Estrés ocupacional y satisfacción laboral en docentes de educación secundaria en Cajamarca – 2018 UGEL San Marcos*. (Tesis de Maestría). De la base de datos de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. (UPAGU No 773).
- Real Academia Española. (2005). *Diccionario de la lengua española*. España. Recuperado de <https://n9.cl/d2r75>
- Rojas, S. (05 de enero del 2015). Calidad de vida: Qué es y cómo manejarla en 2020. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://n9.cl/0rtbg>
- RPP Noticias. (29 de septiembre del 2011). Una laptop por niño no se usa por falta de capacitación docente. Recuperado de <https://n9.cl/qn51>
- RPP Noticias. (03 de diciembre del 2019). Pisa 2018, Perú es uno de los siete países que mostró mejoras en aprendizaje. Recuperado de <https://n9.cl/7vlor>
- RPP Noticias. (06 de abril del 2020a). Aprendo en casa: Todo lo que debes saber sobre el inicio de clases remotas en las escuelas. Recuperado de <https://n9.cl/d4uw>
- RPP Noticias. (24 de junio del 2020b). Minedu aclara que reinicio de clases presenciales se dará solo en escuelas y zonas autorizadas. Recuperado de <https://n9.cl/hep1>
- Ruiz, R. (2020). *Estadísticas de las tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares* (INEI Informe N° 2). Recuperado del Instituto Nacional de Estadística e Informática: <https://n9.cl/qxqz>
- Selye, H. (julio 1936). A syndrome produced by Diverse Nocuous Agents. *Nature*. 138(3479), 32. DOI: 10.1038/138032a0.
- Selye, H. (junio, 1950). Stress and the general adaptation syndrome. *British Medical Journal*, 1(4667). 1383-1392. DOI: 10.1136/bmj.1.4667.1383.
- Selye, H. (octubre, 1955). Stress and disease. *Rev. Science*. 122(3171), 625-631. DOI: 10.2307/1749664.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. Estados Unidos: Mc Graw – Hill.
- Silverio, R. P. (2018). *Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E. N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05*

- SJL/EA. (Tesis de Licenciatura). De la base de datos de la Universidad Cesar Vallejo. (UCV No. 14225).
- Spangenberg, A. (2015). *Neurobiología del estrés*. (Tesis de Maestría). De la base de datos de la Universidad de la Republica Uruguay.
- Summers, J.A., Poston, D. J., Turnbull, A. P., Marquis, J., Hoffman, L., Mannan, H. y Wang, M. (octubre, 2005). Conceptualizing and measuring family quality of life. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49(10), 777-783. DOI: 10.1111/j.1365-2788.2005.00751.x
- Tafur, D. S. (2016). *Calidad de vida en docentes universitarios de una Universidad Estatal de Huaraz, 2016*. (Tesis de Licenciatura). De la base de datos de la Universidad San Pedro. (USP No 8927).
- The Organisation for Economic Co-operation and Development. (2018). *¿What is PISA?*. Francia. Recuperado de <http://www.oecd.org/pisa/>
- The World Health Organization quality of life assessment (1995). The World Health Organization quality of life assessment: Position paper from the World Health Organization. *Rev. ScienceDirect*, 41(10), 1403-1409. DOI: 10.1016/0277-9536(95)00112-k.
- Tuesca, R. (abril, 2005). La calidad de vida, su importancia y cómo medirla. *Rev. Científica Salud Uninorte*, 21(2). ISSN: 2011-7531.
- Urzúa, A. y Caqueo, A. (enero, 2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Rev. Terapia Psicológica*, 30(1), 61-71. ISSN: 0718-4808.
- Verdugo, M. A., Schalock, R.L., Keith, K. D. y Stancliffe, R. J. (octubre, 2005). Quality of life and its Measurement: Important principles and guidelines. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49(10), 707-717. DOI: 10.1111/j.1365-2788.2005.00739.x
- Zavala, J. (marzo, 2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Rev. Educación*, 17(32), 67-86. ISSN: 1019-9403.

LISTA DE ABREVIATURAS

ACTH	: Adrenocorticotropina.
APA	: American Psychological Association [Asociación de Psicólogos Americanos].
APEIM	: Asociación Peruana de Empresas de Inteligencia de Mercados.
BID	: Banco Interamericano de Desarrollo.
CRF	: Corticotropina.
CV	: Calidad de Vida.
DIGETE	: Dirección General de Tecnologías Educativas.
ECE	: Evaluación Censal de Estudiantes.
ED	: Estrés en Docentes.
EL	: Estrés Laboral.
EM	: Evaluación Muestral.
I.E.	: Institución Educativa.
INEI	: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
IPS	: Instituto Superior Pedagógico.
MIDIS	: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
MINEDU	: Ministerio de Educación.
NA	: Noradrenalina.
NSE	: Nivel Socioeconómico.
OECD	: The Organisation for economic co-operation and development [Organización para la cooperación y desarrollo económico].
OLPC	: One Laptop per Child [Una laptop por niño].
OMS	: Organización Mundial de la Salud.

- PISA : Programme for International Student Assessment [Prueba Internacional de Estudiantes].
- RAE : Real Academia Española.
- RDE : Resolución de Dirección Ejecutiva.
- SPSS : Statistical package for the social sciences [Paquete Estadístico para Ciencias Sociales].
- TIC´S : Tecnologías de la Información y Comunicación.
- UGEL : Unidad de Gestión Educativa Local.
- UNESCO : Organización de las Naciones Unidas para la Educación, de la Ciencia y la cultura.
- WHOQOL : The World Health Organization Quality of Life Assessment [Evaluación de la Calidad de Vida de la Organización Mundial de la Salud].

ANEXOS

ANEXO A

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 25

Matriz de consistencia interna.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables		Metodología
Principal	General	(General alterna)	Independiente	Instrumento	Tipo
¿Cuál es la relación entre estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 – Cajamarca?	Determinar la relación entre estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 – Cajamarca.	Hg-H ₁ . Existe una relación significativa entre el estrés laboral y calidad de vida en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca.	Estrés laboral.	Escala de estrés en docentes (ED-6) de Gutiérrez, Morán y Sanz (2005).	Descriptivo – correlacional mediante encuesta (Montero y León, 2002)
		(General nula)	Dependiente	Instrumento	Diseño
		Hg-H ₀ . No existe una relación entre el estrés laboral y calidad de vida en los docentes de escuelas con Quintil 1 de Cajamarca.	Calidad de vida.	Escala de calidad de vida de Olson y Barnes (1982) adaptado al Perú por Grimaldo (2010).	No experimental, de corte transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

Secundarios	Específicos	Específicos
¿Cuál es la relación entre las dimensiones del estrés laboral y la calidad de vida de los docentes pertenecientes a escuelas con quintil 1 de Cajamarca?	Determinar la relación existente entre la calidad de vida y las dimensiones pertenecientes al estrés laboral en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca.	He ₁ -H ₁ : Si existe. He ₂ -H ₁ : Si existe. He ₃ -H ₁ : Si existe. He ₄ -H ₁ : Si existe. He ₅ -H ₁ : Si existe. He ₆ -H ₁ : Si existe.
¿Cuál es el nivel de estrés laboral que presentan los docentes pertenecientes a escuelas con quintil 1 de Cajamarca?	Identificar los niveles de estrés laboral en docentes de escuelas con quintil 1 de la ciudad de Cajamarca: Asunción, Chetilla, Cospán, Encañada, Jesús, Magdalena, Matara, Namora y San Juan.	
¿Cuál es el nivel de calidad de vida que presentan los docentes pertenecientes a escuelas con quintil 1 de Cajamarca?	Identificar los niveles de calidad de vida en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca.	
	Diferenciar los niveles de estrés laboral y calidad de vida en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca	

según datos personales
como: Sexo, edad y estado
civil.

Diferenciar los niveles de
estrés laboral y calidad de
vida en docentes de escuelas
con quintil 1 de la ciudad de
Cajamarca según aspectos
laborales: Tiempo de
servicio, condición laboral y
tipo de servicio.

Nota: La matriz de consistencia permite tener una visión clara del proceso de investigación, permitiendo evaluar el grado de coherencia y lógica del estudio.

ANEXO B

FICHA TÉCNICA ESCALA DE ESTRÉS EN DOCENTES

Nombre original	: Escala de estrés en docentes.
Autor	: Pablo Gutiérrez, Santiago Morán e Inmaculada Sanz.
Procedencia	: España.
Administración	: Individual y colectiva.
Formas	: Forma completa.
Duración	: 30 a 35 minutos.
Aplicación	: Directa.
Puntuación	: Escala de Likert del 1 al 5.
Confiabilidad	: Alfa de Cronbach 0.937.
Validez	: Análisis factorial (ítem - test).
Significación	: Evaluación del estrés laboral en los docentes y sus indicadores que incluye esta variable.
Tipificación	: Baremos españoles.
Usos	: Área educativa y organizacional.
Materiales	: Manual de calificación, hojas de preguntas y respuestas.

ANEXO C

FICHA TÉCNICA ESCALA DE CALIDAD DE VIDA

Nombre original	: Escala de calidad de vida.
Autor	: David Olson y Howard Barnes.
Procedencia	: EE. UU.
Adaptación peruana	: Mirian Pilar Grimaldo Muchotrigo (2010).
Administración	: Individual y colectiva.
Formas	: Forma completa.
Duración	: Aproximadamente de 20 a 25 minutos.
Aplicación	: Directa.
Puntuación	: Escala de Likert del 1 al 5
Confiabilidad	: Test - retest (Alfa de Cronbach 0.973)
Validez	: Análisis factorial (extracción de ejes)
Significación	: Evaluación de la calidad de vida y los indicadores que incluye en el aspecto intrapersonal e interpersonal.
Tipificación	: Baremos peruanos
Usos	: Área clínica, educativa u organizacional.
Materiales	: Manual de calificación, hojas de preguntas y respuestas.

ANEXO D

ESCALA APLICABLE DE ESTRÉS EN DOCENTES (Pablo Gutiérrez, Santiago Moran y Inmaculada Sáenz)

<https://forms.gle/bryUWgm8sTUM8cK29>

INSTRUCCIONES: A continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo o desacuerdo. Recuerde que no existe respuesta mala o buena, por lo cual sea sincero.

N	CN	AV	CS	S
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.					
2	Recurro al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.					
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.					
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.					
5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.					
6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.					
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.					
8	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.					
9	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.					
10	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.					
11	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.					
12	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.					
13	Hay tareas laborales que afronto con temor.					
14	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.					
15	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entre sudores fríos.					
16	Los problemas laborales me ponen agresivo.					
17	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.					
18	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.					
19	En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.					
20	A menudo siento ganas de llorar.					

21	Me entristezco demasiado antes los problemas laborales.					
22	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.					
23	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.					
24	Me cuesta trabajo tirar por la vida.					
25	Tengo la sensación de estar desmoronándome.					
26	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.					
27	Me falta energía para afrontar la labor de profesor.					
28	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.					
29	A veces pienso que el mundo es una basura.					
30	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino bueno o malos alumnos.					
31	Me pagan por enseñar no por formar personas.					
32	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.					
33	El salario del profesor es muy poco motivador.					
34	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.					
35	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.					
36	Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.					
37	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.					
38	La política educativa pide mucho a cambio de poco.					
39	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.					
40	La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.					
41	La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.					
42	Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil.					
43	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que éste acabe.					
44	En mis clases hay buen clima de trabajo.					
45	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.					
46	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.					
47	Acabo la jornada de trabajo extenuado (cansado).					
48	Se me hace muy duro terminar el curso.					
49	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe a los demás.					
50	Me siento desbordado por el trabajo.					
51	A veces trato de eludir responsabilidades.					
52	Creo que la mayoría de mis alumnos me considera un profesor excelente.					
53	Me siento quemado por este trabajo.					

54	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad.					
55	Estoy lejos de la autorrealización laboral.					
56	He perdido la motivación por la enseñanza.					
57	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.					
58	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.					
59	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.					
60	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.					
61	Los padres me valoran positivamente como profesor.					
62	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer.					
63	El trabajo me resulta monótono.					
64	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.					
65	Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo.					
66	Me animo fácilmente cuando estoy triste.					
67	El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora(s).					
68	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.					
69	Mis relaciones con los “superiores” son difíciles.					
70	La organización del centro me parece buena.					
71	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.					
72	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.					
73	Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.					
74	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.					
75	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.					
76	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.					
77	Busco ayuda a apoyo cuando tengo problemas laborales.					

ANEXO E

ESCALA APLICABLE DE CALIDAD DE VIDA (Olson & Barnes)

<https://forms.gle/jyP1ejVoCGH5KwEN7>

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos oraciones referidas a diferentes aspectos de su vida. Lea cada una de ellas y marque con una “X” la alternativa que considere conveniente. Recuerde no hay respuesta mala.

IS	PS	MS	BS	CS
Insatisfecho	Poco Satisfecho	Más o menos Satisfecho	Bastante Satisfecho	Completamente Satisfecho

N°	ÍTEMS	IS	PS	MS	BS	CS
1	Los medios materiales que tiene su vivienda para vivir cómodamente.					
2	Su capacidad económica para cubrir los gastos de una alimentación familiar adecuado.					
3	Su capacidad económica para satisfacer la necesidad de vestido de su familia.					
4	Su disponibilidad económica para satisfacer las necesidades recreativas de su familia.					
5	Su capacidad económica para satisfacer las necesidades educativas de su familia.					
6	Su capacidad económica para satisfacer las necesidades de salud de su familia.					
7	La cantidad de dinero que tiene para gastar diariamente.					
8	La cantidad de dinero que tiene para gastar el fin de semana.					
9	La capacidad económica para la adquisición de objetos personales “de lujo”.					
10	Los amigos que frecuenta en la zona donde vive.					
11	Las actividades (fiestas, reuniones, deportes) que comparte con sus amigos en la zona donde reside.					
12	El tiempo que comparte con sus amigos de la zona donde vive.					
13	Los amigos del trabajo.					
14	Las actividades que comparte con sus amigos del trabajo.					
15	El tiempo que comparte con sus amigos del trabajo.					
16	El número de amigos que tiene.					
17	Las facilidades que le brinda su comunidad para hacer las compras cotidianas.					

18	La seguridad en el lugar donde vive para desplazarse sin riesgo alguno.					
19	Los espacios de recreación (parques, campos de juegos, etc.) en su comunidad.					
20	Las facilidades para las prácticas deportivas (lozas, deportivas, gimnasios, etc.).					
21	Los servicios que le brinda el centro de salud más cercano a su hogar.					
22	La relación afectiva con su(s) hijo(s), (as).					
23	El número de hijos(as) que tiene.					
24	Sus responsabilidades domésticas en la casa.					
25	La capacidad de su hogar para brindarle seguridad afectiva.					
26	Su capacidad para satisfacer la necesidad de amor de los miembros de su hogar.					
27	El tiempo que pasa con su familia.					
28	La relación afectiva con sus padres.					
29	La relación afectiva con sus hermanos.					
30	La relación afectiva con sus sobrinos.					
31	El apoyo afectivo que recibe de su familia extensa (padres, hermanos(as), tíos(as), primos(as), etc.).					
32	La relación afectiva con su esposa(so).					
33	El tiempo que pasa con su pareja.					
34	Las actividades que comparte con su pareja.					
35	El apoyo emocional que recibe de su pareja.					
36	El apoyo emocional que le brinda su pareja.					
37	La intimidad sexual con su pareja.					
38	La cantidad de tiempo libre que tiene.					
39	Las actividades deportivas que realiza.					
40	Las actividades recreativas que realiza (tocar guitarra, asistir al cine, conciertos, etc.).					
41	El tiempo que tiene para descansar.					
42	Las actividades creativas que realiza (pintura, dibujo, manualidades, etc.).					
43	El contenido de los programas de la televisión por cable o satelital (señal cerrada o privada).					
44	El contenido de los programas de radio.					
45	La cantidad de tiempo que pasa escuchando la radio.					
46	La cantidad de tiempo que pasa en Internet revisando páginas no educativas.					
47	La cantidad de tiempo que pasa revisando páginas por cuestiones educativas.					
48	La cantidad de tiempo que pasa "chateando".					
49	Calidad de películas del cine nacional.					
50	Calidad de películas del cine extranjero.					

51	La frecuencia con que asiste al cine.					
52	Calidad de las obras de teatro.					
53	La frecuencia con que asiste al teatro.					
54	El contenido de los periódicos.					
55	El contenido de las revistas científicas.					
56	El contenido de las revistas no científicas.					
57	La frecuencia con que lee revistas científicas.					
58	La frecuencia con que lee revistas no científicas.					
59	La vida religiosa de su familia.					
60	La frecuencia de asistencia a misa.					
61	Su relación con Dios.					
62	El tiempo que le brinda a Dios.					
63	El amor que le brinda a Dios.					
64	Las actividades que organiza su templo o iglesia.					
65	La vida religiosa de su comunidad.					
66	Su salud física.					
67	Su salud psicológica.					
68	La salud física de otros miembros de su familia nuclear (esposo(a), hijos(as)).					
69	La salud psicológica de otros miembros de tu familia extensa (padres, hermanos(as), tíos(as), primos(as), etc.).					

ANEXO F

CONFIABILIDAD ESCALA DE ESTRÉS EN DOCENTES

Estadísticas de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.926	77

Estadísticas de total de elemento.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ED - Ítem 1	198.754	1992.048	.012	.927
ED - Ítem 2	199.749	1942.971	.373	.925
ED - Ítem 3	199.120	1954.129	.277	.926
ED - Ítem 4	198.617	1995.582	-.013	.927
ED - Ítem 5	198.789	1954.271	.288	.926
ED - Ítem 6	198.926	1956.253	.280	.926
ED - Ítem 7	198.714	1965.654	.194	.926
ED - Ítem 8	199.131	1948.529	.341	.925
ED - Ítem 9	199.223	1934.496	.453	.925
ED - Ítem 10	199.714	1931.033	.496	.924
ED - Ítem 11	199.097	1945.422	.364	.925
ED - Ítem 12	199.554	1921.927	.532	.924
ED - Ítem 13	199.223	1937.726	.388	.925
ED - Ítem 14	198.434	1981.040	.094	.927
ED - Ítem 15	199.960	1935.303	.509	.924
ED - Ítem 16	199.771	1925.074	.519	.924
ED - Ítem 17	199.480	1907.607	.615	.923
ED - Ítem 18	199.200	1938.011	.424	.925
ED - Ítem 19	199.520	1922.446	.541	.924
ED - Ítem 20	199.486	1930.814	.449	.925
ED - Ítem 21	199.354	1939.219	.391	.925
ED - Ítem 22	199.520	1916.665	.566	.924
ED - Ítem 23	199.331	1925.660	.487	.924
ED - Ítem 24	199.337	1931.041	.447	.925
ED - Ítem 25	199.463	1912.963	.567	.924

ED - Ítem 26	199.549	1926.720	.498	.924
ED - Ítem 27	199.566	1925.937	.534	.924
ED - Ítem 28	199.589	1915.313	.584	.924
ED - Ítem 29	199.703	1919.038	.548	.924
ED - Ítem 30	199.617	1920.525	.527	.924
ED - Ítem 31	199.811	1926.050	.488	.924
ED - Ítem 32	199.874	1948.938	.353	.925
ED - Ítem 33	198.674	1960.669	.250	.926
ED - Ítem 34	198.697	1984.753	.068	.927
ED - Ítem 35	199.389	1966.480	.186	.926
ED - Ítem 36	199.731	1923.393	.503	.924
ED - Ítem 37	199.600	1943.241	.379	.925
ED - Ítem 38	198.686	1989.596	.034	.927
ED - Ítem 39	198.491	1982.596	.089	.927
ED - Ítem 40	199.377	1943.351	.374	.925
ED - Ítem 41	199.109	1957.879	.264	.926
ED - Ítem 42	198.851	1954.265	.260	.926
ED - Ítem 43	199.400	1922.816	.507	.924
ED - Ítem 44 (*)	199.943	1974.571	.171	.926
ED - Ítem 45 (*)	199.594	1964.932	.232	.926
ED - Ítem 46	199.583	1924.670	.520	.924
ED - Ítem 47	198.566	1972.695	.155	.926
ED - Ítem 48	199.423	1937.487	.414	.925
ED - Ítem 49	199.920	1939.499	.453	.925
ED - Ítem 50	199.360	1925.128	.486	.924
ED - Ítem 51	199.851	1932.679	.510	.924
ED - Ítem 52 (*)	199.926	1962.184	.268	.926
ED - Ítem 53	199.880	1924.187	.564	.924
ED - Ítem 54 (*)	199.966	1959.815	.296	.925
ED - Ítem 55	199.486	1924.044	.538	.924
ED - Ítem 56	199.800	1914.310	.599	.924
ED - Ítem 57	199.686	1933.814	.446	.925
ED - Ítem 58 (*)	199.703	1987.681	.048	.927
ED - Ítem 59	199.377	1934.282	.447	.925
ED - Ítem 60	199.640	1918.852	.591	.924
ED - Ítem 61 (*)	199.914	1960.033	.292	.925
ED - Ítem 62	199.646	1915.150	.600	.924
ED - Ítem 63	199.783	1937.539	.438	.925
ED - Ítem 64	199.057	1959.146	.235	.926
ED - Ítem 65 (*)	199.937	1964.255	.226	.926
ED - Ítem 66 (*)	199.931	1962.133	.262	.926
ED - Ítem 67 (*)	199.863	1955.993	.325	.925

ED - Ítem 68 (*)	199.903	1960.766	.299	.925
ED - Ítem 69	199.560	1951.328	.317	.925
ED - Ítem 70 (*)	199.857	1974.847	.166	.926
ED - Ítem 71 (*)	200.000	1963.736	.262	.926
ED - Ítem 72 (*)	199.789	1958.696	.301	.925
ED - Ítem 73 (*)	199.966	1965.160	.248	.926
ED - Ítem 74 (*)	199.891	1973.339	.175	.926
ED - Ítem 75	199.611	1938.998	.409	.925
ED - Ítem 76 (*)	199.926	1977.276	.158	.926
ED - Ítem 77 (*)	199.863	1976.855	.139	.926

Nota: (*) menciona a los ítems inversos

ANEXO G

CONFIABILIDAD ESCALA DE CALIDAD DE VIDA

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	69

Estadísticas de total de elemento.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlació n total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CL - Ítem 1	213.211	1305.961	.254	.928
CL - Ítem 2	213.377	1298.776	.353	.927
CL - Ítem 3	213.571	1298.890	.360	.927
CL - Ítem 4	213.549	1295.146	.403	.927
CL - Ítem 5	213.297	1300.026	.335	.927
CL - Ítem 6	213.463	1302.089	.327	.927
CL - Ítem 7	213.491	1302.642	.293	.928
CL - Ítem 8	213.571	1306.039	.245	.928
CL - Ítem 9	213.846	1310.085	.189	.928
CL - Ítem 10	213.491	1295.895	.368	.927
CL - Ítem 11	213.623	1298.673	.323	.927
CL - Ítem 12	213.503	1293.746	.373	.927
CL - Ítem 13	213.069	1294.352	.398	.927
CL - Ítem 14	213.217	1294.079	.409	.927
CL - Ítem 15	213.309	1295.479	.404	.927
CL - Ítem 16	213.240	1300.298	.305	.928
CL - Ítem 17	213.411	1295.439	.387	.927
CL - Ítem 18	213.474	1296.274	.368	.927
CL - Ítem 19	213.840	1294.273	.355	.927
CL - Ítem 20	213.731	1296.807	.312	.928
CL - Ítem 21	213.771	1311.361	.191	.928
CL - Ítem 22	212.709	1296.369	.362	.927
CL - Ítem 23	212.651	1301.182	.287	.928
CL - Ítem 24	213.046	1297.343	.364	.927
CL - Ítem 25	212.903	1300.341	.310	.927
CL - Ítem 26	212.737	1305.724	.252	.928
CL - Ítem 27	212.897	1297.599	.366	.927
CL - Ítem 28	212.731	1290.703	.408	.927

CL - Ítem 29	212.789	1294.306	.355	.927
CL - Ítem 30	212.874	1289.386	.397	.927
CL - Ítem 31	212.937	1296.370	.351	.927
CL - Ítem 32	213.051	1286.141	.455	.927
CL - Ítem 33	213.057	1288.997	.421	.927
CL - Ítem 34	213.177	1283.193	.446	.927
CL - Ítem 35	213.000	1286.391	.436	.927
CL - Ítem 36	213.011	1280.678	.510	.926
CL - Ítem 37	213.120	1290.704	.355	.927
CL - Ítem 38	213.514	1287.056	.473	.927
CL - Ítem 39	213.463	1286.905	.433	.927
CL - Ítem 40	213.589	1280.956	.498	.926
CL - Ítem 41	213.377	1286.248	.463	.927
CL - Ítem 42	213.503	1287.274	.440	.927
CL - Ítem 43	213.514	1278.734	.515	.926
CL - Ítem 44	213.371	1290.177	.396	.927
CL - Ítem 45	213.583	1288.704	.409	.927
CL - Ítem 46	213.349	1284.516	.490	.926
CL - Ítem 47	213.086	1298.021	.349	.927
CL - Ítem 48	213.314	1282.470	.473	.926
CL - Ítem 49	213.486	1285.251	.461	.927
CL - Ítem 50	213.463	1284.848	.459	.927
CL - Ítem 51	213.783	1280.711	.450	.927
CL - Ítem 52	213.794	1281.877	.454	.927
CL - Ítem 53	213.846	1284.281	.392	.927
CL - Ítem 54	213.663	1284.731	.412	.927
CL - Ítem 55	213.326	1292.600	.392	.927
CL - Ítem 56	213.509	1292.481	.408	.927
CL - Ítem 57	213.354	1289.920	.431	.927
CL - Ítem 58	213.566	1288.730	.398	.927
CL - Ítem 59	213.091	1297.555	.391	.927
CL - Ítem 60	213.320	1294.713	.353	.927
CL - Ítem 61	212.880	1299.750	.308	.928
CL - Ítem 62	213.063	1292.714	.370	.927
CL - Ítem 63	212.949	1297.555	.318	.927
CL - Ítem 64	213.440	1295.248	.354	.927
CL - Ítem 65	213.360	1291.600	.405	.927
CL - Ítem 66	213.160	1287.836	.445	.927
CL - Ítem 67	213.080	1296.913	.382	.927
CL - Ítem 68	213.211	1296.915	.351	.927
CL - Ítem 69	213.166	1287.311	.483	.926

ANEXO H

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

Institución : Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

Investigadora: Becerra Hernández, Tatiana Yasmine.

Título : “Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con Quintil 1 – Cajamarca”.

Estimada(o) docente, aprovecho este medio para hacerle llegar mis bendiciones y un cordial saludo a Ud. y toda su familia; asimismo, hago un llamado a su colaboración y calma en estos tiempos de pandemia haciendo mención a una frase del filósofo alemán Hermann Keyserling, quien dijo; *“En la práctica, sólo es problema lo que la inteligencia puede resolver”*.

Por ello, como parte del proceso de mejora social en tiempos de pandemia, tengo el agrado de invitarlo a participar de la investigación en mención, con la finalidad de **determinar la relación entre estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes**. Este estudio busca ser un sustento real y beneficioso dentro del desarrollo profesional, siendo una base científica con el cual se pueda promover programas preventivos y promocionales de salud que favorezcan la integridad del personal educativo.

De ser el caso que sí desee colaborar con la intención de esta investigación deberá considerar lo siguiente:

- Ψ Se le solicitará llenar dos encuestas relacionadas a las variables de estudio, estas deberán ser llenadas honestamente basándose en su realidad actual.
- Ψ Es obligación y responsabilidad de la tesista salvaguardar toda información que la o el evaluado brinde durante el proceso de investigación, estando imposibilitado de usar los datos recabados para otro motivo.
- Ψ Asimismo, de tener alguna pregunta durante el proceso de aplicación puede contactar a la tesista mediante correo electrónico: tati_596@hotmail.com o al número telefónico 938189090.
- Ψ Finalmente, de ser el caso Ud. podrá retirarse en cualquier momento de la investigación, sin existir algún imprevisto de por medio y automáticamente eliminando toda información brindada.

Me despido, agradeciéndole y esperando su colaboración con este fin.

Nota: *Sí ACEPTO participar voluntariamente sírvase a confirmar mediante correo o mensaje.*

ANEXO I

REGISTRO PERSONAL

<https://forms.gle/ZH634u9tRipEZQE7>

Estimado(a) docente, reciba mi más cordial saludo y agradecimiento por aceptar ser participe de este estudio.

Como parte importante del proceso de investigación, en el proyecto denominado “Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con Quintil 1 – Cajamarca” sírvase a llenar los siguientes datos, los mismos que permitirán ser precisos en los resultados del estudio. Se le pide que sea sincero y en el caso de tener alguna interrogante por favor hágalo saber a la investigadora antes de continuar con el proceso.

DATOS PERSONALES:		
N° DE D.N.I.:	EDAD:	GÉNERO: M () F ()
DATOS LABORALES:		
I.E. DE TRABAJO:		
DISTRITO: Asunción () Chetilla () Cospán () Encañada () Jesús () Magdalena () Matara () Namora () San Juan ()		
TIEMPO DE SERVICIO:		
CONDICIÓN LABORAL: Nombrado () Contratado ()		
TIPO DE SERVICIO: Unidocente () Multigrado ()		
N° DE GRADOS A CARGO:		
N° DE ALUMNOS A CARGO:		
DATOS FAMILIARES:		
ESTADO CIVIL: Soltero(a) () Casado(a) () Divorciado(a) () Viudo(a) () Conviviente ()		
N° DE HIJOS(AS):		
CON QUIENES VIVE: Pareja () Hijos(as) () Padres () Hermanos () Suegros () Otros ()		
CONDICIÓN DE VIVIENDA: Propia () Alquilada ()		
DATOS MÉDICOS:		
DIAGNÓSTICO RELEVANTE:		
MEDICINA RELEVANTE:		

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO J

SOLICITUD DE PERMISO

“AÑO DE UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

SOLICITO HACER USO DE LOS MEDIOS DE INFORMACIÓN DE I.EE. DE NIVEL PRIMARIO PERTENECIENTES AL QUINTIL 1 – CAJAMARCA.

SEÑOR(A):

(DIRECTOR DE CENTRO)
(CENTRO) – CAJAMARCA

Yo **BECERRA HERNÁNDEZ, TATIANA YASMINE**, identificada con D.N.I. N° _____ domiciliada en _____ de la ciudad de Cajamarca, Bachiller en PSICOLOGÍA de la Universidad Privada “Antonio Guillermo Urrelo”, ante Ud. respetuosamente expongo.

Que, como parte del proceso administrativo para optar por el título profesional de Licenciada en PSICOLOGÍA y mis funciones como académica, me es meramente indispensable desarrollar el proyecto de tesis denominado: “**ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN DOCENTES DE ESCUELAS CON QUINTIL 1 – CAJAMARCA**”, que se encuentran bajo la jurisdicción de la Institución que Ud. dignamente dirige.

Para ello, solicito a Ud. la autorización para acceder a los medios de información del directorio (nombres y números de celular) de los docentes de las I.EE. del nivel primario pertenecientes al nivel socioeconómico quintil 1 de la provincia de Cajamarca; para la aplicación de dos encuestas que son requisitos indispensables en la realización del estudio de investigación.

Por otro lado, como profesional me comprometo a cumplir con las buenas prácticas de investigación, ética y confidencialidad, guardando siempre el respeto y responsabilidad que este proceso amerita.

Me despido, agradeciéndole de ante mano por la oportunidad de crecer académicamente con el desarrollo de esta investigación y quedando a la espera de su pronta respuesta.

Cajamarca, de del 2020.

Atentamente,

Becerra Hernández, Tatiana Yasmine
D.N.I. N°

ANEXO K

TRÍPTICO INFORMATIVO

CALIDAD DE VIDA

Desde la antigüedad la calidad de vida ha sido la aspiración humana más importante, pues el hombre siempre ha trabajado por alcanzarla. Y aunque es difícil conceptualizarla puesto que abarca conceptos subjetivos es considerada como el proceso dinámico, complejo y multidimensional, basado en la percepción subjetiva del grado de satisfacción que una persona ha alcanzado en relación a su ambiente, Grimaldo (2010). Es así que la persona busca mantener una satisfacción en cada ámbito de su vida ya sea personal, familiar, laboral, económica, religión, salud, etc.



CONCLUSIÓN.

Uno de los sectores más afectados debido a las consecuencias desatadas por el COVID-19 es el sistema educativo, pues, la inequidad socioeconómica existente y los escasos recursos en algunas zonas del país, complican la ejecución de estrategias de enseñanza dificultando así la labor y rol que cumple el docente. Es por ello, que como investigadora me he propuesto mediante este estudio, conocer el estado psicológico actual de los docentes pertenecientes a escuelas con Quintil 1 de Cajamarca, con el fin de socializar los resultados a instituciones superiores permitiéndoles buscar mejores estrategias en beneficio de la salud del docente y por ende de la educación.



Autora: Psic. Tatiana Becerra Hernández

Contacto:

Teléfono: 938189090

Correo electrónico: tati_596@hotmail.com

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO
GUILLERMO URRELO**



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE
VIDA EN TIEMPOS DE PANDEMIA
EN DOCENTES DE ESCUELAS
CON QUINTIL 1— CAJAMARCA**



CAJAMARCA, PERÚ - 2020

Actualmente con la aparición de la nueva pandemia por coronavirus, la educación ha dado un alto en su forma de desarrollo, teniendo que encontrar un nuevo estilo de trabajo que permita su continuidad, generando una gran dificultad en los docentes, especialmente para aquellos que laboran en las zonas más pobres del país, ya que se ven en la necesidad de encontrar un equilibrio entre las demandas laborales, los

constantemente los monitoreos, el miedo al contagio, etc.; con la escasez de recursos necesarios

para resolverlos. Así mismo deben lidiar con situaciones familiares, personales, etc.; todo ello trayendo la posibilidad de generar mayor grado de estrés del que ya estaban acostumbrados.

ESTRÉS

Lazarus y Folkman en 1986 definen al estrés como la relación que el individuo tiene con su entorno y su respuesta ante situaciones que amenazan su bienestar.



Para ello plantearon una evaluación que permitirá a la persona discernir a la situación que atraviesa como estresante o no.

Evaluación primaria.

- En esta el individuo analiza y determina si la situación que atraviesa es positiva, controlable, cambiante o simplemente irrelevante.

Evaluación secundaria.

- Ante las situaciones percibidas como amenazantes se dispondrá a evaluar los recursos y estrategias de afrontamiento que combaten el estrés, puede ser de dos tipos:
 - **b.1. Estrategia orientada al problema:** Encaminado a resolver el problema tratando la fuente de estrés, modificando la relación individuo – entorno.
 - **b.2. Estrategia orientada a la regulación emocional:** Propone cambiar la percepción frente a la situación estresora, regulando las emociones negativas.

Evaluación terciaria.

- Finalmente, se realiza una reevaluación de la situación tomando en consideración las acciones tomadas con anterioridad y los efectos producidos para mejorarlas posteriormente.

Este discernimiento permite a la persona tener mayor conciencia sobre las circunstancias que atraviesa, tomar control sobre ellas y fortalecer los recursos que posee: para así, prevenir diversas afecciones (Ver Figura 1), resultantes de una prolongada exposición.



Por otro lado, basándonos en tiempos actuales y debido a todas las dificultades para la ejecución de las labores, los docentes pueden generar estrés laboral, el cual es definido como el proceso de desequilibrio entre las demandas laborales y el grado de control que tiene el trabajador frente a las exigencias ocupacionales internas y externas (Karasek, 1979).

Figura 1.

Afecciones del estrés.



Fuente: Elaboración propia Perú (2020) Becerra, T. Tomado de España (2011) Ortega, C. La psiconeuroinmunología y la promoción de la salud, trabajo presentado en el XII Congreso Internacional de Teoría de la Educación, España.

ANEXO L

RESULTADOS EVALUACIÓN NACIONAL SEGÚN ÁREA DE UBICACIÓN PRUEBA ECE Y EM – 2019

Tabla 26

Promedio general de puntajes ECE (2° año – secundaria) obtenidos en el 2019.

Áreas evaluadas	% General Nivel Satisfactorio	
	Urbano	Rural
Matemática	19.3	4.8
Lectura	16.0	2.4
Ciencia y Tecnología	10.5	3.0
Promedio	15.3	3.4

Fuente: Elaboración propia Perú (2020) Becerra, T. Y. Tomado de Perú (2019b) Gobierno Peruano. Ministerio de Educación. *Evaluaciones de logro de aprendizaje, resultados 2019.*, trabajo presentado por la Oficina de Mediación de la Calidad de los Aprendizajes. Perú.

Tabla 27

Promedio general de puntajes EM (2° año – primaria) obtenidos en el 2019.

Áreas evaluadas	% General Nivel Satisfactorio	
	Urbano	Rural
Matemática	17.7	11.1
Lectura	39.8	16.7
Promedio	28.8	13.9

Fuente: Elaboración propia Perú (2020) Becerra, T. Y. Tomado de Perú (2019b) Gobierno Peruano. Ministerio de Educación. *Evaluaciones de logro de aprendizaje, resultados 2019.*, trabajo presentado por la Oficina de Mediación de la Calidad de los Aprendizajes. Perú.

Tabla 28

Promedio general de puntajes EM (4° año – primaria) obtenido en el 2019.

Áreas evaluadas	% General Nivel Satisfactorio	
	Urbano	Rural
Matemática	36.0	15.5
Lectura	37.1	11.4
Promedio	36.6	13.5

Fuente: Elaboración propia Perú (2020) Becerra, T. Y. Tomado de Perú (2019b) Gobierno Peruano. Ministerio de Educación. *Evaluaciones de logro de aprendizaje, resultados 2019.*, trabajo presentado por la Oficina de Mediación de la Calidad de los Aprendizajes. Perú.

ANEXO M

RESULTADOS EVALUACIÓN NACIONAL PRUEBA ECE Y EM – 2019

Tabla 29

Promedio comparativo a nivel nacional puntajes ECE (2° año – secundaria) 2019

Departamento	% General Nivel Satisfactorio			%	Puesto
	Matemática	Lectura	Ciencia y Tecnología	Promedio	
Amazonas	11.7	7.5	6.9	8.7	18
Ancash	12.7	10.2	6.8	9.9	17
Apurímac	10.5	7.4	5.4	7.8	19
Arequipa	30.9	24.1	17.2	24.1	3
Ayacucho	13.6	10.0	7.1	10.2	15
Cajamarca	12.0	7.8	6.2	10.2	14
Callao	20.3	18.0	10.5	16.3	6
Cusco	16.1	11.7	9.2	12.3	9
Huancavelica	8.1	4.5	4.4	5.7	24
Huánuco	8.4	6.4	4.9	6.6	23
Ica	20.0	15.6	9.8	15.1	7
Junín	23.6	15.7	10.6	16.6	5
La Libertad	14.9	13.1	8.4	12.1	10
Lambayeque	15.2	12.6	8.0	11.9	11
Lima					
Metropolitana	24.9	22.5	14.0	20.5	4
Lima Provincias	17.9	13.6	9.0	13.5	8
Loreto	2.2	3.1	2.2	2.5	26
Madre de Dios	9.9	7.0	5.5	7.47	20
Moquegua	34.1	24.6	16.3	25.0	2
Pasco	14.0	9.9	6.4	10.1	16
Piura	13.4	11.7	8.3	11.1	13
Puno	16.6	10.1	6.9	11.2	12
San Martín	8.6	6.9	6.9	7.47	21
Tacna	38.0	27.0	18.6	27.9	1
Tumbes	8.2	8.1	5.9	7.4	22
Ucayali	4.7	4.8	3.7	4.4	25

Fuente: Elaboración propia Perú (2020) Becerra, T. Y. Tomado de Perú (2019b) Gobierno Peruano. Ministerio de Educación. *Evaluaciones de logro de aprendizaje, resultados 2019.*, trabajo presentado por la Oficina de Mediación de la Calidad de los Aprendizajes. Perú.

Nota: Como se puede apreciar en la Tabla 29, Cajamarca a nivel nacional se encuentra en el puesto 14 de las 26 localidades con las que se ha comparado, esto denotando bajos resultados en Ciencia y Tecnología y Lectura.

Tabla 30*Promedio comparativo a nivel nacional puntajes EM (2° año – primaria) 2019*

Departamento	% General Nivel Satisfactorio		%	Puesto
	Matemática	Lectura	Promedio	
Amazonas	18.0	30.8	24.4	18
Ancash	15.7	34.7	25.2	16
Apurímac	21.7	39.6	30.7	9
Arequipa	24.7	52.0	38.4	3
Ayacucho	17.2	37.9	27.6	12
Cajamarca	19.2	31.4	25.3	15
Callao	18.3	45.1	31.7	7
Cusco	21.3	42.4	31.9	6
Huancavelica	17.7	33.6	25.7	13
Huánuco	12.7	26.7	19.7	21
Ica	22.8	42.5	32.7	4
Junín	22.0	41.9	32.0	5
La Libertad	13.3	32.7	23.0	20
Lambayeque	14.6	36.7	25.7	14
Lima Metropolitana	18.0	44.9	31.5	8
Lima Provincias	17.0	39.2	28.1	11
Loreto	3.8	11.4	7.6	26
Madre de Dios	8.3	25.6	17.0	24
Moquegua	26.2	52.1	39.2	2
Pasco	17.3	30.8	24.1	19
Piura	16.2	33.4	24.8	17
Puno	19.9	36.4	28.2	10
San Martín	13.1	25.8	19.5	22
Tacna	36.6	59.1	47.9	1
Tumbes	10.1	26.5	18.3	23
Ucayali	6.8	17.9	12.4	25

Fuente: Elaboración propia Perú (2020) Becerra, T. Y. Tomado de Perú (2019b) Gobierno Peruano. Ministerio de Educación. *Evaluaciones de logro de aprendizaje, resultados 2019.*, trabajo presentado por la Oficina de Mediación de la Calidad de los Aprendizajes. Perú.

Nota: Como se aprecia en la Tabla 30 en los resultados de la prueba EM, Cajamarca se encuentra en el puesto 15, siendo su menor promedio el área de Matemática, esto implicando que los alumnos de 2° año de primaria muestran dificultad para resolver problemas y análisis matemático, esto tanto en la zona rural como urbana.

Tabla 31*Promedio comparativo a nivel nacional puntajes EM (4° año – primaria) 2019*

Departamento	% General Nivel Satisfactorio		%	Puesto
	Matemática	Lectura	Promedio	
Amazonas	31.4	26.9	29.2	19
Ancash	30.5	30.2	30.4	16
Apurímac	35.6	31.3	33.5	10
Arequipa	44.2	46.4	45.3	3
Ayacucho	34.5	31.7	33.1	12
Cajamarca	28.7	23.9	26.3	21
Callao	38.9	43.5	41.2	5
Cusco	41.7	37.3	39.5	8
Huancavelica	36.9	28.2	32.6	13
Huánuco	29.6	26.7	28.2	20
Ica	40.5	39.1	39.8	7
Junín	38.1	34.1	36.1	9
La Libertad	30.8	28.7	29.8	18
Lambayeque	28.9	31.1	30.0	17
Lima Metropolitana	39.1	44.4	41.8	4
Lima Provincias	34.1	32.4	33.3	11
Loreto	5.7	9.1	7.4	26
Madre de Dios	20.1	23.4	21.8	23
Moquegua	53.6	52.0	52.8	2
Pasco	34.5	29.3	31.9	14
Piura	31.3	30.1	30.7	15
Puno	45.6	36.0	40.8	6
San Martín	24.1	24.2	24.2	22
Tacna	63.5	53.7	58.6	1
Tumbes	16.7	19.4	18.1	24
Ucayali	13.0	17.3	15.2	25

Fuente: Elaboración propia Perú (2020) Becerra, T. Y. Tomado de Perú (2019b) Gobierno Peruano. Ministerio de Educación. *Evaluaciones de logro de aprendizaje, resultados 2019.*, trabajo presentado por la Oficina de Mediación de la Calidad de los Aprendizajes. Perú.

Nota: Como se evidencia en la Tabla 31, Cajamarca desciende al puesto 21 de 26 comparativas, en tanto a los resultados obtenidos por la prueba EM en alumnos de 4° año – primaria, esto implica que la evolución de aprendizaje disminuye conforme el estudiante se va desarrollando académicamente.