



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Estrés laboral y calidad de vida en docentes de educación básica
regular en tiempos de pandemia**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Villanueva Espinoza, Tania Lisbeth (ORCID: 0000-0002-1840-261X)

ASESORA:

Dra. Guzmán Rodríguez, Natalia Mavila (ORCID: 0000-0002-1381-8261)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres por su inmenso amor incondicional, por estar en cada paso, apoyándome en el día a día para lograr las metas trazadas en la vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios por las oportunidades y por permitir cumplir cada una de las metas trazadas.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	20
3.5. Procedimiento	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	38

Índice de Tablas

Tabla 1. Correlación entre estrés laboral y calidad de Vida en docentes de Educación Básica Regular.	23
Tabla 2. Niveles de estrés laboral de los docentes de Educación Básica Regular.	24
Tabla 3. Niveles de satisfacción de calidad de vida de los docentes de Educación Básica Regular.	25

RESUMEN

La presente investigación de tipo no experimental tiene como objetivo determinar la relación que existe entre estrés laboral y calidad de vida en docentes de Educación Básica Regular en tiempos de pandemia. Para ello, se ha tomado una muestra de 300 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria, principalmente, de la región de Lima Metropolitana y Trujillo. Para la recolección de datos se utilizó como instrumento el Cuestionario Burnout para profesores en una muestra peruana (García, 2021) y Calidad de Vida adaptado a una muestra peruana (Grimaldo, 2012), ambos aplicados de manera virtual. Los resultados señalan que existe una relación significativa de tamaño de efecto pequeño entre el estrés laboral y calidad de vida en los docentes de Educación Básica Regular en tiempos de pandemia ($r=-,136^*$). Por otro lado, el nivel de estrés laboral de los docentes con mayor predominancia es el nivel Medio (85.7%); así mismo, se identificó que en el nivel de satisfacción se encuentra en un nivel Bajo (52,0%).

Palabras claves: Estrés laboral ,Calidad de vida, docentes

ABSTRACT

The present non-experimental research aims to determine the relationship between work stress and quality of life in Regular Basic Education teachers in times of pandemic. For this, a sample of 300 teachers from the initial, primary and secondary levels has been taken, mainly, from the Metropolitan Lima region and Trujillo. For data collection, the Burnout Questionnaire for teachers in a Peruvian sample (García, 2021) and Quality of Life adapted to a Peruvian sample (Grimaldo, 2012) both applied in a virtual form. The results indicate that there is a significant relationship with a small effect size between work stress and quality of life in Regular Basic Education teachers in times of pandemic ($r = -.136^*$). On the other hand, the level of work stress of teachers with the highest prevalence is the medium level (85.7%); Likewise, it was identified that the level of satisfaction as a Low level (52.0%).

Keywords: Work stress, Quality of life, teachers

I. INTRODUCCIÓN

El estado de cansancio mental, producido por un rendimiento mayor a lo normal, es conocido como estrés (Zavala, 2021). Este mal, es un causante de otras enfermedades mentales y corporales en el ser humano, provocando sobre el mismo, diferentes tipos de trastornos, el cual repercute en su vida tanto personal, familiar, social y laboral (Adauto, 2021).

Toda persona en algún momento padece de estrés y de una forma u otra se deja de lado, sin percatarse que puede tener repercusiones en la vida; y por lo tanto, provocar grandes consecuencias graves, incluyendo la muerte (Vidal, 2019). Por otro lado, el estrés produce cambios de conducta lo que dificulta la adaptación a nuevas condiciones o exigencias por parte del medio (Jamanca, 2017).

La alerta sobre el brote de la pandemia ha generado que el malestar emocional y mental se amplifique, sobresaliendo problemas como el estrés o la depresión que forman parte de las consecuencias de aislamiento por COVID (Accinelli, 2020). A partir del contexto de alarma mundial, los países latinoamericanos como el Perú tomaron medidas inmediatas entre ellas las restricciones a nivel internacional como cancelación de vuelos, importaciones y otros, mientras que a nivel local fue decretada la cuarentena (El Comercio, 2020). Valent y De la Serna (2021) ponen énfasis a muchos factores externos e internos en referencia al manejo de estrés sobre los efectos de la pandemia por Covid19.

De ello se desprende que la bibliografía correspondiente aún es nueva y está sujeta a cambios constantes debido a nuevas formas de vivir la docencia en tiempos de Covid 19. Los autores en referencia junto con demás investigaciones, permiten obtener nuevos alcances frente a los efectos causados por el estrés en la calidad de vida del docente. En esta última variante sobre el problema en la vida del docente durante el tiempo de pandemia se toma a Lastra (2019) quien señala que la calidad de vida y manejo de emociones se relacionan.

Así mismo, al declararse pandemia, muchos sectores de la población se vieron afectados, entre ellos la carrera magisterial (Espinosa, et al., 2015). El docente en el Perú se enfrenta a un nuevo reto significativo, pues nadie esperaba

esta nueva situación adaptativa. Las exigencias en el primer momento fueron varias y entre ellas, en el cómo educar a distancia o en forma remota (Pérez, 2021).

Sumado a ello, se destaca que el 67% del personal docente se encuentra trabajando para el estado, mientras que el otro 23% se encuentra en el sector particular, lo que se pone en énfasis con respecto a las condiciones de trabajo como los recursos para el mismo. (Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI 2015).

Según señalado con anterioridad, la investigación elaborada por Cortés (2021) realiza un análisis sobre la realidad del docente como el sector de la población que enfrentaron retos significativos, señalando que el contexto de emergencia sanitario por la enfermedad, provocó un cambio de vida de forma abrupta, ubicando a toda la humanidad en un estado vulnerable. La cuarentena o confinamiento social obligó a la mayoría de la población a cambiar sus actividades de rutina produciéndose nuevos hábitos y costumbre no antes previstas, nadie esperaba este nuevo panorama. Por este hecho la pandemia representaba una amenaza inminente para el individuo y su familia (Lossio, 2021). Todo cambio se da mediante un proceso que se va regulando con el tiempo, el profesorado no estaba listo o preparado para las clases remota, los docentes, quienes con un contexto educativo poco optimo fue adaptándose para poder continuar con su labor educativa con la implementación de la educación a distancia. Incluso, el uso de nuevos instrumentos y herramientas tecnológicas. Todo este panorama resultó un verdadero desafío para los docentes provocando en muchos de ellos ansiedad, estrés y como consecuencia ultima el estado de depresión (Delgado, 2020).

A este panorama, se debe añadir el espacio o contexto que enfrentan los docentes: dónde enseñar y en qué forma. La pandemia trajo el confinamiento, el espacio muchas veces reducido del docente para laborar. Muchos fueron los lugares y a veces tenía que someterse a lugares limitados, reducidos y para ser concretos, dentro del ambiente de hogar, en familia (Lossio, 2021). Muchos tuvieron que enfrentar las limitaciones y frustraciones que contrajeron las herramientas e instrumentos para llevar sus clases, así como fue contexto familiar como es el tener hijos en edad escolar, la supervisión, la preparación del material educativo, así como

los quehaceres del hogar provocando el estrés en varias escalas significativas y como consecuencia el cambio en su calidad de vida (Aguirre y Molina, 2020).

En el ámbito nacional, muchas instituciones educativas tuvieron que cerrar, esto debido a la disminución de los salarios repercutiendo en la economía familiar y del efecto de arrastre que contrajo el cierre de negocios y comercio (El Comercio, 2020).

Según la estadística peruana, hay 470,635 maestros en servicio y más de 2 millones de estudiantes en las escuelas del nivel inicial, primaria y secundaria. El 67,1% trabaja en instituciones públicas y el 32,9% trabaja en instituciones privadas (INEI, 2015).

En la actualidad, la labor docente sigue siendo deficiente aún más en este tiempo de pandemia, debido a las dificultades de capacitar a los maestros para una educación remota o digital. Así mismo, hace que en la educación pública y privada se observan diferencias significativas, a esto hay que añadir la baja preparación y capacitación que se observa en el egresado de la carrera magisterial, su deficiente nivel profesional en muchos de ellos, debido a la poca inversión que el Estado y entidades particulares han invertido sobre ellas (Ortiz, 2021).

En referencia a lo mencionado con anterioridad, se formula el siguiente problema ¿Existe relación entre estrés laboral y calidad de vida en docentes de Educación Básica Regular en tiempo de pandemia?

Se justifica la elaboración del trabajo de investigación, en su nivel teórico, debido a que ofrece información actualizada sobre el problema del estrés laboral en el Perú en referencia a la profesión docente, con la finalidad de contribuir conocimientos apreciables, incitando a nuevos científicos o profesionales a reflexionar, debatir y diferenciar dichas informaciones y resultados confiables para posteriores trabajos y/o proyectos que aborden la variable. Asimismo, en referencia de los resultados se puede mejorar u optimizar el trabajo del personal docente dentro de las instituciones educativas públicas y privadas; cuyo compromiso tanto personal como social en su totalidad desarrollan para lograr medidas adecuadas para fortalecer la función de toda la comunidad educativa en base al esfuerzo. A nivel práctico, esta investigación contribuirá con conocimientos acerca de la

problemática tratada, respecto a sus variables y dimensiones como leve, moderado o grave con la finalidad de brindar directrices para programas de intervención posteriores.

Respecto al objetivo principal del trabajo de investigación, este busca estudiar la conexión que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida entre los docentes de las comunidades educativas del Perú. En segundo lugar, se pretende identificar los niveles de estrés laboral de los docentes. Como tercer objetivo, se busca identificar los niveles de calidad de vida.

II. MARCO TEÓRICO

Ortiz (2021) realizó un análisis con mención al estrés laboral en maestros de una escuela en la localidad de Lima, con un diseño explicativo-descriptivo se propuso analizar niveles de estrés docente, tomando como referencia el muestreo de 70 participantes y el instrumento OIT, donde los resultados indicaban que a nivel general el 87% presenta un nivel bajo, además de explicar que solo cuatro docentes presentaban un nivel alto de estrés.

Aguirre y Molina (2020) realizaron un estudio sobre los grados de estrés de catedráticos universitarios en Lima, mediante un diseño descriptivo sumado a un total de 20 participantes, presentaron en sus resultados que el 80% de los participantes tienen un nivel bajo de estrés laboral, mientras que se detalla gracias a las cifras que el manejo de estrés se encuentra en un nivel adecuado por parte de los docentes.

Balcazar y Vasquez (2021) desarrollaron un estudio sobre el nivel de estrés laboral en docentes en modalidad remota en el contexto de Chiclayo, con un diseño descriptivo y la escala de estrés laboral de Hernández Gonzales y 50 participantes, presentaron en sus resultados que tanto en el nivel medio como en el nivel bajo existe un 48% de participantes, además de detallar que la dimensión falta de motivación para el desempeño presenta una tendencia baja al presentar al 84% de los participantes en el nivel bajo.

Paniagua (2016) da un alcance acerca de la investigación realizada en el país del Salvador para indagar acerca de la relación que hay entre estrés laboral y la calidad de vida en los docentes. Para ello, realizó una muestra focalizada en una escuela superior de la capital salvadoreña. Como resultado de la investigación la cual tuvo un enfoque de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, en una población de 150 docentes, entre los datos conclusivos más del 50 % son de sexo masculino mientras que el restante es femenino. Lo que se obtuvo como resultado

analítico de la investigación realizada, señala que el EL y CV es moderada, pues al aumentar una la segunda variable disminuye.

Por otra parte, Garcia et al. (2015) realizó una investigación sobre el nexo que existe calidad de vida y el estrés laboral, estas dos variables están focalizadas en el estudio realizado en una casa de estudios superiores o universidad de Ecuador. En este trabajo se aplicaron dos tipos de pruebas, tomando como muestra a cerca de 450 docentes. El diseño descriptivo correlacional de tipo analítico no experimental de la encuesta y estudio, dieron como resultado que el estrés laboral causó cambios a nivel sintomáticos tanto físicos como emocionales llevando a muchos de ellos a situaciones de riesgo elevado. De otra forma, el estudio elaborado señaló que más de la mitad de los encuestados no mostraban adhesión y predisposición para el trabajo, además refieren que el estrés laboral era el primer causante de la ruptura de la armonía y equilibrio familiar, de esta forma, su mejora de vida se veía seriamente disminuida.

En el Perú, los estudios realizados sobre estrés y calidad de vida en los docentes son aún reciente. Para Silverio (2018) en su estudio realizado acerca de las consecuencias causadas por el estrés laboral en docentes y su repercusión en la vida , de 100 docentes encuentran que estas dos variables están asociadas inversamente de manera proporcional.

En el mismo ámbito educativo, pero esta vez focalizado en la ciudad de Moquegua, Pinto (2018) realizó un estudio de investigación acerca del estrés laboral en los docentes esta investigación tipo descriptivo en más de 165 docentes donde se dió como resultados que el estrés laboral repercuten sobre docentes que tienen mayor tiempo laborando o de servicio, pues ellos son más susceptibles o afectados con este al llamado estrés laboral.

ESTRÉS LABORAL DOCENTE

La enfermedad más recurrente del siglo XXI es el estrés, esto gracias a la alta demanda del contexto laboral que provoca malestares en la salud que terminan identificados como factores de riesgo que solo intensifican el malestar ante la situación (García, 2017). Por ello, Zavala (2021) expresa que el estrés surge por la

percepción de una amenaza en el ambiente. Dicho de esa forma se puede comprender que el estrés ante un riesgo o fallo en el trabajo es una consecuencia inminente.

Además, Díaz y Villar (2020) apoyaban el postulado de que el estrés es considerado una reacción del organismo como forma de activación para prepararse ante la demanda producida. Mientras que Chávez (2015) expresó que el estrés laboral surge cuando las demandas son capaces de superar los recursos con los que se cuenta para afrontarlo; afirmo también que las respuestas que es capaz de emitir un sujeto ante la exigencia si no es de acorde el sujeto experimentara estrés en niveles elevados productos de la exigencia y la presión. Por tal motivo, Avalos (2020) expresaba que el estrés no es más que el resultado de la superación de la demanda ante el trabajador por la falta de apoyo laboral.

Para la Organización Internacional de Trabajo (2016, como se citó en Jamanca, 2017) el estrés laboral surge como una respuesta a niveles fisiológicos y emocionales cuyo origen es el desequilibrio frente a las demandas que el trabajador percibe, debido a que esto suele afectar los recursos y capacidad que se tiene para enfrentar las exigencias del medio y las expectativas organizacionales.

Del mismo modo, la teoría mencionada con anterioridad, las demandas psicológicas tienen inicio en la carga de tareas laborales con relación a la disponibilidad de tiempo e interrupciones que te obligan a dejar las tareas temporalmente y regresar para continuar más tarde. Se relacionan esencialmente con la cantidad de trabajo que se está realizando, incluyendo presión por el límite de tiempo, volumen de actividad laboral, presión de tiempo, interrupciones inesperadas, sin limitarse a labores intelectuales, sino a todo tipo de actividades laborales (Avalos, 2020).

En cuanto a la dinámica del estrés, este suele iniciar como una reacción por parte del organismo frente a lo que genera la activación de este. Díaz y Villar (2020) explicaron que por medio de la teoría del síndrome de adaptación general, se entiende una serie de fases que terminan con un cambio fisiológico del sujeto por la necesidad de adaptarse ante el entorno.

Es así que, para el autor Houtman (2008, como se citó en Chávez (2015) el estrés que se encuentra relacionado al ámbito laboral, es como una secuencia de reacciones que suceden cuando el trabajador hace frente a las exigencias del trabajo que escapan del propio conocimiento, destreza, habilidad, retando la pericia del individuo. Por otro lado, al existir un desbalance entre las exigencias laborales y recursos propios ha de surgir una cadena de reacciones que incluye la reacción fisiológica, emocional, cognitiva y conductual.

Para Cano (2002, como se citó en Chávez, 2015), hablar de estrés laboral nos estamos refiriendo hacia aquellas contradicciones de las demandas tanto ambientales como los propios recursos que posee el individuo que se encuentra laborando.

Chávez (2015) explicó que el estrés laboral se considera reacciones que surgen en el individuo frente a la exigencia y presión del trabajo, las cuales no se ajustan al conocimiento y capacidad del trabajador, poniéndolo a prueba constantemente en diferentes escenarios. Mientras que, Jamanca (2017) el estrés laboral surge como una respuesta a niveles fisiológicos y emocionales cuyo origen es el desequilibrio frente a las demandas que el trabajador percibe, debido a que esto suele afectar los recursos y capacidad que se tiene para enfrentar las exigencias del medio y las expectativas organizacionales.

Las demandas psicológicas tienen inicio en la carga de tareas laborales en relación con la disponibilidad de tiempo e interrupciones que te obligan a dejar las tareas temporalmente y regresar para continuar más tarde. Se relacionan esencialmente con la cantidad de trabajo que se está realizando, incluyendo presión por el límite de tiempo, volumen de actividad laboral, presión de tiempo, interrupciones inesperadas, sin limitarse a labores intelectuales, sino a todo tipo de actividades laborales. (Avalos, 2020)

Por otra parte, Díaz y Villar (2020) explica que existe un proceso que desencadena el estrés, donde se suma la condición física, la condición social con la consecuencia física y psicológica del esfuerzo. Por ello, Vásquez (2020) expresó que el estrés es producto de un fallo en la comunicación entre los trabajadores.

Además, que Espinoza (2020) sustentó que el estrés como la ansiedad son explorados desde elementos identificados como cansancio extremo emocional, baja autoestima y realización personal, los cuales son capaces de explorar los elementos que involucran a la respuesta de estrés. En base a ello, Vásquez (2020) expresó que el agotamiento emocional es resultado de la actividad laboral por el esfuerzo emitido ante la demanda del contexto laboral.

Por último, en la dimensión realización personal, menciona la competencia y eficacia laboral (Vásquez, 2020). Esta dimensión señala la autoevaluación, aquí se genera los sentimientos de falta de logros, la incompetencia, ineficacia que hace surgir en los trabajadores sentimientos erróneos por su profesión, pensamientos de que su actividad laboral no contribuye en su vida ni en las personas, como resultado genera desinterés laboral (Espinoza, 2020).

Entre las causas del estrés laboral, encontramos una variedad de situaciones diferentes, pero suele ser más fuerte cuando la habilidad para mantener bajo control las exigencias laborales desborda al individuo, siendo aquellas labores más estresantes donde la exigencia y presión sobrepasa el conocimiento y capacidad del trabajador (Gutiérrez, 2019).

Por otro lado, Duran, (2010 como se citó en Gutiérrez, 2019) hace una categorización de las causas que origina el estrés, a nivel individual, considerando aquellos aspectos personales (cognitivo/afectivas, conductuales y demográficas) que van a influenciar en la interpretación subjetiva de lo significa el estrés, como las creencias y valor personal, personalidad, tolerancia, autoestima, asertividad, edad. Género, nivel educativo, ocupación, salud, horas laborales, etc.; estresor del entorno o extra organizativo, tenemos aquellos factores que muestran incidencia sobre el individuo como temas políticos, económico, social y familiar, cambios y deterioro del medio ambiente; y por último el estresor organizativo, que se encuentran dentro del ambiente de trabajo, como demasiado ruidos, disposición y disponibilidad del área laboral, sobrecarga, conflictos grupales, discrepancias, temas de responsabilidad, presión del grupo, cohesión del grupo de trabajo, exigencia poco claras o contradictorias del supervisor y pocos reconocimientos.

Por consiguiente, las consecuencias que se presentan por el estrés laboral suelen ser, actitud tensa y preocupada, menos atención alrededor, y la eficiencia laboral es baja, el estrés relacionado al ámbito laboral ocurre al existir desequilibrios entre la exigencia laboral y los recursos personales, y las consecuencias abarcan de respuestas fisiológicas, emocional, cognitivas, y conductuales (Gutiérrez, 2019).

El estrés laboral suele perturbar a los profesionales que laboran en entornos donde la competitividad, responsabilidad y riesgos son elevados; no obstante, en los docentes, el estrés del trabajo suele afectarles más, debido a la implicancia personal, exigencia de la labor, y la relación directa que mantiene con los estudiantes (Chávez, 2015).

Diversos investigadores catalogan al estrés del docente como una experiencia del tipo desagradable y el surgimiento de emociones negativas, llena de desequilibrios, como puede ser la rabia, ansiedad, tensiones, frustraciones y en algunos casos hasta depresión, siendo signos de alerta para su autoestima y bienestar, generando cambios a nivel fisiológico y bioquímico en el docente; el estrés surge como resultado de las exigencias profesionales, las condiciones laborales poco tolerables y de una inestabilidad entre la obligación y la propia habilidad (Zavala, 2021).

De esta manera, el estrés de los docentes de manera específica, suele ser debido al enfrentamiento de escenarios que son adversos, incómodos e insuperable en su centro de trabajo, desequilibrándolos de todas las formas posibles, llegando a dañar su propia salud, es así que, el docente, al encontrarse sometido a estrés, su conducta se presenta como impredecible y contradictoria en sus actividades, y por el motivo de las demandas excesivas no pueden conseguir el equilibrio que desean entre lo que la sociedad solicita y lo que como profesional docente se encuentra ofreciendo de acuerdo a su capacidad y competencia (Pezúa, 2018).

De acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo, las causas de aquellos elementos o causas de riesgo psicosocial, se refieren al hecho de la interacción del trabajador con su ambiente laboral, la percepción individual hacia la organización, las necesidades, y la cultura, todo ello contribuye a afectar de cierta manera la

salud, el rendimiento y el bienestar del trabajador en sus actividades laborales; por lo que al no intervenir a tiempo, el nivel de estrés aumenta y dará como resultado un menor compromiso laboral de los trabajadores (Jamanca, 2017).

Por ello, los factores estresantes que se encuentran en el contexto educativo incluyen aspectos de tipo organizacional, donde, los conflictos con los colegas están presente, los materiales son escasos, no hay el reconocimiento que necesita el docente; en los aspectos de tareas, donde, existe la ambigüedad, conflictos de rol, y presión de tiempo; continuamos con el aspecto interpersonal, en el cual surge la falta de motivación de los alumnos, comportamientos disruptivos, padres de familia poco colaboradores y que no comprende la situación del docente; por último el aspecto personal, donde se presentan aquellas expectativas de la labor que no se han cumplido, introversión y autoestima. (Pezúa, 2018).

Para Lazarus y Folkman (1986) dentro de los elementos principales que causan el estrés laboral podemos señalar los factores extraorganizacionales como el de los cambios repentinos de vida, así como de trabajo los cuales están íntimamente ligados al comportamiento del trabajador, además se tiene en cuenta el sexo, la edad, el estatus social y contexto donde se desarrolla. Otra de las causas del origen del estrés se encuentra las instituciones, entre ellas las que comprenden el quehacer de la persona, tal es el caso de los reglamentos, la rotación de puestos y horarios, organización escasa comunicación con los superiores, falta de trabajo colegiado, condiciones de trabajo, ambiente desagradable, pocas vacaciones, presión laboral (Mejía et al., 2020).

Por otro lado, el factor que origina el estrés laboral son los factores grupales, es decir todo individuo se realiza en un grupo social cuando se trata de su centro laboral, pero conocemos que la falta de unión y lazos de grupo, así como la falta de apoyo y soporte de este, afecta considerablemente al trabajador y este daña el sistema de vida tanto individual, familiar y social; el factor individual en cambio, tiene que ver con la persona misma, el tipo de personalidad que cada sujeto posee en sí mismo, su tipo de personalidad, introverso, extroverso, sociable, no sociable y lo que conocemos como rasgos de la personalidad son los principales factores que agravan el estrés (Ganga y Villacis, 2018).

Para la OIT (2016) la causa del estrés laboral se divide en dos grandes grupos: a) contenido de trabajo y b) contexto de trabajo:

Mientras el contenido de trabajo se centra en la realización de las funciones, como la cantidad de tareas y la dificultad de las mismas para poder ser realizadas, a lo cual existe una valoración personal donde se considera si el trabajo en base al resultado es justo o no; el contexto de trabajo por otra parte, se enfoca en el sistema de trabajo como las condiciones para poder realizar las actividades derivadas, esto significa que el contexto de trabajo dependerá del nivel de comunicación y de acceso a los recursos para que el trabajador pueda ejercer sus funciones.

Sobre el contenido del trabajo habíamos señalado que se definen varios aspectos como la monotonía o repetitividad de las tareas, la falta de rotación o también desconocimiento sobre la tarea a realizar, lo que implica elevar sobre el sujeto la exigencia de atención, creando irritación (Mejía et al., 2015).

Estrés laboral docente

Puede afectar a personas de todas las profesiones que laboran en contextos de presión y exigencia laboral, así como cuando se asume responsabilidades o riesgos en una empresa, en este caso de la escuela. No obstante, el magisterio educativo es la clase más afectadas por el agotamiento extremo o estrés laboral, esto a consecuencia de problemas tanto personal personales, las exigencias que requiere su trabajo, y por consecuencia en su relación con los estudiantes y trabajadores de la educación. (Travers y Cooper, 1997).

Kyriacou (2003), Wilson (2002) y Hanif (2004) definen al estrés en el docente como una experiencia desagradable con emociones negativas, en este estado de vida, las emociones como ansiedad, rabia e impotencia son el resultado o la consecuencia del trabajo extremo. De estos estudios se deduce que el trabajo y exigencias extremas en el ambiente laboral repercute sobre su calidad o mejora de vida.

Según Sánchez (2007), el estrés docente, se define como la agrupación de síntomas que desequilibran mental y físicamente a la persona, entre ellos encontramos a las mismas sensaciones de los autores anteriores y se agregan otros como el enojo, nerviosismo para desencadenar en un sin número de

frustraciones frente al trabajo. Esto producido por el trabajo excesivo o desconocido ocasionando cambios físicos y bioquímicos en el docente (Muchinsky, 2002). De esta forma, el estrés laboral es consecuencia de la presión que ejerce no solamente el trabajo en sí sino sobre las exigencias que demanda un sistema desconocido y para lo cual debe adaptarse. Todos estos elementos causan en el docente baja autoestima y deterioro del bienestar tanto personal, profesional, social y familiar.

Para todo individuo que enfrenta nuevas situaciones de forma abrupta y a ello se agrega situaciones contrarias o adversas en su ambiente de trabajo, repercute sobre su estado emocional y físico, cambiando los comportamientos y hábitos incluso puede dañar en extremo la salud provocando a veces la muerte (Cortes y Rojas, 2021).

Factores de riesgo en los docentes

Los educadores que presentan estrés laboral es debido al imprevisible proceder de sujetarse a la normatividad de sus actividades diarias, acciones estandarizadas para el cumplimiento de sus responsabilidades como docentes dentro de su puesto de trabajo (Bermejo, 2017, p.21).

“En esa interpretación, los educadores sienten la precisión de imputar a otras personas las actividades que se vinculan al desarrollo de plan de trabajo, documentación pendiente, la cantidad de salones a cargo, etc”. Según Fernández (2008) refiere que los educadores o maestros puedan ingresar a ese estado de estrés laboral, repercute en el clima familiar a causa de conflictos y el desarrollo de su carrera profesional. Dichos sistemas que se envuelven los maestros son frecuentes y con una intensidad emocional que refleja sus miedos, la hipervigilancia de su nivel de conciencia y su preocupación duradera. “En ciertas situaciones, los sentimientos, la ansiedad y el pesar muscular, se ve afectado su relación interpersonal.

Mateo (2013) sustentó que el trabajador cuando se enfrenta a una demanda alta lo pone en un dilema de considerar si realmente el beneficio será proporcional al esfuerzo, no obstante, esto dependerá solo de su habilidad para afrontar la situación y la demanda del trabajo. Lo que hace hincapié a que cada persona si es

capaz de gestionarse para adecuarse a la situación demostrara una interacción satisfactoria con el entorno (Marulanda, 2007).

CALIDAD DE VIDA

Está integrada como el desenvolvimiento en el ser humano de manera integral (Chira, 2016). La OMS (Organización Mundial de la Salud), hacia la década de los 60 hizo referencia y relacionó calidad de vida con medio ambiente, años después se reestructura el concepto añadiendo aun enfoque multidisciplinar del sujeto relacionándolo con otros factores como salud, economía, servicios y política. A ello agregamos el sistema cultural y ambiente donde se desarrolla la persona, visto también por sus metas y objetivos personales a alcanzar. Este está relacionado por la salud mental y física, así como el nivel de independencia, los vínculos sociales y contexto cultural en sí (Berthilde, 2020).

Olson y Barnes (1982) buscaron analizar el grado de satisfacción de una persona, debido a ello el sujeto se basa en la búsqueda de satisfacción de sus necesidades tanto individuales como sociales, esto se debe a que en la vida de una persona existen ciertos equilibrio de la vida una persona, podemos mencionar Bienestar económico, vida familiar y hogar, religión y salud pareja, uso del tiempo libre, medios de comunicación amigos, vecindario y comunidad. Es necesidad de todo ser humano la búsqueda de calidad de vida su optimización hasta su deterioro en forma gradual (Berthilde, 2020).

Para Van Laar, Easton y Edwards (2007) El óptimo estado mental y físico, la satisfacción laboral dentro del campo profesional, las condiciones de trabajo, así como el sentirse involucrado en el ambiente laboral, miden la calidad de vida laboral. Por otro lado, la dimensión de control de emociones se mide cuando el sujeto se siente involucrado en el ambiente de trabajo, lo contrario será denominado como estrés laboral. (Pérez y Prado, 2021).

Definir Calidad de Vida laboral(CVL) nos remite al bienestar psicológico, físico, social de la persona todo esto en su ambiente laboral tanto en su dimensión objetiva como subjetiva (Blanch, 2003). Ardilla (2003) concuerda con lo antes definido en mención y agrega esta satisfacción de vida en sus diferentes ambientes

de realización tanto personal como social. Nadler y Lawler (1983) por otra parte, concuerdan que la satisfacción laboral es determinada a los pensamientos y sentimientos que se tiene del centro de trabajo. Para Danna y Griffin (1999), agregan que la calidad de vida laboral es proporcional a la expresión satisfactoria del individuo (Paredes, 2020).

Dimensiones de la calidad.

Donde la dimensión bienestar emocional hace referencia al sentido de seguridad que siente la persona y de felicidad; las relaciones interpersonales por su parte explican el nivel de interacción y apoyo de su entorno; el bienestar material por otra parte, indica seguridad económica; el desarrollo personal en cambio se dan mediante el desarrollo de competencias; el bienestar físico en cambio habla sobre el cuidado de la salud; la autodeterminación en cambio se refiere al control y la toma de decisiones; finalmente, la inclusión social se orienta a la búsqueda de aceptación del medio (Berthilde, 2020).

La teoría de dominios

Olson y Barnes (1982) plantean sobre las características en la Calidad de vida de los individuos, se da en el equilibrio de las experiencias vitales de cada sujeto. Para cada faceta de vida como la familia, el matrimonio, religión, educación entre otros, la persona muestra su satisfacción enfocándose en cada una de ellas. Según Olson y Barnes (Berthilde, 2020), relacionar el ajuste entre el sí mismo y el ambiente es hablar de calidad de vida, por eso es importante la percepción que la persona tiene de las posibilidades sobre el ambiente, estele tiene que brindar elementos para lograr su satisfacción. Para otro autor, no existe una calidad de vida absoluta, es fruto del desarrollo de la persona a lo largo de una escala continua. Esto se da en la escala de valores y calidad de vida en forma gradual (Ruiz, 2017).

Otra forma de conceptualizar calidad de vida es la de Grimaldo (2003) el cual define como la unión de elementos objetivos y subjetivos; ello debe entenderse como encontrar el bienestar material, la salud , las buenas relaciones sociales y familiares, en segundo plano y con la misma fuerza se encuentran las

manifestaciones emocionales, el desarrollo personal a nivel laboral y profesional. Estos requisitos crearán condiciones que el sujeto experimenta para provecho personal y que concuerda con los sistemas de valores, expectativas y ambiciones personales.

Sentirse satisfecho es sinónimo de buen estado físico, de buenas relaciones sociales y laborales, esto de manera subjetiva, de otro lado la vitalidad, el acceso a los bienes materiales y otros servicios hace referencia a la calidad y relación de vida de la persona (Ruiz, 2017).

Actualmente, hablar de calidad vida nos refiere a la construcción integral en base a dimensiones de experiencia de vida de toda persona y no sólo en referencia a salud física (Musitu, Herrero, Cantera & Montenegro, 2004). realizar actividades cotidianas, calidad de tiempo y ocio definen el funcionamiento psicológico, funcionamiento social que restablece nuevas y buenas relaciones con la familia y la sociedad., bienestar material en base al trabajo y realización incluyendo la buena salud (Dueñas, Del Carmen Lara, Zamora y Salinas, 2005) (Gómez y Verdugo, 2009). Debo agregar que estas dimensiones varia de acuerdo a la persona y lugar, agregando que deben responder a contextos socio culturales, de principios y valores , por ello definimos que el concepto tratado puede ser relativo (Evaristo, 2012). Estos mismos conceptos son tratados por otros autores como Olson y Barnes en los cuales se orienta está presente investigación (Ruiz, 2017).

La calidad de vida se localiza adepto a la jerarquía de ser felices o infeliz que repercute en los sujetos debido a sus necesidades individuales y el lugar o puesto que ocupa para desenvolverse (Ruiz, 2017).

Con respecto a los factores se indica que: el factor de bienestar hace alusión al sentimiento de satisfacción cuando se cumplen las necesidades básicas; el factor de amigos se relaciona con la integración social; el factor de educación y ocio por su parte se centra en el desarrollo de una identidad; el factor de medios de comunicación por otra parte se basan en ser moldeadores de la sociedad; la religión en cambio se orienta en el desarrollo espiritual, complementado con el factor salud que busca el estado saludable del ser (Chira, 2016).

Calidad de Vida: tipos

Los autores en su gran mayoría coinciden que existen dos tipos de calidad de vida: Una objetiva, las cuales relacionan formas de organización social, patrones de trabajo que son las características de cada sociedad y otra subjetiva, la cual es el resultado del grado de satisfacción – insatisfacción que toda persona experimenta en su vida (Olson y Barnes, 1982).

Durante la etapa de la adolescencia, se define la consolidación de la individualidad (Tarazona, 2005) , es donde la persona se individualiza y adquiere características propias las cuales responden a necesidades tanto individual como colectiva. Para el adolescente no todo es material pues influyen en la configuración de la identidad sexual y de género, repercutida por cambios físicos, psicológicos y sociales , incluyendo las formas adaptativas de toda persona frente a su medio (Castillo, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio se basó en un diseño de una investigación descriptiva correlacional, tipo no experimental; se aplicó dichos instrumentos de medición para precisar la relación de las variables (Ato, López y Benavente, 2013).

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. ESTRÉS LABORAL

Definición conceptual: El cuestionario estrés Laboral, tiene como tiempo de aplicación y duración de 20 minutos aprox., su administración es de forma individual y colectiva. Esta prueba tiene el propósito de evaluar el estrés docente que posee tres dimensiones: Cansancio emocional (1,2,3,4,5,6,7,8,9); la Despersonalización (10,11,12,13,14) y la Realización Personal (15,16,17,18,19,20,21,22), representada por 34 ítems (Parihuamán, 2017).

Definición operacional: En la medición de la variable se hará uso de la Escala de Estrés Laboral, que consta de 34 ítems, dividido en 3 dimensiones.

Indicadores:

- Dimensión I: Cansancio Emocional.

Ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8,9.

- Dimensión II: Despersonalización.

Ítems: 10,11,12,13,14

- Dimensión III: Realización Personal

Ítems: 15,16,17,18,19,20,21,22

Escala de medición: Ordinal.

3.3. CALIDAD DE VIDA

Definición conceptual: 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.

Definición operacional: Para la medición de la variable se hará uso de la Escala de Calidad de Vida, que consta de 69 ítems, dividido en dimensiones.

Indicadores:

- Dimensión I: Bienestar económico.
- Dimensión II: Amigos.
- Dimensión III: Vecindario y Comunidad.
- Dimensión IV: Vida Familiar y Hogar.
- Dimensión V: Pareja.
- Dimensión VI: Ocio.
- Dimensión VII: Medios de Comunicación.
- Dimensión VIII: Religión.
- Dimensión IX: Salud.

Escala de medición: Ordinal.

3. 4. Población, muestra y muestreo

Dicha investigación se consideraron a docentes de educación básica regular (EBR) de las regiones de la Libertad y Lima, de los niveles inicial, primaria y secundaria. La muestra consideró a 300 docentes con las características señaladas que hayan aceptado participar en la investigación.

El tipo de muestreo utilizado fue no probabilístico por conveniencia utilizado para tomar se ha dado en un intervalo de tiempo de acuerdo con su facilidad de acceso (Otzen y Manterola, 2017). Por tal motivo los criterios de inclusión que se consideraron en el estudio fue el ser docente y estar dispuesto a colaborar en el estudio, mientras que los elementos y criterios de exclusión fueron que no deseara participar de la investigación o se hayan completado erróneamente los protocolos de prueba.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se usó fue la encuesta online, la cual permitió poder llegar a la población y de esta manera obtener los datos de forma eficaz y rápida. Esta es una herramienta para la recolección de información de manera virtual, la cual permitió poder llegar a la población establecida facilitando la obtención de las respuestas (Alarco y Álvarez 2012).

Validez y confiabilidad.

El Cuestionario de Estrés Laboral, ha demostrado poseer validez mediante un proceso estadístico exploratorio en España por Gutiérrez et al. (2005) elaborado inicialmente por 100 preguntas, luego fue adaptado al contexto peruano por Parihuamán (2017) con 55 ítems, el mismo que fue sometido a juicio por un comité de dos expertos para determinar la validez de contenido y evaluar su objetividad, coherencia y pertinencia, logrando por el experto 1 (0.86), experto 2 (0.90), lo que permite expresar que el cuestionario es aplicable. Del mismo modo, se obtuvo la confiabilidad mediante una 33 prueba aplicada a docentes el alfa de Cronbach de 0,93 en su escala total; en

las dimensiones de ansiedad 0.83, depresión 0.88, creencias desadaptativas 0.73, presiones 0.73, desmotivaciones 0.64 y mal afrontamiento 0.81.

El cuestionario de calidad de vida muestra una adaptación en el contexto peruano realizada por Grimaldo (2010) quien desarrollo un estudio para determinar las propiedades psicométricas a lo que empleó un total de 198 participantes con los cuales determino un modelo de 9 dimensiones (bienestar económico .93; amigos .83; vecindario y comunidad .87; vida familiar y hogar .89; pareja .95; ocio .90; medios de comunicación .89; religión .88 y salud .85).

3.6. Procedimientos

Se inició seleccionando el tema de trabajo que vaya acorde a la línea de investigación de la Universidad; posteriormente, se indaga sobre la existencia de información en el ámbito nacional e internacional que se relacione a nuestro tema planteado para que sean utilizados como antecedentes. Se seleccionaron los instrumentos para la medición de las variables y se pasó a contactar a los propietarios de la adaptación solicitando su autorización para poder hacer uso de ello. En cuanto a la recolección de la información, se tuvo cuidado para garantizar el anonimato en la identidad de cada uno de los participantes y los datos que se obtengan de sus respuestas. Por ello, se realizó un contacto directo a una institución donde se pudo concordar la participación de un grupo de docentes, quienes participaron en el estudio por medio de sus respuestas en los cuestionarios.

3.7. Método de análisis 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 procedió con la prueba de normalidad que sugirió en el proceso de estudio aplicar la prueba correlacional de Spearman, seguido de ello, se continuo con el proceso estadístico descriptivo con la finalidad de determinar los niveles y las frecuencias en los resultados.

3.8. Aspectos éticos

Se desarrolló siguiendo los lineamientos del Código de Ética del Psicólogo Peruano, centrándose en el artículo 36, en el que se refiere que el profesional debe explicar claramente los procesos y técnicas a ejecutar en la investigación, además de ello, asegurar que todo se realizará respetando la confidencialidad de cada participante. También, en el artículo 79, se hace hincapié en que el profesional en psicología, debe realizar la investigación con suma responsabilidad y cautela. Por último, en el artículo 82, se centra en que todo se debe desarrollar con honestidad y transparencia (Colegio de Psicólogos del Perú, 1980). De acuerdo a los principios bioéticos para el desarrollo de una investigación se considera la autonomía el cual se centra en respetar las decisiones propias de cada participante y su acceso a la participación voluntaria; también está el principio de beneficencia, el cual se centra en el cuidado de los participantes, a fin de que no se les ocasione algún daño o salgan perjudicados, además se toma en cuenta el principio de confidencialidad, tratando de mantener salvaguardada la información proporcionada por los participantes, por último está el principio de maleficencia, que se basa en que los resultados sean verídicos y no manipulados a favor de los investigadores (Gómez, 2009).

IV. RESULTADOS

En la tabla 1, se observa la correlación general de la relación que existe entre las dimensiones de estrés laboral y calidad de vida en los docentes. Según los resultados de $Rho = -0.136$ esto indica que existe una relación inversa de nivel muy baja y más aun demostrando con el valor $p = 0.018$.

TABLA 1

Correlación entre estrés laboral y calidad de vida en docentes de Educación Básica Regular.

		Estrés laboral	Calidad de vida
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,136*
	Estrés laboral Sig. (bilateral)		,018
	N	300	300
	Coeficiente de correlación	-,136*	1,000
Calidad de vida	Sig. (bilateral)	,018	
	N	300	300

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 2, se identifica los niveles de estrés laboral de los docentes de Educación Básica Regular en tiempos de pandemia, así mismo, se observa que en la muestra de los 300 encuestados, obtuvieron un puntaje de nivel Medio (85,7%) de estrés laboral.

TABLA 2

Niveles de estrés laboral de los docentes de Educación Básica Regular.

		Estrés Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	29	9,7	9,7	14,3
	Medio	257	85,7	85,7	80,7
	Alto	14	4,7	4,7	4,7
Total		300	100,0	100,0	100,0

En la tabla 3, se identifica los niveles de satisfacción de calidad de vida observando que en la muestra de los 300 encuestados, obtuvieron un puntaje de nivel Bajo (52,0%) de la modificación de su calidad de vida de los docentes de Educación Básica Regular en tiempos de pandemia.

TABLA 3

Niveles de satisfacción de calidad de vida de los docentes de Educación Básica Regular.

		Calidad de vida			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	156	52,0	52,0	52,3
Válido	Medio	143	47,7	47,7	47,4
	Alto	1	,3	,3	,3
	Total	300	100,0	100,0	

V. DISCUSIÓN

Esta investigación emerge de la necesidad de explorar qué cambios ocurrieron en la conducta de los docentes de Educación Básica Regular durante el tiempo de pandemia del COVID - 19, debido a que hoy en día, es una población vulnerable, que se han visto sujetos a las herramientas tecnológicas para mejorar la calidad educativa en tiempos remotos. Es así que, el estado de cansancio mental, producido por un rendimiento mayor a lo normal, es conocido como estrés, causante de muchas enfermedades mentales e incluso corporales en el ser humano, provocando sobre el mismo, diferentes tipos de trastornos, el cual repercute en su calidad de vida tanto personal, familiar, social, laboral y la muerte; por otro lado, el estrés produce en nosotros cambios de conducta y modifica nuestra forma de vida esto debido a la influencia que produce el nuevo estado de adaptación y factores psicosociales o laborales que le afectan (Vidal, 2019). A continuación, se brindará un análisis de los principales hallazgos de este estudio.

Los resultados obtenidos sustentan el objetivo general de la investigación debido que el estrés laboral muestra relación inversa con la salud (-.417). Estos datos coinciden por lo encontrado por Paniagua (2016), quien realizó un estudio que indaga acerca de la relación que existe entre estrés laboral y la calidad de vida de los docentes. Para ello, señala que el estrés laboral y la calidad de vida es moderada, pues al aumentar una la segunda variable disminuye.

Se reafirma el objetivo general con dichos autores, Extremera, Rey y Pena (2010) que comprueba la relación que existe entre el estrés laboral en las escuelas tanto en los niveles como en la edad. Se concluyó que sin importar el nivel de enseñanza o edad el estrés laboral afectaba seriamente en la salud física como mental la cual repercute en su vida personal, familiar, laboral y social, esto causaba graves daños en su calidad de vida. Además, el estudio brindó un dato valioso, pues la investigación y muestreo señalaba que las docentes sufrían de estrés medio alto y al igual que García y otros, las mujeres son más propensas a mostrar cuadro de estrés alto. lo cual le produce cambios

sustanciales a nivel personal, familiar, laboral y social. Por otra parte, el mismo estrés les afecta consecuencias físico- sintomáticas graves.

Con respecto al segundo objetivo específico, identificar los niveles de estrés laboral de los docentes de Educación Básica Regular en tiempos de pandemia, se obtuvo como resultado en la muestra de los 300 encuestados, un puntaje estadístico significativo nivel Medio (85,7%) de estrés laboral, por lo que se estima que ante mayor frecuencia del nivel de estrés laboral en los docentes tienen mayor riesgo a desarrollar indicadores de conductuales de estrés crónico.

Adicionalmente se reafirma el objetivo específico con dichos autores, Ortiz (2021) que constata al identificar los niveles de estrés laboral en los docentes que detallan que el manejo de estrés en las cifras estadísticas se encuentran en un nivel medio. Así mismo, Balcazar y Vasquez (2021) desarrollaron un estudio sobre el nivel de estrés laboral en docentes en modalidad remota que el nivel es medio, detalla que la dimensión falta de motivación para el desempeño presenta una tendencia baja que si una de las variables sube la otra variable tiende a bajar.

En cuanto a los docentes de Educación Básica Regular en tiempos de pandemia, experimentan un nivel de estrés laboral medio o alto que es un grave problema a nivel social y económico, ya que esté afecta a la salud del educador, así como minimiza la productividad de las instituciones educativas haciendo a las mismas menos rentables y competitivas ante el mercado que se encuentra más actualizado y a la vanguardia, en dónde los recursos humanos son una parte fundamental del campo educativo para poder tener éxito (Cruz, López, Cruz y Llanillo, 2016).

De la misma forma, al identificar los niveles de satisfacción, se observa que en la muestra de los 300 encuestados, obtuvieron un puntaje de frecuencia un nivel Bajo (52,0%) de la modificación de su calidad de vida de los docentes de Educación Básica Regular en tiempos de pandemia. Lo que significa que ante medio o alto nivel de estrés baja el nivel de calidad de vida y/o viceversa en los docentes de Educación Básica Regular. Este resultado sintoniza con lo planteado por Cortés y Rojas (2021) quienes señalan que la COVID-19 ocasionó un cambio

de vida muy abrupto, que colocó a toda la humanidad en un estado crítico que generó una adaptación a una “nueva normalidad” que en muchos casos fue un proceso difícil.

En lo que concierne a las limitaciones del estudio, se señala el muestreo no probabilístico, lo cual no permite la generalización de resultados en otros contextos o poblaciones distintas a los docentes de Educación Básica Regular, porque se delimitó que la población corresponde geográficamente a la ciudad de Lima UGEL 01 - 07 y Trujillo, por lo cual es necesario ampliar su estudio a otros contextos. Además, se debe resaltar que el nivel alcanzado de confiabilidad permite una medición dentro del ámbito colectivo, más no de índole individual, debido que la fiabilidad no llegó a ser elevada, manteniéndose como aceptable para la dimensión teórica, lo cual atribuye a la precisión del test en una serie de mediciones.

Por lo discutido, el estudio permite ampliar el conocimiento sobre la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida de los docentes de Educación Básica Regular en tiempos de Pandemia para el contexto de Lima y Trujillo, lo cual apoya al uso del instrumento como medida apropiada para los docentes de Educación Básica Regular, asimismo, tiene implicancias metodológicas para futuras investigaciones, debido a que se centra en el contexto de pandemia al plantear procedimientos referenciales para la réplica del estudio, encaminada a procurar un proceso de medición psicológica válida y confiable del constructo.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó que existe una relación inversa entre estrés laboral y calidad de vida ($r=-.136$).
- Se identificaron los niveles de Estrés Laboral, siendo el nivel MEDIO (85.7%) de mayor predominancia en los docentes de Educación Básica Regular en Tiempos de Pandemia.
- Se identificaron los niveles de Calidad de Vida, siendo el nivel BAJO (52.0%), aquel que se presenta en su mayoría en los docentes de Educación Básica Regular en Tiempos de Pandemia.

VII. RECOMENDACIONES

Realizar el estudio dentro de otras muestras de interés, específicamente en grupos de profesionales y no profesionales del ámbito de servicio, que permite seguir ampliando la comprensión de validez y confiabilidad de la Escala de Estrés Laboral y Calidad de Vida.

Favorecer el desarrollo de talleres sobre asertividad y gestión de emociones para poder brindar recursos a los docentes frente a situaciones estresantes.

Elaboración de plan de acción destinado a realizar actividades preventivas para mejorar la calidad de vida de los docentes dentro del año escolar, pues debido a la carga horaria de los docentes servirá para que recuperen y canalicen su energía, permitiendo mejorar su desempeño y eficacia dentro de su puesto de trabajo, mediante técnicas y/o ejercicios para reducir la fatiga laboral, trastornos osteomusculares y prevenir el estrés.

REFERENCIAS

- Accinelli, R., Zhang, C., Wang, J., Yachachin, J., Cáceres-Pizarro, J., Tafur-Bances, K., Flores-Tejada, R., y Paiva-Andrade, A. (2020). Covid-19: la pandemia por el nuevo virus SARS-CoV-2. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(2).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000200302
- Adauto, H. (2021). Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del nivel primario en el distrito de Chilca-Huancayo en tiempos de pandemia por el covid-19 – 2020. [Tesis pregrado, Universidad Continental].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10485/2/IV_F_HU_501_TE_Adauto_Moscoso_2021.pdf
- Aguirre, J., y Molina, C. (2020). Estrés laboral en los docentes de pregrado y postgrado en una institución educativa de Lima con rango universitarios, durante el periodo 2019-II. [Tesis posgrado, Universidad Tecnológica del Perú].
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3517>
- American Psychological Association. (2020). *Los distintos tipos de estrés*.
<https://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos>.
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3).
<https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Avalos, R. (2020) Estrés Laboral y su relación con otros Constructos: una revisión de la literatura científica de los últimos 10 años” [Tesis pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/27430>
- Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista CON-CIENCIA*, 2(1). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2310-02652014000100013&script=sci_arttext
- BBC. (2021, 20 de septiembre). *El 16 de marzo del 2020 el ex presidente Martín Vizcarra decreta a nivel nacional la cuarentena*.
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-51902989>
- Balcazar, K., y Vasquez, J. (2021). Estrés laboral en contexto remoto en docentes de educación básica regular, Chiclayo. [Tesis pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9132/Peche_Balcazar_Katherine_Lizet_y_Vasquez_Nu%c3%b1ez_Jerson_Manuel.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Bermejo. (2017). Estrés y síndrome de desgaste profesional en la organización de eventos en el sector de las agencias de comunicación. *Revista Latina de Comunicación Social*. <http://www.revistalatinacs.org/072paper/1225/75es.html>
- Castillo, K. (2018). Relación entre estrés académico y calidad de vida en alumnos de colegios Jec del Distrito de Contumazá, Cajamarca, 2018. [Tesis pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13411/Castillo%20Moral%20es%20Kattiana%20Yaquely.pdf?sequence=4>
- Chávez (2015). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular La Inmaculada de Trujillo - Perú 2015. [Tesis pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/7815>
- Chira, A. (2016). calidad de vida en los estudiantes de primero a quinto grado de secundaria de la I.E “La Alborada”- Piura, 2016. [tesis de pregrado, Universidad los Ángeles de Chimbote]. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/5129>
- Cooper, CL, S Cartwright. 1994. Salud mental y estrés en el lugar de trabajo: una guía para empleadores. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, Londres.
- Cornejo (2007). Factores asociados al Malestar/Bienestar Docente. *Revista de Psicología, Universidad de Chile*.
- Cortes y Rojas (2021) El estrés docente en tiempos de pandemia. *En Scielo*. 8(1).
- Cruz, M., López, E., Cruz, R. y Llanillo, M. (2016). El estrés laboral en México. En Paredes, R., Peña, I. La Micro y Pequeña Empresa: Un análisis desde la perspectiva económicoadministrativa (pp. 368-376).
- Delgado, P. (2020, 26 de octubre). La capacitación docente, el gran reto de la educación en línea. *Instituto para el Futuro de la Educación*. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/capacitacion-docente-covid>
- Díaz, S. y Villar, A. (2020). Factores de riesgo psicosociales y Nivel de estrés laboral del personal de operaciones especiales de una Institución Militar de Lima, 2019. [Tesis pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24969>
- Durán, M. (2016). Certificación de la competencia tic del profesorado universitario. <https://www.redalyc.org/pdf/140/14045395008.pdf>
- El Comercio. (2020, 17 de agosto). *COVID-19 Perú: conoce las nuevas medidas decretadas por el Ejecutivo para frenar el avance de la pandemia*. <https://elcomercio.pe/respuestas/coronavirus-peru-cuales-son-las-nuevas->

[medidas-ya-decretadas-por-el-gobierno-para-enfrentar-la-pandemia-covid-19-minsa-martin-vizcarra-pilar-mazzetti-revli-noticia/?ref=ecr](https://elcomercio.pe/peru/arequipa/cierran-150-colegios-particulares-en-la-region-arequipa-y-despiden-a-cuatro-mil-docentes-nnpp-noticia/?ref=ecr)

El Comercio. (2020, 30 de abril). Advierten del cierre de 150 colegios particulares en Arequipa y el despido de cuatro mil docentes. <https://elcomercio.pe/peru/arequipa/cierran-150-colegios-particulares-en-la-region-arequipa-y-despiden-a-cuatro-mil-docentes-nnpp-noticia/?ref=ecr>

Espinoza, E., Espezua, L. y Choque, R. (2015). ¿Qué significa ser profesor en el Perú? (MINEDU Informe N° 11). <https://n9.cl/zber>

Espinoza, M. (2020). Síndrome de Burnout y aplicación de las medidas de bioseguridad en el personal de enfermería del Hospital de Chancay, 2020. [Tesis posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47345?show=full>

Felce, D., & Perry, J. (1995). Quality of Life: Its Definition and Measurement. *Research in developmental disabilities*, 16, 51-74. [https://doi.org/10.1016/0891-4222\(94\)00028-8](https://doi.org/10.1016/0891-4222(94)00028-8)

Ganga, F., y Villacis, H. (2018). Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil. *Revista Perspectivas*, (42). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200005

García, M; Et al. (2014). Relationship between Quality of life at work and stress symptoms in University administrative staff. *Rev. Scielo*, 16(50), 68-110. ISSN: 0718-2449.

García, P. (2017). El estrés, la enfermedad del siglo XXI. *Ser Madrid Sur*. <https://n9.cl/okpnl>

Grimaldo, M. (2003). Adaptación de la escala de calidad de vida de Olson & Barnes. [Tesis pregrado, Universidad de San Martín de Porres]. https://www.researchgate.net/publication/277268839_Adaptacion_de_la_escala_de_calidad_de_vida_de_olson_barnes_para_profesionales_de_la_salud

Grimaldo, M. (2010). Adaptación de la escala de calidad de vida de Olson & Barnes para profesionales de la salud. *Cultura*, 24, 1-20.

Guerrero y Rubio, (2008). Fuentes de estrés y Síndrome de “Burnout” en orientadores de instituto de enseñanza secundaria. *Revista de Educación*, 347, 229-254. <https://www.educacionyfp.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre347/re34711.pdf?documentId=0901e72b81236773>

- Gutiérrez, K. (2019). "Nivel de estrés en trabajadores del terminal terrestre, Puno 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano. Puno]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13306>
- Herrera-Covarrubias, D., Coria-Avila, G., Muñoz-Zavaleta, D., Graillet-Mora, O., ArandaAbreu, G., Rojas-Durán, F., Hernández, M. y Ismaill, N. (2017). Impacto del estrés psicosocial en la salud. *Revista electrónica de Neurobiología*, 8 (17), 1-23. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14225/Silverio_VRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- INEI censo nacional del año 2015. Resultados sobre docentes.
- Iniesta, A. (2016). Guía sobre el manejo del estrés desde la medicina del trabajo. Barcelona: Sans Growing Brands.
- Jamanca, V. (2017). Engagement y estrés laboral en docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas de Los Olivos - 2017". [Tesis pregrado, Universidad cesar vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11306>
- Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A. & Theorell, T. (1981). Job decision latitude, job demands and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *AJPH*, 71, 694-705.
- Kyriacou, (2003). *El estrés laboral docente: una dificultad añadida al reto de enseñar*. <https://www.educaweb.com/noticia/2007/01/15/estres-laboral-docente-dificultad-anadida-reto-ensenar-2145/>
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Estrés Docente: Prevalencia, Fuentes y Síntomas. *Revista Británica de Psicología Educativa*, 48(2), 159-167. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8279.1978.tb02381.x>
- Labrador, F. J., y Crespo, M., (1993). Estrés. Trastornos Psicofisiológicos. Madrid: Eudema.
- Lastra, José M. et al. (2019). Calidad de Vida laboral y trabajo digno docente. Colombia. Ed. Universo cooperativa Colombia.
- Lazarus y Folkman, (1986). *La Teoría del afrontamiento del Estrés de Lazarus y los Moldes Cognitivos*. <https://idoc.pub/documents/idocpub-pd49dr6vo1n9>
- Leoncio Fernández: "Los profesores viven su tarea como una vocación". (2008, septiembre 19). *Vida Nueva - Revista y portal de noticias religiosas y de Iglesia*. <https://www.vidanuevadigital.com/2008/09/19/leoncio-fernandez-los-profesores-viven-su-tarea-como-una-vocacion/>

- Lossio, J. (2021). Covid-19 en el Perú: respuestas estatales y sociales. *Testemunhos Covid – 19. História, Ciências, Saúde-Manguinhos*, 28(2). <https://www.scielo.br/j/hcsm/a/Jm4F4MvZ6DHyT5jKvvdLShy/>
- Marulanda, I. (2007). *Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida*. <http://www.slideshare.net/vladimirvargass/marulanda-i-2007-estres-laboral-enemigo-silencioso-de-la-salud-menta>
- Mejía, C., Chacon, J., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L., Chacón-Pedraza, S., y García-Espinosa, Y. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Medicina del Trabajo*, 28(3). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004
- Olson D., & Barnes, H. (1982). Calidad de Vida. *CULTURA*. 24: 1-20. https://www.researchgate.net/publication/277268839_Adaptacion_de_la_escala_de_calidad_de_vida_de_olson_barnes_para_profesionales_de_la_salud
- Olson, D. & Barnes, H. (1982). Calidad de Vida. Manuscrito no publicado.
- OMS. (2021, 20 de septiembre) *La OMS decreta la aparición de un nuevo virus el 31 de diciembre del 2019 en la localidad de Wuhan en China. A este nuevo virus se le conoce como el SARS CoV 2*. <https://www.who.int/es>
- Ortiz, C. (2021). Estrés laboral en docentes de una institución especializada en la enseñanza del idioma inglés, en Lima metropolitana, durante el aislamiento social en el año 2020. [Tesis pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28480/Ortiz%20Saenz%20Carlos%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- 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
- Paredes, J. L. (2020). Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en trabajadores. [Tesis pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25638>
- Pérez y Prado, (2021). *Calidad de vida relacionada con la salud*. <https://doi.org/10.1157/13120037>
- Pérez, A. (2021). Retos y desafíos de la educación post pandémica. *Aula de Encuentro*. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/ADE/article/view/6246/5759>

- Pezúa, J. (2018). Estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas estatales en TINGO MARÍA. [Tesis maestría, Universidad del centro del Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6943>
- Pinto, V. (2018). Estrés en docentes del nivel primario de Instituciones Educativas Públicas, cercado de Moquegua. [Tesis de pregrado, Universidad José Carlos Mariátegui].
- Rey & Pena (2010) *Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia*. [https://www.researchgate.net/publication/331498763 Estres ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar Colombia](https://www.researchgate.net/publication/331498763_Estres_ocupacional_y_evaluacion_de_desempeno_en_docentes_universitarios_del_departamento_del_Cesar_Colombia)
- Rojas, Martínez y Riffo (2020) Gestión Directiva y laboral del personal docente. Mirada desde la pandemia Covid 19. *Redalyc.Org*. Pág. 2
- Rojas, S. (2015). *Calidad de vida: Qué es y cómo manejarla en 2020*. <https://n9.cl/0rtbg>
- Ruiz, V. J. (2017). Rumiación cognitiva y calidad de vida en estudiantes universitarios del distrito de Trujillo. [Tesis pregrado, Universidad Privada del Norte]. <http://hdl.handle.net/11537/13018>
- Silverio, R. (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.
- Tafur, D. (2016). Calidad de vida en docentes universitarios de una Universidad Estatal de Huaraz, 2016. [Tesis de pregrado, Universidad San Pedro].
- Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1997). *El estrés de los profesores: La presión en la actividad docente*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=110437>
- Valent, Paúl y De la Serna , Juan. (2021) Estrés y trauma en tiempos de pandemia. España, Ed .Tektime. En referencia a su aporte de haber otras situaciones limites al igual que la pandemia que pone en alerta emocional a las personas.
- Vasquez, J. (2020). Propiedades psicométricas del Inventario Burnout de Maslach en colaboradores de una empresa paraestatal de Trujillo. [Tesis pregrado, Universidad cesar vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46900>
- Verdugo Alonso, M. A., Gómez Sánchez, L. E., & Arias Martínez, B. (2009). Evaluación de la calidad de vida en personas mayores: La escala FUMAT. *Publicaciones del Inico*. https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO23248/herramientas_4.pdf

Zavala, S. (2021). Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de La Oroya. [Tesis pregrado, Universidad Nacional del Centro de Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6613>

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Medición
ESTRÉS LABORAL	Se define como las contradicciones de las demandas tanto ambientales como los propios recursos que posee el individuo que se encuentra laborando. (Chávez, 2015).	Cuestionario de Burnout de Maslach. Para medir los niveles de estrés laboral de los docentes. Dicho instrumento consta de 22 ítems.	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensión I: Cansancio Emocional. <u>Ítems:</u> 1,2,3,4,5,6,7,8,9. • Dimensión II: Despersonalización. <u>Ítems:</u> 10,11,12,13,14 • Dimensión III: Realización Personal <u>Ítems:</u> 15,16,17,18,19,20,21,22 	Ordinal
CALIDAD DE	Se trata de un	Dicho	• Dimensión I: Bienestar	

VIDA	concepto que está influido por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con su entorno. (Berthilde, 2020).	instrumento consta de 73 ítems.	económico. <ul style="list-style-type: none"> ● Dimensión II: Amigos. ● Dimensión III: Vecindario y Comunidad. ● Dimensión IV: Vida Familiar y Hogar. ● Dimensión V: Pareja. ● Dimensión VI: Ocio. ● Dimensión VII: Medios de Comunicación. ● Dimensión VIII: Religión. ● Dimensión IX: Salud. 	Ordinal.
------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

Anexo 2. Inventario de Burnout de Maslach – MBI

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Tiene que saber que no existen respuestas mejores o peores. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y, en ningún caso, accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una cruz en la casilla correspondiente y número que considere más adecuado.

- Nunca = 0
- Alguna vez al año o menos = 1
- Una vez al mes o menos = 2
- Algunas veces al mes = 3
- Una vez a la semana = 4
- Varias veces a la semana = 5
- Diariamente = 6

Ítems	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo							
2. Me siento agotado(a) al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento fatigado(a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo							
4. Puedo entender fácilmente cómo se sienten los alumnos							
5. Siento que trato a algunos de mis alumnos como si fuesen objetos y no personas							
6. Tratar con estudiantes todo el día es realmente tenso para mí							
7. Trato eficazmente los problemas de los alumnos							
8. Me siento "quemado(a)", "fundido(a)" por mi trabajo							
9. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de otras personas							
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que desempeño este trabajo							
11. Temo que este trabajo me endurezca emocionalmente							
12. Me siento con mucho vigor							
13. Me siento frustrado(a) en mi trabajo							
14. Siento que estoy trabajando demasiado							

15. Me es indiferente, realmente, lo que le sucede a los estudiantes que atiendo							
16. Trabajar directamente con alumnos, me produce mucho estrés							
17. Me es fácil crear una atmósfera relajada con los alumnos							
18. Me siento estimulado(a) después de trabajar directamente con los estudiantes							
19. En este trabajo he realizado muchas cosas que valen la pena							
20. Siento que ya no doy más.							
21. En mi trabajo trato problemas emocionales con mucha calma							
22. Siento que mis alumnos me echan la culpa de algunos de sus problemas							

Anexo 3. Escala de Calidad de Vida – Olson y Barnes

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.

Es importante recordar que no hay respuestas correctas o incorrectas, debes ser lo más sincera posible al responder.

Lee con atención y selecciona la respuesta que consideres adecuada.

Las alternativas de respuesta son:

- Insatisfecho
- Poco Satisfecho
- Más o menos Satisfecho
- Bastante Satisfecho
- Completamente Satisfecho

Ítems	1	2	3	4	5
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 hacerlas 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, 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 cableo 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.).					