



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**RELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN CON LA VIDA Y
EL ESTRÉS LABORAL, EN DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SACO
OLIVEROS AYACUCHO – 2019**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

BACH. CÁRDENAS CARRASCO, FILEMÓN WILSON

ASESOR:

Lic. FLORES POVES, JAIME LUIS

AYACUCHO - PERÚ

2019

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Mgtr. Yanina G.Mayorca Martinez

Presidente

Lic : Beatriz Pacheco Reyes

Miembro

Mgtr. Sonia Ruth Chavarría Vargas

Miembro

Lic: Jaime flores Poves

Asesor

AGRADECIMIENTO

A mis padres, Filemón y Elizabeth, por brindarme su apoyo incondicional en todo momento de mi vida.

A mis hermanos: Rocío, Hans e Iris, por estar presentes en los momentos que los necesite y por ser grandes personas.

A los docentes, quienes fueron artífices de mi formación profesional, con sus conocimientos y ejemplos. Así mismo a Jessenia por creer y confiar en el logro de todos mis objetivos y metas.

DEDICATORIA

A Dios, fuente de inspiración en mi diario
vivir, por ser mi modelo de vida y enseñarme
el camino de justicia y amor.

A mis padres, que son la razón de mi
vida, por su amor incondicional, sus
buenos ejemplos y grandes lecciones de
vida.

A mis queridos hermanos: Rocío, Hans,
Iris, personas que siempre estuvieron
cuando los necesite y por el gran amor
fraterno que nos tenemos. Así mismo a
Jessenia, por su amor, comprensión, creer,
y confiar en el logro de mis metas.

Recuerda que en esta vida nada dura para siempre, todo pasa en esta vida.

Camilo Cruz (La Vaca)

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar la “Relación entre la satisfacción con la vida y el estrés laboral, en los docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros Ayacucho 2019”. La muestra estuvo constituido por 22 docentes, de ambos sexos. La metodología aplicada, fué de tipo observacional, prospectivo, analítico y transversal, el nivel es relacional con diseño epidemiológico. Para la recolección de datos se aplicaron 2 instrumentos: La Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS), que midió el grado de satisfacción con la vida y el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory 1986, instrumento que evaluó el estrés laboral con sus subdivisiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. El análisis estadístico de datos, se realizó con el programa SPSS versión 23, el modelo utilizado fué el estadígrafo Tau-c de Kendall. En conclusión, no existe relación entre la satisfacción con la vida y el estrés laboral, en docentes de la I.E.P. Saco Oliveros de Ayacucho 2019” y se aceptó la hipótesis nula. En cuánto a los resultados, se evidenció que el 59,1% se encuentra satisfecho con la vida, respecto al estrés laboral, presenta agotamiento emocional en nivel bajo el 72, 7%, dando como resultante que no hay estrés laboral. En cuanto a despersonalización, el 50,0%, tiene un nivel bajo, finalmente en realización personal, el 100% de docentes están satisfechos con su realización personal.

Palabras claves: satisfacción con la vida y estrés laboral, docentes.

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the "Relationship between life satisfaction and work stress in the teachers of Saco Oliveros Ayacucho Private Educational Institution 2019". The sample consisted of 22 teachers, of both sexes. The methodology applied was observational, prospective, analytical and transversal, the level is relational with epidemiological design. For the collection of data, 2 instruments were applied: The Life Satisfaction Scale (SWLS), which measured the degree of satisfaction with life and the Maslach Burnout Inventory 1986 Questionnaire, an instrument that assessed work stress with its subdivisions: Exhaustion emotional, depersonalization and personal fulfillment. Through the Tau-c statistic of Kendall, the null hypothesis was accepted, in conclusion, it was affirmed that there is no relation between satisfaction with life and work stress, in teachers of the I.E.P. Saco Oliveros de Ayacucho 2019 ". Likewise, the descriptive results showed that 59.1% are satisfied with life; and regarding work stress, were obtained in: Emotional Exhaustion, with low level of work stress, 72, 7%, resulting in no work stress. As for Depersonalization, 50.0%, has a low level, finally in personal fulfillment, 100% of teachers are satisfied with their personal fulfillment.

Key words: satisfaction with life and work stress, teachers.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR.....	ii
INDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	viii
I. INTRODUCCIÓN	10
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	14
2.1. Antecedentes.....	14
2.1.1. Internacional.....	14
2.1.2. Nacional.....	16
2.1.3. Local.....	19
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	23
2.2.1. Satisfacción con la vida.....	23
2.2.2. Estrés laboral.....	27
2.3. Hipótesis.....	36
III. METODOLOGÍA	37
3.1. Diseño de la investigación.....	37
3.4. Población y muestra.....	38
3.4.1. Población.....	38
3.4.2. Muestra.....	39
3.5. Definición y operacionalización de variables.....	41
3.6. Técnicas e instrumentos	41
3.7. Plan de análisis.....	44
3.8. Matriz de consistencia.....	45
3.9. Principios éticos.....	46
IV. Resultados y discusión.....	47
4.1. Análisis de resultados.....	55
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	59
5.1. Conclusiones:.....	59
5.2. Recomendaciones:	61
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables	47
Tabla 2. Relación de la satisfacción con la vida y el estrés laboral, en docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho-2019.....	48
Tabla 3. Nivel de la satisfacción de la vida, en los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019.	49
Tabla 4. Nivel del agotamiento emocional y estrés laboral, en los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019.	50
Tabla 5. Nivel de la despersonalización, en los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019.....	51
Tabla 6. Nivel de la realización personal, en los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019.....	52
Tabla 7. Se determinó, el género de los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019.	53
Tabla 8. Se determinó, el estado civil de los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019.....	54
Tabla 9. Se determinó la edad de los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019.	55

Índice de figuras.

Figura 1. Relación de la satisfacción con la vida y el estrés laboral, en docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho-2019	48
Figura 2. Nivel de la satisfacción de la vida, en los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019.	49
Figura 3. Nivel del agotamiento emocional y estrés laboral, en los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019.	50
Figura 4. Nivel de la despersonalización, en los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019.....	51
Figura 5. Nivel de la realización personal, en los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019.	52
Figura 6. Se determinó, el género de los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019.	53
Figura 7. Se determinó, el estado civil de los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019.....	54
Figura 8. Se determinó la edad de los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019.	55

I. INTRODUCCIÓN

La satisfacción con la vida consiste en el bienestar general de la persona, en lo físico y psicológico, estos dos puntos tienen relación con el bienestar subjetivo y objetivo, afirmación que concuerda con la teoría de Diener. El estrés es un síndrome no específico que afecta al organismo, generado por estresores y en caso de no ser atendido adecuadamente puede causar daños irreversibles en el organismo. Hoy en día, el estrés es un fenómeno cada vez más frecuente en la sociedad. Del Hoyo (2012). El estrés laboral, se desencadena por factores internos y externos entre sí, (persona y centro laboral), en caso exista características negativas dentro de la empresa, estos serán posibles predictores para el desarrollo del estrés laboral. Del Hoyo (2012).

Para caracterizar el problema se analizó las condiciones laborales de los educadores en el Perú y se tomó en cuenta las regiones, costa, sierra y selva, por su complejidad geográfica y su variedad lingüística, así mismo cabe mencionar que cada zona tiene sus propias necesidades y exigencias particulares, desde el Perú profundo hasta las grandes ciudades, donde se percibió las grandes brechas de desigualdad, oportunidad y condiciones de vida de los docentes, añadido a estas dificultades se incrementaron las evaluaciones, capacitaciones, despidos por dominio de clase, dominio de lengua originario (quechua), entre otros, sin embargo no hubo aumento salarial, lo que dió como consecuencia insatisfacción en sus vidas y posible desarrollo de estrés laboral en sus vidas, ante esta problemática surgió la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación de la satisfacción con la vida y el estrés laboral? posterior a ello se eligió el centro educativo, siendo la Institución educativa privada Saco oliveros de Ayacucho, en dónde fué posible observar las diversas características

conductuales de los docentes, como: desgano, irritabilidad, cansancio, aislamiento, angustia, algunos se mostraron poco comunicativos y sociables, mientras otros alegres y amables, motivo por el cual se planteó el siguiente propósito general, “determinar la relación entre la satisfacción con la vida y el estrés laboral, en los docentes de la Institución educativa privada Saco Oliveros Ayacucho 2019”, posterior a ello se planteó los objetivos específicos, según las pruebas psicométricas utilizados en el estudio, considerando sus dimensiones como: determinar el nivel de satisfacción con la vida, determinar el nivel del agotamiento emocional, determinar el nivel de despersonalización y determinar el nivel de realización personal.

Orientado a ello, la metodología de investigación fué de tipo observacional, prospectivo, analítico y transversal, el nivel es relacional con diseño epidemiológico.

Cabe mencionar que los instrumentos fueron test psicométricos, las pruebas que se utilizaron son: La Escala de Satisfacción con la Vida, que consta de 5 preguntas, con puntuación de 0 a 25, que evalúa a mayor cantidad de puntos, mayor satisfacción de vida. El Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, que tiene 3 componentes, que miden: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal.

Entre las conclusiones de la investigación se dió a conocer que la satisfacción con la vida no se encuentra relacionado con el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho-2019, ello debido a que al realizar la prueba de correlación Tau-C de Kendall, el valor de significancia fue igual a 0.792; superior al error de 0.5%. Lo cual me permitió inferir que el nivel de satisfacción con la vida que presentan los docentes de la institución de estudio podría estar vinculado a otros factores diferentes al agotamiento emocional como clima

organizacional, motivación ó incluso aspecto mucho más personales como el funcionamiento familiar, desarrollo profesional, etc.

Asimismo, se conoció que el nivel de satisfacción con la vida en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho-2019 por lo general es alto, dado que el 59.1% se consideró satisfecho; el 18.2%, muy satisfecho.

En cuanto al agotamiento emocional (estrés laboral), se pudo conocer que en el 72.7% de los docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho-2019 se presenta en un nivel bajo, lo cual indica que en la mayoría de los docentes no siente un agotamiento emocional significativo.

Además, se pudo conocer que el 50% de los docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho-2019 presenta un nivel bajo de despersonalización, mientras que el 31.8% lo presenta en un nivel medio y el 18.2% en un nivel alto.

En cuánto a la realización personal, se determinó que el 100% de los docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho-2019 se consideran altamente realizados en el aspecto personal.

A través de la aplicación de los instrumentos de recolección se pudo conocer que en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho, los docentes en su mayoría son del género masculino (63.6%); y un porcentaje menor, mujeres (36.4%)

Asimismo, se determinó que los docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho en su mayoría son solteros (18) y en menor cuantía casados (4).

Finalmente, se logró identificar que, el 45% de los docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho tienen una edad que oscila entre 20-30 años; el 36.5%, entre 31-40 y el 18.5%, entre 41-50 años de edad. En ese sentido, se podría decir que los docentes de la institución en mención en su mayoría son jóvenes.

II. REVISIÓN DE LITERATURA.

2.1. Antecedentes.

2.1.1. Internacional.

Cano (2015) en su tesis: “Factores de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital Nacional de Huehuetenango Jorge Vides Molina”. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. Huehuetenango - Guatemala. Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar los factores de estrés laboral que presentan los profesionales del área de enfermería del Hospital Nacional Jorge Vides Molina de la ciudad de Huehuetenango. La metodología empleada fue una investigación de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo - relacional y de diseño no experimental. Para su desarrollo se tomó como muestra a 30 profesionales que se encontraban trabajando en el hospital. Para recolectar la información la técnica empleada fue la encuesta a los profesionales de enfermería, el cuestionario de tipo Likert y las pruebas estandarizadas Instrumentos de Estrés Laboral para Médicos Mexicanos diseñados por Ortega A., Hernández, y Martínez L., Angélica I. y por Rosa P. en el año 2012. La investigadora concluye que existen los factores que determinan el estrés, dados que los factores mayormente presentes son los desgastes emocionales, seguidamente los excesos de las demandas laborales e insatisfacciones por las retribuciones, el resultado varía en cuanto a la variable de género, edades, áreas laborales, y antigüedades en la institución. Asimismo, la satisfacción con la vida y estrés laboral se relacionan inversamente. Esta investigación sirve como base para definir los conceptos de las variables principales de la investigación como la

satisfacción y el estrés laboral, igualmente permite conocer las principales causas del estrés laboral en los profesionales técnicos que se desempeñan en las entidades públicas y privadas y sus efectos inmediatos.

García (2016) en su tesis: “Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca. Cuenca 2015”. (Tesis de posgrado). Universidad de Cuenca. Cuenca – Ecuador. Esta investigación tuvo como objetivo principal estudiar los niveles de estrés laboral en los personales administrativos y trabajadores de la Universidad de Cuenca. La metodología empleada fue una investigación de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, corte transversal, de nivel descriptivo - relacional y de diseño no experimental. Para su desarrollo se tomó como muestra a 240 servidores públicos que se encontraban trabajando en la universidad. Para recolectar la información los métodos utilizados fueron las encuestas, las entrevistas, y los instrumentos los cuestionarios del modelo control - demanda de Karasek repartidos en 14 preguntas de tipo cerrada y 4 preguntas de respuesta libre. El investigador concluye que un 14 % de los encuestados desarrollan Trabajos Activos; un 43.25% realizan Trabajos Pasivos, un 23.25% realizan Trabajos de Altas Tensiones Laborales y Trabajos de Bajas Tensiones Laborales un 17.29%, hallándose significancias estadísticas con el sexo, las relaciones laborales y los puestos de trabajo ($p < 0.05$). Asimismo, los niveles de estrés laboral en los personales administrativos y trabajadores de la Universidad de Cuenca se reflejan negativamente en sus niveles de eficiencia y en sus niveles de satisfacción de los servidores públicos. Esta investigación sirve como base para definir los conceptos de la satisfacción y

el estrés laboral, igualmente permite conocer las principales causas y las consecuencias del estrés laboral.

2.1.2. Nacional.

Chipoco , Flores, Torres, & Varea (2018) en su tesis: “Felicidad y Estrés Laboral de los Trabajadores en una Agencia de Aduanas del Callao”. (Tesis de posgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú. Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar si existe una relación entre los factores de estrés laboral y la felicidad en los trabajadores de la empresa Palacios y Asociados Agentes de Aduana S.A. La metodología empleada fue una investigación de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, corte transversal, de nivel correlacional y de diseño no experimental. Para su desarrollo se tomó como muestra a 128 trabajadores. Para recolectar la información se aplicó los instrumentos de las escalas de Felicidad de Lima y las escalas de los Estresores Laborales de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización Mundial de la Salud (OIT - OMS. Los investigadores concluyen que desde el resultado obtenido se demuestra que existe unos bajos niveles de estrés en los empleados de la empresa (77.2%) y una tasa de felicidad considerada como media (84.5%) en los empleados. Asimismo, se evidenció la existencia de una correlación entre las variables Felicidad y Estrés laboral significativas, negativas y débil equivalente a -2.10 (p-valor menor a 0,05) en los empleados en global, donde las dimensiones de estructuras organizacionales son de -2.56 y territorios organizacionales de -2.80 presentan correlaciones significativas con las dimensiones de los sentidos positivos de la vida y los niveles de satisfacción con la vida. De igual

manera, existen unas relaciones significativas, negativas y moderadas entre las variables felicidad y el estrés laboral en las mujeres equivalente a -0.492 (p-valor menor a 0,05) y en las áreas de las finanzas equivalente a -0.597 (p-valor menor a 0,05) los cuales guardan relaciones con otros estudios en donde se indican que las mujeres presentan altos niveles de estrés en las empresas. Esta investigación sirve como base para definir los conceptos de las variables principales de la investigación como la satisfacción y el estrés laboral.

Reyes (2017) en sus tesis: “Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral”. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú Esta investigación tuvo como objetivo principal Establecer las relaciones que existen entre la Satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral de los profesores de instituciones educativas estatales de la UGEL N°3 de Lima metropolitana. La metodología empleada fue una investigación de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental. Para su desarrollo se tomó como muestra a 252 profesionales de pedagogía que se encontraban trabajando en la UGEL. Para recolectar la información las técnicas empleadas fueron las Fichas de datos, la Escala de Satisfacción con la Vida modificadas basadas en Diener del año 1985 y las Escalas de Calidad de Vida Laboral. La investigadora concluye que existe una relación significativa entre la Satisfacción de Calidad de Vida y la Calidad de Vida Laboral de los profesores, pero estas son negativas y con tendencias ligeramente moderadas. Asimismo, los niveles de insatisfacción con la vida encontrados en los profesores nos indican que los grados de bienestar son bajos por ellos se dicen la calidad de vida de las poblaciones en el Perú, no

son las adecuadas. Esta investigación sirve como base para definir los conceptos de las variables principales de la investigación como la satisfacción y el estrés laboral, igualmente permite conocer las principales causas del estrés laboral en los profesionales técnicos que se desempeñan en las entidades públicas y privadas y sus efectos inmediatos.

Silva (2018) en su tesis: “Satisfacción con la vida en administrativos de la dirección regional de salud de Áncash, 2018”. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Chimbote – Perú. Esta investigación tuvo como objetivo principal describir la satisfacción con la vida en administrativos de la Dirección Regional de Salud de Ancash durante el año 2018. La metodología empleada fue una investigación de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental. Para su desarrollo se tomó como muestra a 143 trabajadores administrativos. Para recolectar la información las técnicas que se utilizaron para las evaluaciones de las variables fueron las encuestas, que consistieron en las recolecciones de las informaciones por medio de las fichas de manera directa y para realizar las evaluaciones de las variables se utilizaron las técnicas psicométricas y la Escala de satisfacción con la vida de Diener. La investigadora concluye que los niveles satisfacción de los trabajadores se relacionan de una manera indirecta con el estrés laboral y se reflejan negativamente en sus rendimientos laborales. Esta investigación sirve como base para definir los conceptos de las variables principales de la investigación como la satisfacción y el estrés laboral, igualmente permite conocer las

principales causas del estrés laboral en los profesionales técnicos que se desempeñan en las entidades públicas y privadas y sus efectos inmediatos.

2.1.3. Local.

Richarte & Risco (2015) en su tesis: “Factores condicionantes al estrés laboral en profesionales que laboran en el servicio de ginecoobstetricia del hospital 11 ESSALUD Ayacucho de agosto - octubre del 2015”. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho – Perú. Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar los factores condicionantes del estrés laboral en los profesionales que laboran en los servicios de Gineco-Obstetricia del Hospital 11 ESSALUD Ayacucho durante los meses de agosto a octubre del año 2015. La metodología empleada fue una investigación de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo - correlacional y de diseño no experimental. Para su desarrollo se tomó como muestra a todos los profesionales de salud de los servicios de Gineco-Obstetricia que desearon participar de forma voluntaria. Para recolectar la información las técnicas que se utilizaron para las evaluaciones de las variables fueron las encuestas, que consistieron en las recolecciones de las informaciones por medio de las fichas de manera directa y para realizar las evaluaciones de las variables se utilizaron las técnicas psicométricas y la Escala de satisfacción con la vida de Diener. Las investigadoras concluyen que un mayor porcentaje (56.2 %) de encuestados presentan un estrés de nivel severo, asimismo un 43.8% de los encuestados presentan un estrés de nivel moderado. De la misma forma los profesionales que trabajan en los servicios Gineco-Obstetricia presentan algunos niveles de estrés, en estas últimas

décadas, los niveles de estrés se convirtieron en unos problemas de gran repercusión social y relevancia que afectan a los profesionales. Asimismo, afirman que los factores que condicionan al estrés en profesionales son sus profesiones 29.4% (Obstetras), las edades 39.2 % (46 a 65 años), el género en un 52.1%, las estabildades laborales en un 36.7% (contratados) y la relación interpersonal en un 34.2% (buenos) basándose en la prueba estadística de Chi Cuadrado (p -valor $< 0,05$). Esta investigación sirve como base para definir los conceptos de la satisfacción y el estrés laboral.

Arana & Ayala (2015) en su tesis: “Factores asociados con la satisfacción de vida del adulto mayor del programa Qoriwatas, distrito de Jesús Nazareno - Ayacucho 2014”. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho – Perú. Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar los factores que se asocian con las satisfacciones de vida de los adultos mayores del Programa "Qoriwatas", Distrito de Jesús Nazareno - Ayacucho, 2014. La metodología empleada fue una investigación de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo - correlacional y de diseño no experimental. Para su desarrollo se tomó como muestra 60 adultos mayores. Para recolectar la información las técnicas que se utilizaron fueron las entrevistas estructuradas y los instrumentos fueron las escalas de satisfacciones de vida, factores demográficos, factores psicosociales, factores estados físicos y factores espirituales. Según los resultados determinan que un 41% de los encuestados se encuentran mediamente satisfechos con sus vidas; un 34%, insatisfechos y un 25%, satisfechos con sus vidas. Las investigadoras concluyen que los factores como: los estados físicos, psicosociales y los

espirituales se asocian significativamente con las satisfacciones de vida de la población de los adultos mayores. Esta investigación sirve como base para definir los conceptos de las variables principales de la investigación como la satisfacción y el estrés laboral, igualmente permite conocer las principales causas del estrés laboral en los profesionales técnicos que se desempeñan en las entidades públicas y privadas y sus efectos inmediatos.

Morales & Palomino (2017) en su tesis: “Inteligencia Emocional y Estrés Laboral de los trabajadores de la Coopac San Cristóbal de Huamanga – Ayacucho – 2016”. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho – Perú. Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar de qué maneras la inteligencia emocional se relaciona con el estrés laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga. La metodología empleada fue una investigación de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo - correlacional y de diseño no experimental. Para su desarrollo se tomó como muestra 135 trabajadores de la cooperativa. Para recolectar la información las técnicas que se utilizaron fueron las entrevistas estructuradas y los instrumentos fueron las escalas de satisfacciones de vida, factores demográficos, factores psicosociales, factores estados físicos y factores espirituales. Las investigadoras concluyen que los niveles de inteligencia emocional se relacionan considerablemente con los niveles de estrés laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de Huamanga con un nivel de significancia de 0.05. Asimismo, se logró especificar que la aptitud personal se relaciona significativamente con el estrés individual como también los indicadores de

autoconocimientos, autorregulaciones y motivaciones que tienen los trabajadores se relacionan de manera significativa con los conflictos de roles, autoexigencias y sobrecargas de los trabajos. Esta investigación sirve como base para definir los conceptos de la satisfacción y el estrés laboral.

Quispe (2018) en su tesis: “Satisfacción con la vida en madres beneficiarias de 20 a 45 años, del programa vaso de leche Sarita Colonia zona I A Ayacucho – 2017”. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Ayacucho – Perú. Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar los niveles de satisfacción con las vidas en madres beneficiarias de 20 a 45 años del programa vaso de leche “Sarita Colonia” zona IA Ayacucho durante el año 2017. La metodología empleada fue una investigación de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo - correlacional y de diseño no experimental. Para su desarrollo se tomó como muestra 22 madres de familia beneficiarias del programa social. Para recolectar la información los instrumentos usados fueron las escalas de satisfacciones con la vida de Larsen y Griffin del año 1985, Diener y Emmon. Los resultados encontrados indican que un 53.54% presentan unos niveles de satisfacciones con la vida satisfechos. Un 22.73% de las encuestadas se ubican en los niveles insatisfechos con la vida, un 18.2% de las encuestadas se ubican en los niveles muy satisfechos con la vida, un 4.53% se ubican en los niveles neutros con la vida, y ninguna de las encuestadas se ubica en los niveles muy insatisfechos con la vida. Esta investigación sirve como base para definir los conceptos de las variables principales de la investigación como la satisfacción y el estrés laboral, igualmente permite conocer las principales

causas del estrés laboral en los profesionales técnicos que se desempeñan en las entidades públicas y privadas y sus efectos inmediatos.

2.2. Bases teóricas de la investigación.

2.2.1. Satisfacción con la vida.

2.2.2.1. Definición.

Para Diener (2001), la satisfacción con la vida es el bienestar general de la persona, compuesto por un conjunto de factores, internos y externos, donde se considera al bienestar cognitivo, subjetivo y objetivo, así mismo Escola (2011), hace relación de la felicidad eudamónica con la satisfacción con la vida y dice que está ligada con el desarrollo y crecimiento personal, que tiene que ver con el desarrollo subjetivo, además de referir que los términos utilizados como calidad de vida, bienestar, felicidad, bienestar psicológico o subjetivo, satisfacción con la vida son sinónimos y concluye que todo esto varía según los autores e investigadores, por otro lado, Reyes (2017), menciona que los primeros estudios que se realizaron de satisfacción con la vida, fueron desde una perspectiva objetiva, encaminados a valorar las condiciones de vida y para evaluar el bienestar, viendo las características económicas al cual lo denominaron nivel de vida y referirse al bienestar , sin embargo, Escola (2011), manifiesta que el bienestar emocional, satisfacción con la vida y felicidad son objetos de investigación científica en los últimos años, mientras tanto Ryan & Deci (2001), citado por Reyes(2017) mencionó que la tradición eudamónico es un término utilizado para nombrar el bienestar psicológico, por otro lado Blanco & Díaz (2005), citado por Escola (2011), manifiesta al bienestar psicológico como factor principal en el desarrollo del

individuo ya que ayuda a afrontar los retos de la vida, utilizando sus cualidades como, el esfuerzo y el afán para conseguir sus metas, por ende el bienestar psicológico muestra al menos 6 componentes: la autoaceptación A.A, la autonomía A, relaciones positivas con los otros RP, dominio del entorno DE, propósito en la vida PV, Crecimiento personal, sin embargo Cpryf (1989), citado por Escola (2011), Las personas con alto BP se muestran coherentes con sus intereses, valores y necesidades personales, por otro lado, Vásquez, Hervas & Ryona, (2009), Park & Jeong (2015) citado por Escola (2011), asocia la eudonomía con la autorealización y el bienestar subjetivo o tradición Hedónico, se relaciona con el marco emocional, mientras Diener (2001) manifiesta la satisfacción con la vida y lo asocia con otras esferas específicas, como la satisfacción familiar, dinero, salud, trabajo y escuela, la identificación del bienestar, es compuesto por un factor emocional, como los afectos positivos y negativos experimentados por el sujeto y por un factor cognitivo, como lo es la satisfacción con la vida.

2.2.2.2. Bases de la satisfacción con la vida.

El término relacional de la satisfacción es la felicidad que data desde tiempos antiguos, filósofos como: Platón, Aristóteles 322 a.C. y Santo Tomás de Aquino, 1224 d.C. consideraron que la felicidad es una virtud que nos permite hacer lo que desea el verdadero ser, actuando de manera general y de acuerdo a los valores, Escola (2011).

El concepto inicial fue calidad de vida en donde se calculó el índice de calidad de vida de 310 ciudades norteamericanas Thorndike, 1939 citado por Tonon (2013), En el año 1954, se logró construir un sistema de indicadores

para medir el nivel de vida de la población en el cual medían: salud, alimentación, condiciones de trabajo, vivienda, tiempo libre, seguridad, medio ambiente y educación de esta forma podían determinar el nivel de vida de los individuos ONU, 1954. Citado por Tonon (2013), Satisfacción con la vida se relaciona más con la salud, la riqueza y el acceso a la educación básica. Por tanto, si una persona no goza de buena salud física, no genera o no posee riquezas, además de no tener acceso a la educación, no tendrá una satisfacción con la vida White, 1970, citado por Tonon (2013), La satisfacción con la vida tiene tres aspectos independientes, el primero es el aspecto cognitivo, al cual se le denominó satisfacción con la vida, mientras que los otros dos, hacen referencia de las emociones, positivas o negativas, llamados bienestar subjetivo y objetivo Diener (2001).

Al término Satisfacción con la vida de Diener del año 1994 a 1996 incluye una valoración positiva de todos los aspectos de la vida, lo cual sobrepasa los factores negativos, en ello hace la referencia del bienestar de las personas y felicidad desde la perspectiva física y psicológico, relacionando lo material con lo socio afectivo. En este punto estudió y analizó los 2 ejes subjetivo y objetivo. La dimensión objetiva o material que está relacionada con la salud, el trabajo, productividad, intimidad, seguridad, comunidad y el bienestar emocional. La dimensión subjetiva, tiene que ver con la alimentación, el refugio, calor, riqueza o pobreza, amistades, relaciones de pareja. Estos dos ejes son indicadores sociales que pueden relacionarse con medidas de calidad de vida (Tonon, 2013).

2.2.1.3.Componentes.

Los componentes que destacan en la satisfacción con la vida son: el bienestar físico, que tiene que ver con la necesidades físicas, alimentación, vivienda y trabajo, por otro lado el bienestar psicológico alto BP se muestran coherentes con sus intereses, valores y necesidades personales. En tal caso se asocia la eudonomía con la autorealización Vasquez, Hervas & Ryona, 2009; Park & Jeong, citado por Escola (2011), bienestar subjetivo o tradición hedónica se relaciona con el bienestar emocional. El bienestar emocional, es el buen control del estado de ánimo en diferentes situaciones y momentos (Escola, 2011).

2.2.1.4.Características.

Dentro de las características más relevantes en la satisfacción con la vida se identificó aptitudes y cualidades destacadas que la persona busca de sí mismo como: desafíos para lograr la autorealización personal y profesional, a través del estudio, capacitaciones, foros, congresos, conferencias y otros. Aprender a reconocer las necesidades personales y saber conducirlos de manera positiva, saber adaptarse a las diferentes circunstancias que la vida les brinda. En lo psicológico desarrollar un mejor manejo emocional y de autocontrol, ante situaciones perturbadores para actuar de manera positiva, desarrollar actividades físicas sanas y saludables, como hacer deporte, gym, baile, hobby u otros, cultivar relaciones interpersonales, saludables y positivas, en caso de problemas buscar ayuda o apoyo en las personas cercanas y confiables a uno familia, amigos o especialista psicólogo. (Escola, 2011).

2.2.2. Estrés laboral.

2.2.2.1. Definición.

El estrés es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral, surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. La persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia del estrés. El estrés es la respuestas de situaciones internas o externas a un agente perturbador, este agente es el estresor que mandará un estímulo generando una respuesta del estrés en el organismo, por otro lado todos los estresores son ambientales (Selye, 1946).

2.2.2.2. Bases teóricas del estrés.

Miranda (2018) El término estrés deriva del griego “stringere”, que significa provocar tensión y se remonta a más de 2000 años atrás, uno de los primeros pioneros en el tema fué Heracleús, quien mencionó que el ser humano cuenta con la habilidad de alterar o modificar su estado. Posteriormente Hipócrates conceptualizó a la salud como una adecuada concordancia, entre factores y estímulos. Los Romanos concluyeron que es una enfermedad y esta genera una incongruencia en el bienestar y la calma en el ser humano.

Cannon (1932), definió al estrés como una alteración a la homeostasis a causa de diversos estímulos del medio, refiriendo que el estrés se manifiesta en grados medibles.

Selye (1946-1953), definió al estrés como un síndrome, una reacción del sistema fisiológico y lo nombra síndrome general de adaptación (SGA). El estrés laboral se conforma como un problema social, el cual es necesario atenderlo de forma inmediata, para lo cual es importante diagnosticar a tiempo esta problemática, para construir posibles respuestas al problema y hacer planes de prevención que permitan evitar que se incremente el estrés, y que afecte la satisfacción de vida. Por tal motivo, propone 2 enfoques, los cuales son: enfoque fisiológico y enfoque psicológico.

Freudenberger (1974-1980), manifestó al estrés, como un estado caracterizado por el agotamiento, decepción y pérdida de interés, como consecuencia del trabajo cotidiano desarrollado por profesionales dedicados al servicio de salud y educación y la ayuda que no logran alcanzar las expectativas depositadas en su trabajo.

Maslach (1976), señaló en su investigación, las respuestas emocionales, de profesionales que se desempeñan en actividades de ayuda a personas, señalando que este síndrome solo podía darse en las profesiones de ayuda, tanto en el área de salud como de educación. Maslach dió a conocer el término burnout en el congreso anual de la American Psychological Association en 1977 y en 1981 se celebró en Filadelfia la primera conferencia nacional sobre burnout. Burnout es un término anglosajón o síndrome de quemarse. En conclusión el estrés laboral mide el agotamiento emocional.

Chrousos y Gold (1992), definieron al estrés como una etapa que perturba la paz y tranquilidad, en caso de permanecer habrá causas en el organismo.

2.2.2.2.1. *Enfoque fisiológico.*

Selye (1936-1946), Reconocido investigador y endocrinólogo de la Universidad de Montreal, en el año de 1936 realiza la investigación respecto al estrés, además fue quien nombró este término. Su estudio se enmarca en lo físico (objetivo), lo considera por que considera que hay elementos que perturban al organismo, los cuales generan reacciones fisiológicas. Selye considera al estrés como un síndrome ya que el conjunto de elementos estresores generará reacciones fisiológicas, no específicas en el organismo, estos elementos, si no son bien canalizados serán agentes nocivos para la salud. Además considera al estrés como una respuesta fisiológica generalizada y no específica a estímulos ambientales nocivos. En el año de 1946, Selye establece el concepto de Síndrome General de Adaptación (S.G.A.), como un conjunto de procesos y estados fisiológicos. La respuesta del organismo se da a través de los distintos estímulos o estresores.

Síndrome, porque el individuo presentará síntomas característicos del estrés, en lo fisiológico y psicológico, esto a consecuencia de que es provocado por situaciones o acontecimientos, en donde el individuo no puede manejarlos asertivamente, a estas situaciones se les nombra “estresores”, estos ejercen influencia sobre diversas partes del organismo. General, se sentirá el malestar en diferentes partes del organismo y no en una zona específica.

Adaptación, nuestro organismo siempre se adapta ante estímulos desconocidos, a raíz de ello creará mecanismos de defensas destinadas a ayudar al organismo para que se ajuste al estresor o lo afronte. Selye añade en su investigación tres fases secuenciales de adaptación del organismo y son:

reacción de alarma, resistencia y agotamiento. En la fase de reacción de alarma: se genera ante los estímulos estresantes captados por el cuerpo, en donde la reacción fisiológica será automática, preparando la respuesta a dicha acción y poder confrontarlo. En cuanto al funcionamiento cerebral, se activa el sistema nervioso simpático, teniendo como signos, en lo fisiológico: Las pupilas se dilatan, resequedad en los labios (boca), sudoración corporal, los músculos se tensionan, el ritmo cardíaco y respiratorio va en aumento de lo normal, aumento de la presión arterial, disminuye la secreción gástrica, aumenta la síntesis de glucosa y mayor secreción de adrenalina y noradrenalina. En lo Psicológico va en aumento la capacidad de atención y concentración ya que buscará localizar al elemento estresor. En la fase de resistencia, nuestro organismo ante los estímulos perjudiciales, tendrá un tiempo de afronte y recuperación para luego volver a hacer frente al estrés, a través de procesos metabólicos específicos y resolver el problema del estrés por un tiempo indefinido, en cuanto a la fase de agotamiento, el cuerpo físico tiene energía lo cual se utiliza ante actividades que se realiza, por ende también se desgasta. En caso el organismo no se adapte al estrés y este continúe de manera muy intensa y supera la capacidad de resistencia del organismo, entrará finalmente en la fase de agotamiento, en la cual colapsa el sistema orgánico enfrentado al estrés, dando lugar a la aparición de alteraciones psicosomáticas.

2.2.2.2.2. *Enfoque psicológico.*

Selye (1946), el estrés no solo se da en el aspecto físico y psicosocial sino que también está relacionado con el estado cognitivo plasmado en la

percepción dentro de los procesos cognitivos superiores y dependerá del impacto que este tenga en las personas, por lo tanto, la salud psicológica (mental), es muy importante.

2.2.2.3. Componentes.

2.2.2.3.1. Cansancio emocional.

Maslach y Jackson (1981), Se define como cansancio y fatiga física, psíquica o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás, el trabajo constituye un factor de gran relevancia en nuestra vida. Es el desempeño de nuestra labor profesional y pasamos la mayor parte de nuestro día en él, por lo que es importante que las tareas que realicemos no afecten de manera negativa a nuestra salud mental. El cansancio emocional es el cansancio mental, lo cual suele estar acompañado de una fatiga física, sensación de pesadez, imposibilidad de seguir adelante. La fatiga o cansancio emocional; se da por un desequilibrio entre lo que podemos hacer y lo que no podemos hacer, está presión no conducida adecuadamente y la sobre exigencia generará mayor desgaste emocional.

La persona agotada generalmente carece de tiempo para sí mismo. Además de no recibir el agradecimiento, valoración y reconocimiento, de parte del empleador, generando insatisfacción, mientras la empresa sin consideración solo espera que rinda, sin ver el interés del empleado y sus necesidades los síntomas son: Fatiga física permanente, desde que el individuo despierta en las mañanas, se siente agotado y sin ganas de hacer sus

actividades diarias, considerando que le espera un día muy cansado, Cefaleas y/o insomnio, debido a las angustias, ansiedad, frustración, entre otros, en las noches no concilia fácilmente un buen descanso, esto puede parecer contradictorio por el agotamiento emocional, sin embargo, es todo lo contrario, ya sea por dolores de cabeza, preocupaciones, se le hará difícil dormir, estado irritable, hay insatisfacción y molestia, con facilidad pierde los estribos teniendo problemas de autocontrol. La persona agotada por lo general estará muy sensible y con un estado de humor irritable, ante cualquier crítica o reclamo, falta de motivación, quien tiene agotamiento emocional, tendrá poca motivación y solo actuará por responsabilidad o por las sanciones impuestas por la Institución Educativa, en resumen comenzará a actuar mecánicamente frente a sus obligaciones, sin interés ni goce por el trabajo, en lo afectivo se vuelve más distante y frío en su expresión, comienza a actuar como si no le importará nada, además de olvidar con facilidad actividades a realizar, generando problemas en su concentración..

2.2.2.3.2. *Despersonalización.*

Maslach y Jackson (1981), es la alteración de la percepción de uno mismo, de tal manera uno se siente separado de sí mismo, debido a la presión emocional que la persona sufre, afectando la capacidad de desenvolvimiento en el trabajo, generando angustia y frustración, así mismo causando problemas en su actitud, como reacciones físicas y verbales tratando mal a sus semejantes. En esta dimensión se desarrollan los sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente a

los clientes, pacientes, usuarios, etc. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación.

2.2.2.3.3. *Realización personal.*

Maslach y Jackson (1981), surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacía uno mismo y a su trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima, carencias de expectativas y horizontes en el trabajo y una insatisfacción generalizada.

Grizes (1993), en su libro “Ser persona” afirma que la realización personal está relacionada con el desarrollo de metas y el logro de los objetivos personales, para ello uno debe de utilizar sus habilidades, capacidades y destrezas. Cuando uno logra la realización personal, podrá disfrutar de una vida plena, abarca todas las áreas de la vida. Las personas no podemos dejar de estar inmersos de los social, ya que la mayoría de nuestras actividades están dentro de la sociedad y somos partícipes de los bienes humanos y la de los demás la realización personal no se limita al placer.

2.2.2.4. *Características.*

El puesto y el ambiente de trabajo, la empresa es la responsable de brindar calidad de vida a sus trabajadores, está en ella brindar el trato justo, digno y remuneraciones acordes a la necesidad de sus colaboradores. Las características más destacadas en el desarrollo del estrés laboral son, las condiciones laborales, beneficios salariales, horarios que obliga a que vuelvan a realizar talleres de reforzamiento, nivelación y círculos académicos,

contexto turbulento, falta de comunicación y trabajo en equipo, no hay cumplimiento de los compromisos laborales, inestabilidad laboral por el tipo de contrata. En la infraestructura las aulas no están bien equipadas, falta de material didáctico, pupitres, en cuanto a los estudiantes, el comportamiento, falta de interés en las clases, hábitos de estudio, carencia de valores, por último los padres de familia muestran poco interés en el desarrollo integral de sus hijos y se enfocan más en el tema académico descuidando sus obligaciones formativas. La mayor causa del estrés es un ambiente de trabajo tenso. Ocurre cuando el modelo laboral es muy autoritario y no hay oportunidad de intervenir en las decisiones. La atmósfera se tensa y comienza la hostilidad entre el grupo de trabajadores. Maslach (1981).

2.2.2.5. Desarrollo humano.

El ser humano desde el día que nace hasta su muerte está en constante cambio, durante toda su vida, tanto en su desarrollo físico, cognoscitivo y psicosocial, a todos estos cambios se le denomina, desarrollo del ciclo vital. En base a los estudios del desarrollo humano el psicólogo estadounidense Erick Erickson distingue 8 etapas en el desarrollo de una persona, de las cuales mencionaré 2 etapas, la etapa joven y la adulta Erickson, citado por Tonon (2013).

2.2.2.5.1. Etapa joven.

Erickson, citado por Tonon (2013), determinó la etapa de la juventud en tres etapas, la adultez temprana que es de los 20 a 30 años de edad, por que la persona está sexualmente maduro y ha superado la etapa de la adolescencia, con una perspectiva de iniciar una vida responsable de sí misma. Por otro lado

el individuo se muestra más consciente de quien es, además de determinar qué es lo que desea en la vida, aunque cabe destacar que en algunas ocasiones no tendrá el equilibrio emocional típico de la madurez, en la parte cognitiva, hay un desarrollo amplio de aprendizajes, ya no entorpecidos por la dinámica de crecimiento fisiológico, sus prioridades suele ocuparlo en la vida laboral, académica superior y social. Además en este período se establece la independencia económica, desarrollo profesional y se elige pareja.

2.2.2.5.2. *Etapas adulta.*

Erickson (1972), citado por Tonon (2013), es la etapa más prolongada a partir de los 30 hasta los 60 años de edad, se considera que el individuo adulto está en plenitud de sus facultades psíquicas, físicas y biológicas, además suele tener lugar el deseo de la paternidad y de fundar una familia. Además de buscar estar bien consigo mismo y su destino, mayor control emocional que no poseía en etapas anteriores. En lo social suelen ser más responsables y participativos además de buscar ayudar en la formación de las siguientes generaciones y mantener el éxito profesional.

2.2.2.6. *Sistema educativo.*

En el campo educativo, hay diversos problemas ya que la educación básica regular (EBR) no se ajusta a la realidad de cada departamento (en la costa, sierra y selva), cada zona presenta sus propias necesidades de acuerdo a su contexto y realidad social. Sin embargo el ministerio de Educación hizo esfuerzos para que la educación sea eficaz e inclusiva para todos. Los documentos utilizados son: el DCN (diseño curricular Nacional) aquí se encuentra todos los contenidos de la EBR (Educación Básica Regular) de los

tres niveles, Inicial, primaria y secundaria, luego, cada departamento diversifica los contenidos de acuerdo a su contexto sin salirse del DCN en el PER (proyecto Educativo Regional) y para que sea más específico el PEL (proyecto educativo local), así mismo toda institución cuenta con su PEI (proyecto educativo institucional) MINEDU (2008). Citado por Reyes (2017).

2.3. Hipótesis.

Ho: No existe relación de la satisfacción de la vida y el estrés laboral, en los docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros Ayacucho 2019

Ha: Existe relación de la satisfacción de la vida y el estrés laboral, en los docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros Ayacucho 2019

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación.

3.1.1. Tipo de investigación.

3.1.1.1. Según la intervención del investigador.

Observacional.

No existe intervención del investigador, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajena a la voluntad Supo, (2014).

3.1.1.2. Según la planificación de la toma de datos.

Prospectivo.

“Los datos necesarios para el uso son recogidos a propósito de la investigación (primarios), por lo que posee control de sesgo de medición” Supo, (2014).

Según el número de ocasiones que mide la variable de estudio.

Transversal.

“Todas las variables son medidas en una sola ocasión, por ello de realizar comparaciones se trata de muestra independiente” Supo, (2014). Se ajusta a la necesidad del proyecto de investigación ya que está diseñado para medir puntos específicos en lugar y tiempo, poblaciones definidas.

3.1.1.3. Según el número de variaciones analíticas.

Analítico.

El análisis es bivariado por que plantea y pone a prueba la hipótesis su nivel más básico establece la asociación entre factores” Supo, (2014).

3.2. Nivel de la investigación.

3.2.1. Relacional.

“Son estudios bivariados o que se relacionan dos variables, que solo pretende demostrar dependencia probabilística entre eventos. No son estudios de causa y efecto” Supo, (2014).

3.3. Diseño de la investigación.

Epidemiológico.

La investigación está dentro del campo de ciencias de la salud y el estudio es en personas, por ello el diseño es epidemiológico, así mismo se analiza los factores de riesgo de las variables Supo, (2014).

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población.

La población es el conjunto de unidades de estudio que se pretende estudiar, pero no siempre está disponible al investigador” Supo, (2014). La población estuvo constituido por 22 docentes de ambos sexos de la Institución educativa privada Saco Oliveros de Ayacucho 2019, que oscilan de 20 a 50 años de edad, de los cuales son 14 varones y 8 mujeres

3.4.1.1. Criterios de inclusión.

- Participación voluntaria de todos los docentes de la institución educativa privada Saco Oliveros, de los tres niveles, inicial, primaria y secundaria.

3.4.1.2. Criterios de exclusión.

- Docentes que no desearon participar en el estudio.
- Docentes que no asistieron el día de la evaluación.

3.4.2. Muestra.

Bisquerra (2004), La muestra se denomina censal ya que es el mismo tamaño de la población. Por lo tanto la presente investigación fué de muestra censal, es decir toda la población de docentes trabajadores de ambos sexos, siendo un total de 22 docentes que forman parte de la muestra de estudio de la Institución educativa privada Saco Oliveros de Ayacucho 2019.

3.5. Definición y operacionalización de variables.

Título: Relación de la satisfacción con la vida y estrés laboral en docentes de la I.E.P. Saco Oliveros de Ayacucho 2019

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valor
Satisfacción con la vida	Es el bienestar en lo psicológico, físico, afectivo, laboral, social, salud, familiar, entre otros.	Respuestas a la Escala de satisfacción con la vida, (SWLS) Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985)	Unidimensional	Ítem 1,2, 3,4 y 5 se mide por la cantidad de puntos obtenidos.	21 a 25 Muy Satisfecho. 16 a 20 Satisfecho. 15 Neutro o Indiferente 10 a 14 Insatisfecho. 5 a 9 Muy Insatisfecho
Estrés laboral.	Síndrome producido por factores estresores que perturban el bienestar del organismo.	Cuestionario de Maslach Burnout Inventory 1986	.Agotamiento emocional .Despersonalización Realización personal	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 5, 10, 11, 15, 22. 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.	Punt. Max.54 Pun. Max. 30. Punt. Max. 48.

3.6. Técnicas e instrumentos.

3.6.1. Técnica Psicométrica.

Aliaga (2012), en su texto, “Psicometría” en las ciencias fácticas se miden las características de los objetos estudiados por ello la psicología es una ciencia fáctica y para medir los atributos o características psicológicas del ser humano se utiliza como instrumento los test. En la actualidad la psicometría es una disciplina de la psicología cuya finalidad es aportar soluciones a los problemas detectados. Los test psicométricos contienen ítems seleccionados y categorizados y organizados, concebidos para provocar en las personas ciertas reacciones registrables de toda naturaleza, en cuanto a su complejidad, duración, forma y significado (Rey, 1973). Para la recolección de datos se utilizó, pruebas psicométricas, validados, que sirvió para medir de manera objetiva y tipificada, las conductas de los diferentes docentes, esto permitió hacer descripciones y comparaciones de unas con otras. Las pruebas que se utilizó son: La Escala de Satisfacción con la Vida y el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory.

3.6.1.1. Escala de satisfacción con la vida.

El nombre de la prueba es la escala de satisfacción con la vida (SWLS) y los autores son Diener, Emmons, Larsen y Griffin, año (1985), la procedencia es de Inglaterra, Este test está dirigido para medir el grado de la satisfacción con la vida de las personas, tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad de 90%, está constituido por 5 ítems valoradas de 1 a 5 puntos, estos ítems están relacionados netamente con el bienestar de la persona y su satisfacción, el tiempo de aplicación es de 5 minutos. La descripción del

instrumento consta de 5 preguntas con 5 alternativas, desde el 1 totalmente en desacuerdo hasta 5 totalmente de acuerdo a mayor puntaje es mayor la satisfacción del evaluado, a menor puntaje, menor la satisfacción. Para obtener el PD se suman las respuestas 5 puntos: totalmente de acuerdo, 4 puntos de acuerdo, 3 puntos indiferentes, 2 puntos en desacuerdo y 1 punto totalmente en desacuerdo, siendo el puntaje total de 25 puntos. Los rangos de evaluación, satisfecho 21 a 25, satisfecho, 16 a 20, neutro o indiferente 15, insatisfecho, 10 a 14, muy insatisfecho de 5 a 9.

3.6.1.2. Cuestionario de Maslach Burnout Inventory.

El cuestionario de Maslach de 1986 es el instrumento más utilizado en todo el mundo, para evaluar el estrés laboral, esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90% está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes, su función es medir el desgaste profesional. El cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Con respecto a las puntuaciones se considera bajas las por debajo de 34, altas puntuaciones en las dos primeras sub escalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno.

Sub escala de agotamiento emocional. Consta de 9 preguntas, valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54. Sub escala de despersonalización. Está formado por 5 ítems, valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30 puntos. Su escala de realización

personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48. La clasificación de las afirmaciones es la siguiente: cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22. Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 2. Las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33. Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Las respuestas a las 22 preguntas miden las tres dimensiones diferentes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. 0 = nunca. 1 = pocas veces al año o menos. 2 = una vez al mes o menos. 3 = unas pocas veces al mes. 4 = una vez a la semana 5 = pocas veces a la semana. 6 = todos los días.

Los resultados de cada sub escala: Sub escala de agotamiento emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54. La sub escala de despersonalización: valora el grado de que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30. La sub escala de realización personal: evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

3.7. Plan de análisis.

Los datos estadísticos se basó en estadísticas bivariadas, por que permitió hacer medidas y relaciones de correlación a través del coeficiente de kendall, comúnmente denominado Tau C de Kendall, es una estadística utilizada para medir la asociación ordinal entre dos cantidades medidas, posterior a ello se utilizó la hoja de cálculo Excel 2010, para el vaciado de datos y gráficos, en cuanto al análisis y procesamiento estadístico se ejecutó con el programa SPSS Statistics versión 23, con el que se realizó tablas simples y porcentajes que sirvió para obtener los resultados estadísticos y estos resultados se presentó mediante estadígrafos.

3.8. Matriz de consistencia

Título “Relación entre la satisfacción con la vida y estrés laboral en docentes de la institución educativa Saco Oliveros de Ayacucho 2019”

Enunciado	Objetivo	Variables	Hipótesis	Definición Conceptual	Definición Operacional	Metodología
¿Cuál es la relación de la satisfacción de la vida y el estrés laboral, en los docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros Ayacucho 2019?	Objetivo general Determinar la relación entre la satisfacción de la vida y el estrés laboral, en los docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros Ayacucho 2019.	Satisfacción con la vida.	H.1 Existe relación de la satisfacción de la vida y el estrés laboral, en los docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros Ayacucho 2019?	Satisfacción con la vida: Es el bienestar general de la persona en lo subjetivo y objetivo. Diener	Escala de satisfacción con la vida (SWLS) Autor y Año Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985)	Tipo: Observacional, Transversal, descriptivo. Analítico.
	Objetivos específicos. - Determinar el nivel de la satisfacción de la vida, en los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019. - Determinar el nivel de agotamiento emocional (estrés laboral), en los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019. - Determinar la despersonalización, en los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019. - Determinar la realización personal, en los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019. - Determinar el género de los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019. - Determinar el estado civil, de los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019. - Determinar la edad de los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019.	Estrés laboral	H.2 No existe relación de la satisfacción de la vida y el estrés laboral, en los docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros Ayacucho 2019?	Estrés laboral: Es el agotamiento emocional, que perturba al organismo, generando una reacción fisiológica y psicológica. Cristina Maslach	Test de Burnout MBI (e.g. Maslach Shaufeli y Leiter, 2001) Nº Ítems 22	Nivel: Relacional. Diseño: Epidemiológico Población: 22 docentes. Muestra: 22 docentes. Técnica: Psicométrica Instrumento: Test de burnout. Escala de satisfacción con la vida

3.9. Principios éticos.

Esta investigación respetó las fuentes e investigaciones que anteceden al estudio que se realizó, respecto a la relación que hay entre la satisfacción de vida y el estrés laboral. El código de ética del colegio de psicólogos del Perú en el artículo 80, manifiesta que cada investigador, sea docente y/o estudiante, debe respetar la investigación que no sea suyo, en caso de ser una investigación de la misma línea, debe informar y proteger la dignidad del investigador. Lo cual se respetó en toda su magnitud. Así mismo la entrega de documento y consentimiento para realizar el estudio es verídico, por ello se mantendrá en confidencialidad los datos de los docentes participantes en este estudio. La investigación se ejecutó en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros Ayacucho 2019.

IV. Resultados y discusión.

Tabla 1: “Relación de la satisfacción con la vida y el estrés laboral, en docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho-2019”

TAUC	Valor	Medidas simétricas		Significación aproximada
		Error estandarizado asintótico (a)	T aproximada (b)	
Tau-C de Kendall	0.46	,177	-263	,792
N de casos válidos	22			

Fuente: programa estadístico SPSS statics versión 24

a.No se presupone la hipótesis nula.

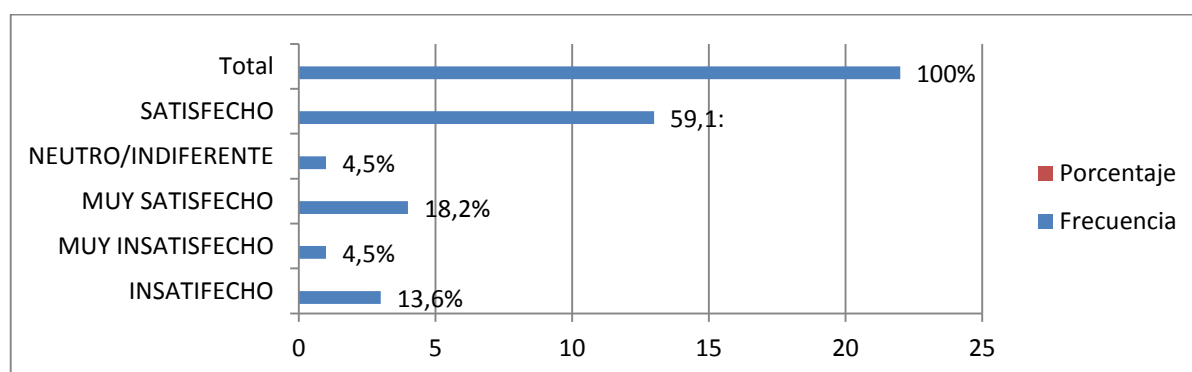
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación: Siendo P-valor =a ,792 y este es mayor al $\alpha=0.05$, se concluyó que no existe suficiente evidencia para rechazar la H_0 , concluyendo que no existe relación de la satisfacción con la vida y el estrés laboral en los docentes de la I.E.P. Saco Oliveros de Ayacucho 2019.

Tabla 2: Nivel de la satisfacción de la vida, en los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019.

Valoración	Número de Docentes (F)	Porcentaje docentes (%)
Insatisfecho	3	13.6
Muy insatisfecho	1	4.5
Muy satisfecho	4	18.2
Neutro/Indiferentes	1	4.5
Satisfecho	13	59.1
Total	22	100

Fuente: Resultados obtenidos de la prueba, Escala de Satisfacción con la vida



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1: Nivel de la satisfacción de la vida, en los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019. Fuente tabla 2

Interpretación: En la tabla 2 y gráfico 1, se puede observar los resultados referidos a la satisfacción con la vida de los docentes de la institución educativa privada “Saco Oliveros” de Ayacucho; visualizando el nivel satisfecho al 59,1% (13) docentes, consideran que están satisfechos con su vida, de igual modo el 4,5%, (1) docente, es indiferente con su vida, así mismo el 18,2%, (4) docentes están muy satisfechos con su vida, seguidamente el 4,5% (1) está muy insatisfecho con su vida, finalmente el 13,6% está insatisfecho con su vida.

Tabla 3: Nivel del agotamiento emocional y estrés laboral, en los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019.

Valoración	Número de docentes (F)	Porcentaje de docentes (%)
Alto	3	13.6
Medio	3	13.6
Bajo	16	72.7
Total	22	100

Fuente: Resultados obtenidos de la prueba, Inventario de Maslach Burnout. Gabinete Psicológico Javier Miravilles.

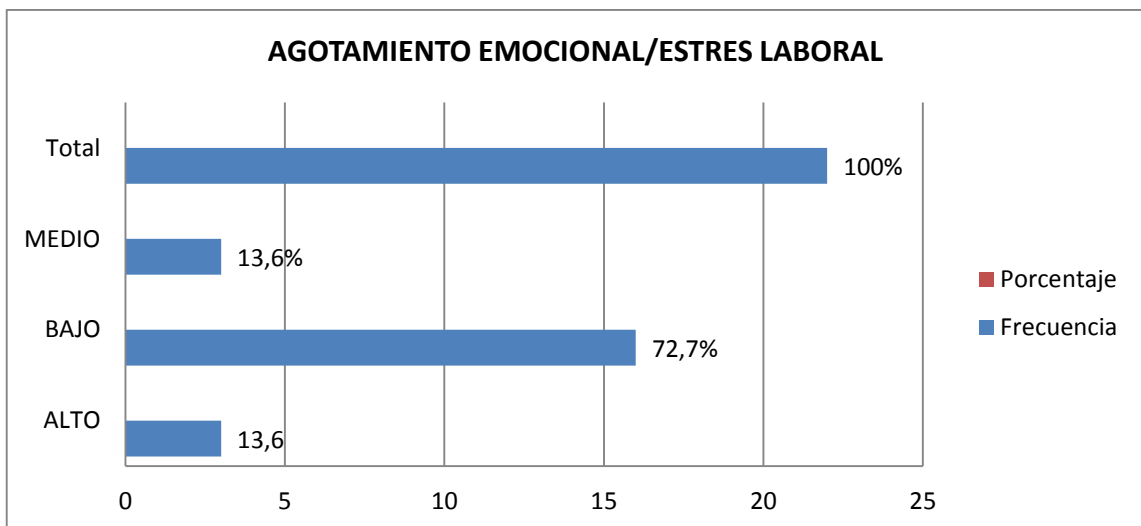


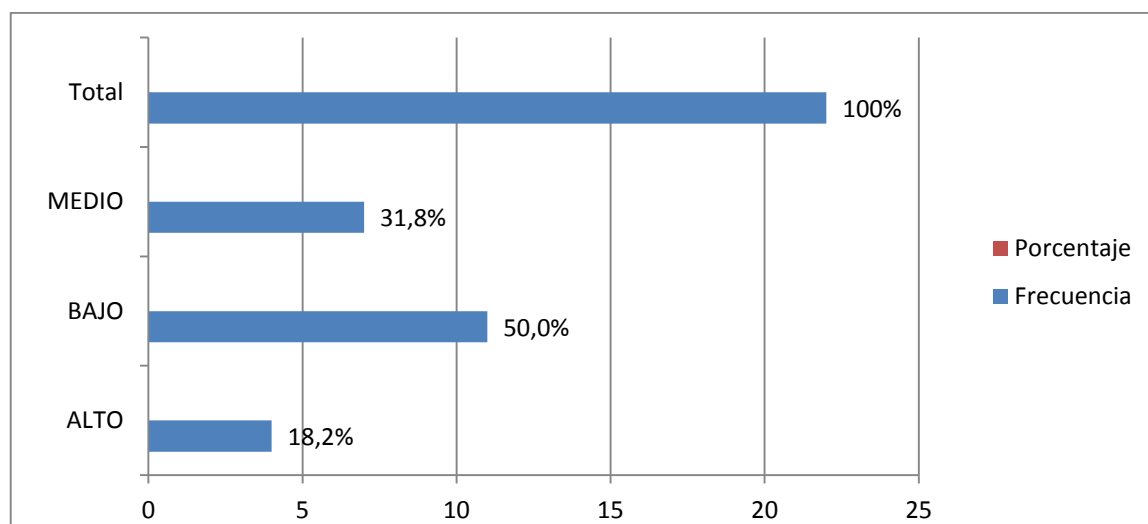
Gráfico 2: Nivel del agotamiento emocional y estrés laboral, en los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019. Fuente tabla 3

Interpretación: En la tabla 3 y gráfico 2 se observa los datos estadísticos en el cuál los resultados de agotamiento emocional en los docentes de la I.E.P. Saco Oliveros de Ayacucho son: con un alto grado de desgaste emocional y estrés laboral al 13,6% , (3) docentes, por otro lado el 72,7%, (16) docentes presentan un nivel bajo cansancio emocional y estrés laboral, mientras que el 13,6%, (3) docentes tienen un nivel intermedio de desgaste emocional.

Tabla 4: Nivel de la despersonalización, en los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019.

Valoración	Número de docentes (F)	Porcentaje docentes %
Alto	4	18.2
Bajo	11	50
Medio	7	31.8
Total	22	100

Fuente: Resultados obtenidos de la prueba, Inventario de Maslach Burnout Gabinete Psicológico Javier Miravilles.



Fuente: Elaboración propia

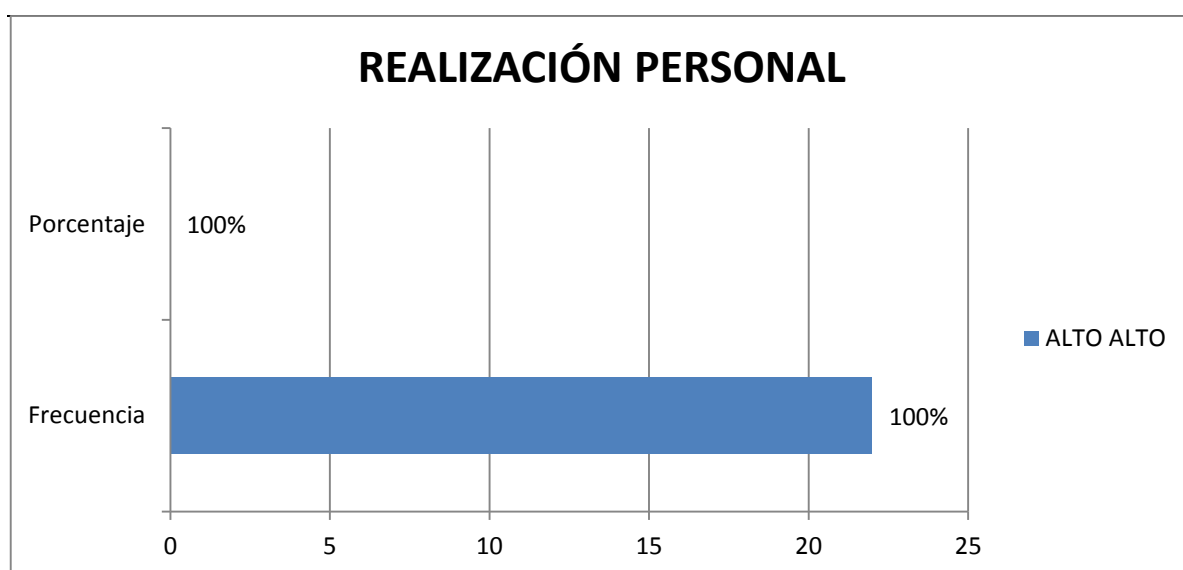
Gráfico 3: Nivel de la despersonalización, en los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019. Fuente tabla 4.

Interpretación: En la tabla 4 y gráfico 3 los resultados obtenidos en despersonalización de los docentes de la I.E.P. Saco Oliveros de Ayacucho 2019, son los siguientes resultados, con un nivel medio 31,8% , (7) docentes, en un nivel bajo el 50,0% (11) docentes, finalmente con un nivel alto de despersonalización 18,2%, (4) docentes.

Tabla 5: Nivel de la realización personal, en los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019.

Realización personal	Número docentes (F)	Porcentaje de docentes (%)
Alto	22	100

Fuente: Inventario de burnout maslach inventory



Fuente: Resultados obtenidos de la prueba, Inventario de Maslach, Burnout *Gabinete Psicológico Javier*

Miravilles.

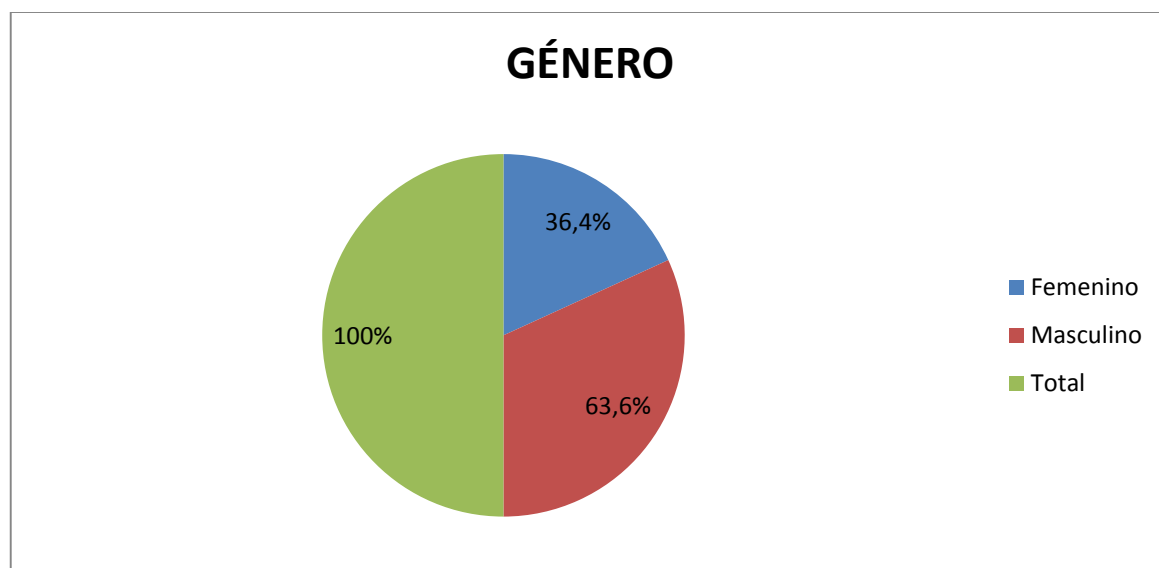
Gráfico 4: Nivel de la realización personal, en los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019. Fuente tabla 5

Interpretación: en la tabla 5 y gráfico 4 se obtuvo un 100% equivalente a (22), docentes de la institución educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho - 2019 se sienten realizados profesionalmente.

Tabla 6: Se determinó, el género de los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019.

Género	Número docentes (F)	Porcentaje docentes%
Femenino	8	36.4
Masculino	14	63.6
Total	22	100

Fuente:Elaboración propia, ficha de evaluación.



Fuente:Elaboración propia, ficha de evaluación.

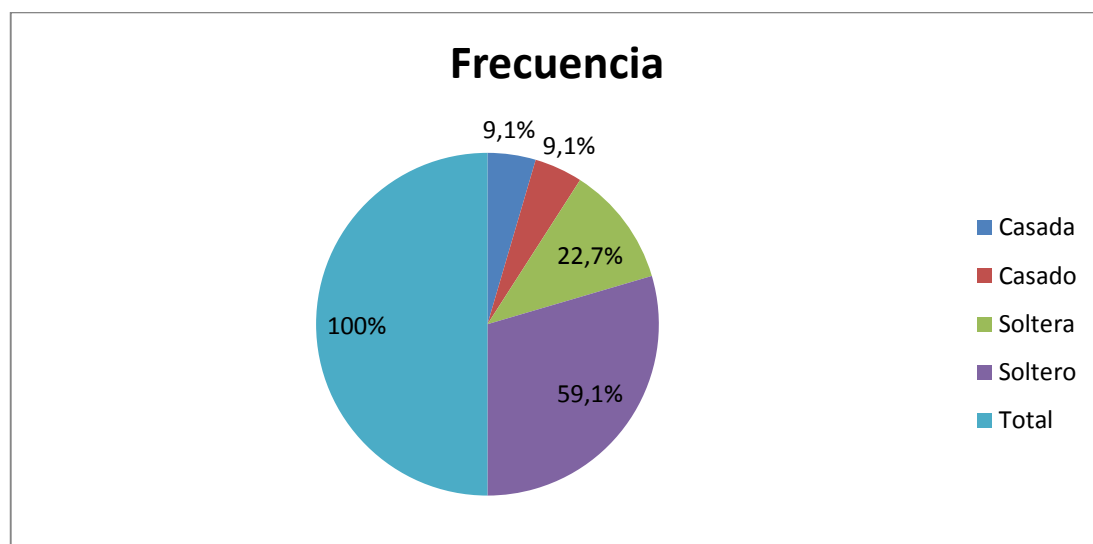
Gráfico : Se Determinó el género de los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019.Fuente tabla 6

Interpretación:En la tabla 6 y gráfico 5 los resultados estadísticos según la tabla y gráfico 5 son: 63,6% docentes del sexo masculino, mientras que el 36,4% (8) docentes mujeres.

Tabla 7: Se determinó, el estado civil de los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019.

Estado civil	Número de docentes (F)	Porcentaje de docentes%
Casada	2	9.1
Casado	2	9.1
Soltera	5	22.7
Soltero	13	59.1
Total	22	100

Fuente: Elaboración propia, ficha de evaluación psicométrica.



Fuente: Elaboración propia, ficha técnica de evaluación.

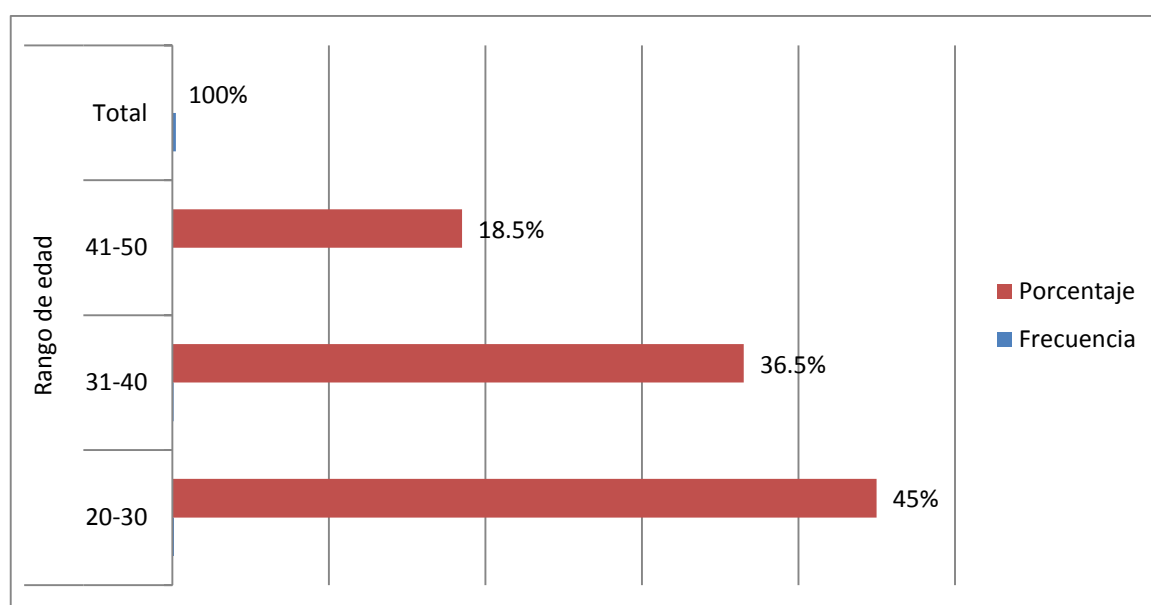
Gráfico 6: Se determinó, el estado civil de los docentes de la Institución Educativa Privada, Saco Oliveros de Ayacucho-2019. Fuente tabla 7.

Interpretación: En la tabla 7 y gráfico 6 se obtuvo los siguientes resultados en el estado civil, el 9,1% está casada, (2) docentes, así mismo con un resultado equivalente el 9,1% (2) docentes están casados, por otro lado el 22,7% (5) docentes mujeres son solteras, finalmente el 59,1% (13) de docentes varones son solteros.

Tabla 8: Se determinó la edad de los docentes de la institución educativa, Saco Oliveros Ayacucho 2019.

Edad	Número de docentes (F)	%
41-50	4	18.5
31-40	8	36,5
20-30	10	45
total		100

Fuente: Elaboración propia, ficha de evaluación psicométrica.



Fuente: Elaboración propia, ficha técnica de evaluación.

Gráfico :Se determinó, el estado civil de los docentes de la Institución Educativa Privada, Saco Oliveros de Ayacucho-2019. Fuente tabla 8.

Interpretación: En la tabla 8 y gráfico 7 en el rango de edad son: (41-50) años hay 4 docentes, equivalente al 18,5%, por otro lado de (31-40) son (8) docentes, siendo un 36,5%, finalmente, el rango de edad (20-30) años es un 45%, equivalente a 10 docentes.

4.1. Análisis de resultados

A través de los datos que se recolectaron por medio de los instrumentos de recolección de datos, se pudo determinar que la satisfacción con la vida no se encuentra relacionado con el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho-2019, ello debido a que al realizar la prueba de correlación Tau-C de Kendall, el valor de significancia fue igual a 0.792; superior al error de 0.5%. Lo cual me permitió inferir que el nivel de satisfacción con la vida que presentan docentes de la institución de estudio podría estar vinculado a otros factores diferentes al agotamiento emocional como clima organizacional, motivación o incluso aspecto mucho más personales como el funcionamiento familiar, desarrollo profesional, etc. Diener (2001) al respecto manifiesto que, la satisfacción con la vida se encuentra asociado con otras esferas específicas, como la satisfacción familiar, dinero, salud, trabajo y escuela, la identificación del bienestar, y está compuesto por un factor emocional, como los afectos positivos y negativos experimentados por un sujeto y por un factor cognitivo. Cabe mencionar que, este hallazgo no se encontró acorde con lo expuesto por Cano (2015), ya que entre sus conclusiones tuvo que los factores que se encuentran asociados con el estrés laboral son el desgaste emocional, satisfacción por las retribuciones, antigüedad en la institución, entre otros. De modo similar, Chipoco , Flores, Torres, & Varea (2018) evidenciaron la existencia de una correlación significativa y negativa entre las variables Felicidad y Estrés laboral equivalente a -0.210. Del mismo modo, Reyes (2017), concluyó que existe una relación significativa entre la Satisfacción con la vida y Calidad de Vida Laboral de los profesores, en ese sentido, si se mejora la

calidad de vida en el aspecto laboral es muy probable que la satisfacción se vea incrementado.

Por lo tanto, fue factible inferir que el resultado expuesto líneas arriba no se encontró acorde con lo presentado por Cano (2015), Chipoco, Flores, Torres, & Varea (2018) y Reyes (2017) pero sí, con Diener (2001).

Por otro lado, se determinó que el nivel de satisfacción con la vida en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho-2019 por lo general es alto, dado que el 59.1% se consideró satisfecho; el 18.2%, muy satisfecho. Este resultado se encontró acorde con lo expuesto por Arana & Ayala (2015) en su tesis: “Factores asociados con la satisfacción de vida del adulto mayor del programa Qoriwatas, distrito de Jesús Nazareno - Ayacucho 2014”, dado que concluyó que el 41% de los encuestados se encuentran mediamente satisfechos con sus vidas; un 34% insatisfechos y un 25% satisfechos con sus vidas. Asimismo se encontró diferente con lo expuesto por Reyes (2017), ya que estableció que los docentes de la institución de estudio poseen insatisfacción con la vida evidenciado a través del nivel bajo de bienestar y Quispe (2018) que manifestó que, el 22.73% de las encuestadas se ubican en los niveles insatisfechos con la vida, un 18.2% de las encuestadas se ubican en los niveles muy satisfechos con la vida, un 4.53% se ubican en los niveles neutros con la vida, y ninguna de las encuestadas se ubican en los niveles muy insatisfechos con la vida.

Por lo tanto, se infiere que, los resultados se encuentran algo acordes con lo presentado por Arana & Ayala (2015), pero difieren de Reyes (2017) y Quispe (2018)

En cuanto al agotamiento emocional (estrés laboral), se pudo conocer que en el 72.7% de los docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho-2019 se presenta en un nivel bajo, lo cual indica que en la mayoría de los docentes no siente un agotamiento emocional significativo. Este hallazgo se encontró acorde con lo presentado por Chipoco, Flores, Torres, & Varea (2018), quienes manifestaron que el 77.2% de los trabajadores demostraron bajos niveles de estrés. Pero difiere de lo manifestado por García (2016), quien concluyó que los trabajadores en estudio presentan un nivel alto de estrés trayendo consigo bajos niveles de eficiencia y satisfacción. Richarte & Risco (2015) concluyeron que un mayor porcentaje (56.2 %) de encuestados presentan un estrés de nivel severo, asimismo un 43.8% de los encuestados presentan un estrés de nivel moderado.

Por lo tanto se infiere que este hallazgo se encuentra acorde con lo evidenciado por Chipoco, Flores, Torres, & Varea (2018), pero difiere de García (2016) y Richarte & Risco (2015).

Los demás resultados mostraron que, el 50% de los docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho-2019 presenta un nivel bajo de despersonalización, mientras que el 31.8% lo presenta en un nivel medio y el 18.2% en un nivel alto; asimismo, el 100% de los docentes se consideran altamente realizados en el aspecto personal; el 63.6% son del género masculino; y el 36.4% mujeres. Asimismo, se determinó que los docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho en su mayoría son solteros (18) y en menor cuantía casados (4); y que el 45% tienen una edad que oscila entre 20-30 años; el 36.5%, entre 31-40 y el 18.5%, entre 41-50 años de edad. En ese sentido, se podría decir que los docentes de la institución en mención en su mayoría son jóvenes.

Respecto a los hallazgos antes descritos, autores como Cano (2015) manifestaron que mucho de los resultados en los estudios dependerán de género, edades, áreas laborales, y antigüedades en la institución. En ese sentido, es factible aseverar que si una investigación de similar naturaleza que se desarrollase con otro tipo de muestra podría demostrar una relación significativa. .

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. Conclusiones:

Se pudo determinar que la satisfacción con la vida no se encuentra relacionado con el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho-2019, ello debido a que al realizar la prueba de correlación Tau-C de Kendall, el valor de significancia fue igual a 0.792; superior al error de 0. 5%. Lo cuál me permitió inferir que el nivel de satisfacción con la vida que presentan los docentes de la institución de estudio, podría estar vinculado a otros factores diferentes al agotamiento emocional como clima organizacional, motivación o incluso aspectos mucho más personales como el funcionamiento familiar, desarrollo profesional, etc.

Así mismo, se determinó que el nivel de satisfacción con la vida en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho-2019 por lo general es alto, dado que el 59.1% se consideró satisfecho; el 18.2%, muy satisfecho.

En cuanto al agotamiento emocional (estrés laboral), se pudo conocer que en el 72.7% de los docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho-2019 se presenta en un nivel bajo, lo cuál indica que en la mayoría de los docentes no siente un agotamiento emocional significativo.

Además, se pudo conocer que el 50% de los docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho-2019 presenta un nivel bajo de despersonalización, mientras que el 31.8% lo presenta en un nivel medio y el 18.2% en un nivel alto.

En cuánto a la realización personal, se determinó que el 100% de los docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho-2019 se consideran altamente realizados en el aspecto personal.

A través de la aplicación de los instrumentos de recolección se pudo conocer que en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho, los docentes en su mayoría son del género masculino (63.6%); y un porcentaje menor, mujeres (36.4%)

Así mismo, se determinó que los docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho en su mayoría son solteros (18) y en menor cuantía casados (4).

Se logró identificar que, el 45% de los docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho tienen un edad que oscila entre 20-30 años; el 36.5%, entre 31-40 y el 18.5%, entre 41-50 años de edad. En ese sentido, se podría decir que los docentes de la institución en mención en su mayoría son jóvenes.

Finalmente, los resultados obtenidos en la investigación me permitió inferir que el nivel de satisfacción con la vida que presentan los docentes de la institución de estudio podría estar vinculado a otros factores diferentes al agotamiento emocional como clima organizacional, motivación o incluso aspecto mucho más personales como el funcionamiento familiar, desarrollo profesional.

5.2. Recomendaciones:

A los directivos de la Institución Educativa Saco Oliveros de Ayacucho, a que realicen un análisis minucioso respecto a las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución educativa privada, con el cual sea posible determinar el nivel de satisfacción laboral, compromiso institucional, agotamiento emocional, entre otros.

A los docentes, que siempre prioricen su salud mental y emocional, por lo cual se les sugiere que asistan continuamente a talleres, congresos, capacitaciones, foros ó consejería psicológica y esto pueda permitirles tener mayores herramientas para el manejo del estrés e incremento de la satisfacción con la vida.

A los docentes, que participen en actividades sociales, esparcimiento y recreación, de tal manera que les permita dejar por un momento sus preocupaciones internas o externas a sus labores, y reduzca el agotamiento emocional que pudiese presentar.

A los centros educativos, que centren su atención en la salud mental y prioricen el aspecto emocional, tanto de los estudiantes como de los docentes, para lo cuál, se recomienda establecer un área de psicología y así puedan desarrollar talleres, capacitaciones, foros, entre otros.

Al Ministerio de Educación, a que tome como prioridad la salud mental en las instituciones educativas, tanto para estudiantes como docentes, con el fin de mejorar diversos problemas en la comunidad educativa, entre ellos el estrés laboral de los docentes.

A los futuros investigadores, a que tomen como precedente este estudio y puedan desarrollarlo más ampliamente, e incluso realicen una comparación entre

unidades escolares donde exista un mayor número de docentes, de tal manera que les permita obtener resultados más precisos, con lo cual sin duda se contribuirá a reducir más vacíos existentes respecto al tema.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliaga, T. J. (2012). *Psicometría*.
- Apiquian, G. (2007). *El síndrome de Burnout en las empresas*. Obtenido de <http://www.ucm.es/cont/descargas/documento33772.pdf>
- Arana , D. E., & Ayala , L. (2015). *Factores asociados con la satisfacción de vida del adulto mayor del programa Qoriwatas, distrito de Jesús Nazareno - Ayacucho 2014*. Tesis de pregrado, Ayacucho- Perú. Obtenido de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/872/Tesis%20EN643_Ara.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arita, W. (2012). *Satisfacción por la vida y la teoría homeostática del bienestar*. Lima: U.M.S.M.
- Bernal, R. (2015). Satisfacción con la vida y resiliencia en jóvenes en extra edad escolar. *Revista Iberoamericana de Psicología, Ciencia y Tecnología*.
- Cano, B. M. (2015). *Factores de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital Nacional de Huehuetenango Jorge Vides Molina*. Tesis de pregrado, Huehuetenango - Guatemala. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2015/05/43/Cano-Betzaida.pdf>
- Chipoco , J. E., Flores, A. M., Torres, L. D., & Varea, U. C. (2018). *Felicidad y Estrés Laboral de los Trabajadores en una Agencia de Aduanas del Callao*. Tesis de posgrado, Lima - Perú. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13681/CH IPOCO_FLORES_FELICIDAD_ADUANAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cochran, W. G. (1980). *Técnicas de muestreo*. Mexico: CECSA.

- Del Hoyo, D. M. (2012). *Estrés*. Madrid: Servicio de ediciones y Publicaciones I.N.S.H.T.
- Diener, I. A. (2001). *Satisfacción con la vida*. EE.UU. Virginia: Universidad Virginia.
- Escola, M. O.-N. (2011). *Bienestar emocional*. Mexico.: U.G.
- García , J. L. (2016). *Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca. Cuenca 2015*. Tesis de posgrado, Cuenca – Ecuador. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/24644/1/Tesis.pdf>
- Grizes, G. y. (1993). *ser persona (curso de ética) pag. 43 – 49*. Maracaibo.
- Hans, S. (1936-1946). *El estrés*. EE.UU.: N.N.
- Link, C. (2014). *Factores asociados a la satisfacción y a la insatisfacción con la vida en Chile*. Chile: Universidad de Chile.
- Marhily, Q. (2017). *Satisfacción con la vida en madres beneficiarias de 20 a 45 años, del programa vaso de leche Sarita colonia" zona I Ayacucho – 2017*. Ayacucho.
- Miranda, R. (2018). *Relación entre locus de control y estrés laboral en profesores de primaria de la institución educativa 38867 Miraflores Ayacucho-2018*. Ayacucho.
- Morales, R., & Palomino, M. T. (2017). *Inteligencia Emocional y Estrés Laboral de los trabajadores de la Coopac San Cristóbal de Huamanga – Ayacucho – 2016*. Tesis de pregrado, Ayacucho – Perú. Obtenido de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1680/Tesis%20AD159_Mor.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Peiro, J. (1999). *Delimitación conceptual del estrés y modelos interpretativos*. Madrid. Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/337/33740108/>
- Peiro, J. (2001). *El estrés laboral : una perspectiva individual y colectiva*. España. Obtenido de http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/documentación/TextosOnline/Rev/_INSHT/2001/13/SecciónTecTextComp12.pdf
- Quispe, K. M. (2018). *Satisfacción con la vida en madres beneficiarias de 20 a 45 años, del programa vaso de leche Sarita Colonia zona I A Ayacucho - 2017*. Tesis de pregrado, Ayacucho – Perú. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3021/SATISFACCION_CON_LA_VIDA_MADRES_QUISPE_DE_LA_CRUZ_KAREN_MARHILY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes, P. J. (2017). *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral*. Tesis de posgrado, Lima – Perú. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7146/Reyes_rp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Richarte , Y., & Risco , C. (2015). *Factores condicionantes al estrés laboral en profesionales que laboran en el servicio de ginecoobstetricia del hospital II ESSALUD Ayacucho de agosto - octubre del 2015*. Tesis de pregrado, Ayacucho - Perú. Obtenido de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1024/Tesis%200759_Ric.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruíz, A., & Vega, C. (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales*. Lima.

Sánchez, F. (2010). *Éstrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa cerealera*. Santa Fe, Argentina.

Sánchez, F. (2011). *Éstrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa cerealera*. Rosario.

Silva , M. J. (2018). *Satisfacción con la vida en administrativos de la dirección regional de salud de Áncash, 2018*. Tesis de pregrado, Chimbote – Perú.

Obtenido de

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4999/FELICIDAD_TRABAJADORES_ADMINISTRATIVOS_SILVA_NICHOS_MARITZA_JESUS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Thomaé, M., Ayala, E., Sphan, M., & Stortti, M. (2006). Etiología y Prevención del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la salud. Obtenido de

http://kinesio.med.unne.edu.ar/revista/revista153/5_153.pdf

Tonon., G. (2013). *Pag 19 de (calidad de vida y desgaste emocional) Graciela tonon*. España: I.N.S.G.H.

Visitación, F. M. (2016). *Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016*. Lima: tesis.

ANEXOS

Anexo 1.

ESCALA DE SATISFACCIÓN CON LA VIDA

a. Ficha técnica:

- . Nombre : escala de satisfacción con la vida (SWLS)
- . Autores y año : Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985)
- . Procedencia : Inglaterra
- . Número Items : 5
- . Puntaje : 0-25
- . tiempo : 5 minutos.
- . Significación : Grado de satisfacción de una persona.

b. Descripción del instrumento:

Consta de 5 preguntas con 5 alternativas, desde el 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 5 (totalmente de acuerdo) a mayor puntaje es mayor la satisfacción del evaluado, a menor puntaje, menor la satisfacción.

Para obtener el PD se suman las respuestas 5 puntos: Muy Satisfecho, Satisfecho, 4 puntos, Neutro / Indiferente 3 puntos, Insatisfecho 2 puntos, Muy insatisfecho 1 punto, siendo el puntaje total de 25 puntos, finalmente se realiza la evaluación en 5 minutos.

c. Confiabilidad:

NIVEL	
MUY SATISFECHO	21-25
SATISFECHO	16-20
NEUTRO / INDIFERENTE	15
INSATISFECHO	10-14
MUY INSATISFECHO	5-9

Anexo 2.

FICHA TÉCNICA: ESCALA DE SATISFACCION CON LA VIDA (SWLS)

Nombre y Apellidos:.....

Edad:.....Sexo:.....Estado Civil:.....

Área que enseña.....

Nivel: Primaria () Secundaria () Inicial ()

Por favor indica tu grado de acuerdo con cada frase rodeando con un círculo el número apropiado (solo uno por afirmación). Por favor se sincero con tu respuesta.

		Muy Satisfecho	Satisfecho	Neutro (Indiferente)	Insatisfecho	Muy Insatisfecho
1	El tipo de vida que llevo se parece al tipo de vida que siempre soñé llevar.					
2	Las condiciones de mi vida son excelentes.					
3	Estoy muy satisfecho con mi vida.					
4	Hasta ahora he obtenido las cosas importantes que quiero en la vida.					
5	Si pudiera vivir de nuevo, me gustaría que todo volviese a ser igual.					

Anexo 3.

CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, validado por el Gabinete psicológico
Javier Miravalles San Juan de la Cruz 11 Zaragoza. España

Se mide por medio de cuestionario Maslach de 1986 que es el instrumento más utilizado en todo el mundo, esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90% está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacía los pacientes, su función es medir el desgaste profesional.

El cuestionario Maslach se aplica en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal. Con respecto a las puntuaciones se considera bajas las por debajo de 34, altas puntuaciones en las dos primeras sub escalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno.

1. Sub escala de agotamiento emocional. Consta de 9 preguntas, valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.
2. Sub escala de despersonalización. Está formado por 5 ítems, valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30 puntos.
3. Su escala de realización personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

La clasificación de las afirmaciones es la siguiente: cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22.

Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 2. La escala se mide según los siguientes rangos:

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 = una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes o menos

4 = Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días.

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33.

Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome.

Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Las respuestas a las 22 preguntas miden las tres dimensiones diferentes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

0 = nunca. 1 = pocas veces al año o menos. 2 = una vez al mes o menos. 3 = unas pocas veces al mes. 4 = una vez a la semana 5 = pocas veces a la semana. 6 = todos los días.

Anexo 4

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY

(Estrés Laboral)

Nombre y Apellidos:.....

Edad:.....Sexo:.....Estado Civil:.....

Área que enseña.....

Nivel: Primaria () Secundaria () Inicial ().

Por favor indica tu grado de acuerdo con cada frase rodeando con un círculo el número apropiado (solo uno por afirmación). Por favor se sincero con tu respuesta.

Items	Nunca	Pocas Veces al año.	Una vez al mes o	Unas pocas veces al	Una vez a la	Pocas veces a la	Todos los días.
1.Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2.Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	0	1	2	3	4	5	6
3.Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado (a)	0	1	2	3	4	5	6
4.Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes	0	1	2	3	4	5	6
5.Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fuesen objetos y no personas	0	1	2	3	4	5	6
6. Siento que trabajar todo el día con estudiantes es tenso para mí.	0	1	2	3	4	5	6
7.Siento que trato con eficacia los problemas de los estudiantes	0	1	2	3	4	5	6
8.Siento que mi trabajo me está desgastando	0	1	2	3	4	5	6
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
10.Siento que me he hecho más duro con la	0	1	2	3	4	5	6

gente							
11.temo que este trabajo me endurezca emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12.me siento con mucho vigor	0	1	2	3	4	5	6
13.me siento frustrado(a)en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14.siento que estoy trabajando demasiado	0	1	2	3	4	5	6
15.me es indiferente, realmente, lo que le sucede a los estudiantes que atiendo	0	1	2	3	4	5	6
16. trabajar directamente con estudiantes, me produce mucho estrés	0	1	2	3	4	5	6
17.me es fácil crear una atmosfera relajada con los estudiantes	0	1	2	3	4	5	6
18.me siento estimulado(a) después de trabajar directamente con los estudiantes	0	1	2	3	4	5	6
19.en este trabajo he realizado muchas cosas que valen la pena	0	1	2	3	4	5	6
20.siento que ya no doy mas	0	1	2	3	4	5	6
21.en mi trabajo trato problemas emocionales con mucha calma	0	1	2	3	4	5	6
22.siento que mis alumnos me echan la culpa de algunos de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total
Cansancio emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20	Bajo : 0 – 18 Medio : 19 – 26 Alto: : 27 – 54
Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22	Bajo : 0 – 5 Medio : 6 – 9 Alto: : 10 – 30
Realización personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	Bajo : 0 – 7 Medio : 8 – 14 Alto: : 15 - 48

Los resultados de cada sub escala:Sub escala de agotamiento emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. La puntuación máxima es 54 puntos, en la sub escala de despersonalización: valora el grado de que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento, la

puntuación máxima es 30 puntos, finalmente en la sub escala de realización personal:
evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo con una
puntuación máxima 48 puntos.

Anexo 5.

FIABILIDAD DE LAS PRUEBAS.

ESCALA DE SATISFACCIÓN CON LA VIDA

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	6

TEST DE BURNOUT

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,348	22

SATISFACCIÓN CON LA VIDA

Tabla cruzada

Recuento

		DESPERSONALIZACIÓN			Total
		ALTO	BAJO	MEDIO	
VALORACIÓN	INSATIFECHO	1	0	2	3
	MUY INSATIFECHO	0	0	1	1
	MUY SATIFECHO	1	2	1	4
	NEUTRO/INDIFERENTE	0	1	0	1
	SATIFECHO	2	8	3	13
Total		4	11	7	22

TABLAS BURNOUT.

Medidas simétricas

		Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
	Valor			
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,074	,476	,634
N de casos válidos	22	,156		

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

AGOTAMIENTO EMOCIONAL

Medidas simétricas

		Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
	Valor			
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-,220	-1,308	,191
N de casos válidos	22	,169		

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

DESPERZONALIZACIÓN

Medidas simétricas

		Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
	Valor			
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-,191	-1,223	,221
N de casos válidos	22	,156		

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

REALIZACIÓN PERSONAL

Medidas simétricas

		Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
	Valor			
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-,046	-,263	,792
N de casos válidos	22	,177		

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Anexo 7



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FILIAL AYACUCHO Ayacucho 07 de Marzo del 2019

Sr. JAICO CORAS, Mario Joel.

**DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "SACO OLIVEROS" -
AYACUCHO**

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN.

Ps. Carlos A. León Corzo, en mi calidad de coordinador de la escuela profesional de psicología ULADECH Ayacucho, me presento y expongo

Que teniendo la necesidad de realizar investigaciones en el campo de las ciencias Psicológicas, presento a CARDENAS CARRASCO, Filemón Wilson con DNI 421001020; estudiante del curso taller de investigación de la Facultad Ciencias de la Salud- Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote "ULADECH"- FILIAL AYACUCHO quien desea realizar el estudio de " RELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN CON LA VIDA Y EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E.P. SACO OLIVEROS - AYACUCHO. Con el objetivo de determinar EL ESTRÉS LABORAL en relación a la satisfacción de vida de los docentes, conociendo dicho estudio beneficiará a la institución este estudio, como a los docentes que sufren y padecen del estrés laboral.

POR LO TANTO:

Pido a ud. Acceder a mi petición agradeciendo de antemano su gentil colaboración, hago propicia la ocasión para expresarle la muestra de mi especial consideración.

Atentamente.


UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

Lic. Carlos A. León Corzo
Coordinador - Carrera Profesional de Psicología
Filial Ayacucho

Ps. Carlos A. León Corzo
Coordinador de la Carrera de Psicología
ULADECH FILIAL- AYACUCHO

Av. Mariscal Cáceres N°1034 - Ayacucho, Perú
Telf.: (066) 317251
Cel.: 966656129 - 945090837
www.uladech.edu.pe

Anexo 8.



COLEGIOS - ACADEMIAS
SACO OLIVEROS
SISTEMA HELICOIDAL
SEDE AYACUCHO

INICIAL
PRIMARIA
SECUNDARIA

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FECHA: DIA: 22 MES: marzo. AÑO: 2019

Yo, MARIO JOEL, JAICO CORAS identificado con D.N.I 09901316 y como participante de la presente investigación autorizo al bachiller en Psicología CÁRDENAS CARRASCO, FILEMÓN WILSON, para la realización de la aplicación de los test como: Escala de Satisfacción con la Vida y Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, expectativas acerca del futuro y otros que sean de utilidad para dicha investigación, teniendo en cuenta que he sido informado claramente sobre los objetivos de la investigación denominada, Relación de la Satisfacción con la Vida y el Estrés Laboral, en Docentes de la Institución Educativa Privada, Saco Oliveros de Ayacucho 2019. Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento. Al firmar este documento reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria.

Comprendiendo, doy mi consentimiento para la realización del procedimiento y firmo a continuación:

Firma del Participante



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL - HUAMANGA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
"SACO OLIVEROS"
Prof. Lida FLORES VILSNEROS TUPIA
DIRECTORA ACADÉMICA

Anexo 9.



COLEGIOS - ACADEMIAS
SACO OLIVEROS
SISTEMA HELICOIDAL
SEDE AYACUCHO

INICIAL
PRIMARIA
SECUNDARIA

R.D.R. N° 01531-2011

“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA
“PASCUAL SACO OLIVEROS”, DE AYACUCHO.

HACE CONSTAR :

Que, CÁRDENAS CARRASCO, Filemón Wilson, identificado con D.N.I. 42100120 Bachiller en Psicología de la Universidad los Ángeles de Chimbote- ULADECH Católica, realizó su trabajo de investigación “Relación de la Satisfacción con la Vida y el Estrés Laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros de Ayacucho 2019”, quién realizó la aplicación de 02 Test Psicológicos a los profesores de esta institución educativa, el día 22 de marzo del 2019. Se expide la presente constancia a petición del interesado, para los fines que estime por conveniente.

Ayacucho 15 de mayo del 2019

Atentamente; *



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL - HUAMANGA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
“PASCUAL SACO OLIVEROS”
Prof. Lige Rosales CISNEROS TUFIA
DIRECTORA ACADÉMICA

Dirección: Av. Mariscal Cáceres N° 1476 - Ayacucho Teléfono: (066) 286361 agina web: www.sacooliveros.com.pe

Anexo 10.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FECHA: DIA 22 MES: MARZO AÑO: 2019

Yo, SANCHEZ.....

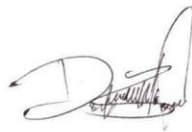
Identificada(o) con D.N.I. 40425453 y como participante de la presente investigación autorizo al bachiller en Psicología CÁRDENAS CARRASCO, Filemón Wilson, para la realización de la aplicación de los dos test psicológicos como: Escala de Satisfacción con la vida y Cuestionario Maslach Burnout Inventory y otros que sean de utilidad para dicha investigación, teniendo en cuenta que he sido informado(a) claramente sobre los objetivos de la investigación denominado: **RELACIÓN DE LA SATISCACCIÓN CON LA VIDA Y EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SACO OLIVEROS DE AYACUCHO 2019.**

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento.

Al firmar este documento reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas formuladas han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria.

Comprendiendo, doy mi consentimiento para la realización del procedimiento y firmo a continuación:

Firma del Participante:



Anexo 11.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FECHA: DIA 22 MES: MARZO AÑO: 2019

Yo, GUZMAN.....
Identificada(o) con D.N.I. 10525959 y como participante de la presente investigación autorizo al bachiller en Psicología CÁRDENAS CARRASCO, Filemón Wilson, para la realización de la aplicación de los dos test psicológicos como: Escala de Satisfacción con la vida y Cuestionario Maslach Burnout Inventory y otros que sean de utilidad para dicha investigación, teniendo en cuenta que he sido informado(a) claramente sobre los objetivos de la investigación denominado: **RELACIÓN DE LA SATISCACCIÓN CON LA VIDA Y EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SACO OLIVEROS DE AYACUCHO 2019.**

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento.

Al firmar este documento reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas formuladas han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria.

Comprendiendo, doy mi consentimiento para la realización del procedimiento y firmo a continuación:

Firma del Participante:



Anexo 12.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FECHA: DIA 22 MES: MARZO AÑO: 2019

Yo, BARRIENTOS.....
Identificada(o) con D.N.I. 45553758 y como participante de la presente investigación autorizo al bachiller en Psicología CÁRDENAS CARRASCO, Filemón Wilson, para la realización de la aplicación de los dos test psicológicos como: Escala de Satisfacción con la vida y Cuestionario Maslach Burnout Inventory y otros que sean de utilidad para dicha investigación, teniendo en cuenta que he sido informado(a) claramente sobre los objetivos de la investigación denominado: **RELACIÓN DE LA SATISCACCIÓN CON LA VIDA Y EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SACO OLIVEROS DE AYACUCHO 2019.**

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento.

Al firmar este documento reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas formuladas han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria.

Comprendiendo, doy mi consentimiento para la realización del procedimiento y firmo a continuación:

Firma del Participante:

