



**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
PSICOLOGÍA**

TESIS

**ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN
DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
NACIONAL DE CHICLAYO, 2018.**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

Autora:

Bach. Barrios Reyes Irma

Orcid n°:0001-86133944

Asesor:

Mg. Merino Hidalgo Richard

Orcid n°:0001-9213-0475

LINEA DE INVESTIGACION:

Comunicación y desarrollo humano

Pimentel – Perú

2018

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a Dios mi señor quién ilumino cada uno de mis andares y permitió concluir con éxito mis proyectos profesionales y personales.

A mi tía porque ella siempre estuvo a mi lado brindándome sus consejos y cariño para ser de mí una mejor persona.

A mis padres por ser el motor principal de seguir alcanzando mis metas a pesar de la distancia siempre estuvieron presentes en mi corazón.

A mis tíos por su guía, paciencia y palabras de aliento ante las situaciones adversas.

Agradecimientos

La presente tesis en primer lugar me gustaría agradecer a Dios por bendecirme con cosas maravillosas, porque hiciste realidad este propósito esperado.

Asimismo, un agradecimiento especial a los docentes en la participación voluntaria en la ejecución de la presente investigación.

También me gustaría agradecer a mis maestros durante toda mi carrera profesional por compartir sus conocimientos y sus experiencias lo cual ahora han sido de gran ayuda para mi formación como profesional.

Asimismo, agradecer al profesor de Investigación y de Tesis de Grado Mg. Richard Merino Hidalgo por su visión crítica ante la problemática que acontece en la sociedad, Por transmitir sus enseñanzas como maestro, por sus sugerencias, que ayudan a formarte como persona e investigador.

RESUMEN

El estrés laboral e la calidad de vida son una preocupación en la población docente a nivel nacional; es por ello que surgió el deseo de realizar dicha investigación que adquirió a manera imparcial fijar la correlación que hay en ambas variables estrés laboral e calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018; donde se describe el tratado de tipo de diseño no experimental, transversal y correlacional la cantidad estuvo comprendida por 30 profesores de los niveles de inicial, primaria y secundaria , haciendo uso de la población muestral. Hacia las observaciones y estudio de las variables, se corroboró con la escala de “Inventario Burnout de Maslach” (MBI) de Maslach C. y Jackson S. “Escala de calidad de vida” (CV) de Olson y Barnes; siendo este último cuestionario adaptado por Barrios en la ciudad de Chiclayo. Es así que la hipótesis fue obtenida del coeficiente tau de Kendall, en el cual, los valores de las variables fueron no normales según los resultados de análisis de prueba de normalidad (S-W). Las deducciones manifiestan que existe correlación negativa moderada entre estrés laboral e calidad de vida con una significancia de $p < 0.05$. La prevalencia del nivel alto de estrés laboral y calidad de vida con el 46% y el 43%. Asimismo se encontró relación negativa débil entre agotamiento emocional y calidad de vida, estrés laboral y medios de comunicación, estrés laboral y religión, relación negativa moderada entre despersonalización y calidad de vida, estrés laboral y amigos , estrés laboral y vida familiar y estrés laboral e pareja, estrés laboral y ocio, estrés laboral e salud relación positiva muy baja entre realización personal y calidad de vida ,relación positiva moderada entre estrés laboral y bienestar económico , estrés laboral y vecindario y comunidad.

Palabras clave: Estrés laboral, Calidad de vida, docentes, institución educativa.

ABSTRAC

Work stress and quality of life are a concern in the teaching population nationwide; that is why the desire to carry out this research arose, whose objective was to determine the relationship between work stress and quality of life in teachers of a national educational institution in Chiclayo, 2018; where the non-experimental, cross-correlation and correlation design study was described, the population consisted of 30 teacher teachers from the initial, primary and secondary levels, making use of the sample population. For the analysis and study of the variables, the scale of "Burnout Maslach Inventory" (MBI) of Maslach C. and Jackson S. "Scale of quality of life" (CV) of Olson and Barnes was used; being this last instrument adapted by Barrios in the city of Chiclayo. Thus, the hypothesis was obtained from Kendall's tau coefficient, in which the values of the variables were not normal according to the results of the normality test analysis (S-W). The results show that there is a moderate negative relationship between work stress and quality of life with a significance of $p < 0.05$. The prevalence of high level of work stress and quality of life with 46% and 43%. Likewise, a weak negative relationship was found between emotional exhaustion and quality of life, work-related stress and means of communication, work-related stress and religion, a moderate negative relationship between depersonalization and quality of life, work-related stress and friends, work-related stress and family life, and work-related stress. couple, work and leisure stress, work stress and health very low positive relationship between personal fulfillment and quality of life, moderate positive relationship between work stress and economic well-being, work stress and neighborhood and community.

KEYWOORD : Work stress, Quality of life, teachers, educational institution.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS.....	3
RESUMEN.....	4
ABSTRAC.....	5
INDICE DE TABLAS	7
INDICE DE FIGURAS.....	8
I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	9
1.2 ANTECEDENTES DE ESTUDIO.....	13
1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.....	17
1.3.1.Estrés	17
1.3.2.Calidad de vida	24
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	26
1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO.....	26
1.6 HIPÓTESIS:	27
1.7 OBJETIVOS:.....	27
1.7.1 Objetivo general.....	27
1.7.2 Objetivos específicos	27
II. MATERIAL Y MÉTODO	28
2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	28
2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.	28
2.3. VARIABLES Y OPERACIONALIZACION.....	30
2.5 PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS.	36
2.6. CRITERIOS ÉTICOS.	36
2.7. CRITERIOS DE RIGOR CIENTÍFICO.....	37
III. RESULTADOS.....	38
3.1. RESULTADOS EN TABLAS Y FIGURAS	38
3.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	47
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
ANEXO	59
APORTE PRÁCTICO.....	69

INDICE DE TABLAS

TABLA 1. <i>Relación entre estrés laboral versus la calidad de vida de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.</i>	38
TABLA 2. <i>Relación entre la dimensión agotamiento emocional y calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.</i>	41
TABLA 3. <i>Relación entre la dimensión despersonalización y calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.</i>	41
TABLA 4. <i>Relación entre la dimensión realización personal y calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.</i>	42
TABLA 5. <i>Relación entre el estrés laboral y la dimensión bienestar económico de calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.</i>	42
TABLA 6. <i>Relación entre el estrés laboral y la dimensión amigos de calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.</i>	43
TABLA 7. <i>Relación entre el estrés laboral y la dimensión vecindario y comunidad de calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.</i>	43
TABLA 8. <i>Relación entre el estrés laboral y la dimensión vida familiar y hogar de calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.</i>	44
TABLA 9. <i>Relación entre el estrés laboral y la dimensión pareja de calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.</i>	44
TABLA 10. <i>Relación entre el estrés laboral y la dimensión medios de calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.</i>	45
TABLA 11. <i>Relación entre el estrés laboral y la dimensión ocio de calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.</i>	45
TABLA 12. <i>Relación entre el estrés laboral y la dimensión religión de calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.</i>	46
TABLA 13. <i>Relación entre el estrés laboral y la dimensión salud de calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.</i>	46

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. Niveles de estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.	39
FIGURA 2. Niveles de calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.	40

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo primordial de esta investigación es dar a conocer los resultados obtenidos del presente tema que tiene como título estrés laboral y calidad de vida en autores de quienes imparten la educación hacia los escolares. Asimismo, lo cual se evidencia a continuación de este párrafo.

La realidad problemática desde el marco internacional, nacional y local, siendo los hechos el motivo de llevar a cabo dicha investigación, antecedentes de estudio anterior que respaldan la presente investigación, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación e importancia del estudio, hipótesis, objetivo general y específicos.

En cuanto al material y método utilizados, se especifica el tipo y diseño de la investigación, comunidad y modelo, definición de variables, operacionalización de las mismas, herramientas de recopilación de referencia, autenticidad e fidedigno, proceso de exploración de cifras, criterios a rigor científico.

Asimismo, en los Resultados, es donde se especifican los datos en tablas y figura, discusión de resultados, lo cual involucra la explicación fundamentada teóricamente de los resultados y metas obtenidas, aporte práctico a modo plan de propuesta referente a un programa de intervención que está compuesta por diez sesiones.

En cuanto las conclusiones y recomendaciones, donde se evidencian las ideas relevantes de la presente investigación y sugerencias teóricas prácticas y esenciales para futuras investigaciones; así como también tenemos referencias bibliográficas que se utilizaron como base indispensable durante la investigación y anexos, cabe mencionar que consigo contiene los cuestionarios psicológicos desarrollados en el estudio y baremos analizada de la población respectiva.

1.1 Realidad problemática.

Se puede evidenciar ciertas actitudes comportamentales en los educadores; se ven expuestos a la inquietud inmediata de los escolares, brindándole sus conocimientos y atenciones, lo cual exige un nivel elevado de desgaste emocional, viéndose desvalorizados, abrumados o exhaustos, indicando que el estrés laboral

en los educadores es aludido mediante; cansancio crónico, problemas para dormir y escasa voluntad de recuperación frente al estrés (Salgado y Leria, 2017).

Los seres humanos a diario desempeñamos un papel dentro de una entidad que nos exige una gran responsabilidad, donde se evidencia la sobrecarga laboral y rutinaria lo cual afecta su bienestar, su interacción en ambiente, tareas asignadas e intensidad de satisfacción hacia su trabajo, en forma íntegra afecta el nivel de bienestar en forma conjunta. Cuyo acontecimiento es de interés único al ser tratado, es definido como estrés laboral.

En las instituciones educativas donde se evidencia el ambiente, en la cual los trabajadores se interrelacionan ocasionando conflicto alguno dando raíz al estrés en la organización, lo cual es comprensible como una respuesta al estrés crónico entre sus dimensiones se toma en cuenta el agotamiento, despersonalización y la falta de realización personal, en estudios realizados esto se considera uno de los trastornos más alarmantes en la población docente (Martínez y Preciado, 2009).

Por otro lado, al docente se le exige mayor preparación académica, compromiso con el diseño de su programación, así como las múltiples estrategias que tiene que ingeniarse para enseñar a sus alumnos, sumado a ello el uso de las nuevas tecnologías a los que se tienen que adecuar para brindar mejor enseñanza (Romero y Laborin, 2016).

Shoji (2016) hace mención de síntomas ansiosos y depresivos, dejando como consecuencia falta de responsabilidad, dificultad a nivel cognitivo (como se citó en Bianchi, Brisson, Schonfeld, y Laurent, 2016) manifiestan que las variaciones en el comportamiento conductual de los escolares están muy asociados al síndrome de burnout de su docente y el desvanecimiento emocional y despersonalización del profesor se atribuye al punto de vista por parte del docente manifestándose apoyo autónomo y motivación del estudiante (Shen B, 2015).

Así como también se les exige estar capacitados y tomar cursos que les permita lidiar con los conflictos que surjan en la convivencia educativa. Sin embargo, cabe mencionar que el docente asume riesgos en su entorno escolar, recibiendo un presupuesto salarial bajo que no cubre la totalidad de sus necesidades básicas y por ende una calidad de vida inadecuada, lo cual afecta su

salud física, psicológica y emocional, añadido a ello los problemas personales y vivencias absorbidas en su centro de labores. Cabe mencionar la importancia del estudio de ambos factores de estrés laboral y calidad de vida en los docentes. Asimismo, los estudios sobre el estrés han sido un factor negativo para los docentes que lo tenían, evidenciando dificultades para reponerse, pues cuando esto se vuelve crónico, perturba el desarrollo cerebral, afectivo y entorno de las personas, lo cual deriva de una serie de trastorno psiquiátricos y somáticos requiriendo la inmediata intervención del especialista.

La organización mundial de la salud (OMS, 2009), manifiesta a la salud como el « estado de mejoría corporal, cerebral y entorno, y no solo la carencia de una enfermedad ».

La OMS (Guevara, como se citó en Banda y Morales, 2012). Refiere que el bienestar del individuo hace referencia al modo de relacionarse con medio ambiente y los sistemas significativos en los cuales se desenvuelve, lo cual visualiza hacia el fin y anhelo, reglas e impaciencia. Asimismo, lo mencionado anteriormente hace ampliar sus dimensiones con el oficio, hogar, aproximación a beneficios por el estado, a diversos medios accesibles, infectan el lugar, así como interacción del medio social y ser espectador del crecimiento al individuo.

La oficina internacional del trabajo (OIT, 2013) ha tomado medidas estrictas en reducir el estrés asociado al trabajo laboral, desarrollando aportes como medios prácticos para el tratado y disminución del estrés según el entorno laboral; estos proyectos incluyen mejorar los factores de estrés en centro de laboral, así como en casa; sociedad, un adecuado desempeño de los trabajadores y funcionando como sistema ayuda para los trabajadores. Por otro lado, es vital aporte de intervención del estrés en el centro laboral y su involucramiento y compromiso en el desarrollo programa.

Por otra parte, a nivel latinoamericano el estudio en la comunidad docente se ha manifestado en hallazgos altos en sus variables mediante los indicios de estrés laboral desde un 4.2% a un 16% a nivel severo, con un 42% de valores altos en algunas de sus dimensiones estudiadas, según el modelo de Malasch. Arias y Jiménez, 2013.

Mientras tanto los hallazgos encontrados en Estados Unidos afirmaron que el 27 % son maestros identificados, quienes reflejan ciertas dificultades graves en la higiene. Así como también hay docentes que el 40% refiere consumir filtros en consecuencia del malestar físico asociado al centro de labores (Nieto, 2006, p.17)

Asimismo, en Suecia identificaron el 25% de dichos autores en la enseñanza manifiestan preocupación en su salud mental, así como, hace referencia que la educación en nuestros medios sería una labor de gran riesgo. Por consiguiente, en el país de Alemania ciertos hallazgos encontrados con relación al origen del estrés, se evidenciaron que uno de los maestros corre el peligro sufrir dificultades al corazón.

Por otra parte, un estudio en Hungría afirma que las enfermedades más comunes que reflejan preocupación entre los educadores son: dificultades cardiovasculares, signos físicos y aparición de ciertos problemas mentales, así como el malestar frente al estrés laboral. (Nieto, 2006, p.19).

Es por ello que Lima y Lerrechea (2013) refieren que recientemente los docentes expresan dificultades con su propio ser e incomodos con sus logros que lo perjudican, su desempeño pedagógico y como profesor evalúa sus propios recursos, agenciando demanda cognitivo y conductual para afrontar el estrés de acuerdo a las situaciones que lo amerite. cabe mencionar que el estrés crónico es común en los centros laborales y el síndrome quemado del trabajo se origina como problemas psicosocial ,deteriorando así el clima de la organización ,generando mala salud y poca capacidad para conseguir bienestar .

Robles A.; Rubio, B., Galván, E., y Nava, A. en su artículo El residente, 2016. Afirma que bienestar debe ser vista como un conjunto multidimensional que evidencia el bienestar corporal, cerebral y entorno del individuo de la cual representa la suma de sensaciones intangibles y propias del sujeto para sentirse mejor.

La situación de los docentes en Perú se torna preocupante, ya que la sobrecarga de trabajo genera emociones negativas debido a las múltiples tareas que deben desempeñar de gran compromiso lleno de esperanzas desniveladas para el tiempo y medios que emplearan Fernández ,2002) ;Asimismo aparición de

casos en lima metropolitana identifican niveles severos y moderados de burnout en docentes pertenecientes al nivel secundario de Arequipa pertenecientes a colegios estatales y privados por estudios hallados por Arias y Jiménez (2013) de lo mencionado cabe recalcar que en ciudad de Junín se reportaron casos de burnout en los profesores la secundaria publica de Huancayo. Se encontró evidencia de signos estrés en cuanto a la organización en las instituciones regulares por categorías en general y región, la investigación se desarrollo con la intención de ver si existen discrepancias significativas de estrés laboral entre la población docente de colegios de la provincia de Chupaca en el 2013.

Por último, el Ministerio de educación (2018) hace mención, que el síndrome de agotamiento es un mal silencioso que ataca al 90 % de la población docente, siendo los profesionales en educación los que corren riesgo por el estrés, depresión, la fatiga psíquica y otras dolencias.

1.2 Antecedentes de estudio

Internacional

Rojas, Zapata y Grisales (2008) ejecutaron una investigación titulada “estrés laboral y satisfacción laboral en maestros de una escuela educativa superior de Medellín”. Donde el análisis se evidencia con signos de suma relevancia para el estudio de asociación del sujeto participante con la entidad. El grupo de personas estuvo conformada por 89 educadores; esto se desarrolló para medir el origen del estrés motivo por el cual, se notó en cuenta cuestionario de Maslach Burnout inventory MBI y el inventario de satisfacción laboral en educadores de Durán. Finalmente, dicho producto como resultado lo siguiente; la presencia sujetos afectados por el estrés fue de 19,1%; se identificó, así como también se evidencio que el 49,4% añadido donde estuvieron a riesgo de padecerlo. Sin embargo, el tipo de orientación, hacia los profesores de colegios públicos; se reflejaron en la prueba con resultados elevados con un 25%. Llegando así al rango obtenido de satisfacción laboral en los docentes, donde evidenciaron posibles puntajes significativos. Asimismo, se concluyeron que los docentes arrojaron menor agotamiento emocional; así como despersonalización

entendido como el desconocimiento de uno mismo y realización personal inadecuada este penúltimo es tomado como signo negativo.

Nacional

Montestruque (2018) En su investigación denominada “Burnout y agotamiento en docentes de una escuela de nivel socioeconómico medio –bajo”, el estudio buscó explorar la frecuencia del estrés laboral en población conformada por 93 educadores de dicha del colegio de nivel socioeconómico medio de Lima Metropolitana. Esto busco examinar las partes importantes del estrés como son; descarga emocional, despersonalización desconocimiento de uno mismo y crecimiento personal en sus características sociodemográficas y laborales del grupo evaluado, así como a la variable estrategias de afrontamiento. Para ello, se utilizó el Maslach Burnout Inventory–Educators Survey (MBI-Ed) y el cuestionario de Estimación del Afrontamiento (COPE).

Asimismo, se encontraron que el 3.2% de maestros que fueron examinados habrían avanzado el síndrome de burnout, y que los agrupamientos con peligros de padecerlo lo conformaban el 45.2%. Asimismo, se descubrió que serían los estilos de afrontamiento involucrados en la identificación de alternativas hacia el problema quienes se identificarían de forma negativa con el síntoma, por lo tanto se relacionaron los estilos evitativos, lo harían de manera positiva.

Silverio (2015) dicha investigación refirió “Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E N° 130 y Antonia moreno de Cáceres ugel 05 SJL. /EA”. Asimismo la investigación tuvo con la finalidad detectar y corroborar si se obtuvo cierta conexión única, además con lo mencionado anteriormente en el estudio hacia los maestros de entidades públicas; quienes participaron de manera voluntaria. Cabe mencionar que el estudio desarrollado, se dispuso en corroborar con la conexión por ambas alternativas solicitadas por el autor .Asimismo esto fue cruzado puesto que se ubicaron objetivamente en un sitio y breve periodo seleccionado por el investigador; así como también se emplearon el método cuantitativo ya que dichos cuestionarios de calidad de vida laboral y estrés laboral; seleccionados manifestaron dichas puntuaciones numéricas, la cual se procesó a través del análisis estadístico. Seguidamente la muestra manifestada por los participantes fueron 100 maestros de II. EE. Sin embargo, se tuvo en cuenta

su validez y confiabilidad y finalmente los datos obtenidos sirvieron de evidencias ante las hipótesis planteadas ya que dicho hallazgo arrojó la correlación revelada y desfavorable con sus variantes expuestas. Es decir, conlleva al entendimiento de que mientras existe una mejoría en bienestar, suele disminuir de manera continua el estrés laboral, de los maestros. Estos resultados se evidenciaron en el resto de las áreas de calidad de vida.

Pérez (2017) En su estudio titulado “Evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto”. Asimismo, en esta indagación se utilizó los siguientes cuestionarios, así como ISTAS 21, dichos estudios se relacionan. Así como también el fruto de la conexión en sus variables son positiva directa y ciertos rangos obtenidos $r = 0.653$, $p < 0.05$, dando como significado que antes el crecimiento del problema psicosocial, pues el malestar laboral manifiesta su incremento.

Sin embargo, suele ocurrir distintas cosas y disminuir a la par, por lo tanto, se recomienda realizar la entrega investigación sobre la predisposición hacia la salud laboral, a fin de disminuir los problemas sociales, para lo cual, es útil tomar en cuenta el desarrollo de cursos que sean de ayuda con temas asociados a la salud en la organización, con la posibilidad de encontrar solución al problema del estrés docente.

Choy (2017) En su estudio titulado “Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una universidad privada de lima metropolitana”. dicho estudio se desarrolló con la finalidad de examinar ambas variables, en una muestra de 53 profesores del nivel superior. Donde se evidencio cierto rango y síntomas de estrés laboral en la organización. Encontrándose un 30.2% en los maestros reflejaron síntomas de estrés alto. Se recopiló que existe correlación entre ambas variables no tan significativa. Asimismo, de tal forma, se acepta la hipótesis general. Finalmente, los resultados de la relación de ambas variables arrojaron ser negativa moderado.

Cotrado y Infantes (2015). Realizaron una investigación titulada “Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de educación inicial del Distrito

de Juliaca”. Donde el objetivo de ambas variables es no experimentar de tipo relacional. Así como se manifiesta en la población de 177 educadores, en la cual; se tomó en cuenta las herramientas empleadas el cuestionario de burnout de Maslach y el Inventario de estimación de afrontamiento (COPE), quién estuvo conformado por de tres dimensiones, referidos a detectar la dificultad, así las emociones y otros temas asociados a lo mencionado. Obteniéndose como producto; el 24.3% de los educadores manifestaron estrés laboral en un nivel medio, así también aconteció con las estrategias de afrontamiento.

Salas (2010) llevo a cabo un estudio denominado “Bienestar psicológico y síndrome de burnout en docentes de la Ugel N° 07”. Cuyo estudio se realizó con la finalidad de encontrar la relación que se evidencian en las ambas variables. Se tuvo en cuenta que el estudio era correlacional. Por otra parte, se aplicó a un total de 179 educadores de la organización mencionada en los sectores de Barranco, Chorrillos, Miraflores, San Borja, San Luis, Santiago de Surco y Surquillo, de ambos sexos, en inicial, Primaria y Secundaria. Sin embargo, dichos resultados se obtuvieron mediante la herramienta empleada de Escala de Bienestar Psicológico y el Inventario Burnout de Maslach (MBI). Se estima un hallazgo de relación negativa en los educadores. Llegando a la conclusión de que las dimensiones presentadas proporcionan diferencias, reflejando así el índice medio de predominio. Además, denoto, estrés laboral con unos niveles bajos y altos.

Local

Romero y Romero (2016) Realizaron en su investigación titulada “Calidad de vida y estrés académica en estudiantes de una universidad privada de Chiclayo”. El estudio realizado fue correlacional, lo cual se dirigió a probar la conexión de ambas variables estudiadas por el autor. Asimismo, la muestra estuvo representado por 202 estudiantes, se aplicó el cuestionario de calidad de vida de Olson y Barnes, adaptado por Grimaldo, 2003 y el Inventario Sisco de estrés académico. Donde el investigador obtuvo como resultado que la mayoría de estudiantes 80.7%, percibieron su calidad de vida entre los niveles de baja calidad de vida con un 43. %, y ausencia de la misma causa con el 37.6%, reflejaron su calidad de vida en los niveles antes mencionados. Por otro lado, se evidenció que la relación fue significativa inversa de ambas variables estudiadas por el autor de dicha propuesta.

Asimismo, denoto síntomas de 0.01, donde se tuvo en cuenta la hipótesis específica expuestas, sin embargo, no existió relación con la dimensión estrategias de afrontamiento, rechazándose la hipótesis específica establecida. Se concluye que los estudiantes manifestaron niveles bajos en su calidad de vida y altos en estrés.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Estrés

Definición de estrés

Fernández (1989) define al estrés laboral como tensiones emocionales que manifiestan los sujetos. Este tiene su inicio en quienes realizan ciertas labores que le exijan respuestas inmediatas antes un cambio en el entorno, provocando que se activen las amígdalas cerebrales como muestra de alerta.

Valdés (1997) define al estrés en términos biológicos como un medio de activación, que se acompaña de emociones negativas, así como miedo, ansiedad, indefensión, depresión.

Villalobos (2010) manifiesta que el estrés laboral suele tener varias reacciones, los cuales originan malestar a nivel fisiológico. Así como dolencias en todo el cuerpo, indigestión, sudoración, aumento de colesterol, conflictos emocionales alta preocupación, ansiedad, falta de amor propio, manifestando irritabilidad, inquietud, debilidades sexuales, incremento compulsivo de alcohol y de tabaco, mientras en que su desempeño intelectual se ve afectada por su falta de compromiso e interacción pobre con sus compañeros siendo afectada la comunicación y trabajo en equipo irregular.

Fuentes de estrés y sus consecuencias

Existen algunas investigaciones que identifican estrés negativo en los individuos. Aunque estos estudios se han realizado en varios ámbitos, con la finalidad de detectar los factores estresantes hacia el docente, pero nos enfocaremos en el ámbito educativo y con los docentes. Según Paniagua F. (2014) "Relación entre el estrés laboral y la calidad de vida asociada con la salud del

personal contratado a tiempo completo en una institución de educación superior del área metropolitana de san salvador”.

El principal ámbito estresante, se manifiesta a continuación, están basados en estudios reales, donde se evidencian ciertos métodos en el área del aprendizaje.

- a) Estresores interconectados al ámbito físico: Asimismo hace referir al bullicio externo, alumbrado, fastidio con el clima y ambiente a fin de llevar a cabo los trabajos asignados.
- b) Requerimiento laboral: Esto hace aludir al incremento laboral es por ello, carácter cuantitativo lo cual alude al exceso de tareas, en un periodo abreviado, Del mismo modo, que su índole propia; abundancia del poder, sabiduría del sujeto, requisitos relacionados al uso de nuevas tecnologías.
- c) Función al interior de la institución: presente rol del experto donde la entidad se sitúa vinculada, dicha función conceptualiza la tarea laboral y el comportamiento manifiesto que reflejan de su persona, así como por ejemplo (carga de superior, ordenador del periodo). Es por ello que la persona debe tener definido y comprendido lo que va hacer dentro de ella, no se verá conflicto alguno ya que los niveles de estrés que experimenta son menores, pero cuando existe algún conflicto de rol, no visibilizando sus objetivos y responsabilidad arrojando niveles altos malestares.
- d) Vínculos entre dos o más personas: Las relaciones de amistad establecidas dentro de los centros laborales suelen ser estresantes. Puesto que no siempre las relaciones entre trabajadores son buenas, en situaciones pueden convertirse en situaciones severas e importantes como se pueden ir evidenciar en las investigaciones realizadas, donde se evidencia que un grupo directivo de trabajo se tornaba un problema.
- e) Desarrollo de la carrera laboral: Los desacuerdos, no dialogados al inicio del contrato generan a la larga malestar e incomodidad. Así mismo esto puede ocurrir por producto entre los choques de las aspiraciones al inicio del ejercicio de la profesión e veracidad en el trabajo.

- f) Estructura organizacional y clima organizacional: Las estructuras establecidas como por ejemplo control, supervisión establecer la toma de decisiones, los cuales se pueden definir como estrés laboral.

El estar expuesto a espacios estresantes puede producir problemas fisiológicos en el organismo, debido a la intensidad y persistencia .es por ello que se creó conveniente recalcar estos tres niveles perjudiciales para la salud.

- a) Enfermedades: Las enfermedades más comunes en los docentes son hipertensión, dolor de cabeza, inquietudes estomacales.
- b) Desórdenes mentales: Perjudican la satisfacción, afectan la salud psicológica, así como la depresión, ansiedad, irritabilidad y presenta baja autoestima.
- c) Disminución de la conducta y del interes en el trabajo: Se evidencia bajo interés, ausentismo, inseguridad ante los accidentes, exceso de sustancias adictivas y presencia de estrés.

Los factores antes mencionados, se perciben como estresores, afectando a persona en distintos aspectos de su vida. En primer lugar, se identifican algunas patologías en la salud física, así como; dolencias cardiovasculares, hipertensión arterial, úlceras pépticas, colon irritable, molestias respiratorias, insomnio, alergias, etc. Díaz, D. (2011). Por otro lado podrían afectar la salud mental generando estrés laboral asociados a estados de ansiedad, depresión, baja autoestima e irritabilidad (deteriorando el nivel cognitivo y sentimental) y agresividad (evidenciándose en el distanciamiento de sus amistades) Durán ,2010). Cabe rescatar las condiciones de estrés laboral altos son riesgosas para el individuo denominado como síndrome de burnout abordad por feundenberger en los años setenta identifico unas características (Herranz-Bellido, ReigFerrer y Cabrero-García, 2006).

Agotamiento: Baja de energía, fatiga crónica y alteraciones del sueño.

Despersonalización: Perdida de interés, rechazo, distanciamiento afectivo, hostilidad, indiferencia.

Baja realización personal: El trabajo ya no es una herramienta para el desarrollo y crecimiento personal. Zorrilla, 2017, p.20 Estrés en la profesión docente: estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto.

Clases de estrés

Estrés y distrés.

Es por ello, que el estrés aparece en señal positiva que nos impulsa a vencer los conflictos a los que nos exponemos diariamente. Se puede mencionar que es un medio de empuje para alcanzar el éxito, ingrediente esencial para lograr metas. Cuyo nivel es normal como estrés. Sin embargo, quien supera ese nivel podría verse como perjudicial para la salud a diferencia de estado distrés que viene ser el exceso.

Estrés corporal y psicológico.

Ciertos estudiosos mencionan disgustos significativos en ambos; estrés corporal y psicológico, en tanto algunos unen al añadir su conceptualización cuando se refieren al estrés. Según Tonon (2003) "Calidad de vida y desgaste profesional una mirada del síndrome de burnout", se origina a causa del estrés detallando que el estrés físico es evidenciado como fatiga, agotamiento físico. Con ello puede inferir calor, frío al peligro o elemento irritante.

Por otra parte, el estrés mental es visible en el grado de interacción con sus pares, manifiesta, queja negativa y apegos, conflictivos con algún asunto de creencia o muestra del ambiente sumado a la inquietud por algún malestar orgánico.

Estrés agudo

En cuanto al estrés agudo, se hace mención que dicho origen referente a violencia, siendo ello corporal o un tema que involucre sentimientos, como es en caso intenso, rápido y varias veces se agreda. Produciendo dolencias a nivel organismo, así como ulcera, hemorragias en los tejidos y los trastornos cardiovasculares. Ante estas circunstancias mencionadas anteriormente el sujeto corre el riesgo de infarto ante estas enfermedades. (Nieto, 2006, p.19)

Estrés crónico

Dicho fenómeno se manifiesta a modo crónico en el tiempo, exigiendo ser adaptado consecutivamente, se sobrepasa el umbral de resistencia del individuo

induciendo enfermedad de adaptación. Así mismo este fenómeno, mencionado al principio. Suele activarse mediante situaciones de tiempo y elemento estresante externa en ella encontramos servicios de periodistas ejecutivos, médicos pilotos o por condiciones de prolongación al estrés la padecen personas deprimidas, presencia de estrés postraumático. Algunos estudios identifican al estrés agudo, la cual suele darse por un tiempo corto a 6 meses y mientras que el estrés crónico su duración es de 6 meses a más. (Nieto, 2006, p.19)

Distrés Crónico

Es un fenómeno que causa angustia, donde una persona es difícil de adaptarse a situaciones peligrosas o de demanda que incrementa, en otras palabras, es la inadecuada activación psicofisiológica que encamina al fracaso.

Fuentes del estrés docente dentro del aula.

La relación que manifiestan los estudiantes en conjunto a los docentes en aula son de gran impacto emocional a diferencia del intercambio de ideas que posee con sus compañeros, padres de familia del sector educativo. Otras circunstancias afectaran a la mayoría de docentes, pero no al resto. (Nieto, 2006, p.19)

Fuentes de estrés docente fuera del aula.

Ciertos maestros sienten molestias ante las entrevistas con los padres del alumnado. “Durante los encuentros suelen haber agresiones verbales de padres a docentes con muestras de mal humor, exigencias inaceptables, ritmo de expresión acelerado como muestra de agresividad acumulada. Por otro lado, cabe resaltar la escasa formación con referente a las habilidades sociales desarrolladas de manera fluida para la resolución de conflicto” (Nieto, 2006, p. 19).

Hernández (2013) En su investigación titulada “El estrés en el trabajo: un enfoque socio administrativo”, basándose en los hallazgos eligió la mejor definición respecto al fenómeno. “Estrés es un fenómeno que desencadena en la persona una serie de cambios negativos de presión, a nivel orgánico, de deformación”.

Por otro lado, Ivancevich y Matteson (2006) En su fuente titulado “Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial”. Definió al estrés como estímulo y respuesta, ofreciendo una explicación sobre lo mencionado anteriormente. “El estrés es una

respuesta de una necesidad del organismo lo cual se puede evidenciar ciertos cambios conductuales, así como nervios, sudoración, escalofríos, dolor estomacal, dificultad para dormir o también mental que refleja un individuo frente a un fenómeno ambiental, que puede consistir en un evento externo ante una situación, ambos potencialmente peligroso”. Así como también dio un segundo concepto por el autor. “Estrés es una respuesta adaptiva, mediada por las características individuales y/o por procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas o psicológicas.”

Modelos de estrés laboral

Asimismo, se hace mención a dos modelos con referencia a estrés laboral que desde un inicio dieron apertura a numerosos estudios. Uno de ellos es requerimiento y control expuesto por Karasek y Theorell. (1990) y así como también el modelo esfuerzo y recompensa Siegrist y Marmot. (2004).

El modelo demanda y control; fue investigado con la finalidad de identificar situación laboral denominada estrés crónico, donde propone dos rasgos puntuales que desarrollan estrés en el centro de trabajo. Por un lado, el desempeño laboral que se le asigna a cada trabajador, pues las exigencias son cada vez mayores entre ellas dificultades de salud mental y problemas cardiovasculares. Asimismo, ejerce un bajo uso de su libertad como persona y reconocer sus habilidades y tomar sus propias decisiones de acuerdo a su propio criterio. (Tsutsumi & Kawakami, 2004).

El modelo también manifiesta un nivel alto de autonomía dejando como resultado un realce en la motivación facilitando, así el aprendizaje, generando la buena salud en el personal tomando como muestra las estrategias de afrontamiento incrementando su alegría frente a la labor que desempeña. En general el control facilita las necesidades y circunstancias. Las mayores críticas que resaltan a simple vista toman en cuenta sus características individuales con la finalidad de ver la labor como un reto. Mientras que hay personas que lo evidencian como situaciones que generan angustia (Calnan, 2000)

Modelos explicativos del estrés laboral en docentes

A raíz de algunas investigaciones encontradas con respecto al estrés laboral, se ha considerado profundizar las bases teóricas a mayor detalle el origen de dichos fenómenos con la finalidad de encontrar una explicación científica.

Modelos generales

Teoría Socio cognitiva del YO

Rescatamos en el modelo de competencia social de Harrison (1989); En la cual se explica el fenómeno que origina el estrés laboral teniendo clara sus competencias y energía percibida en el sujeto. Los seres humanos que ejercen su profesión en ocupaciones de servicio asistencial se manifiestan motivados para brindar un adecuado servicio, evidenciando un nivel alto de altruismo.

Las personas que acuden por ayuda a tiempo, evidencian alto índice de motivación, incrementando la capacidad de atender a los recursos emocionales en entorno social. Asimismo, existen sujetos que se ven inmersos a conflictos que no les permite seguir adelante desarrollándose en su ámbito laboral. Lo cual se ve afectada con el origen de estrés laboral; donde cuyo fenómeno se refleja en el tiempo.

Entre los factores que suelen ser beneficiosos como el de apoyo y de dificultad se puede resaltar: los objetivos laborales reales, así como también se tiene en cuenta los valores personales de cada empleado y como también de la empresa, añadido a ello las capacitaciones, toma de decisiones, disponibilidad de los recursos personales, fatiga laboral y conflictos personales.

El modelo de Pines (1993), quienes elaboraron su labor similar al de Harrison; cuyo contenido teórico manifiesta que los trabajadores se sienten motivados con respecto a sus funciones y manifiesta alegría con relación a su trabajo, cuando sus expectativas fracasan en el ejercicio de sus aspiraciones profesional, sienten incapaz de otorgarle un significado airoso a sus vidas desarrollando índices de estrés laboral, el sujeto entra en desilusión, agotamiento físico, emocional y mental causados por las circunstancias que activan el sistema de estrés

Teoría de intercambio social

Modelo de recursos presentado por Hobfoll y Fredy (1993) hace referencia al fenómeno, quién se ve reflejado cuando le es agrado al personal, se ve afectado llegando a desarrollar el estrés laboral. Para disminuir la problemática de estrés laboral, habría que generar facilidades al personal para afrontar determinadas condiciones, características personales, capacidades físicas para disminuir la vulnerabilidad a los que están dispuestos.

Teoría organizacional

Modelo de Winnusbst (1993) detalla que el estrés laboral surge dentro de una organización en la cual se ve integra la cultura, el clima ambiental y el apoyo interpersonal en el centro laboral.

Modelo en el contexto educativo

Rudow (1999) Manifiesta que en el ámbito escolar se observa malestar en el desarrollo del maestro; Donde se ve el agotamiento emocional, rutina, malestares físicos en los maestros de la educación. Produciendo estrés crónico, que le conduce al burnout, sin embargo, esto limita al sujeto a demostrar sus competencias pedagógicas.

1.3.2. Calidad de vida

Definiciones

Arias (2013) define a la calidad de vida, como un conjunto de ideales, propósitos, necesidades básicas y recursos, que se constituyen en las realidades y contextos en que las personas habitan y construyen sus espacios de relaciones y que sirven de mejora a nivel interacción del sujeto a su ambiente.

La Organización Mundial de la Salud (2004) define a la calidad de vida como la forma en que el ser humano aprecia su entorno de las diferentes culturas que puedan existir dentro de ello, la formación de valores adquiridos en el seno familiar y las aspiraciones, expectativas a la cual desea alcanzar para sentir plena satisfacción personal.

Ardilla (2003) define la calidad de vida como el resumen de la satisfacción general, a consecuencia del cumplimiento de la realización de los objetivos a concretar como seres humanos. En la cual detalla que involucra el aspecto subjetivo, lo cual produce placer positivo a nivel físico, mental y social. Por otro lado, enfatiza importante los aspectos objetivos como las relaciones en materia concreta el ambiente físico, social y con la comunidad.

La calidad de vida también es definida como el estado de satisfacción vital mayor, viéndose reflejado en cada una de las áreas en particular. Así como vivir en pareja y familia, amigos, domicilio, educación, empleo y religión (Casas, 1999).

Asimismo, Deiner (1984) define a la calidad de vida como un juicio de subjetividad de la altitud de felicidad de una persona, siendo comprendida como medidas compuestas por calidad de vida, donde se integran bienestar psicológico, social, mental, permitiendo al individuo su propia percepción de sí mismo satisfacción y recompensa, la cual significa ser consciente para poder analizar las vivencias de las personas en la comunidad.

Además, Kasching, Freeman, Y Sartorius (1996) Definen a la calidad de vida como un tema amplio que posee mucha relación con el bienestar mental, la práctica colectiva y emocional y el nivel de vida, en las cuales se usan indicadores normativos, que monitorean las áreas de física, social y emocional.

Katzell, Yankelovich, Fein, Ornati y Nash (1975) Definen que la calidad de vida es visto por el trabajador de manera agradable y refleja ciertas emociones desbordantes positivas hacia su labor y sus aspiraciones a futuro, es por ello que actúa motivado siempre haciendo las cosas correctas para cuidar de su puesto dentro de la institución. Asimismo, tiene en cuenta sus valores éticos y personales buscando el equilibrio personal.

Hornquist (1982) Conceptualiza a la calidad de vida como la satisfacción a las necesidades básicas a las que se enfrentan los seres humanos dentro de los cuales figura la salud psicológica, social, de actividades y material.

Teorías referentes a la calidad de vida

Olson y Barnes (1989) mencionaron que los factores compuestas por siete, no necesariamente es importante mantener su orden primordial para distinguir la calidad de vida de una persona, los cuales determinan la calidad de vida.

Asimismo, a continuación, se hace mención de algunos factores y así como también se toma en cuenta la fundamentación de su importancia a discutir.

Medios de comunicación

Para Fair (2005) manifiesta que la televisión no es un elemento primordial para educar. Sin embargo, es agradable y muy efectivo que sirve de entretenimiento y nos trasmite cosas buenas como también nos resta en algunos aspectos, pero sería genial si podría educar a la población entera. Mientras que el problema más grande es la forma en cómo se transmiten los medios audiovisuales. Donde toman en cuenta la información negativa que llega politizada. Es por ello quien manejen los medios de comunicación para dirigirse a un ser humano deben describir el rol de manera ética para referirse al medio de comunicación de una persona.

1.4 Formulación del problema

¿Existe relación entre estrés laboral y calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018?

1.5 Justificación e importancia del estudio

El presente estudio de estrés laboral y calidad de vida en docentes de institución educativa nacional, por ende, Chiclayo permitirá concretar dicha relación precisa de estas variables en gestión, lo cual pueden ser adquiridos para ampliar posteriores estudios desde la percepción del investigador y así ser propuesta de programas de intervención y agenciar herramientas en beneficio de la población docente. Asimismo, los resultados adquiridos de estrés laboral y calidad de vida serán un punto de despliegue y búsqueda de mejora continua hacia la presente institución.

Este proyecto tiene vital importancia ya que busca determinar dichos factores principales de ambas variables estrés laboral y calidad de vida de sus docentes. Lo

cual servirá para implementar programas y plantear técnicas desde una teoría holística con la finalidad de potenciar el área personal, área emocional y área social generando buen clima entre los docentes. Apoyando su desarrollo individual y permitirá agenciar buena relación entre la colectividad educativa.

Estos estudios serán fuente de antecedente en los futuros estudios en colegios y con similares variables. Por otro lado, ser la puerta a nuevas investigaciones que puedan surgir a partir del tema propuesto.

1.6 Hipótesis:

H_a: Existe relación entre estrés laboral y calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo ,2018.

H_a: Existe la correlación entre los factores de estrés laboral y calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.

H_a: Existe la correlación entre estrés laboral y los factores de la calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.

1.7 Objetivos:

1.7.1 Objetivo general

Identificar la correlación entre estrés laboral y calidad de vida en los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

Determinar los niveles de estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo ,2018.

Determinar los niveles de calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo ,2018.

Determinar la relación entre los factores de estrés laboral y calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.

Determinar la relación entre estrés laboral y los factores de la calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

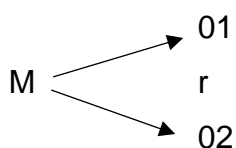
Investigación no experimental: solo observa a la unidad de investigación sin manipularla, tiene como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Diseño de investigación

Descriptivo Correlacional: obtiene a manera de intención apreciar la correlación que existe entre dos o más significaciones, cualidades, o variables (en un contenido particular). Los saberes cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). Es decir, calculan cada variable previsiblemente relacionada y después también calculan y indagan la correlación. Tales correlaciones se articulan en hipótesis sometidas a pruebas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.2. Población y muestra.

La población está representada por 30 docentes de primaria y secundaria de una institución educativa nacional ubicada en el distrito de Chiclayo, provincia Chiclayo, departamento de Lambayeque durante el año escolar 2018.



Muestra: Docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo.

01= constituye la variable estrés laboral.

02=constituye la variable calidad de vida.

r = correlación

Criterios de inclusión:

Varones y mujeres entre los 23 y 68 años.

Docentes que laboran tiempo completo en la presente institución 2018-II

(Setiembre –diciembre).

Docentes que firmaron y colocaron su huella digital el consentimiento informado.

Docentes que estuvieron presentes el día de la aplicación.

Criterios de exclusión:

Docentes que no enseñan en la presente institución Juan Mejía Baca.

Docentes que no completaron correctamente las pruebas psicológicas.

Docentes que no firmaron el consentimiento informado.

2.3. Variables y operacionalización.

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Niveles	Rangos	Valores y escalas
Estrés laboral.	Es un fenómeno, que afecta al individuo en todas las áreas concerniente al organismo, afectando la salud mental, en la cual se obtiene como prueba la baja autoestima, sus apariciones es gradual, motivo donde el sujeto evidencia pérdidas, en las actividades laborales, evade sus responsabilidades y caen con facilidad en depresiones.	Agotamiento emocional Puntuación Máxima =54	1,2,3,6,8,13,14,16,20. Se puntúa (0-6)	Alto	> 27	0=nunca 1=algunas veces al año. 2=una vez al mes o menos. 3=algunas veces al mes 4= una vez por semana 5=Algunas veces por semana. 6=Todos los días.
				Medio	19 -26	
				Bajo	< 27	
		Despersonalización Puntuación Máxima =30	5,10,11,15,22. Se puntúa (0-6)	Alto	> 10	
				Medio	6 - 9	
				Bajo	< 6	
		Realización personal Puntuación máxima = 48	4,7,9,12,17,18,19,21. Invertidos (6-0)	Alto	> 40	
				Medio	31-39	
				Bajo	< 30	

Variables	Factores	Ítems	Nivel	Rango general	Instrumento
Calidad de vida	Bienestar económico	1 - 9	Alto	226 - 281	Escala de calidad de vida Olson y Barnes (1982).
	Amigos	10 -16			
	Vecindario y comunidad	17 -21	Medio	192 - 225	
	Vida familiar y hogar	23 -32			
	Pareja	33 -38			
	Ocio	39 - 43	Bajo	154 - 191	
	Medios de comunicación	45,46,47,48,49,50,51,52,53,54,55,56,58,59,60,61			
	Religión	62-68			
	Salud	69-72			

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas de recolección de datos

Esta investigación procederá con los siguientes pasos para recolección de datos como sigue: En primer lugar, se realizó las coordinaciones correspondientes con el director de la institución educativa a fin de establecer el día, hora acordada para la aplicación de los test a los docentes. Por otro lado, se coordinó con el docente para poder contar con su participación en la investigación y establecer el día para la aplicación de los test psicológicos.

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

La presente ficha técnica está compuesta por los siguientes autores, C. Maslach y S.E. Jackson 1981. Asimismo fue adaptado, por N. Seisdedos, Departamento de I+D de TEA Ediciones, S.A. con Procedencia; Consulting Psychologist Press, Inc. Palo Alto, California, USA.

En cuanto a su aplicación es de manera; Individual, colectiva y adultos. El Tiempo determinado suele Variar de ,10 a 15 minutos; cuya finalidad de este instrumento es evaluar tres variables del síndrome del estrés laboral asistencial; cansancio emocional, despersonalización y falta de autorrealización personal. Cuenta con un manual del año 1997; cuyo cuadernillo contiene los 22 Ítems, hoja de respuestas, para registrar las contestaciones del Sujeto, que lleva adherida una hoja de autocopiativa que sirve a la vez de planilla de corrección; y cuenta con baremos en puntuaciones centiles.

El presente estudio hizo uso de la herramienta para la recopilar muestras específicas, el Inventario de Síndrome de Burnout del autor Maslach adaptado a la versión docentes por Fernández, 2002.

Este inventario contiene 22 ítems, lo cual se evalúan con una escala tipo likert de siete puntos (0 a 6). Los frutos de los estudios procesados en distintas muestras con el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), es por ello, que existen casos de interés referente a los tres factores que son denominados Cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

El inventario lo conforma tres subescalas: El Agotamiento Emocional está compuesta por nueve ítems que identifican los sentimientos de un individuo emocionalmente agotado producto de labor forzada en la organización; Despersonalización, está integrada por cinco ítems, analizan las respuestas interpersonal y fría hacia los oyentes a quienes les brinda servicios o cuidados del profesional; y Realización Personal, esto consta de ocho ítems ,cuyos elementos explican afectos , poder y éxito en la labor que realiza en una entidad establecida .

Los enunciados por dimensiones se presentan de la siguiente forma: Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20; Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22 y realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

La calificación del instrumento es el siguiente: Los ítems del 1, 2, 3, 5, 6, 8, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 20, 22 se puntúan del 0 al 6 y los ítems del 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 se puntúan del 6 al 0.

Criterios para la interpretación

Las claves para la interpretación de este cuestionario utilizado son:

Agotamiento emocional: significado que recopila los acontecimientos vividos en el desempeño laboral. Esto provoca en el sujeto el distanciamiento emocional hacia el trabajo. A causa de la sobrecarga laboral, donde el trabajador debe estar bien para otorgar soluciones positivas al público. Puntuación máxima 54.

Alto = (27 -54) Medio =19-26 Bajo= (0-26)

Despersonalización: Esto quiere decir, que es importante aceptar y identificar actitudes de frialdad y distanciamiento: puntuación máxima 30.

Alto= (10-30) Medio = (6-9) Bajo= (0-5)

Realización personal: se tomó en cuenta, los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo: puntuación máxima 48.

Alto = (41-48) Medio: (31-39) Bajo: (0-30).

Asimismo, cabe mencionar la interpretación de la escala síndrome de burnout a nivel general hace referencia a los siguientes niveles: Bajo: (0-33) Medio: (34-66) Alto: (67-132).

Validación y confiabilidad de los instrumentos.

Validación

Para realizar la validación del presente instrumento, se tuvo que pasar por criterios de 9 jueces. Asimismo, la estrategia de cuantificación sobre los datos encontrados ejecuto, el coeficiente v de Aiken. Las situaciones manifestadas señalan que la totalidad de los ítems acepta el valor de significancia estadística, de modo que es sencillo laborar con herramientas sin causar modificaciones algunas, pues refiere validez de contenido que viene de 0.8 al 1. (MBI) síndrome de burnout en docentes validado en 264 docentes de nivel primaria de las cuales, 170 del centro educativo estatal y 94 del colegio privado de la ciudad de lima. Asimismo, para el desarrollo del estudio, se utilizó el Educators Survey (ES) o MBI elaborada por Maslach, Jackson y Achwab en 1986, lo cual fue una adaptación para maestros y permaneciendo igual el resto del cuestionario. En nuestro medio adaptado por Fernández, 2002.

Confiabilidad

La confiabilidad se estableció mediante la fórmula alfa de Cronbach, coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de escala de medida. Dicha fórmula se realizó en una muestra de 264 casos obteniéndose los siguientes índices: dimensión de agotamiento emocional (0,78) despersonalización (0,76) y realización personal (0,74).

Calidad de vida.

La presente ficha técnica; tiene como nombre; escala de calidad de vida de Olson y Barnes. Cuyos autores que dieron origen a este instrumento fueron David Olson & Howard Barnes. Asimismo fue adaptado por Grimaldo, M. (2004) C.V. profesional de la salud.

Cabe resaltar su adaptación por Barrios, I. (2018). C.V. en población docente. Puede ser administrada de manera individual y colectiva.

Como material se requiere de un lápiz y tiempo de aplicación de 20 minutos. Edades sugeridas de 23 a 63 años.

Cuenta con los baremos a percentiles a nivel general y por dimensiones.

En esta investigación se utilizó como herramienta de recopilación de referencia, en la cual, dicha Escala de calidad de vida de Olson y Barnes, adaptado por Grimaldo, M. (2004), Así mismo fue adaptado por Barrios, I. (2018) quedando como calidad de vida en docentes.

El instrumento está compuesto por 69 ítems que se puntúan con una herramienta tipo likert donde se describen de la siguiente manera: 1 insatisfecho, 2 un poco satisfecho, 3 más o menos satisfecho, 4 bastante satisfecho, 5 completamente satisfecho.

Se adaptó el cuestionario calidad de vida de Olson y Barnes (1982). Se contó con la participación de los docentes, que laboran, instituciones educativas en Chiclayo. Cuya población integrada en 300 personas de los dos sexos, entre ellas tenemos a profesores e profesoras del nivel inicial, primaria y secundaria. A partir de las dimensiones ampliadas por Grimaldo (2004). "Calidad de vida para profesionales de la salud", donde la autora hace referencia al número de dimensiones y validación del instrumento. Asimismo, cabe recalcar que dicha autora manifiesta que la escala está conformada por 72 de las cuales se descartan tres 22, 44, 57 después de pasar por revisión de jueces, no encontrando validez entre sus ítems mencionados.

Validación.

Para la validación escala de calidad de vida en docentes se aplicó a 300 docentes pertenecientes a colegios nacionales de Chiclayo. Así como también fue determinada por dimensiones de la siguiente manera; bienestar económico conformada por 9 ítems, amigos por 7 ítems, vecindario y comunidad mediante 5 ítems, vida familiar y hogar por 10 ítems, pareja tuvo 6 ítems, ocio 5 ítems, medios de comunicación 16 ítems, religión 7 ítems, salud 4 ítems. Las evidencias de los casos manifiesto, demuestran que los ítems en su totalidad,

encuentran significancia estadística, medio por el cual, es real emplear el cuestionario, sin elaborar modificaciones mayores, posee valor de contenido (Barrios, 2018)

Confiabilidad

La confiabilidad se estableció mediante la fórmula alfa de Cronbach, coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de escala de medida, Obteniendo como resultado general de la prueba 0.90. También se procedió hacer lo mismo con sus áreas, obteniendo los siguientes resultados: en bienestar económico se obtuvo 0.7; amigos se obtuvo 0.78, vecindario y comunidad se obtuvo 0.78, vida familiar y hogar se obtuvo 0.83, parejas se obtuvo 0.84, ocio se obtuvo 0.75, medios de comunicación se obtuvo 0.76, religión se obtuvo 0.75 y salud se obtuvo 0.7.

2.5 Procedimiento de análisis de datos.

Para la obtención de resultados se utilizarán programas informáticos como Microsoft Excel y paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) versión 23. Asimismo, se puede realizar todo tipo de análisis estadísticos para los resultados de los datos obtenidos., además de tablas y gráficos de tortas que permitan mostrar un panorama más amplio. En esta investigación se utilizará la correlación de Pearson, siendo útil para el minucioso análisis de la relación obtenida entre ambas variables.

2.6. Criterios éticos.

Confidencialidad: los resultados obtenidos en la presente investigación no serán revelados a personas ajenas.

Informado: se informará a las personas adecuadas sobre el fin de la investigación.

Profundidad en el desarrollo del tema: redactar un marco teórico que respalde la investigación.

2.7. Criterios de rigor científico.

Validez: adecuada redacción en los objetivos, así como la definición de las variables.

Generalizabilidad: Se utilizará a la población en general (población muestral).

Fiabilidad: El margen de error será de un 5%, además se trabajará con toda la población que cumpla los criterios.

Replicabilidad: Confirmar resultados y conclusiones con anteriores investigaciones.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

Tabla 1

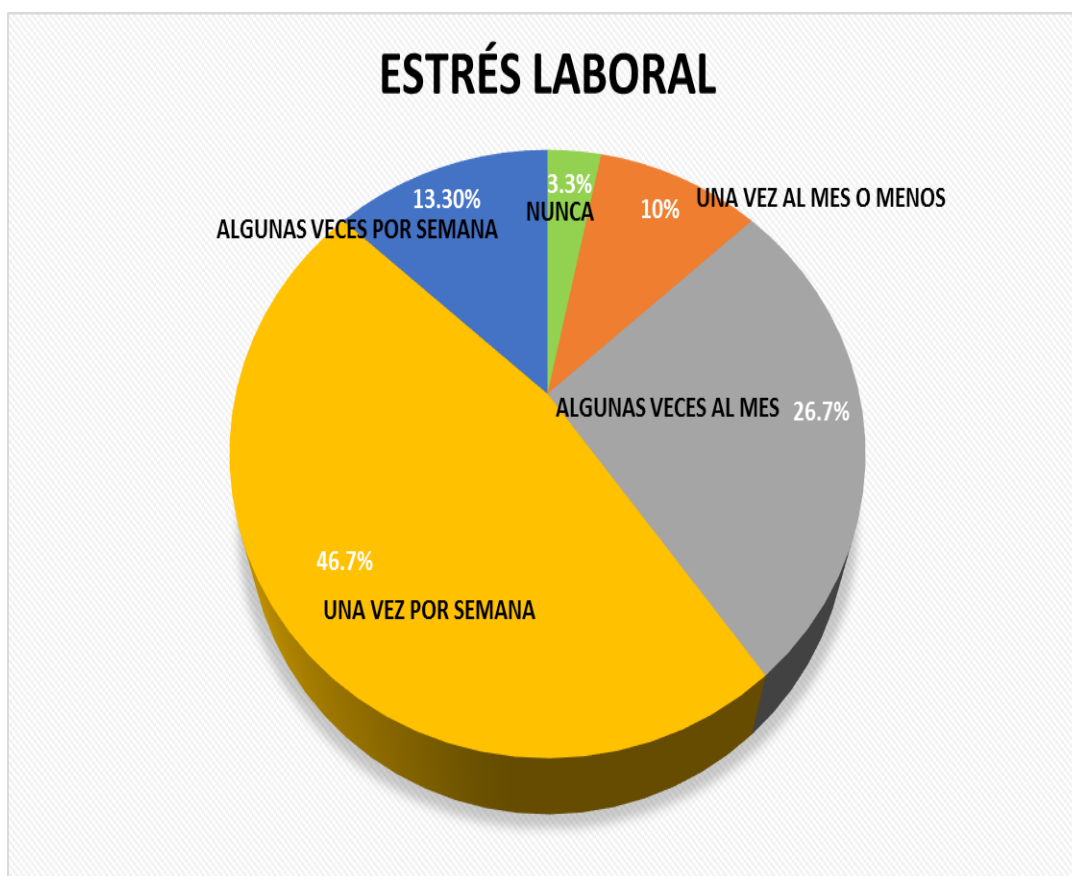
Relación entre estrés laboral versus la calidad de vida de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.

	Calidad de vida		
	rho	p	N
Estrés Laboral	-,215**	0.005	30

** $p < .05$; $t_b = \tau$ -b de Kendall.

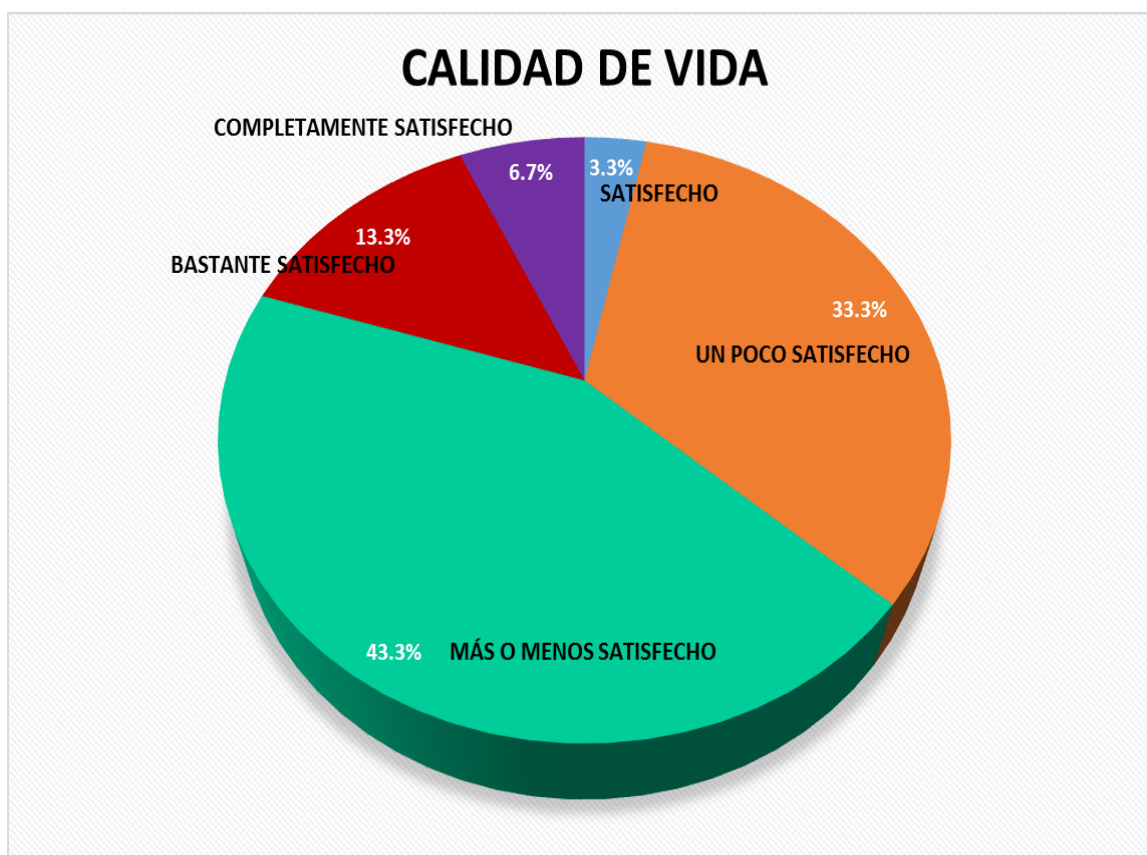
Los datos de la tabla 1 muestra que existe relación negativa moderada entre estrés laboral y la calidad de vida en docentes con una significancia $p > 0.005$, Esta relación se acepta con un 95% de confianza, dicha relación indica que los docentes que manifiestan sintomatología de estrés laboral, debilidad corporal, incomodidad, déficit de motivación, problemas para enfocarse en sus actividades, ausencia de sueño adecuado, estado anímico negativo, bajo control de los impulsos tienden a reflejar menor calidad.

Figura 1. Niveles de estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.



Los datos de la figura 1 muestran que el 46,7 % de los docentes evidencian estrés laboral una vez por semana, esto significa que casi la mitad de la muestra tiende a experimentar estrés laboral, agotamiento emocional, despersonalización y dificultad para realizar exitosamente su actividades, mientras el 26,7 % algunas veces al mes, esto significa que parte de los docentes regularmente suelen manejar adecuadamente el nivel de estrés laboral, el 13% algunas veces por semana ósea raras veces, el 10% una vez al mes o menos, evidencia rasgos de estrés laboral, el 3,3% nunca manifiesta estrés laboral. Estos datos encontrados proponen desarrollar estrategias para revertir los porcentajes de estrés laboral ya que podrían convertirse en un potencial hacia el aumento.

Figura 2. Niveles de calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.



Los datos de la figura 2, muestra que el 43,3 % de los docentes se evidencian más o menos la satisfecho con la calidad de vida, siendo la casi la mitad de la población examinada mediante las derivaciones adquiridas , mientras que el 33,3 % de los educadores se acierta un poco satisfecho con relación a su calidad de vida, siendo poca la población que evidencia datos bajo satisfacción respecto a lo mencionado anteriormente, el 13% de los docentes se observan bastante satisfechos, el 6,7% de los docentes refieren sentirse completamente satisfecho, el 3,3 % de los educadores se hallan satisfechos con la calidad de vida en lo personal.

Tabla 2

Relación entre la dimensión agotamiento emocional y calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.

	Agotamiento emocional del estrés		
	t _b	p	N
Calidad de vida	-,163	0.005	30

*p<.05

Los datos de la tabla 2, muestran que existe relación negativa débil entre la dimensión de agotamiento emocional de estrés y calidad de vida en docentes con una significancia de $p < 0.05$, esta relación se admite con un 95% de confianza, dicha relación revela que los docentes que demuestran índice mayor agotamiento emocional, tienden a reflejar, signos de estrés laboral como; los ánimos cambiantes, sensibilidad al comentario ajeno, bajo rendimiento, dolencias cardiovasculares, malestar gastrointestinales, oscurecimiento de la piel, constante dolor de cabeza, sobrepeso, desinterés en el acto sexual, náuseas y mareos, que son evidentes en la vivencia cotidiana, manifestando menor calidad de vida.

Tabla 3

Relación entre la dimensión despersonalización y calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.

	Despersonalización del estrés laboral		
	t _b	p	N
Calidad de vida	-,083**	0.005	30

**p<.01; *p<.05

Los datos de la tabla 3, muestran que existe relación negativa moderada entre la dimensión de despersonalización, referente al estrés laboral y calidad de vida en maestros, con una significancia de $p < 0.05$, esta relación se acepta con un 95% de confianza, dicha relación evidencia que los docentes que presentan mayor cansancio del sujeto, ausencia de humor, olvido de sí mismo, siendo un observador externo, manifestado por los docentes quienes actúan como si fueran tercera persona, el que estuviera gobernando en su ser interior. Tienden a llevar menor calidad de vida.

Tabla 4

Relación entre la dimensión realización personal y calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.

	Realización personal del estrés laboral		
	t _b	p	N
Calidad de vida	,105*	0.005	30

*p<.05

Los datos de la tabla 4, revelan que existe relación positiva muy baja entre la dimensión de realización personal del estrés laboral y calidad de vida en docentes con una significancia de $p < 0.05$, esta relación se acepta con un 95% de confianza, dicha relación indica que los docentes que presentan signos tienen mayor esfuerzo y dedicación, energía positiva para ir tras sus proyectos de vida, salir airoso ante cualquier obstáculo que se le presente en la vida, manifiestan mayor calidad de vida.

Tabla 5

Relación entre el estrés laboral y la dimensión bienestar económico de calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.

	Estrés laboral		
	t _b	p	N
Bienestar económico de calidad de vida	,056 **	0.005	30

*p<.05

Los datos de la tabla 5, muestran que existe relación positiva moderada entre estrés laboral y el factor bienestar económico de calidad de vida en docentes, con una significancia de $p < 0.05$, esta relación se acepta con un 95% de confianza, dicha relación indica que existen rasgos característicos, así como cierta preocupación ante la falta de comunicación interpersonal y sobrecarga laboral o el ambiente que es muy rutinario, lo cual genera irritabilidad, miedos, reciben pagos fuera de tiempo, preocupación frecuente ante una situación desagradable. Donde se evidencia mayor estrés.

Tabla 6

Relación entre el estrés laboral y la dimensión amigos de calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.

	Estrés laboral		
	t _b	p	N
Amigos de calidad de vida	-,047	0.005	30

Los datos de la tabla 6, muestran que existe relación negativa moderada entre estrés laboral y el factor amigos en docentes con una significancia de $p < 0.05$, esta relación se acepta con un 95% de confianza, dicha relación indica que existe menor estrés laboral, Esto quiere decir, mientras los educadores establecen lazos afectuosos con sus compañeros, tienden a experimentar menor estrés. Viéndose cómo forma de relajarse y salir de su círculo agobiante, así como también debilite su estado mental, sus relaciones interpersonales mejoren para bien mayor cercanía afectiva hacia sus compañeros.

Tabla 7

Relación entre el estrés laboral y la dimensión vecindario y comunidad de calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.

	Estrés laboral		
	t _b	p	N
Vecindario y comunidad de calidad de vida	,286**	0.005	30

* $p < .05$

Los datos de la tabla 7, muestran que existe relación más positiva moderada entre estrés laboral y factor vecindario y comunidad en docentes con una significancia de $p < 0.05$, está relación se acepta con un 95% de confianza, dicha relación indica que los docentes aprecian falta de seguridad, donde viven así como también ausencia de medios para recrearse. Asimismo en los educadores suelen existir mayor estrés laboral y signos alarmantes que perjudican las relaciones interpersonales entre vecinos y siendo riesgo para la salud mental.

Tabla 8

Relación entre el estrés laboral y la dimensión vida familiar y hogar de calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.

	Estrés laboral		
	t _b	p	N
Vida familiar de calidad de vida	-,005**	0.005	30

*p<.05

Los datos de la tabla 8 muestran que existe relación más negativa moderada entre estrés laboral y factor vida familiar en docentes con una significancia de $p < 0.05$, esta relación se acepta con un 95% de confianza, donde se manifiesta a mayor estrés, debido al manifiesto constante de tristeza, conflictos entre los miembros de la familia, falta de equilibrio emocional, indicio de problemas de ansiedad y por ende refleja menor vida familiar.

Tabla 9

Relación entre el estrés laboral y la dimensión pareja de calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.

	Estrés laboral		
	t _b	p	N
Pareja de calidad de vida	-,065 **	0.005	30

*p<.05

Los datos de la tabla 9 muestran que existe relación negativa moderada entre estrés laboral y factor pareja de calidad de vida en docentes con una significancia de $p < 0.05$, esta relación se acepta con un 95% de confianza, dicha relación indica a mayor desgaste emocional, se muestra irritable e fatiga en un miembro de la pareja llegando descontento del trabajo, pues actuara con indiferencia, rechazo hacia su cónyuge, se mostrara distante, frío, poco comunicativo y conducta retraída. Sin embargo la otra pareja al identificar estos fenómenos, posiblemente le confronte o simplemente guarde silencio, minimicé a su pareja.

Tabla 10

Relación entre el estrés laboral y la dimensión medios de calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.

	Estrés laboral		
	t _b	p	N
Medios de calidad de vida	-,348 **	0.005	30

*p<.05

Los datos de la tabla 10 muestran que existe relación negativa débil entre estrés laboral y factor medios de calidad de vida en docentes con una significancia de $p < 0.05$, esta relación se acepta con un 95% de confianza, dicha relación indica en los docentes, mayor desinterés, hacia los medios de información ya que la prensa se vende para informar cosas poco educativas hacia el público, restándole calidad y ética a su contenido. Sin embargo el estrés se refleja ante una irregularidad negativa identificada por el organismo en la cual el ambiente también es participe de ello, reflejando menor uso de los medios de comunicación.

Tabla 11

Relación entre el estrés laboral y la dimensión ocio de calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.

	Estrés laboral		
	t _b	p	N
Ocio de calidad de vida	-,054 **	0.005	30

*p<.05

Los datos de la tabla 11 muestran que existe relación negativa moderada entre estrés laboral y factor ocio de calidad en docentes con una significancia de $p < 0.05$, esta relación se acepta con un 95% de confianza, dicha relación indica que los docentes a mayor desgaste corporal, ausencia de ánimos, olvido repentino, sobrecarga de labor, retraimiento frecuente, existirá menor uso de los tiempos libres que suelen disfrutar ya sea descanso o para algunos aprovechan esos espacios para planificar sus actividades académicas, practicar algún deporte.

Tabla 12

Relación entre el estrés laboral y la dimensión religión de calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.

	Estrés laboral		
	t _b	p	N
Religión de calidad de vida	-,192**	0.005	30

*p<.05

Los datos de la tabla 12 muestran que existe relación negativa débil entre estrés laboral y factor religión en docentes con una significancia de $p < 0.05$, esta relación se acepta con un 95% de confianza, dicha relación refleja a mayor descontento consigo mismo, dificultad para tomar decisiones, ausencia de planificación, dolores cardiovasculares, lo cual alude menor expresión de religiosidad, donde algunos docentes se aíslan de su entorno social, e incluso no hacen participe de la misa dominical algunos no cumplen con el desarrollo de los sacramentos.

Tabla 13

Relación entre el estrés laboral y la dimensión salud de calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.

	Estrés laboral		
	t _b	p	N
Salud de calidad de vida	-,232**	0.005	30

*p<.05

Los datos de la tabla 13 muestran que existe relación negativa moderada entre estrés laboral y factor salud de calidad de vida en docentes con una significancia de $p < 0.05$, esta relación se acepta con un 95% de confianza, donde indican que a mayor humor negativo, dificultades laborales, ausencia de organización de las actividades a realizar, evidenciando menor salud física, poco interés en la salud de sus integrantes.

3.2 Discusión de resultados.

El presente estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre estrés laboral e calidad de vida en docentes, para probar dicho fin se tuvo que justificar la normalidad de los datos mediante el estadístico de Shapiro – Wilk, cuyo efecto muestra que los datos de las variables son no normales, por lo tanto, se debía realizar un análisis no paramétrico por variables ordinales o nominales, para el presente se eligió el coeficiente Tau de Kendall para correlaciones no paramétricas.

Los resultados a partir del análisis correlacional indican que el estrés laboral general presenta una relación ($r = -0,199$) y (significancia de $p = 0,000 > 0,05$) con la calidad de vida, esto evidencia que existe relación negativa débil con una significancia de $p < 0,05$, esta relación se acepta con un 95% de confianza, asimismo, la relación positiva entre las variables indica que cuando el estrés laboral aumenta su nivel, proporcionalmente la calidad de vida disminuye, esto significa que, los docentes que tienen el estresor puede consistir en un evento externo o en una situación, ambos potencialmente dañinos.

En relación al estrés laboral y calidad de vida en docentes en la (tabla 1), Se observa relación negativa moderada con una significancia $p > 0,005$. Esta relación se acepta con un 95% de confianza, dicha relación indica que los docentes que manifiestan estrés laboral, tienden a reflejar menor calidad de vida. Mientras tanto en el estudio encontrado por Romero Y Romero (2016) En su estudio titulada “Calidad de vida y estrés académica en estudiantes de una universidad privada de Chiclayo”. En la cual el investigador obtuvo como resultado que la mayoría de estudiantes 80.7%, percibieron su calidad de vida entre los niveles de tendencia a baja calidad de vida 43.1%, y mala calidad de vida 37.6%. Cabe recalcar que Hornquist (1982) Se podría decir que la calidad de vida, se ve afectada cuando la satisfacción a las necesidades básicas no son suplidas, es decir presentan ciertos problemas en la salud, en el trabajo, escasa relación social, de actividades y material.

Se aprecia relación negativa débil entre las variables de agotamiento de estrés y calidad de vida en docentes según la (tabla 2), con una significancia de $p < 0.05$, esta relación se acepta con un 95% de confianza, dicha relación indica que los docentes que presentan índice mayor agotamiento emocional, tienden a reflejar menor calidad de vida. Por otro lado en lo referido por Aluja (1997) dicho estudio hace mención a mayor cansancio emocional, conlleva a padecer de problemas a nivel salud física y dolencias psicopatológicas.

Asimismo en lo evidenciado por Nieto, (2006) En estrés agudo hace mención al problema como una intensa violencia ya sea física o emocional, como es el caso intenso, rápido y varias veces se agreda. Produciendo dolencias a nivel organismo, así como ulcera, hemorragias en los tejidos y los trastornos cardiovasculares. Ante estas circunstancias mencionadas anteriormente el sujeto corre el riesgo de infarto ante estas enfermedades. Esto resta el riesgo de conseguir una mejor en calidad de vida y gozar de plenitud.

En cuanto dimensión de despersonalización del estrés y calidad de vida en docentes se encuentra en la (tabla 3), muestran que existe relación negativa moderada, con una significancia de $p < 0.05$, esta relación se acepta con un 95% de confianza, dicha relación evidencia que los docentes que presentan mayor despersonalización, tienden a emitir menor calidad de vida.

Es por ello que los docentes que vivencias este fenómeno denominado, despersonalización se manifiesta de dicho modo, Perdida de interés, rechazo, distanciamiento afectivo, hostilidad, indiferencia. Esto afectara en sus relaciones interpersonales y comunicacionales que establezca con su vida cotidiana. Asimismo en lo encontrado por (Nieto, 2006, p. 19) en su investigación “fuentes de estrés fuera de aula “algunos maestros sienten molestias ante las entrevistas con los padres del alumnado. Durante los encuentros suelen haber agresiones verbales de padres a docentes con muestras de mal humor, exigencias inaceptables, ritmo de expresión acelerado como muestra de agresividad acumulada. Por otro lado, cabe resaltar la escasa formación con referente a las habilidades sociales desarrolladas de manera fluida para la resolución de conflicto.

En los datos de la (tabla 4), muestran que existe relación positiva muy baja entre las dimensiones realización personal del estrés y calidad de vida en docentes con una significancia de $p < 0.05$. Esta relación se acepta con un 95% de confianza, dicha relación indica que los docentes que presentan índice positiva baja de realización personal, donde se detallan sentimientos de estimulación y superación en el compromiso adecuado con persona. Tienden a reflejar mejor calidad de vida. Así como también se corrobora en lo expuesto por (Katzell, Yankelovich, Fein, Ornati y Nash 1975) Definen que la calidad de vida es visto por el trabajador de manera agradable y refleja ciertas emociones desbordantes positivas hacia su labor y sus aspiraciones a futuro, es por ello que actúa motivado siempre haciendo las cosas correctas para cuidar de su puesto dentro de la institución. Asimismo, tiene en cuenta sus valores éticos y personales buscando el equilibrio personal.

Los datos de la (tabla 5), muestran que existe relación positiva moderada entre el estrés laboral y el factor bienestar económico de calidad de vida en docentes, con una significancia de $p < 0.05$. Esta relación se acepta con un 95% de confianza, dicha relación indica que a mayor estrés laboral menor bienestar económico, se evidencia mayor estrés, donde existen ciertos rasgos característicos, así como cierta preocupación ante la falta de comunicación interpersonal y sobrecarga laboral o el ambiente que es muy rutinario, lo cual genera irritabilidad, miedos, preocupación frecuente ante una situación desagradable. Sin embargo; Romero (2016) en su investigación, se evidenció que constaba una relación significativa inversa entre calidad de vida y las dimensiones estresores y síntomas 0.01, significativa donde se tuvo en cuenta la hipótesis específica expuestas, sin embargo, no existió relación con las dimensiones estrategias de afrontamiento, rechazándose la hipótesis específica establecida. Se sella que los estudiantes manifestaron niveles bajos en su calidad de vida y altos en estrés.

Los datos de la tabla 6, muestran que existe relación negativa moderada entre estrés laboral y el factor amigos en docentes con una significancia de $p < 0.05$, esta relación se acepta con un 95% de confianza, dicha relación indica que existe menor estrés laboral y mayor cercanía afectiva con sus amigos, le permite relajarse y salir de su círculo de riesgos que perjudique su salud

mental, sus relaciones interpersonales insatisfactorias. En un estudio encontrado por Duran (2010), se hizo mención de la importancia de las relaciones interpersonales y grupales; donde las relaciones de amistad que se establezcan dentro de los centros laborales suelen ser estresantes. Puesto que no siempre las relaciones entre trabajadores son buenas, en situaciones pueden convertirse en situaciones severas e importantes como se pueden ir evidenciar en las investigaciones realizadas, donde se evidencia que un grupo directivo de trabajo se tornaba un problema.

Los datos de la tabla 7, muestran que existe relación más positiva moderada entre el estrés laboral y factor vecindario y comunidad en docentes con una significancia de $p < 0.05$, esta relación se acepta con un 95% de confianza, dicha relación indica que los docentes aprecian falta de seguridad donde viven así como también no hay lugares cercanos que sean medios de recreación. Asimismo existir mayor estrés laboral donde los signos alarmantes son notorios, perjudican las relaciones interpersonales entre vecinos y es un riesgo para la salud mental. Asimismo en lo revelado por Rojas, Zapata y Grisales (2008) finalmente se obtuvo como resultados lo siguiente; la presencia de los casos probables de burnout fue de 19,1%; se identificó además que 49,4% adicional estuvieron en posible riesgo de padecerlo. Siendo una problema en los docentes de escuelas públicas.

En los datos de la tabla 8 muestran que existe relación más negativa moderada entre el estrés laboral y factor vida familiar en docentes con una significancia de $p < 0.05$. Esta relación se acepta con un 95% de confianza, donde se manifiesta a mayor estrés, menor vida familiar en la cual se evidencia tristeza, conflictos entre los miembros de la familia, falta de equilibrio emocional, ansiedad. Asimismo en un estudio encontrados por Choy (2017) Se encontró que el 30.2% de la población de educadores mostraría síntomas elevados de estrés en la organización.

En cuanto a los datos de la (tabla 9) muestran que existe relación negativa moderada entre estrés laboral y factor pareja de calidad de vida en docentes con una significancia de $p < 0.05$, esta relación se acepta con un 95% de confianza, dicha relación indica a mayor estrés, menor dimensión de parejas, explicándose de otro modo que un miembro de la pareja llega estresado de

trabajo, pues actuara con indiferencia, rechazo hacia su pareja, se mostrara distante, frio y poco comunicativo. Así como también se manifiesta la idea del presente autor Casas (1999) en el que hace referencia de la calidad de vida también, como el estado de satisfacción vital mayor, viéndose reflejado en cada una de las áreas en particular. Sumado a lo dicho sobre vida marital y familiar, amigos, domicilio, facilidades de vivienda, educación, empleo y religión. Casas (1999).

En cuanto al estrés laboral y factor medios de calidad de vida (tabla 10) se encuentra relación negativa débil con una significancia de $p < 0.05$, esta relación se acepta con un 95% de confianza, dicha relación indica en los docentes. Evidenciándose que a mayor estrés, menor uso de los medios de comunicación esto se ve relegada en su desinterés hacia los medios de información ya que la prensa se vende para informar cosas poco educativas hacia el público, restándole calidad y ética a su contenido. Sin embargo el estrés se refleja ante una irregularidad negativa identificada por el organismo en la cual el ambiente también es participe de ello. Esto se corrobora en el estudio realizado Por Fair (2005) donde al referirse a los medios de comunicación toma en cuenta a la televisión no es un elemento primordial para educar. Sin embargo, es agradable y muy efectivo que sirve de entretenimiento y nos trasmite cosas buenas como también nos resta en algunos aspectos, pero sería genial si podría educar a la población entera.

Los datos de la tabla 11 muestran que existe relación negativa moderada entre estrés laboral y factor ocio de calidad en docentes con una significancia de $p < 0.05$. Esta relación se acepta con un 95% de confianza, dicha relación indica que los docentes a mayor estrés laboral, existe menor posibilidad de disfrutar de la dimensión ocio que hace referencia a sus tiempos libres que suelen disfrutar de un descanso o para algunos aprovechan esos espacios para planificar sus actividades cotidianas o académicas. Encontrándose por (Guillen et. al ,1997) el factor de ocio, se considera a la formación académica, así como estado necesaria en el área de calidad de vida.

sabia como paso vital: a) como interés de contenidos y progreso de habilidades que preparan para la vida., b) como disposición para una

ocupación definida , c) como interés de experiencia que engrandece la conducta y permite la realización personal.

En cuanto los datos de la (tabla 12) muestran la relación negativa débil entre estrés laboral y factor religión en docentes con una significancia de $p < 0.05$. Esta relación se acepta con un 95% de confianza, dicha relación refleja a mayor estrés, menor dimensión de religión, lo cual alude que algunos docentes se aíslan de su entorno social, e incluso no hacen participe de la misa dominical algunos no cumplen con el desarrollo de los sacramentos. Cotrado y Infantes (2015), dentro de los resultados encontrados, que indican que el 24.3% de los profesores presentan el estrés laboral en nivel medio, al igual que las estrategias de afrontamiento. Por otro lado se tomó en cuenta al grupo Gallup (2009) a cada entrevistado se le entrevisto para preguntarle, la importante que era la religión en sus vidas cotidiana. De todos los países, quienes dijeron que la religión es una parte importante en su vida diaria es 82% en países como Egipto, Bangladesh y Sri Lanka son los tres países más creyentes en la religión.

En los datos de la (tabla 13) evidencian relación negativa moderada entre estrés laboral y factor salud de calidad de vida en docentes con una significancia de $p < 0.05$. Esta relación se acepta con un 95% de confianza, donde indican que a mayor estrés menor dimensión de salud en los docentes evidenciando descuido en la salud física, poco interés en la salud de uno de sus miembros de la familia y por ende humor negativo , dificultades en cuando llevar acabo sus tareas laborales. Se detalló la idea hallazgo para algunos estudiantes que mencionan diferencias significativas entre el esteres físico y mental mientras que algunos unen al añadir su conceptualización cuando se refieren al estrés. En si fuente estrés físico y mental -Según Tonon (2003) "Calidad de vida y desgaste profesional una mirada del síndrome de burnout", se origina a causa del estrés detallando que el estrés físico es evidenciado como fatiga, agotamiento físico. Con ello puede inferir calor, frio al peligro o elemento irritante. Por otra parte, el estrés mental es visible en el grado de interacción con sus pares, manifiesta, queja negativa y apegos, conflictivos con algún asunto de creencia o muestra del ambiente sumado a la inquietud por algún malestar orgánico.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Se concluye que existe relación negativa moderada entre las variables de estrés laboral y la calidad de vida en docente. El nivel predominante de estrés laboral es el nivel medio conformado por algunos docentes evidenciando estrés laboral una vez por semana, mientras el nivel alto algunas veces al mes, siendo el medio de la muestra. Asimismo el nivel predominante de calidad de vida es alto en los docentes se evidencian más o menos satisfecho con los factores de calidad de vida, reflejando poca satisfacción.

Por otro lado existe relación negativa débil entre las variables de agotamiento de estrés y calidad de vida en docentes. Así como existe relación negativa moderada entre la dimensión de despersonalización del estrés laboral y calidad de vida en docentes.

Existe relación positiva muy baja entre las dimensiones de realización personal del estrés y calidad de vida en docentes.

RECOMENDACIONES

Desarrollar programas de intervención que involucren nuevas estrategias para afrontar el estrés laboral en los educadores de un centro educativo nacional, en la cual se observa la acción participativa de la comunidad educativa.

Brindar una atención a los docentes, quienes son los encargados de forjar el aprendizajes día tras día hacia los alumnados, motivo por el cual necesitan estar capacitados no solo con temas de que tienen que ver con su profesión, sino que también requieren llevar cursos de cómo manejar las emociones negativas en la vida, de esta manera retribuir positivamente a su salud mental.

Establecer reuniones participativas con los docentes cada quince días, donde se reciba el apoyo de un profesional en salud mental, compartiendo temas de su interés, mediante charlas o talleres, dinámicas de integración, para reducir la problemática y vivenciar un clima saludable en su entorno.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, M. (2015). *Síndrome de burnout y calidad de vida en docentes de secundaria de la institución educativa* (tesis de pregrado). Universidad de Antioquia, Medellín.
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, A (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, Volumen (8), 23. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ierediech/v8n14/2448-8550-ierediech-8-14-45.pdf>
- Guevara, C., Sánchez, C., & Parra, L. (2014). Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria. Volumen (4), 4. Recuperado de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4963
- Canales, A. (2017). *Calidad de vida en el trabajo y factores asociados en profesores de liceos y colegios públicos de la ciudad de Concepción* (Tesis de maestría). Universidad de Concepción. Chile.
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica. *Revista Nacional de administración* 1 (1), 71-84. Recuperado de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/285/146>
- Espinoza, M. (2014). *Calidad de vida y salud ocupacional en docentes: Efectos del clima psicosocial, la personalidad y el síndrome de quemado en el trabajo* (Tesis doctoral). Universitat Rovira I Virgili. España
- Cumpa, F. (2015). *Síndrome de burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo* (Tesis de grado). Universidad Juan Mejía Baca. Perú
- Farfán, E. (2009). *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares* (Tesis de maestría). Universidad Mayor de San Marcos. Perú
- Guerra, J. (2016). *Diseño de un programa de prevención del estrés laboral para asesores comerciales* (Tesis de grado). Universidad Católica de Colombia.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2014). *Estrés Laboral*. Recuperado de <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Pérez, J. (2017). *Evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto* (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión. Perú

- Salanova, M. (2003). ¿Por qué se están "quemando" los Profesores?. *Prevención, trabajo y salud*. Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/articulos/2003/2003_salanova_por-que_an.pdf
- Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°.7* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú
- Salgado, J., & Leria, F. (2017). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria*. *CES Psicología*, 11(1), 69-89. Recuperado de <https://revistas.ces.edu.co:443/index.php/psicologia/article/view/4192>
- Tonon, G. (2010). Los estudios sobre calidad de vida y la perspectiva de la Psicología Positiva. *Psicodebate 10. Psicología, Cultura y Sociedad*. 73-82. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/295099765_Los_estudios_sobre_calidad_de_vida_y_la_perspectiva_de_la_Psicologia_Positiva
- Educación en red (2018). *Síndrome de agotamiento: El mal silencioso que ataca al 90% de maestros*. <https://noticia.educacionenred.pe/2018/10/sindrome-agotamiento-mal-silencioso-que-ataca-90-maestros-160923.html>
- Visitación, M. (2017). *Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la dirección de apoyo a la gestión educativa descentralizada del Ministerio de Educación* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú
- Zorrilla, M. (2016). *Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto* (Tesis doctoral). Universidad de Sevilla. España
- Sáenz, I. & Gabini, S. (2016) *El estrés laboral del docente de educación primaria, las estrategias de afrontamiento y su relación con la inteligencia emocional y el locus de control*. Escritos Psi. URL: <https://www.teseopress.com/escritospsi>
- Saborío, L. & Hidalgo, L. (2015) Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*. Vol. 32 (1). Recuperado de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- Paniagua, F. (2014) Relación entre el estrés laboral y la calidad de vida asociada con la salud del personal contratado a tiempo completo en una institución de educación superior del área metropolitana de San Salvador. *Anuario de Investigación UEES*. Recuperado de <http://dsuees.uees.edu.sv/xmlui/bitstream/handle/20.500.11885/263/GE%20STI%C3%93N%20DE%20LA%20CALIDA%20INSTITUCIONAL.Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20estr%C3%A9s%20laboral%20y%20la%20calidad%20de%20vida%20asociada%20con%20la%20salud%20del%20personal%20contratado%20a%20tiempo%20completo%20en%20u>

na%20instituci%C3%B3n%20de%20educaci%C3%B3n%20superior%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Bareño, J., Fernández, B., Berbesi, D. y Montoya, C. (2010). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de enfermería, Medellín-Colombia. *Investigaciones Andina*, 12 (21), 36-48. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=239016508004>
- Choy, R. (2017) *Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una universidad privada de Lima Metropolitana* (Tesis de maestría). Universidad Peruana Cayetano Heredia. Perú
- Montestruque, L. (2018) *Burnout y afrontamiento en docentes de una escuela de nivel socioeconómico medio-bajo* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú
- Reyes, P. (2017) Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*. Vol. 20 (1), pp. 119 – 134
- Rodríguez, M., Molina, J., Jiménez, C. y Pinzón, T. (2011) Calidad de vida y actividad física en estudiantes, docentes y administrativos de una universidad de Bogotá. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, Volumen 1* (11), pp. 19 – 37. Recuperado de <https://docplayer.es/10299549-Calidad-de-vida-y-actividad-fisica-en-estudiantes-docentes-y-administrativos-de-una-universidad-de-bogota.html>
- Vilcherres, A. (2017) *Respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en docentes de la Facultad Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú
- Grimaldo, M. (2011) Calidad de vida en profesionales de la salud en la ciudad de Lima. *Liberabit, Volumen 17* (2), pp. 173-185. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272011000200007&lng=es&tlng=es.

ANEXO
FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: Estrés laboral y calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018.

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Se me plantearán diferentes preguntas, a través de entrevistas y/o cuestionarios, algunas de ellas personales, familiares o de diversa índole. Pero todo lo que responda a los investigadores, será confidencial.

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brinden mis compañeros, también debe ser confidencial.

Se me ha explicado que, si decido participar en la investigación, puedo retirarte de él en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Fecha: _____

Nombre del Participante:

DNI: _____

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH*

Instrucciones:

A continuación se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el casillero que considere conveniente.

Enunciados	Nunca	Alguna vez al año o menos.	Una vez al mes o menos.	Algunas veces al mes.	Una vez por Semana.	Algunas veces por Semana.	Todos los días.
1. Debido a mi trabajo me siento Emocionalmente agotado.							
2. Al final de la jornada me siento agotado.							
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							

5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.							
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8. Me siento agotado por el trabajo.							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							

11.Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12.Me encuentro con mucha vitalidad.							
13.Me siento frustrado por mi trabajo.							
14.Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15.Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.							
16.Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés .							
17.Tengo facilidad para crear una							

atmósfera relajada a mis alumnos.							
18.Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.							
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.							
20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.							
21.Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.							
22 Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas..							

*Fernández (2002)

Escala calidad de vida

Nombre:.....

Edad:.....

Institución educativa:.....

A continuación se le presentamos oraciones referidas a diferentes aspectos de su vida.

Lee cada una de ellas y marque la alternativa que considere conveniente. Recuerde que no hay respuestas correctas, ni incorrectas .No olvide responder a todas las preguntas.

Que tan satisfecho estas con :	Respuestas				
	1 satisfecho	2 Un poco satisfecho	3 Más o menos satisfecho	4 Bastante satisfecho	5 Completamente satisfecho.
Bienestar económico					
1. Los medios materiales que tiene su vivienda para vivir cómodamente.					
2. su capacidad económica para cubrir los gastos de una alimentación familiar adecuada.					
3. su capacidad económica para satisfacer la necesidad de vestido en su familia.					
4. su disponibilidad económica para satisfacer las necesidades recreativas de su familia.					
5.Su capacidad económica para satisfacer las necesidades educativas de su familia .					

6.Su capacidad económica para satisfacer las necesidades de su familia .					
7. La cantidad de dinero que tiene para gastar diariamente.					
8.La cantidad de dinero que tiene para gastar el fin de semana.					
9.la capacidad económica para la adquisición de objetos personales “delujo ”					
Que tan satisfecho esta con :					
Amigos					
10. Los amigos que frecuenta en la zona donde vive.					
11. Las actividades (fiestas, reuniones, deportes) que comparte con sus amigos en la zona donde reside.					
12. El tiempo que comparte con sus amigos de la zona donde vive.					
13. Los amigos del trabajo					
14. Las actividades que comparte con sus amigos del trabajo.					
15.El tiempo que comparte con sus amigos del trabajo.					
16. El número de amigos que tiene.					
Vecindario y comunidad					
17. Las facilidades que le brinda su comunidad para hacer las compras cotidianas.					

18. La seguridad en el lugar donde vive para desplazarse sin riesgo alguno.					
19. Los espacios de recreación (parques, campos de juego, etc. en su comunidad.					
20. las facilidades para las prácticas deportivas (lozas deportivas ,gimnasios ,etc)					
21. Los servicios que le brinda el centro de salud más cercano a su hogar.					
Vida familiar y hogar					
23. La relación afectiva con su (s) hijos (s),(as)					
24. El número de hijos (as) que tiene.					
25. Sus responsabilidades domésticos en la casa.					
26. La capacidad de su hogar para brindarle seguridad afectiva.					
27. Su capacidad para satisfacer la necesidad de amor de los miembros de su hogar.					
28. El tiempo que pasa con su familia.					
29. La relación afectiva con sus padres.					
30. La relación afectiva con sus hermanos.					

31. La relación afectiva con sus sobrinos.					
32.El apoyo afectivo que recibe de su familia extensa (padres, tíos(as), Primos (as).					
PAREJA					
33.La relación afectiva con su esposa(so)					
34. El tiempo que pasa con su pareja.					
35. Las actividades que comparte con su pareja.					
36. El apoyo emocional que recibe de su pareja.					
37. El apoyo emocional que le brinda su pareja.					
38. La intimidad sexual con su pareja.					
OCIO					
39. La cantidad de tiempo libre que tiene.					
40. Las actividades deportivas que realiza.					
41.Las actividades recreativas que realiza (tocar guitarra ,asistir al teatro, ,cine, conciertos)					
42.El tiempo que tiene para descansar.					
43.Las actividades creativas que realiza (pintura, dibujo, manualidades,)					
MEDIOS DE COMUNICACIÓN					

45. El contenido de los programas de la televisión por cable y satelital (señal, cerrada o privada).					
46. El contenido de los programas de radio.					
47. La cantidad de tiempo que pasa escuchando radio.					
48. La cantidad de tiempo que pasa en internet revisando páginas no educativas.					
49. La cantidad de tiempo que pasa revisando paginas por cuestiones educativas.					
50. La cantidad de tiempo que pasa "chateando"					
51. Calidad de las películas del cine nacional.					
52. calidad de las películas del cine extranjero.					
53. La frecuencia con que asiste al cine.					
54. Calidad de las obras de teatro.					
55. La frecuencia con que asiste al teatro.					
56. El contenido de los periodos.					
58. El contenido de las revistas científicas.					
59. El de las revistas no científicas.					
60. La frecuencia con que lee revistas científicas.					

61. La frecuencia con que lee revistas científicas.					
RELIGION					
62. La vida religiosa de su familia.					
63. La frecuencia de asistencia a misa.					
64.Su relación con Dios					
65. El tiempo que le brinda a Dios.					
66. El amor que le brinda a Dios.					
67. Las actividades que organiza su templo o iglesia.					
68. La vida religiosa de su comunidad.					
SALUD					
69. Su salud física					
70. Su salud psicológica.					
71. La salud física de otro miembros de su familia nuclear (esposo (a)-hijo(s), (as).					
72.La salud psicológica de otros miembros de su familia extensa (padres ,tíos(as),primero(as),etc.					

“HERRAMIENTAS PARA AFRONTAR EL ESTRÉS”

I. DATOS GENERALES

Denominación: “Herramientas para afrontar el estrés laboral”.

Beneficiarios: Docentes de una institución educativa.

Cantidad de sesiones: 5

Responsable: Irma Barrios Reyes.

II. JUSTIFICACIÓN

La problemática reciente es el estrés laboral en la población docente, donde las manifestaciones de fatiga, alteraciones de la salud, ausentismo y desmotivación producto de las exigencias de la sociedad actual y muy en especial en lo referido al ámbito laboral.

Por otro lado, la presente propuesta pretende brindar conocimiento para afrontar la situación negativa y del mismo modo afrontar el estrés laboral. Es decir, entrenar con herramientas a través de la práctica, actividades para casa, observación, comentarios positivos y motivadores además de la activación cerebral.

III. OBJETIVOS

Objetivo general:

Disminuir el estrés laboral en los docentes de la institución nacional de Chiclayo.

Objetivos específicos:

- a) Conocer cuáles son las ideas percepciones que tienen los empleados respecto al estrés laboral.
- b) Dar a conocer que son las emociones y para qué sirven.
- c) Aplicar la técnica de relajación progresiva de Jacobson.
- d) Mejorar la resistencia al estrés.
- e). Dar a conocer cómo se desarrollan hábitos de vida saludable.

SESIÓN	METODOLOGÍA		TIEMPO	MATERIALES
“CONOCIENDO EL ESTRÉS LABORAL”	Apertura	<p>Bienvenida a los participantes y presentación de la facilitadora.</p> <p>Beneficios esperables del programa</p> <p>Brindar el nombre de la sesión y el objetivo.</p> <p>Entrega de solapines</p>	10 minutos	solapines cartulinas hojas de colores
	Motivación	<p align="center">DINÁMICA: “ENREDADOS”</p> <p>Se le pedirá al grupo que se divida en sub-grupos de igual número de integrantes, luego uno de los participantes que ponga su mano y los demás hará lo mismo para finalmente armar una columna de manos. Se les pedirá que de arriba hacia abajo vayan cogiendo la mano del compañero que está debajo, y así quedarán “enredados”. Posteriormente se dará la orden de desenredarse sin soltarse ninguno para que finalmente formen un círculo en donde todos los participantes estén frente a frente. La actividad termina cuando uno de los grupos logre formar el círculo con las condiciones dadas.</p>	10 minutos	Ninguno
	Desarrollo	<p align="center">EXPOSICIÓN</p> <p>Como facilitadora se presenta el tema que daré a conocer a los docentes: Conociendo el estrés laboral. Herramienta e importancia para sobrellevar el estrés.</p> <p align="center">ACTIVIDAD</p> <p>Se realizará una mesa redonda, y se va a discutir el tema con las diversas interrogantes además de ejemplos cotidianos y reales.</p>	20 minutos	Papelotes Plumones Cinta Imágenes Trípticos

	Cierre	<p>DINÁMICA DE PRESENTACIÓN: “ EL TELÉFONO DESCOMPUESTO ”</p> <p>Se les pide a los participantes formar un círculo grande, luego se procede a dar las indicaciones de lo que consiste la dinámica. Se le dirá unas frases a uno de los participantes y este lo transmitirá lo que ha escuchado a su compañero de esta a su lado y así sucesivamente viajara la información hasta llegar al último participante quien mencionara la frase que le han transmitido.</p> <p>Finalmente, se indicará a nuestros estudiantes que en casa, se tomen un tiempo para reflexionar sobre el tema y propongan algunas actividades que les permitan mejorarlas.</p>	20 minutos	Ninguno
--	---------------	---	------------	---------

SESIÓN	METODOLOGÍA	TIEMPO	MATERIAL
“MODIFICANDO NUESTROS PENSAMIENTOS”	APERTURA	10 minutos	Cartulina Hojas de color.
	Bienvenida a los participantes. Beneficios de ser partícipe del programa. Brindar el objetivo de la sesión.		
	DINÁMICA DE ENTRADA : “SERPIENTES BRINCADORAS ”	10 minutos	Listón roja
	DESARROLLO		

	<p style="text-align: center;">EXPOSICIÓN</p> <p>La facilitadora presenta el tema hacia los docentes. Importancia de identificar nuestros pensamientos negativos Conocer mi estado de ánimo.</p> <p style="text-align: center;">ACTIVIDAD : LLUVIA DE IDEAS</p> <p>•Se les pedirá a los participantes opinar, expresarse de manera oral y libre respecto al tema.</p>	20 minutos	Plumones Papelotes Cinta Imagen Tríptico
	<p style="text-align: center;">DINÁMICA : “ LIBERANDO EMOCIONES ”</p> <p>En esta dinámica se les pedirá a todos los participantes formar un círculo de modo que forme un grupo grande. Asimismo se les pedirá que mantengan sus brazos entrelazadas a cada participante hacia la parte de delante. Por otro lado tendrán que gritar fuerte y al mismo tiempo irán soltando sus manos entrelazadas hasta quedar elevado hacia a arriba.</p>	20 minutos	Ninguno.
	<p style="text-align: center;">CIERRE.</p> <p>Finalmente se le pedirá a los docentes poner en práctica en su vida cotidiana lo aprendido durante la sesiones.</p>		

SESIÓN	MATODOLOGIA	TIEMPO	MATERIAL
“Entrenamiento En técnicas de Relajación ”	APERTURA	10 minutos	Cartulina hojas de color lapicero.
	Presentación del tema Beneficios de ser partícipe de la reunión.		
	DINÁMICA DE PRESENTACIÓN: “EL ESPEJO” Se le pedirá a cada participante formar una fila mirando hacia lado izquierdo todos y luego proceder al desarrollo desde el otro extremo, se pondrá a una participante frente al otro compañero y realizara un movimiento, o un baile de tal manera que involucre todo el cuerpo y el otro tiene que emitir tal y cual ha observado del compañero y así sucesivamente se seguirá la cadena hasta culminar la participación de todos los integrantes.	15 minutos	Ninguno
	DESARROLLO	20 minutos	Papelotes Plumones Cinta Una botella de agua.
EXPOSICION La facilitadora iniciara con la presentación de la materia:			

	<p>Se tendrá en cuenta la técnica de relajación progresiva Jacobson.</p> <p>Instruir a los docentes en el manejo de los síntomas físicos mediante la técnica de relajación.</p>		
	<p style="text-align: center;">DINÁMICA : “LA CUCHILLA Y LA PALANCA”</p> <p>Se les pide a los participantes formar un círculo, en la cual se les indicara lo que realizaran, durante su participación .Donde dirán Ahí viene ¿Quién? Ahí viene ¿Quién? La cuchilla y la palanca, ahah se me sube a la cabeza, se me baja a los hombros, Se me baja a la cintura, se menea y se cae y la recojo y se la paso a (dice el nombre de otro participante).</p>	<p>15 minutos</p>	<p>Ninguno</p>
	<p>CIERRE.</p> <p>Finalmente realizar en la vida diaria lo desarrollado durante, las sesiones del presente taller.</p>		

SESIÓN	MATODOLOGIA	TIEMPO	MATERIAL
“QUE SON LAS ESTRATEGIAS Y COMO USARLAS A MI FAVOR ”	APERTURA Presentación del tema Beneficios de ser partícipe de la reunión.	10 minutos	Cartulina hojas de color Lapicero.
	DINÁMICA DE PRESENTACIÓN: “El piojo Juancho” Se le pide formar un círculo a todos participantes, para darles indicaciones correspondientes: Y todos saltando (el grupo repite) que viene el piojo Juancho (el grupo repite) Que horror (el grupo repite) Que hacemos (el grupo repite) Sacamos el matapijos (el grupo repite) Sacudimos el matapijos (el grupo repite) Se lo hechamos al compañero (el grupo repite) Le rascamos la cabeza (el grupo repite).	15 minutos	Ninguno
	DESARROLLO	20 minutos	Papelotes Plumones Cinta Una botella de agua.
	EXPOSICION La facilitadora iniciara con la presentación de la materia: Instaurar herramientas y estilos de afrontamiento que favorecen la prevención del estrés laboral. Identificar los estilos de afrontarían de cada participante.		

	<p>DINÁMICA : “ Técnicas de relajación muscular progresiva ”</p> <p>Para empezar se le solicitará a los participantes ponerse de pie e impulsar los dedos hacia abajo tensamos y soltamos asimismo para relajar los dedos de las piernas levantamos hacia arriba tensamos los dedos de las piernas, Igualmente se hará con la otro par. Seguimos con los muslos aprovechamos y tensamos la parte de la zona sexual y glúteos conteniendo hacia arriba una vez que has tensado y relajado las extremidades inferiores vamos a pasar a la zona abdominal detenemos el estómago hacia dentro fuertemente conteniendo la respiración y luego soltamos el aire espirando y relajando. Ahora bien continuamos con la zona del pecho tensamos para lo cual tenemos que bajar los hombros entrelazando con nuestros manos juntas tensamos y soltamos, para tensar la espalda juntamos nuestros brazos hacia atrás y los hombros todo lo que podamos empujamos nuestra espalda conteniendo nuestra respiración y luego soltamos y relajamos , tensamos nuestros brazos lo podemos hacer individualmente o juntos impulsando los brazos hacia arriba y soltamos para tensar nuestras manos apretamos fuertemente nuestros puños hacia delante y relajamos, el cuello para tensar el cuello inclinamos nuestro cabeza hacia atrás conteniendo la respiración luego es piramos, nuestros hombros lo vamos a relajar subiéndolo hacia arriba intentando tocar nuestra oreja aguantando la tensión , respiración y luego relajando.</p>	<p>20 minutos</p>	<p>Ninguno</p>
--	--	-------------------	----------------

	Finalmente pasaríamos a la zona facial para tensar nuestros labio apretaremos fuertemente contra el otro para tensar nuestra mandíbula abrimos la boca y para tensar nuestra sonrisa sonreímos pero con nuestra boca cerrada soltamos , para tensar la zona de los ojos cerramos fuertemente y los abrimos para relajarlos y terminamos con la zona de nuestra frente para ello subiremos cejas hacia arriba y soltamos , en caso que tengas una zona sensible que no puedas tensar hazlo visualizando la zona y viéndolo en tu imaginación de esa manera relajaras todo tus zonas del musculares del cuerpo.		
	CIERRE. Finalmente realizar en la vida diaria lo desarrollado durante, las sesiones del presente taller.		

SESIÓN	MATODOLOGIA	TIEMPO	MATERIAL
“Hábitos de Vida saludables”	APERTURA Presentación del tema Beneficios de ser partícipe de la reunión.	10 minutos	Cartulina hojas de color Lapicero.
	DINAMICA : “ ME GUSTA MI CUERPO ” Para empezar se le solicitará a los participantes formar un circulo y se le lanzara la pelotita al que le caiga la pelotita tendrá que decir su nombre y que parte de su cuerpo que le gusta	15 minutos	Ninguno

	más hasta que todos los alumnos les toque”		
	DESARROLLO		
	<p>EXPOSICION La facilitadora iniciara con la presentación de la materia:</p> <p>Dar a conocer cómo se desarrollan los hábitos de vida saludable. Importancia de la alimentación en la vida de las personas.</p>	20 minutos	Papelotes Plumones Cinta Una botella de agua.
	<p>DINÁMICA :“ Si tu puerco no engorda ” En grupo se les reúne a las participantes en media luna y se les pone en posición del cerdo con las piernas separadas y manos en las piernas si tu puerco engorda hazlo adelgazar no le des azúcar ni salsa ni pan oui, oui, oui tres giros a la derecha (oi, oi, oi) y aplausos en centro ,luego tres de mano giros de mano a la izquierda (oi ,oi, oi) es un cerdo ese chancho ,es un cerdo ese chancho (oi, oi ,oi) dos aplausos (oi, oi, oi) . si esta gordo hazlo adelgazar saltar adelante y atrás repetir dos veces (oi, oi, oi) a la derecha dos aplazos al centro y (oi ,oi ,oi)a la izquierda .</p>	15 minutos	Ninguno
	<p>CIERRE. Finalmente realizar en la vida diaria lo desarrollado durante, las sesiones del presente taller.</p>		

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN EN CALIDAD DE VIDA

“Fomentar estilos de vida saludables en los docentes”

I. DATOS GENERALES

Denominación: “Fomentar estilos saludables en docentes”.

Beneficiarios: Docentes de una institución educativa.

Cantidad de sesiones: 5

Responsable: Irma Barrios Reyes.

II. JUSTIFICACIÓN

La problemática reciente es el desinterés de mantener una mejor calidad de vida en la población docente, donde las manifestaciones de fatiga, alteraciones de la salud, aparición de enfermedades y desgano producto de las exigentes y presión por parte de la competencia en el centro laboral le restan calidad a su tranquilidad.

Por otro lado, la presente propuesta pretende brindar conocimiento para fomentar los estilos saludables de vida en los docentes. Es decir, entrenar con herramientas, como por ejemplo dinámicas intergracional a través de la

práctica, actividades para casa, observación, comentarios positivos y motivadores además de la activación cerebral.

III. OBJETIVOS

Objetivo general:

Fomentar la calidad de vida saludable en los docentes.

Objetivos específicos:

- a) Fortalecer lazos fuertes en relaciones con Dios.
- b) Incentivar integración y resolución de problemas en área familiar.
- c) Establecer relaciones positivas con su entorno social.
- d) Detectar y valorar la salud individual.
- e) Incentivar los buenos hábitos.

SESION N	METODOLOGÍA		TIEMPO	MATERIALES
“LAZOS RECONFORTANTES CON DIOS”	Apertura	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bienvenida a los participantes y presentación de la facilitadora. ✓ Beneficios esperables del programa ✓ Brindar el nombre de la sesión y el objetivo. ✓ Entrega de solapines. 	10 minutos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ solapines ✓ cartulinas ✓ hojas de colores
	Motivación	<p style="text-align: center;">DINÁMICA: “APRECIOS ”</p> <p>Se le pedirá al grupo que se forme en pares teniendo en cuenta el total de participantes .Asimismo se le dará una tira de apreciaciones a cada uno de los participantes, y siguiendo las instrucciones de la facilitadora se colocaran uno hacia el otro las etiquetas de apreciaciones sea en la frente o en el rostro, haciendo mención de lo que aprecias de esa persona, un agradecimiento al compañero que está al frente de ti.</p>	20 minutos	Etiqueta de papel de color.
	Desarrollo	<p style="text-align: center;">EXPOSICIÓN</p> <p>Como facilitadora se presenta el tema que daré a conocer a los docentes: 1. ¿Qué es la calidad de vida? 2. Importancia sobre la calidad de vida.</p> <p style="text-align: center;">ACTIVIDAD</p> <p>Se realizará una mesa redonda, y se va a discutir el tema con las diversas interrogantes además de ejemplos cotidianos y reales.</p>	20 minutos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Papelotes ✓ Plumones ✓ Cinta ✓ Imágenes ✓ Trípticos

	Cierre	<p style="text-align: center;">DINÁMICA DE PRESENTACIÓN: “ORDEN EN EL BANCO”</p> <p>Se les pide a todos los participantes que se suban a los bancos y se coloquen en línea recta. Una vez colocados se les pide que se consigan colocar siguiendo un orden determinado: por edades, por altura, por colores, etc. se debe conseguir cooperando entre todos para que no caiga nadie del banco.</p> <p>Después se comprobará si se han colocado correctamente, sino deberán de cambiarse de posición hasta conseguir el orden establecido correctamente.</p> <p>Finalmente, se indicará a nuestros estudiantes que en casa, se tomen un tiempo para reflexionar sobre el tema y propongan algunas actividades que les permitan mejorarlas.</p>	20 minutos	Ninguno
--	---------------	---	---------------	---------

SESIÓN	METODOLOGÍA	TIEMPO	MATERIAL
“COMUNICACIÓN SALUDABLE ENTRE SUS INTEGRANTES”	APERTURA	10 minutos	Cartulina Hojas de color.
	Bienvenida a los participantes. Beneficios de ser partícipe del programa. Brindar el objetivo de la sesión.		
	DINÁMICA DE ENTRADA : “LA RED ”	10 minutos	Ovillo de hilo
	DESARROLLO	<p style="text-align: center;">EXPOSICIÓN</p> La facilitadora presenta el tema hacia los docentes. Importancia de cultivar una comunicación asertiva en la familia. Pautas de resolución de problemas en el ambiente.	20 minutos
<p style="text-align: center;">ACTIVIDAD : LLUVIA DE IDEAS</p> •Se les pedirá a los participantes opinar, expresarse de manera oral y libre respecto al tema.			

	<p>DINÁMICA : “ LISTONES ” Esto consiste en armar los equipos una vez agrupados, se les dará un listón, el cual se tendrán que pasar por todo el cuerpo sin soltarse las manos en forma circular. Si es que logran soltarse tendrían que volver a iniciar el juego.</p>	20 minutos	Dos listones.
	<p style="text-align: center;">CIERRE.</p> <p>Finalmente se le pedirá a los docentes poner en práctica en su vida cotidiana lo aprendido durante la sesiones.</p>		

SESIÓN	MATODOLOGIA	TIEMPO	MATERIAL
“ Dime con quién andas ”	APERTURA		
	Presentación del tema Beneficios de ser partícipe de la reunión.	10 minutos	Cartulina hojas de color lapicero.
	<p style="text-align: center;">DINÁMICA DE PRESENTACIÓN: “EL CIEEN PIES”</p> Primero vendarle los ojos a todos los participantes que formaran el cuerpo de cien pies .asimismo alinearlos en fila india tomado por los hombres del anterior, así como también guiar a todos los participantes por diversos caminos.	20 minutos	Ninguno
	DESARROLLO		

	<p style="text-align: center;">EXPOSICION</p> <p>La facilitadora iniciara con la presentación de la materia: Concepto de vida en sociedad Importancia de conocer</p>	20 minutos	Papelotes Plumones Cinta Una botella de agua.
	<p style="text-align: center;">DINAMICA : “RESOLUCION DE CONFLICTO”</p> <p>Son dos tiras en la cual aras el nudo tipo una esposa de policía. Asimismo esto se trabajó en dos, donde se pasa la tira en cruz de dos, intentara soltarse sin hacer trata. Así como también deberá utilizar su creatividad para encontrar soluciones.</p>		

SESION	METODOLOGÍA		TIEMPO	MATERIALES
“COMO TENER UNA VIDA SALUDABLE”	Apertura	<p>Bienvenida a los participantes y presentación de la facilitadora.</p> <p>Beneficios esperables del programa</p> <p>Brindar el nombre de la sesión y el objetivo.</p> <p>Entrega de solapines.</p>	10 minutos	<p>solapines</p> <p>cartulinas</p> <p>hojas de colores</p>
	Motivación	<p style="text-align: center;">DINÁMICA: “SUEÑOS ”</p> <p>Se invita a los participantes a sentarse en las sillas colocadas, pero sin antes se le pide elegir un sueño. Asimismo se le entregará un globo a cada participante como símbolo de sus sueños escogidos, y lanzarlos al aire sin dejar que otros miembros de tus compañeros desechen tus sueños, reventando tu globo.</p>	20 minutos	<p>Globos</p> <p>Sillas</p>
		<p style="text-align: center;">EXPOSICIÓN</p> <p>Como facilitadora se presenta el tema que daré a conocer a los docentes:</p> <p>¿Identificar que es tener una vida saludable?</p> <p>Que alimentos son sanos consumir.</p> <p style="text-align: center;">ACTIVIDAD</p> <p>Se realizará una mesa redonda, y se va a discutir el tema con las diversas interrogantes además de ejemplos cotidianos y reales.</p>	20 minutos	<p>Papelotes</p> <p>Plumones</p> <p>Cinta</p> <p>Imágenes</p> <p>Trípticos</p>

	Cierre	<p align="center">DINÁMICA DE PRESENTACIÓN: “ MANZANA Y PERA ”</p> <p>Se agrupa a los participantes en un solo círculo, donde se le pedirá que caminen en desorden por todo el salón, para luego formar un círculo nuevamente y no olvidar pedir el nombre al instante, la cual está a su mano derecha será pera y su mano izquierda manzana. Una vez ofrecida las indicaciones se procederá al desarrollo de la técnica.</p>	20 minutos	Ninguno
SESION		METODOOGIA	TIEMPO	MATERIAL
	Apertura	<p>Bienvenida a los participantes y presentación de la facilitadora. Beneficios esperables del programa. Brindar el nombre de la sesión y el objetivo. Entrega de solapines.</p>		
		<p align="center">DINÁMICA : “HOLA”</p> <p>Los participantes se ponen de pie y forman un círculo. Una persona camina alrededor del círculo, por la parte exterior y toca a alguien en el hombro. Esa persona camina alrededor del círculo en la dirección contraria, hasta que las dos personas se encuentren frente a frente. Se saludan mutuamente tres veces por sus nombres en su idioma. Luego las dos personas corren en direcciones opuestas alrededor del</p>	20 minutos	Ninguno

		círculo, hasta tomar el lugar vacío. La persona que pierde camina alrededor del círculo otra vez y el juego continúa hasta que todos hayan tenido un turno.		
EDUCACION SOBRE EL AUTOCUIDA-DO.	Desarrollo	<p style="text-align: center;">EXPOSICIÓN :</p> <p>Como facilitadora se presenta el tema que daré a conocer a los docentes: Concepto de autocuidado. Responsabilidad del cuidado como el cuidado que tenían por sus vidas y familias. Medicación del cuidado. Fomento del autorresponsabilidad en el cuidado de las personas.</p> <p style="text-align: center;">ACTIVIDAD</p> <p>Se realizará una mesa redonda, y se va a discutir el tema con las diversas interrogantes además de ejemplos cotidianos y reales.</p>	40 minutos	Papelotes. Cartulina. Plumones. Hojas de color.
	Finalizar	<p style="text-align: center;">DINÁMICA : “ EI REY HA MUERTO ”</p> <p>El primer jugador se da vuelta hacia su vecino y le dice “¡El rey ha muerto!”. El vecino le pregunta, “¿Cómo murió?”, y el primer jugador responde, “Murió haciendo esto”, y empieza a hacer un gesto o movimiento simple. Todos los participantes repiten este gesto continuamente. El segundo jugador repite la afirmación y el tercer jugador pregunta, “¿Cómo murió?”. El segundo jugador añade otro gesto o movimiento. Entonces el grupo completo imita estos dos movimientos. El proceso continúa a través del círculo hasta que hayan demasiados movimientos que recordar.</p>	20 minutos	Ninguno